

UNIVERSIDAD HISPANOAMERICANA

Carrera de Derecho

**PROYECTO DE GRADUACIÓN PARA OPTAR POR EL
GRADO ACADÉMICO DE LICENCIATURA**

**LA PRESCRIPCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN RELACIÓN A
LA EQUIDAD DE LOS PLAZOS ENTRE PATRONO, EMPLEADO Y AL PLAZO
DE PRESCRIPCIÓN DE ACOSO LABORAL TUTELADO EN EL CÓDIGO
LABORAL DE COSTA RICA**

Estudiante:

Dayana Violeta Molina Muñoz

Tutor:

Enrique Porras Torres

Julio, 2017

3. DECLARACIÓN JURADA

DECLARACIÓN JURADA

Yo Dayana Violeta Molina Muñoz , mayor de edad, portadora de la cédula de identidad número 206990180 egresado de la carrera de Derecho de la Universidad Hispanoamericana, hago constar por medio de éste acto y debidamente apercibido y entendido de las penas y consecuencias con las que se castiga en el Código Penal el delito de perjurio, ante quienes se constituyen en el Tribunal Examinador de mi trabajo de tesis para optar por el título de Licenciatura, juro solemnemente que mi trabajo de investigación titulado: La prescripción de los derechos laborales en relación con la equidad de los plazos entre patrono y empleado y el plazo de prescripción de acoso laboral, tutelados en el Código Laboral de Costa Rica, es una obra original que ha respetado todo lo preceptuado por las Leyes Penales, así como la Ley de Derecho de Autor y Derecho Conexos número 6683 del 14 de octubre de 1982 y sus reformas, publicada en la Gaceta número 226 del 25 de noviembre de 1982; incluyendo el numeral 70 de dicha ley que advierte; artículo 70. Es permitido citar a un autor, transcribiendo los pasajes pertinentes siempre que éstos no sean tantos y seguidos, que puedan considerarse como una producción simulada y sustancial, que redunde en perjuicio del autor de la obra original. Asimismo, quedo advertido que la Universidad se reserva el derecho de protocolizar este documento ante Notario Público, en fe de lo anterior, firmo en la ciudad de San José, a los 18 días del mes de julio del año dos mil diecisiete.



Firma del estudiante

Cédula

4. CARTA DEL TUTOR

CARTA DEL TUTOR.docx - Documentos de Google

https://docs.google.com/document/d/1FWkfc9v_ySmjLs7NvDvE_6Y...

CARTA DEL TUTOR

San José, 19 de mayo del 2017.

Destinatario
Carrera Derecho
Universidad Hispanoamericana

Estimado señor:

La estudiante Dayana Violeta Molina Muñoz, cédula de identidad número 206990180, me ha presentado, para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación denominado "La prescripción de los derechos laborales en relación a la equidad de los plazos entre patrono, empleado y al plazo de prescripción de acoso laboral tutelado en el Código Laboral de Costa Rica, el cual ha elaborado para optar por el grado académico de Licenciatura en Derecho.

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


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

a)	ORIGINAL DEL TEMA	10%	10
b)	CUMPLIMIENTO DE ENTREGA DE AVANCES	20%	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,

Nombre
Cédula identidad N....
Carné Colegio Profesional N....


Enrique Pardo Torres
1546925 -
15419

5. CARTA DEL LECTOR

CARTA DE LECTOR

San José, 25 de junio del 2016

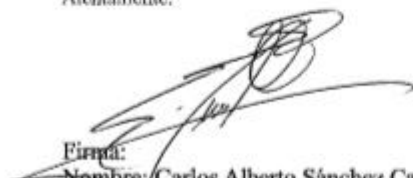
Universidad Hispanoamericana
Sede Llorente
Carrera, Derecho

Estimados señores:

La estudiante Dayana Violeta Molina Muñoz, me ha presentado para efectos de revisión y aprobación, el trabajo de investigación denominado "LA PRESCRIPCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN RELACION A LA EQUIDAD DE LOS PLAZOS ENTRE PATRONO, EMPLEADO Y AL PLAZO DE PRESCRIPCIÓN DE ACOSO LABORAL TUTELADO EN EL CODIGO LABORAL DE COSTA RICA", el cual ha elaborado para obtener su grado de Licenciatura.

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

Atentamente.



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

6 CARTA DE LA FILÓLOGA

San Rafael de Heredia, 16 de julio de 2017

Señores
Universidad Hispanoamericana


Estimados señores:

En mi calidad de filóloga, hago constar que he revisado el trabajo para optar por el grado de licenciatura en Derecho, bajo el título:

LA PRESCRIPCIÓN DE LOS DERECHOS LABORALES EN RELACIÓN A LA EQUIDAD DE LOS PLAZOS ENTRE PATRONO, EMPLEADO Y AL PLAZO DE PRESCRIPCIÓN DE ACOSO LABORAL TUTELADO EN EL CÓDIGO LABORAL DE COSTA RICA, elaborado por la estudiante Dayana Violeta Molina Muñoz.

La revisión se hizo en la parte morfosintáctica, forma, estilo, redacción, puntuación y ortografía; por lo cual este trabajo está listo en tales aspectos para ser presentado ante la Universidad.

Atentamente,


Alejandra Hernández Arguedas
Filóloga
Cédula 4 193 626
Carné 66820 del Colegio de
Licenciados y Profesores en Letras,
Filosofía, Ciencias y Artes

AGRADECIMIENTOS

Esta tesis se la dedico primeramente a Dios, por darme la oportunidad de estudiar, la salud para poder concluir mi carrera y guiarme en cada paso que he dado.

A mi familia, por apoyarme en cada momento feliz y difícil vividos en estos años de estudio; a mi madre, principalmente que siempre ha creído en mí, por sus consejos, es la que me ha brindado las herramientas necesarias para poder cumplir cada una de mis metas, porque es la que siempre ha estado ahí dándome apoyo en toda esta etapa de mi vida

En fin, a todas las personas que han sido parte de mi vida en esta etapa de estudio y me han motivado a seguir adelante y crecer cada día.

CONTENIDO

AGRADECIMIENTOS	I
INTRODUCCIÓN	V
CAPÍTULO I: PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
1.1.1 Antecedentes del problema	2
1.1.2 Descripción del problema	3
1.1.3 Justificación del proyecto	4
1.2 REDACCIÓN DEL PROBLEMA CENTRAL	6
1.2.1 La pregunta del problema	6
1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	6
1.3.1 Objetivos generales	6
1.3.2 Objetivos específicos	7
1.4 ALCANCES Y LIMITACIONES	7
1.4.1 Alcances.....	7
1.4.2 Limitaciones.....	8
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	9
2.1 CONTEXTO TEÓRICO-CONCEPTUAL	10
2.1.1 Derecho laboral.....	10
2.1.2 Contrato laboral	13
2.1.3 Prescripción de los derechos laborales	19
2.1.4 Renuncia o principio de irrenunciabilidad.....	29
2.1.5 Acoso laboral.....	36
2.1.6 Acoso sexual	44
2.1.7 Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, Ley n. ° 7476	49
2.1.8 Código Procesal Laboral	50
CAPÍTULO III: PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO	53
3.1 TIPO DE ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN Y EL PARADIGMA ...	54
3.1.1 Tipo de enfoque que caracteriza la investigación	54
3.1.2 Paradigma que caracteriza la investigación.....	55

3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN.....	55
3.2.1 Exploratorio.....	55
3.3 SUJETOS Y FUENTES DE INVESTIGACIÓN	55
3.3.1 Unidades de análisis u objetos de estudio	55
3.3.2 Fuentes de información	56
3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS	58
CAPÍTULO IV: ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS	59
4.1 DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN.....	60
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	75
5.1 CONCLUSIONES	76
5.2 RECOMENDACIONES.....	78
BIBLIOGRAFÍA.....	80
1 BIBLIOGRAFÍA CITADA.....	81
2 BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA	83
3 GLOSARIO.....	84
ANEXOS	87
1 ENCUESTA	88
2 JURISPRUDENCIA	92
3 DECLARACIÓN JURADA.....	102
4 CARTA DEL TUTOR	103
5 CARTA DEL LECTOR.....	104
6 CARTA DE LA FILÓLOGA	105

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. ¿Cree usted que en la actualidad se podría considerar al trabajador como la parte más débil de la relación laboral?	60
Gráfico 2. ¿Existe en su trabajo un buen ambiente laboral, en la relación patrono y trabajador?	61
Gráfico 3. ¿En algún momento se ha sentido intimidado por parte de su patrono para que solicite la renuncia?	62
Gráfico 4. ¿Ha recibido capacitaciones o charlas por parte de Recursos Humanos informándole sobre sus derechos laborales?	63
Gráfico 5. ¿Tiene conocimiento sobre la figura de la prescripción y sus plazos en el derecho laboral?	64
Gráfico 6. ¿Cumple su función la prescripción laboral en relación con la tutela de los derechos laborales del trabajador?	65
Gráfico 7. ¿Cree usted que existe igualdad en relación con los derechos del patrono y el trabajador?	66
Gráfico 8. ¿Estaría de acuerdo con que se implemente la oralidad en los procesos laborales, con el fin de agilizarlos?	67
Gráfico 9. ¿Conoce la forma de computar los plazos de prescripción en el derecho laboral?	68
Gráfico 10. ¿Considera usted que existe una desigualdad en los plazos a la hora de los reclamos de sus derechos laborales?	69
Gráfico 11. ¿Ha sido víctima de acoso laboral durante sus funciones laborales?	70
Gráfico 12. Cuando fue víctima de acoso laboral, ¿interpuso algún proceso contra su acosador?	71
Gráfico 13. ¿Cree usted que debería existir más protección al trabajador en relación con este tema?	72
Gráfico 14. ¿Tiene conocimiento sobre el plazo de prescripción aplicable para los delitos de acoso sexual en el área laboral?	73
Gráfico 15. ¿Sería conveniente proponer alguna reforma al Código de Trabajo?	74

INTRODUCCIÓN

El derecho laboral es una de las ramas del derecho que más ha evolucionado a lo largo del tiempo, producto de los cambios en la sociedad. Lo anterior se refleja en el Código Laboral costarricense, el cual ha sufrido modificaciones con el fin de tutelar los derechos y deberes tanto de los patronos como de los trabajadores.

En cuanto a su origen, el derecho laboral surgió ante la problemática existente de brindar protección a la parte más débil de la relación contractual. Al respecto, el trabajo es la figura jurídica que crea una relación contractual entre el patrono y el trabajador, donde surge la figura del derecho laboral para tutelar cada uno de los derechos y deberes de estos sujetos.

A lo largo de la historia, los trabajadores han sido considerados la parte más frágil de la relación contractual. Por esta razón, muchos juristas y estudiantes de derecho han optado por crear estudios, proyectos y tesis encaminados a la protección de los derechos de los trabajadores, dejando por fuera la figura del patrono -al ser calificado como el sujeto de poder en la relación contractual- y ocasionando una sobreprotección al trabajador.

En relación con lo expuesto, este proyecto pretende demostrar al lector lo desproporcionado que es el Código Laboral, así como la sobreprotección que se le da al trabajador. Por consiguiente, se mencionan las reformas hechas al Código Laboral y la propuesta de crear o modificar algunos artículos que se encuentran desactualizados.

El Código Laboral costarricense se estableció con el objetivo de poner un alto a los abusos existentes en la relación contractual. Cabe señalar que protege tanto los

derechos originados dentro como fuera del contrato laboral y sus normas son de carácter de orden público y de aplicación obligatoria, por ello las partes deben cumplirlas a cabalidad, lo contrario provocaría irrespetar las normas y una sanción según lo que dispongan los numerales.

La falta de información sobre el análisis de las figuras contractuales y sus diversos derechos promueven el desarrollo de este proyecto de graduación, con el fin de comprobar e informar al lector de la problemática que enfrenta el derecho laboral hoy. Se analizan además los diferentes plazos de prescripción estipulados en el Código Laboral y la falta de normas que regulen algunos derechos fundamentales durante la relación contractual.

Para una mejor comprensión del tema, el proyecto se divide en capítulos. En el primer capítulo se encuentran los antecedentes generales, la descripción del problema y su justificación. Asimismo, se habla de lo correspondiente al problema central, punto de partida para el desarrollo de este proyecto y el desarrollo tanto de los objetivos generales como de los específicos.

En el segundo capítulo, se detalla el marco teórico, con el fin de analizar a fondo las diferentes figuras de la relación contractual, así como la figura de la prescripción laboral y los distintos derechos que se originan tanto dentro como fuera del contrato. Todos estos temas se desarrollan con información tanto nacional como internacional, lo cual genera un derecho comparado con otras legislaciones vecinas.

En el tercer capítulo se establece lo correspondiente al marco metodológico, enfoque de la investigación, fuentes, técnicas e instrumentos de recolección de datos utilizados para analizar las figuras de los derechos laborales.

En el cuarto capítulo se encuentra el análisis e interpretación de datos, los cuales ofrecen a los lectores una imagen clara en relación con la opinión de los sujetos que forman parte de la relación contractual.

En el quinto capítulo se plantean las conclusiones y recomendaciones de esta investigación.

Por último, se adjunta la bibliografía consultada, el glosario y los anexos en los que se apoyó el estudio.

CAPÍTULO I
INFORMACIÓN GENERAL

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En este apartado se indica lo correspondiente a aspectos generales y básicos de la investigación. Se analizan los antecedentes generales del derecho laboral en relación con la figura del contrato laboral y todo lo que se desarrolla en él. Además, se habla acerca de los antecedentes del mismo.

1.1.1 Antecedentes generales

A lo largo de la historia, en Costa Rica se presentan problemas por la incorrecta aplicación del derecho laboral. Así, puede afirmarse que existe una desproporción entre las figuras que forman parte de la relación contractual: patrono y trabajador.

De esta manera, se señala que los patronos se respaldan del Código Laboral para abusar de sus empleadores; sin embargo, conforme avance la investigación, se confirma que esto es solo un mito, debido a que el Código Laboral costarricense establece y tutela los diferentes derechos correspondientes a los trabajadores. Por ejemplo, en el numeral 602 hasta el 607 se regula la figura de la prescripción laboral, entendido como el plazo con que cuenta el trabajador y el patrono para hacer reclamos cuando les sean violentados sus derechos; no obstante, el trabajador tiene un plazo mayor en comparación con el del patrono. Este es un ejemplo en donde se demuestra que en muchas ocasiones el trabajador tiene ventaja si se respalda correctamente de la ley para efectuar sus reclamos.

Por otra parte, la evolución del derecho en general provoca que día tras día se busquen actualizar y evolucionar las distintas normas que regulan a la sociedad. En el caso del derecho laboral, este ayuda por medio del Código Laboral a que los

diversos contratos laborales se apeguen a la ley y cumplan con la protección de los derechos de los trabajadores. Por ejemplo, el derecho a un seguro, al aguinaldo, vacaciones, preaviso, cesantía, etc.

Hace algunos años el trabajo en Costa Rica fue más informal, en muchos casos no existieron contratos escritos, lo cual provocó que los derechos de los trabajadores fueran violentados y no hubiera medios para comprobar estos hechos. Otro de los aspectos alcanzados con el avance del derecho laboral fue el establecimiento diferentes jornadas laborales con el fin de que el trabajador no fuera explotado por parte de su patrono al realizar mayores jornadas laborales.

Por lo expuesto, el avance del derecho laboral se enfoca principalmente en las garantías sociales que protegen los derechos de los trabajadores, lo cual deja en desventaja –en cierta parte- al patrono frente a su trabajador.

1.1.2 Descripción del problema

El Código Laboral costarricense acoge la idea de que el trabajador es la parte más débil de la relación contractual, por lo cual lo sobreprotege y, por consiguiente, el patrono queda en desventaja.

Así, en el tema del derecho laboral se pierde la equidad en relación con los derechos que se originan tanto dentro como fuera del contrato laboral, generando el abandono de los derechos laborales del patrono por parte del Código Laboral. Ejemplo de ello son los plazos que estipula el código en materia de prescripción laboral, donde se demuestra cómo los plazos son inferiores en comparación a los del trabajador.

Por ende, esto acarrea un serio problema cuando un patrono desea interponer un proceso judicial para salvaguardar sus derechos laborales como patrono, pues el plazo que se le brinda es muy corto, por lo que muchas veces pierde su derecho a reclamo.

1.1.3 Justificación del proyecto

El gran avance de las relaciones laborales en Costa Rica genera la creación de una ley que tutele las relaciones contractuales y los derechos y deberes de los trabajadores, así como de los patronos; se trata de la Ley n.º 2 del 26 de agosto de 1943, que establece el Código Laboral. Además, la Constitución Política en el título V constitucionaliza la relación entre empleadores y trabajadores.

Esta investigación tiene relevancia para los trabajadores y patronos del sector privado, con ella se busca crear un equilibrio en la relación contractual, tomando como referencia las diferentes normas de la Ley n.º 2. De esta manera, se estudian los distintos derechos y deberes tanto del patrono como del trabajador para analizar dónde existe esta desigualdad en las normas. La esencia de esta investigación es demostrar que el mito existente sobre que el trabajador es la parte débil de la relación contractual es falso.

Muchos especialistas en el tema consideran que el trabajador está en desventaja frente al empleador por el poco conocimiento que tienen sobre las normas legales del Código Laboral, argumento que no justifica en su totalidad por qué los trabajadores cuentan con mayores plazos de prescripción frente a los del patrono. La desigualdad existente entre estos sujetos es responsabilidad del Estado

por mero precepto constitucional, el cual faculta a este a velar porque haya una equidad y una relación pacífica entre los sujetos del derecho laboral.

Uno de los enfoques de esta investigación es poner un alto a la desigualdad que sufren los patronos por la aplicación de la prescripción de los derechos laborales, además demostrar que los trabajadores cuentan con largos plazos innecesarios para hacer el reclamo de sus derechos y desproporcionales en relación con los del patrón. Esto es un claro ejemplo de que el Código de Trabajo costarricense necesita una pronta reforma en algunos de sus artículos y con esto clasificar cuáles son los plazos de los derechos susceptibles al tema de la prescripción laboral.

En el análisis de la figura de la prescripción, se estudia por qué su existencia y la importancia de este instituto jurídico, así como las diferentes doctrinas que analizan su presencia. También abarca las garantías para las dos partes de la relación contractual y la protección que se deriva en las situaciones jurídicas que contempla.

El fundamento de la prescripción y el de cualquier institución jurídica se enmarca en un problema de la vida, de intereses, que plantea un requerimiento para el derecho con el fin de que este proporcione una respuesta que satisfaga los intereses de los trabajadores y patronos. Cabe recalcar que en el desarrollo de este capítulo y en los siguientes las justificaciones y los conceptos referentes al tema en estudio se orientan a fundamentar esta institución jurídica de la prescripción en virtud de que se manifiesta solo en su aspecto negativo o extintivo.

1.2 REDACCIÓN DEL PROBLEMA CENTRAL

Al analizarse los diversos problemas que enfrentan las partes de la relación laboral en cuanto a su posición contractual, a los plazos establecidos por ley y a la equidad laboral, surge la siguiente pregunta:

1.2.1 La pregunta del problema

¿Cuáles son los principales efectos de equidad que provoca la aplicación de la figura jurídica de la prescripción laboral entre los sujetos que forman parte de la relación contractual?

1.3 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Analizar los objetivos generales y específicos con respecto a la equidad en relación con los derechos y deberes de los sujetos que forman parte de relación laboral.

1.3.1 Objetivos generales

- Examinar los artículos 602 y 606 del Código Laboral de Costa Rica, Ley n.º 2 del 26 de agosto de 1943, en relación con la equidad de plazos que existe entre el patrono y el trabajador.
- Realizar un análisis jurídico del nuevo Código Procesal Laboral, en cuanto al tema de la prescripción.

1.3.2 Objetivos específicos

- Analizar la figura jurídica de la prescripción, concepto, justificación, plazos, naturaleza jurídica y estructura.
- Evaluar las diferentes reformas a los artículos del Código de Trabajo en relación con el tema de la prescripción y la equidad de los derechos de los sujetos laborales.
- Analizar el funcionamiento de la prescripción en materia laboral de acuerdo con su formación, teoría que la describe y aplicación de leyes que la regulan.
- Examinar los diferentes criterios de la Sala Constitucional respecto a los plazos de los artículos regulados por el Código de Trabajo y la prescripción.
- Analizar los diferentes votos de la Sala Constitucional, referidos a la desigualdad entre sujetos laborales.

1.4 ALCANCES Y LIMITACIONES

1.4.1 Alcances

El principal alcance de este proyecto de graduación es crear conciencia en los legisladores para generar equidad en los derechos laborales y en lo referente a los plazos de prescripción, al promover una modificación de aquellos artículos que sobreprotegen a una de las partes de la relación contractual.

Reducir el tema de la desigualdad laboral, al aplicar de forma correcta el Código Laboral.

1.4.2 Limitaciones

La limitación más importante al desarrollar esta tesis es la restringida información que existe sobre los abusos que sufre el patrono y su desventaja frente al trabajador al hablar de las normas del Código Laboral costarricense.

Además de ello, la poca jurisprudencia judicial sobre el tema por tratar.

CAPÍTULO II
MARCO TEÓRICO

2.1 CONTEXTO TEÓRICO-CONCEPTUAL

2.1.1 Derecho laboral

Es la rama del derecho que presenta una mayor evolución con el paso de los años en comparación con otras especialidades. El derecho laboral tiene como fin principal proteger los derechos y deberes de los sujetos que forman parte de la relación contractual.

Sin embargo, surge ante la necesidad de brindar mayor protección al sector más débil de la relación contractual. En la actualidad lo anterior cambia ya que no existe una diferencia tan marcada en cuanto al poder que pueda ejercer el patrono frente a su trabajador, gracias a las diferentes leyes que tutelan los derechos de estos. El derecho laboral está normalizado en el Código de Trabajo, Ley n.º 2 del 27 de agosto de 1943. Este cuerpo legal está constituido por un total de 713 artículos.

Por esta razón, el derecho laboral o sus normas -para ser más precisos- son de orden público y acatamiento obligatorio, lo cual provoca una sanción si no se cumple con lo establecido en el código. El derecho laboral, en comparación a otros países del área, no es producto de manifestaciones que acaban en hechos violentos, sino de luchas pacíficas que buscan la protección de los derechos laborales.

Algunas de estas luchas obtienen grandes logros, por ejemplo, desde la creación del Código de Trabajo se da una protección mayor a derechos como al salario mínimo, una jornada laboral que no exceda las 48 horas semanales en jornada diurna y no más de 36 horas en jornada nocturna, el derecho a vacaciones y

días feriados; estos son solo algunos de los casos más relevantes en el derecho laboral.

La Constitución Política costarricense en su numeral 56 hace referencia al derecho al trabajo, lo cual automáticamente vuelve responsable al Estado por velar que cada uno de sus principios se cumpla al máximo:

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 en que alguna forma menoscabe la libertad o dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo (Constitución Política, 1949).

Cuando se habla de trabajo, se hace referencia a la responsabilidad diaria con la que se debe cumplir para recibir una remuneración económica o en especie por la labor realizada. El trabajo, como lo menciona la Constitución Política (1949), es un derecho que tienen los costarricenses; no obstante, en muchos casos este derecho no se garantiza, en el país los índices de desempleo son muy elevados, por ejemplo, respecto al último semestre del 2015 fueron de 9,6 %, cifra similar al año 2014.

La tasa de desempleo en Costa Rica en el cuarto trimestre del año se ubicó en 9,6%; por lo tanto se mantiene respecto al mismo periodo del año anterior, cuando fue de 9,7%; informó esta mañana el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) (Leitón, 2016).

La creación del Código Laboral costarricense se hace con el fin de que exista una ley que sea la facultada de vigilar y tutelar jurídicamente los derechos y deberes que corresponden a los trabajadores y a los patronos. Muchos tienen una visión del Código de Trabajo errónea, mencionan que esta es una ley que protege a los trabajadores de los abusos de sus patronos. Sin embargo, esto no es por completo cierto, ya que el Código de Trabajo también protege a los patronos en sus numerales.

2.1.1.1 Equidad en el derecho laboral

Al referirse al tema de la equidad en el derecho laboral, el mismo genera una crítica de opiniones, muchos consideran que este tema en la actualidad aún enfrenta serios inconvenientes a pesar de las diferentes reformas al Código Laboral y es necesario crear una balanza respecto a la equidad de los derechos de aquellos sujetos que forman parte de la relación contractual.

Hace algunos años se tenía la noción de que el trabajador era la parte débil de la relación laboral, porque no contaba con la potestad de efectuar los reclamos de sus derechos por temor a ser despedido y, en su caso, no poder ser amparado por la ley. La mayoría de los juristas que lo consideraban así mencionaban que los plazos de prescripción con que contaba el trabajador no eran los suficientes para el reclamo de sus derechos. Lo anterior generaba que los reclamos de los mismos se quedaran sin efecto producto de la figura de la prescripción.

No obstante, las reformas al Código de Trabajo ayudan a que los trabajadores cuenten con plazos más amplios para el reclamo de sus derechos, situación que plantea: ¿Podría considerarse hoy al trabajador como la parte débil de la relación

contractual? De esta pregunta se desprenden varias hipótesis, la principal es que se origina una sobreprotección respecto a los plazos de prescripción de los derechos laborales de los trabajadores, gracias a los plazos tan prolongados para que los mismos puedan ejercer sus derechos, dejando en desventaja al patrono, ya que esta parte cuenta con plazos más cortos para el reclamo de sus derechos frente al trabajador.

El Código de Trabajo costarricense no provoca una situación de equidad, donde no se sobreproteja a una parte sobre la otra. Es urgente que se haga un análisis de los diferentes plazos de prescripción con el fin de generar equidad en los plazos y así llevar una relación de trabajo amena, donde ambas partes puedan desarrollar de mejor manera la tarea asignada.

2.1.2 Contrato laboral

Un contrato es un acuerdo entre dos o más personas, una parte del sujeto se obliga a prestar determinados servicios o trabajos a cambio de una retribución. Por lo general, el contrato laboral se realiza por escrito, con el fin de proteger los derechos que nacen de la relación contractual. Mediante este contrato las partes quedan comprometidas entre sí a realizar la función que les sea asignada.

El contrato laboral es un documento que no requiere de muchas formalidades, pero sí debe tener presente una serie de requisitos esenciales para su validez, como por ejemplo, los estipulados en el artículo 24 del Código de Trabajo:

El contrato escrito de trabajo contendrá:

- a. los nombres y apellidos, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio de los contratantes;

b. el número de sus cédulas de identidad, si estuvieren obligados a portarlas;

c. la designación precisa de la residencia del trabajador cuando se le contratare para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto al de la que tiene habitualmente;

d. la duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido, para obra determinada o a precio alzado;

e. el tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse éste;

f. el sueldo, salario, jornal o participación que habrá de percibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma, período y lugar del pago.

En los contratos en que se estipule que el salario se pagará por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad de material, el estado de la herramienta y útiles que el patrono, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, así como la retribución correspondiente, sin que el patrono pueda exigir del mismo cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta, como consecuencia del trabajo;

g. el lugar o lugares donde deberá prestarse el servicio o ejecutarse la obra;

h. las demás estipulaciones en que convengan las partes;

i. el lugar y fecha de la celebración del contrato, y

j. las firmas de los contratantes, en el entendido de que dos testigos podrán sustituir válidamente la de quien no sepa o no pueda hacerlo.

El Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social podrá imprimir modelos de contrato para cada una de las categorías de trabajo, a fin de facilitar el cumplimiento de esta disposición.

(El nombre del Ministerio fue así reformado por la Ley No. 5089 de 18 de octubre de 1972) (Ley 2, 1943).

Los sujetos que se someten a este contrato deben cumplir una serie de condiciones y cláusulas, de lo contrario se da la libertad al sujeto de extinguir la relación contractual. Al respecto, el Código de Trabajo establece en el artículo 83 las causales de la ruptura del contrato:

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

cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley;

cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma reñida con la moral, o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador;

cuando un dependiente del patrono o una de las personas que viven en casa de éste, cometa, con su autorización expresa o tácita, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador;

cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles de trabajo del trabajador;

cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las faenas y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato;

cuando el patrono, un miembro de su familia, o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate;

cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el lugar de trabajo, por la excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan;

cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren;

cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el artículo 70, y

cuando el patrono incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

La regla que contiene el párrafo final del artículo 81 rige también a favor de los trabajadores (Ley 2, 1943).

El Código de Trabajo de Costa Rica define el contrato de trabajo en el artículo 18 de la siguiente manera:

Contrato individual de trabajo, sea cual fuese su denominación, es todo aquel en que una persona se obliga a prestar a otros sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de esta y por una remuneración de cualquier clase o forma (Ley 2, 1943).

Como se constata en muchas investigaciones, el derecho laboral protege aquellos derechos originados dentro del contrato laboral. Sin embargo, el mismo Código de Trabajo señala que también son protegidos aquellos derechos que no sean impregnados dentro del contrato laboral. Como prueba de ello, se puede mencionar el artículo 18 del Código de Trabajo: “El contrato de trabajo obliga tanto a lo que se expresa en él, como a las consecuencias que del mismo se deriven según la buena fe, la equidad, el uso, la costumbre o la ley” (Ley 2, 1943).

El contrato laboral es una especie de garantía para el trabajador y el patrono, este es un medio probatorio para que en caso de incumplimiento de alguna de las casuales por parte de los sujetos de la relación laboral, sea más fácil comprobar los hechos que provocan el cese de la relación contractual. Asimismo, el contrato de trabajo debe realizarse lo mejor posible con el fin de tutelar cada uno de los derechos y deberes de estos sujetos: “En todo contrato de trabajo deben entenderse incluidos,

por lo menos, las garantías y derechos que otorgan a los trabajadores el presente Código y sus leyes supletorias o conexas” (Ley 2, 1943).

Como se menciona, el contrato laboral preferiblemente debe realizarse por escrito para brindar mayor seguridad jurídica a las partes mientras se efectúe la función laboral. Pero esto no es requisito esencial, pues en algunos casos el contrato laboral también puede ser verbal, con el detalle de que en caso de incumplimiento o reclamo de los derechos, el medio probatorio es más complicado. El artículo 22 del Código de Trabajo menciona lo siguiente en cuanto a los contratos verbales:

El contrato de trabajo podrá ser verbal cuando se refiera:

- a. a las labores propiamente agrícolas o ganaderas. Esta excepción no comprende a las labores industriales que se realicen en el campo;
- b. (derogado por el artículo 2° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009)
- c. a los trabajos accidentales o temporales que no excedan de noventa días, no comprendidos en los dos incisos anteriores. En este caso el patrono queda obligado a expedir cada treinta días, a petición del trabajador, una constancia escrita del número de días trabajados y de la retribución percibida, y
- d. a la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de doscientos cincuenta colones, aunque el plazo para concluirla sea mayor de noventa días (Ley 2, 1943).

2.1.3 Prescripción de los derechos laborales

La figura jurídica de la prescripción en cuanto a los derechos laborales es un tema que a lo largo de la historia ha sufrido cambios constantes. Además es totalmente civilista, por lo cual esta rama del derecho se vincula al derecho laboral.

“Es un evento que está vinculado con el transcurso del tiempo. La prescripción es el modo o el medio con el cual mediante el transcurso del tiempo se extingue y se pierde un derecho subjetivo por efecto de la falta de ejercicio” (ICB, s.f.).

Por ello, cuando se abarca el tema de la prescripción del derecho laboral, siempre se debe tener presente la prescripción del derecho civil, para desarrollar sus notas esenciales.

Cuando se hace referencia al instituto de la prescripción, se debe tener conocimiento de que existen 2 tipos, la prescripción adquisitiva, conocida además como usucapión u positiva, y la prescripción extintiva, también denominada extintiva o liberatoria. Ambas figuras se desarrollan a fondo más adelante.

Espín (1988) indica:

Cuando por ley o por voluntad de las partes se fija un cierto momento para que tenga lugar su adquisición o pérdida, o su ejercicio (término inicial o final); o cuando el transcurso del tiempo en unión de otros requisitos es la causa que produce la adquisición (usucapión) o pérdida de los derechos (prescripción extintiva) (p. 428).

2.1.3.1 Tipos de prescripción

En este apartado se anotan los tipos de prescripción aplicables en el derecho en general, con el objetivo de que el lector tenga más claridad sobre los distintos tipos de prescripción existentes en el derecho costarricense. Sobre la figura de la prescripción, De la Cueva (1988) explica:

La doctrina distingue dos formas de la prescripción: la adquisitiva a la que también se le dan los nombres de usucapión y de prescripción positiva, consiste, en la adquisición de bienes, término éste que debe entenderse en su más amplia acepción; y la extintiva, a la que se dan asimismo los nombres de liberatoria y de prescripción negativa, que a su vez consiste, en la liberación de obligaciones (p.603).

2.1.3.1.1 Prescripción positiva

La prescripción positiva, o también conocida como usucapión, se desarrolla aproximadamente hace más de 2000 años en el derecho romano, el cual es el primero en implementar esta figura tan importante en el derecho general. Esta es un mecanismo mediante el cual una persona adquiere la propiedad de un bien, volviéndose poseedor o dueño de este bien. Mediante esta figura el sujeto hace de su propiedad tanto bienes muebles como inmuebles, siempre y cuando se cumpla con los requisitos de ley, como es el caso que transcurra un determinado plazo.

Especialistas en derecho laboral señalan que esta es una figura que afecta a un sujeto por un plazo del tiempo y otro adquiere su bien por la inactividad del sujeto anterior. Lehmann (1956) habla un poco sobre la prescripción adquisitiva y sus

particulares dentro del derecho, manifestando: “La prescripción adquisitiva-usucapión, consiste en la adquisición de un derecho en virtud del ejercicio continuado. Hoy se reglamenta entre los derechos reales” (p. 509). A efectos de este proyecto de graduación, esta figura no es de relevancia, pues en el derecho laboral la prescripción negativa es la aplicable.

2.1.3.1.2 Prescripción negativa

La prescripción negativa o extintiva es aquella figura mediante la cual un sujeto pierde un derecho por el transcurso del tiempo. Es acá donde esta figura es aplicable al derecho laboral y de suma importancia para el mismo. La prescripción negativa es el fenómeno por medio del cual los derechos de los individuos pueden ser afectados si se presentan dos situaciones: la primera de ellas es si se da el transcurso del plazo estipulado por la ley para realizar el reclamo y la segunda es la inactividad del titular del derecho para efectuar el proceso correspondiente.

Pla (1978) señala: “Consiste en la pérdida de acción emergente de un derecho, como consecuencia del transcurso de cierto plazo, durante el cual aquel derecho no se ejerció” (p. 123).

Día tras día muchos trabajadores ven como se quedan sin efecto sus derechos, debido a que no cuentan con el conocimiento de los plazos legales para llevar a cabo el reclamo correspondiente de sus derechos laborales.

En cuanto a los plazos de prescripción aplicables a los derechos laborales, se encuentran regulados a partir del artículo 602 al 607 del Código Trabajo. Para conocimiento del lector, debe señalarse que no existe ningún artículo en el Código de Trabajo que hable específicamente sobre la figura de la prescripción negativa, se

debe recurrir al Código Civil en su numeral 865: “Por la prescripción negativa se pierde un derecho. Para ello basta el transcurso del tiempo” (Ley 63, 1887).

En concordancia con este tema de la prescripción negativa u extintiva, Carbonnier (1971) comenta: “La relación de la obligación se disuelve por la inacción del acreedor continua durante cierto tiempo” (p. 227).

2.1.3.2 Naturaleza jurídica de la figura de la prescripción

Los juristas y especialistas tienen diferentes criterios sobre los alcances y los efectos que produce el instituto de la prescripción, en sus dos formas de manifestación: positiva y negativa. Recalcando que a efectos de este proyecto y del derecho laboral, solo interesa la prescripción extintiva.

La prescripción extintiva o negativa, definida en apartados pasados, está regulada bajo distintas legislaciones tanto a nivel nacional como internacional, en este caso por el Código Laboral costarricense, el cual menciona que la prescripción es la acción mediante la que se le extingue un derecho a un sujeto por el transcurso del tiempo, por lo tanto, pierde la potestad de exigir el reclamo del mismo.

Ahora bien, en cuanto al concepto de la naturaleza jurídica de la prescripción, se encuentran todas aquellas ideas básicas por medio de las cuales se origina la institución del derecho. Cuando se hace mención a esta figura, se debe partir de aquella idea de qué es una figura extintiva de derechos para el derecho laboral, lo cual se debe a la inacción o inactividad del titular del mismo para hacer los reclamos que la ley les otorga.

Al referirse a la naturaleza jurídica de la prescripción, muchos juristas enfrentan luchas para dar su opinión sobre este tema, por ejemplo De Francisci y

Bonfante apoyan la teoría del derecho natura, otros autores como Mazeaud y Messineo se inclinan por la categoría de derecho civil y otros por una tercera categoría, conocida como la económica, la cual es apoyada por Neppi (1947) al decir: “Constituye a la vez un enriquecimiento y un empobrecimiento, debido precisamente al nexo económico que existe entre ambas formas” (p.344).

2.1.3.3 Noción de la prescripción

El paso del tiempo asociado a otras situaciones como descuido por parte del titular del derecho en hacer el reclamo produce la extinción de derechos.

Brenes (1990), citado por la PGR (1991), habla acerca de la prescripción al señalar que existen particularidades muy marcadas dentro de esta institución: “Con el nombre de prescripción se designan dos cosas muy diferentes: un medio de adquirir el dominio o, en general y más propiamente hablando, un medio de exonerarse del pago de una obligación, por el transcurso del tiempo” (p. 247).

En la explicación que brinda Brenes sobre la prescripción, hace una distinción en cuanto al tema de la prescripción positiva y la prescripción extintiva; estas dos formas de prescripción cuentan con sus propios requisitos preestablecidos para la obtención de sus efectos. Así, la prescripción positiva produce el nacimiento de un derecho y la prescripción extintiva lo extingue.

2.1.3.4 Prescripción y caducidad

En la práctica se hace difícil entender si se está ante una u otra institución, tanto la prescripción como la caducidad son instituciones en las cuales se manifiesta un determinado efecto jurídico por el transcurso de un periodo de tiempo. Es necesario

recalcar que el elemento tiempo está presente en estas dos instituciones. Aunque existen en todas las ramas del derecho, en el derecho laboral tienen una serie de particularidades, como sus plazos, efectos y aplicaciones en lo que se refiere a derecho laboral, aspectos desarrollados durante la investigación.

La prescripción supone la extinción de un derecho o de una obligación por el trascurso de un tiempo específico a partir de un momento concreto, esto de la mano con la inercia del titular del derecho.

La prescripción tiene la particularidad de que puede ser interrumpida, es decir, la prescripción se interrumpe al presentarse el trabajador al Ministerio de Trabajo y solicitar una audiencia de conciliación; la caducidad, por su parte, no admite interrupción (Garro, 2015).

2.1.3.4.1 Caducidad

La caducidad es la extinción de un derecho por su falta de ejercicio durante un plazo temporal prefijado que no es susceptible de ser interrumpido; se presume que el titular no quiere o no puede ejercitar el derecho durante el tiempo establecido, por causas que son consideradas su negligencia. La figura de la caducidad es distinta a la prescripción, esta se determina cuando la ley o la simple voluntad del hombre señala un plazo para poder ejercer un derecho, por lo cual transcurrido este plazo, ya el titular del derecho no puede ejercitar o hacer valer su derecho.

Expuesto lo anterior, la figura jurídica de la caducidad es la extinción de la acción, derecho, recurso o instancia por la falta del titular de este en ejercerlo, de realizar el reclamo dentro del término que la ley indica en forma tajante. Este instituto lleva inmerso el principio de legalidad, puesto que sus plazos están establecidos

normativamente y no admiten pacto en contrario. En sí lo que busca la caducidad es fijar un plazo para ejecutar un acto o derecho, transcurrido este plazo ya no se puede efectuar; o sea lo que se busca es dar muerte a la acción, cuando el accionante pretende darle vida para poder llevar a cabo un reclamo.

Cabanellas (1964) manifiesta:

De acuerdo con su significación etimológica, caducidad (del latín *caducus*) significa perecedero, poco durable, decrepito, muy anciano, caducidades, según la Academia Española, la presunción legal de que los litigantes han abandonado sus pretensiones cuando, por determinado plazo, se abstienen de gestionar en los autos. Representa una actividad fenecida, muerta, por un dejar de hacer que extingue un derecho que no se ejercita (p. 667).

Un punto por rescatar es que la caducidad no puede ser interrumpida ni suspendida, contrario a la figura de la prescripción, la cual cuenta con causales que interrumpen el plazo de prescripción.

Cabe señalar la definición brindada por Castán, citado por Figueredo (s.f.), quien destaca: “La caducidad es la que tiene lugar cuando la ley o la voluntad de los particulares señalan un término fijo para la duración de un derecho, de tal modo que transcurrido ese término no puede ya ser ejercitado” (p. 851).

A partir de lo expuesto y contando con un mayor entendimiento sobre estas figuras, se puede indicar que en la caducidad no se puede hacer referencia a la extinción de un derecho, pues se estaría cometiendo el grave error de confundirla con el instituto de la prescripción, pues lo que realmente sucede es el que el sujeto

tiene una posibilidad de agregar a su patrimonio un derecho determinado, pero para poder lograr esto, necesita ejercer la acción dentro del plazo establecido por la ley.

Giorgi, citado por Rodríguez (1980), en un exhaustivo estudio sobre la noción de la caducidad, sostiene que esta se caracteriza por dos elementos esenciales:

1. La existencia de un interés público sobre la noción de la caducidad para imponer la seguridad jurídica.
2. La existencia del derecho, poder o facultad se condiciona a ser ejercido dentro de determinado plazo o al cumplimiento de determinado acto, en forma total objetiva, esto es, sin consideración alguna a la diligencia o negligencia del titular (p. 242).

2.1.3.4.2 Diferencias de la caducidad en relación con la prescripción

- La prescripción opera generalmente entre personas que están unidas por un vínculo jurídico, como por ejemplo, patrono y trabajador; en su lugar el campo de la caducidad es otro, al aplicarse a derechos que la ley otorga.
- La caducidad se refiere al no ejercicio de un derecho específico y mediante ciertos medios determinados y la prescripción consiste en una inactividad genérica (inacción, silencio).
- Los plazos de caducidad no son susceptibles de interrupción ni suspensión.
- La caducidad puede ser declarada de oficio, la prescripción como requisito esencial debe ser alegada por las partes.

- Los plazos de caducidad suelen ser muy breves, aunque los de prescripción a veces también pueden serlo, esto dependiendo del país que sea objeto de análisis de esta figura.

La Sala Primera opina acerca estas dos figuras lo siguiente:

Se trata de dos figuras diversas en sus efectos y modo de operar. Mediante la prescripción precluye el derecho, es decir, no podrá ejercitarse la acción con la finalidad de pedir sea realizada la prestación correspondiente; la obligación pasa de ser civil a tener un carácter natural e inexigible. Prescribe un derecho cuando no es ejercitado por su titular ni es reconocido por su obligado, en el transcurso de un lapso temporal previamente establecido en la ley. El derecho no nace con un término preestablecido, pero su desuso implica su preclusión. Además, la inactividad es genérica, por su carácter general. Ello contrasta con la caducidad, que se aplica bajo un criterio de especialidad, siendo una inactividad respecto de un comportamiento específico y delimitado de forma taxativa en una norma expresa. También puede ser declarada de oficio, mientras que la prescripción únicamente puede serlo a solicitud de la parte a la que beneficia. Por otro lado, el efecto de la caducidad es extintivo sobre el derecho e innovador de la situación jurídica y hace perecer no sólo la facultad del ejercicio de la acción, sino además el derecho. Así, es un derecho cuyo término está regulado de antemano y, para acceder al mismo, es imprescindible cumplir con un acto jurídico único, especificado en la norma reguladora de ese derecho. Consecuentemente, ese aspecto se constituye en la diferencia más importante entre estos institutos. En la prescripción, el

cómputo del plazo puede ser interrumpido (ordinales 876 y 879 del Código Civil). Momento a partir del que se reinicia la cuenta del tiempo necesario para completarlo. Por esta razón si se presentan actos interruptores, la vida del derecho sujeto a esta puede hacerse indefinida. El plazo para quedar prescrito transcurre desde el nacimiento del derecho, o desde la última interrupción del mismo, no porque haya de contarse su vigencia desde éste, sino porque desde él estuvo el derecho inactivo. También puede suspenderse, por los motivos que se establezcan normativamente, imposibilitándose su cómputo dentro del lapso temporal que se determine. Contrariamente, un derecho sujeto a caducidad depende del cumplimiento de un solo acto jurídico, delimitado en la norma reguladora de ese derecho. Por lo mismo, no existe posibilidad de interrupción, el asunto solamente se puede agotar, dentro del término prefijado de dos distintas formas: que se realice el acto requerido por la ley, en cuyo caso se tiene la posibilidad de acceder al derecho, o bien, que no se cumpla éste y, por lo tanto, quede extinta la oportunidad de alcanzar el mismo. La rigidez del plazo deviene de la duración limitada del derecho. En consecuencia, uno de los elementos para distinguir si un derecho está sujeto a prescripción o a caducidad es determinar si la norma sustantiva permite el reinicio en el cómputo del plazo y diversas formas para interrumpir el mismo, en cuyo caso será un derecho sujeto a prescripción (Sentencia n.º 760 de las 9 horas con 20 minutos del 13 de noviembre del 2003).

2.1.3.4.3 Fundamento u objeto

El fundamento u objeto de la caducidad es preestablecer el tiempo en que un derecho puede ejercitarse útilmente. En el caso de la prescripción, su objeto es ponerle fin a un derecho que se supone es abandonado por el titular de este.

En cuanto a la caducidad, se da mayor importancia a la falta de accionar dentro del plazo establecido, esto sin que sean de relevancia para esta figura jurídica las causas subjetivas, abandono del sujeto o imposibilidad alguna.

2.1.4 Renuncia o principio de irrenunciabilidad

El principio de irrenunciabilidad respecto al derecho laboral es fundamental. Se encuentra regulado bajo el numeral 74 de la Constitución Política y en el numeral 11 del Código Trabajo. Ambos numerales señalan la irrenunciabilidad de los derechos laborales dentro del marco de justicia social. Con ambos numerales el ordenamiento jurídico pretende imposibilitar la renuncia de los derechos laborales de los sujetos que formen parte de la relación laboral para así proteger los derechos del trabajador y del patrono, claramente enfocándose en el primer sujeto, al ser considerado la parte débil de la relación contractual.

Su fin es brindarle al trabajador una protección que podría ser necesaria frente a patronos que exceden su poder e ignoran los derechos de sus trabajadores. Los tribunales costarricenses se refieren a este principio en reiteradas ocasiones, por ejemplo, la Sala afirma que ningún sujeto puede renunciar a sus derechos, con el fin de protegerlos de los patronos que se abusan de su poder.

En la actualidad, gracias a la constante evolución del derecho laboral, se respetan más los derechos de los trabajadores, pero en muchas situaciones son obligados a renunciar a algunos de sus derechos con el objetivo de cuidar su empleo, por ejemplo, cuando se les amenaza con contratar a otras personas al haber sobredemanda.

Todo este abuso por parte de los patronos hacia sus trabajadores genera la creación de nuevos instrumentos o el que se reformen los actuales con el propósito de darle una mayor protección a este sector de la población. Por lo anterior, este principio busca imposibilitar que los patronos obliguen a los trabajadores a renunciar a sus derechos; así, cualquier cláusula que indique la renuncia de algún derecho laboral es considerada nula.

Para un mejor entendimiento del lector, cabe indicar que lo declarado nulo son las cláusulas, no así el contrato, este tiene validez a pesar de que estas cláusulas queden sin efecto. Además, el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales es aplicable tanto desde el inicio de la relación laboral como una vez terminada, para así proteger los derechos laborales de cualquier irrespeto tanto dentro como fuera del contrato.

Este principio se implementa con el fin de asegurar los mínimos establecidos por la ley y evitar que el trabajador renuncie a estos, ya sea por presiones, engaños o cualquier otro motivo, lo cual implica que la titularidad se imponga aún frente a acciones del mismo trabajador.

El derecho laboral se creó con la necesidad de dar una protección hacia el sector más débil económicamente de la relación contractual: los trabajadores, por ello en la mayoría de estudios se toma en cuenta fundamentalmente la posición del

trabajador. El derecho laboral costarricense es de orden público y de acatamiento obligatorio, lo que fuerza al patrono a respetar en su totalidad cada uno de sus artículos, entre ellos el principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales.

Dalsaso y Salas (1992) manifiestan: “El ordenamiento laboral otorga al trabajador la posibilidad de adquirir derechos, consolidados estos ya en su favor, pasan al mundo de su patrimonio donde la disponibilidad es perfectamente posible”.

De esta forma, alguna cláusula donde el empleador obligue a un trabajador a renunciar al plazo para hacer el reclamo de sus derechos como, por ejemplo, cesantía, preaviso y pago del salario mínimo, es considerada sin efecto para la ley.

2.1.4.1 Justificación del principio de irrenunciabilidad

Cuatro son los aspectos principales para justificar este principio, el cual es vital para tutelar los derechos laborales que se originan dentro de la relación jurídica.

- El trabajador tiene a su cargo, por lo general, una familia cuyos intereses no cabe comprometer.
- El trabajador es una función social.
- La renuncia a los derechos laborales perjudicaría a terceros.
- Por el carácter de orden público que las leyes de trabajo presentan.

2.1.4.2 Principio de irrenunciabilidad en el derecho costarricense

En el caso del derecho laboral costarricense, el ordenamiento jurídico recoge este principio dentro del derecho positivo y tiene la función de evitar aquellas estipulaciones calificadas como perjudiciales para los trabajadores, de las cuales sus patronos se aprovechan para obtener mayores ventajas.

El principio de irrenunciabilidad en el país es muy reciente, es hasta el 2 de julio de 1942, por medio de la Ley n.º 24, que se hace una reforma a la Constitución vigente en estos tiempos para introducir el principio de irrenunciabilidad a la Constitución Política y a partir de este momento, se vela por el interés de los trabajadores.

El obispo Thiel, de nacionalidad alemana, es el segundo obispo de Costa Rica en el año 1880 hasta su muerte. Bernardo Augusto Thiel introduce en Costa Rica la doctrina social de la Iglesia con su carta pastoral sobre el justo salario de los obreros y artesanos; esto en el año de 1893. A esta pretensión del obispo Thiel, se le suma la doctrina León XIII, conocida como Rerum Novarum, la cual establece que los gobernantes deben velar por mayor protección y cuidado a los ciudadanos más necesitados.

Con el surgimiento de estos acontecimientos, además del descontento que existía por parte de los trabajadores, quienes estaban frente a abusos muy marcados por los tratos de sus patronos, y con la ventaja de contar con ayuda extra como lo era la figura del obispo Monseñor Sanabria, el Dr. Rafael Ángel Calderón Guardia y la influencia del movimiento comunista nacional; comienzan a originarse en Costa Rica las garantías sociales que hoy tutelan el bienestar de los trabajadores en sus centros laborales.

Estas garantías sociales que se crean con ayuda de todas estas personas son incluidas en la Constitución Política de 1871, entre los años 1943 y 1944. A partir de estas garantías se establece la idea de elaborar el Código de Trabajo. Esta iniciativa contiene todas leyes que hasta ese momento regulan aspectos vinculados al derecho laboral, con el propósito de reglamentar las relaciones existentes entre los patronos y

sus trabajadores y así con esto obtener una mayor igualdad entre los sujetos que forman parte de la relación laboral. De esta manera, con el surgimiento de las garantías sociales, nace también a la vida jurídica el derecho laboral.

Los derechos laborales son derechos individuales, los cuales por esta distinción tan particular deben ser considerados inalienables por lo que tienen un carácter de irrenunciables. La Constitución Política (1949) costarricense en su artículo 74 indica que las garantías sociales son irrenunciables, por el hecho de la protección que le brindan al trabajador, con el objetivo de poner un alto a los abusos que sufren estos en sus trabajos:

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 indica 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 provocar una política permanente de solidaridad nacional.

Con lo mencionado por esta norma, se comprende que los derechos laborales son irrenunciables, sin embargo, existen casos en los que muchos trabajadores son obligados a aceptar pagos por parte de sus patronos que no alcanzan lo establecido como salario mínimo, pues deben conservar su empleo. Por lo anterior, se comprueba que a pesar de la lucha de Costa Rica en pro de los derechos laborales y la creación de normas que tutelen sus derechos, muchos de los efectos no son de peso para el derecho laboral, ya que prácticamente depende de la voluntad del

trabajador el hacer valer los efectos y este por su condición muchas veces debe renunciar a ello.

No obstante, como se ha expuesto, el Código de Trabajo tutela el principio de irrenunciabilidad: “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” (Ley N° 2, 1943, p. 11).

De acuerdo con el Código de Trabajo y la Constitución Política, Costa Rica es consciente del desequilibrio existente entre patronos y trabajadores, por esto el principio de irrenunciabilidad es de carácter constitucional y, a su vez, el Código de Trabajo le da un aspecto de nulidad a aquellas cláusulas o puntos que pongan renunciaciones a los derechos de los trabajadores.

Países vecinos como Panamá, México, Honduras, entre otros, también tutelan este principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales. A continuación, se muestran algunos ejemplos:

El Código de Trabajo de Honduras (1959) manifiesta:

Son nulos IPSO IURE todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la constitución, el presente código, sus reglamentos o las demás leyes de trabajo o prevención social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un contrato de trabajo u otro pacto cualquiera (artículo 3).

La Ley Federal del Trabajo de México (1970) establece: “Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y

demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé” (artículo 33).

Por último, el Código de Trabajo de Guatemala señala:

Serán nulos ipso jure y no obligan a los contratantes, todos los actos o estipulaciones que impliquen renuncia, disminución o tergiversación de los derechos que la Constitución de la República, el presente Código, sus reglamentos y las demás leyes y disposiciones de trabajo o de prevención social otorguen a los trabajadores, aunque se expresen en un reglamento interior de trabajo, un contrato de trabajo u otro pacto o convenio cualquiera (Decreto n.º 330, 1947, artículo 12).

A partir de lo mencionado hasta el momento sobre el principio de irrenunciabilidad, puede decirse que este en el derecho laboral se aplica de diferente forma a las otras ramas del derecho, pues en estas es de libre disposición, pero en el derecho laboral protege los derechos del trabajador, aunque no sea la voluntad de este último. El derecho laboral tutela este principio dentro del Código de Trabajo para sostener que son irrenunciables los beneficios creados por ley.

A pesar de que el derecho de trabajo está regulado por principios esenciales como el de irrenunciabilidad, es importante señalar que existe la libertad de contratación, con la salvedad de que las cláusulas que atenten contra los derechos de los trabajadores se declaran nulas.

2.1.5 Acoso laboral

Este se analiza desde el punto de vista del plazo de prescripción que dispone el Código Laboral costarricense para un posterior reclamo en vías judiciales. Se comienza desarrollando aspectos generales hasta llegar al punto más importante en relación con el tema del acoso laboral, el plazo de prescripción.

Tanto a nivel nacional como internacional, se da como mínimo una relación laboral. Esto refleja que los riesgos laborales son muy frecuentes en cualquier lugar de trabajo.

La cantidad de habitantes de un país crece a diario, lo que genera un aumento en el sector de servicios y mayores fuentes de empleos, originando mayor vulnerabilidad en los derechos laborales de los sujetos. Ejemplo de esto es el acoso laboral vivido a diario en muchos centros laborales. La interacción entre individuos, actuación normal como consecuencia de su actividad laboral, provoca que a diario muchas personas vean cómo sus derechos laborales son agraviados. El Código Laboral es el encargado de proteger y tutelar cada uno de los derechos laborales que estén tanto dentro como fuera del contrato laboral.

El licenciado en Derecho y especialista en derecho laboral, Alfonso Garro (2007), explica mediante un blog para *Crhoy.com*, los momentos en que el transcurso del tiempo en estas acciones es importante:

En el acoso laboral -al igual que en el acoso sexual- hay varios momentos en los que el transcurso del tiempo es relevante: 1) el primer momento tiene que ver con el plazo en el que la víctima o persona ofendida debe hacer la denuncia; la pregunta que se debe hacer es si efectivamente existe un plazo

de prescripción o caducidad, tras el cual se extingue el derecho de denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral; 2) el segundo momento es el plazo que tiene el empleador para iniciar la investigación tras la denuncia, si es que lo hay; 3) otro momento es el de la duración de la investigación en si misma; y finalmente otros dos momentos relacionados con la antigüedad de los hechos denunciados, y el tiempo transcurrido entre hecho y hecho de los denunciados.

A nivel internacional, se habla de *mobbing*, dicha palabra del inglés deriva del verbo *to mob*, defínifio como 'atacar con el uso de la violencia'. Esta palabra es utilizada por Konrad Lorenz para referirse al comportamiento agresivo de algunas especies de pájaros contra sus adversarios.

El *mobbing* es una actuación o hecho considerado negativo, esta actuación se dirige a un sector de personas dentro del centro laboral y puede ser de forma directa o indirecta, causándole un perjuicio a este. El concepto de *mobbing* en relación con el trabajo es empleado por primera vez por Heinz Leimmay en los años 80. Las personas que ejercen esta acción buscan provocar en su víctima algún efecto de intimidación e incluso que la misma recurra a la renuncia en su trabajo.

Autores como Carrión, López y Pando (2007) señalan que para presentarse situaciones de *mobbing* en el centro laboral, deben existir los siguientes elementos como mínimo:

1. La existencia de comportamientos violentos, esta actuación debe tener lugar en el ámbito de la actividad laboral.

2. Continuidad de estos comportamientos durante cierto período de tiempo (reiteración y persistencia en la conducta del acosador).
3. La actuación ha de ser percibida por la víctima como una presión, independiente de que haya generado bajas laborales.
4. La existencia de intencionalidad lesiva, esto es, la finalidad perseguida de atentar contra la dignidad o la integridad del trabajador, y por otro, la potencialidad levisa, y ello aun cuando no exista un daño físico o psíquico concreto en la salud de la víctima, puesto que, en todo caso, siempre se generan daños morales (el sufrimiento emocional o espiritual).
5. La existencia de comportamientos externos verificables por testigos, es decir, que sean realidades y no sensaciones.

Estos autores se refieren a estos 5 elementos como básicos para detectar el *mobbing* en su lugar de trabajo, pero igualmente queda abierto el portillo para que se dé la posibilidad de que haya otros elementos no mencionados y que pueden ser claves para la detención de este acto.

Retomando el blog del licenciado Garro (2007), el mismo señala que a través de los diferentes procesos en los que fue defensor de la víctima, se encontró con que muchas empresas privadas cuentan con plazos establecidos por estas para el reclamo de actos como el acoso laboral, Garro (2007) recuerda que “la única que puede regular plazos de prescripción y caducidad es la ley emitida por la Asamblea Legislativa y debidamente publicada”.

Además, el autor agrega:

Baste recordar que una de las características del acoso laboral es su persistencia en el tiempo, su prolongación. Como la gota de agua en la piedra, el acoso mina poco a poco la voluntad y el deseo de continuar trabajando de la víctima o persona agredida (Garro, 2007).

2.1.5.1 Plazo de prescripción del acoso laboral

En cuanto al plazo de prescripción del acoso laboral, es necesario no enfocarse solo en lo que establece el Código de Trabajo costarricense o la ley que regula el acoso laboral, debido a que en ninguno de los dos cuerpos legales se encuentra alguna norma en relación con el acoso laboral. Esto demuestra que en la actualidad esta acción continúa generando una laguna jurídica que a su vez confunde en la mayoría de los casos al desconocerse el plazo prescriptivo.

Especialistas en el tema indican que el plazo prescriptivo para el reclamo de esta acción es el establecido en el numeral 602, el cual otorga al trabajador un plazo prescriptivo de un año, el mismo comienza a computarse desde la fecha de extinción de dichos contratos.

En muchas situaciones esta acción llega a confundir al trabajador, el cual normalmente no cuenta con conocimiento legal para interpretar algún numeral. Por la importancia de este tema y el crecimiento del mismo, se debe implementar un numeral que brinde un plazo específico para estos actos; por el momento, cabe recordar lo que señala el Código de Trabajo: “Salvo disposición especial en contrario, todos los derechos y las acciones provenientes de contratos de trabajo, prescribirán en el término de un año, contado desde la fecha de extinción de dichos contratos (Ley 2, 1943, artículo 602).”

En países como Colombia, el tema del acoso laboral se tutela en el artículo número 2 de la Ley n.º 1010 (2006):

(...) toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir a la renuncia del mismo.

En el contexto del inciso primero de este artículo, el acoso laboral puede darse, entre otras, bajo las siguientes modalidades generales:

1. Maltrato laboral. Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral.

2. Persecución laboral: toda conducta cuyas características de reiteración o evidente arbitrariedad permitan inferir el propósito de inducir la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral.

3. Discriminación laboral: <Numeral modificado por el artículo 74 de la Ley 1622 de 2013. El nuevo texto es el siguiente:> todo trato diferenciado por

razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral.

4. Entorpecimiento laboral: toda acción tendiente a obstaculizar el cumplimiento de la labor o hacerla más gravosa o retardarla con perjuicio para el trabajador o empleado. Constituyen acciones de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de los insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos.

5. Inequidad laboral: Asignación de funciones a menosprecio del trabajador.

6. Desprotección laboral: Toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador.

Mientras existan muestras de acoso en el centro laboral, no hay límite para la antigüedad de los hechos que se pueden denunciar. Si se detecta algún hecho persistente de acoso, no se puede computar el plazo prescriptivo.

2.1.5.2 Indemnizaciones

La indemnización al acoso laboral corresponde a realizar un pago al trabajador que sufre de estos actos, el cual se hace en proporción al pago de daños y perjuicios ocasionados por el infractor. Además de ello, faculta a la víctima para que pueda

reclamar derechos como preaviso, cesantía, vacaciones, aguinaldo proporcional, pago de horas extra e intereses.

2.1.5.3 Consecuencias del acoso laboral

El acoso laboral provoca consecuencias en los centros laborales, desde el punto de vista Individual, organizacional y social

2.1.5.3.1 Nivel Individual

Se refiere al sentir tanto físico y psicológico de la víctima que sufre este acto. En muchos casos este sujeto llega a presentar situaciones de un estrés laboral mayor al estrés diario acostumbrado, incluso podría manifestar signos de estrés postraumático y como consecuencia final, y más preocupante, recurrir al suicidio.

2.1.5.3.2 Nivel organizacional

En cuanto al nivel organizacional, se asocia principalmente al comportamiento que se produce como consecuencia del acoso laboral con sus compañeros del centro laboral y el de la empresa. Aquí el acoso laboral impacta en la producción de la empresa, debido a que por culpa de este acto la víctima disminuye su producción laboral, lo que perjudica en mayor parte a la empresa.

Además se pueden presentar como consecuencias a nivel organizacional más incapacidades médicas como justificación para no presentarse a laborar. Con respecto al clima laboral, se vuelve desfavorable para gran parte del personal, el provocar acoso laboral genera deficiencias en las tareas de otros empleados.

2.1.5.3.3 Nivel social

A nivel social el impacto es en cuanto a sus amigos y familiares, donde las causas del acoso laboral impactan principalmente la trata común con estos sujetos, los momentos de irritación diarios de una persona son mayores, se puede producir hasta violencia doméstica, incluso la víctima puede manifestar cambios negativos en su salud.

2.1.5.4 Características del acoso laboral

Las 4 características del acoso laboral más importantes del acoso laboral son:

1. Asignar a la víctima actividades laborales inalcanzables o de una carga física desproporcionada, con el objetivo de que este no cumpla su labor diaria.

Es estas actividades el victimario implementa en muchas ocasiones un tono de voz elevado, hasta el nivel de recurrir a los insultos y palabras vulgares con el fin de intimidar a su víctima. La Enciclopedia Jurídica (2017) define al victimario como:

En el paganismo, servidor de los sacerdotes gentiles que encendía el fuego de los sacrificios, ataba a la víctima en el ara y la sujetaba para evitar su reacción natural. Era, pues, una especie sin más de verdugo si de personas se trataba, y auxiliar del matarife si de animales era el caso. En América, homicida o autor de lesiones criminales. Quien causa víctimas de cualquiera índole.

2. Realizar amonestaciones u sanciones innecesarias al empleador, cuando este no ha cometido ninguna falta laboral.

3. Como característica tercera podríamos mencionar, las amenazas que sufren los trabajadores, en relación al despido de su trabajo.
4. Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo, para que esta no cumpla las metas mensuales o semanales en el centro laboral. Lo que en algunos casos se consideraría despido sin ningún tipo de responsabilidad laboral, en aquellos casos donde el patrono desconoce de estos hechos que pueden estar siendo provocados por una parte de los trabajadores frente a la víctima.

2.1.5.5 Consecuencias del acoso laboral

El tema del acoso laboral en los centros de trabajo genera grandes repercusiones en la víctima. Entre las tres consecuencias generales que podría enfrentar el sujeto acosado, se encuentran: primero, las consecuencias psíquicas, estas afectan toda la parte psicológica de la víctima; segundo, las consecuencias físicas, donde comienza a presentar caídas en su estado de salud y a enfermar con mayor frecuencia; tercero, las consecuencias sociales, que afectan directamente en el trato hacia las demás personas cercanas a la víctima como familiares, esposa, hijos y amigos.

2.1.6 Acoso sexual

Es un fenómeno que impacta en grandes dimensiones, sin importar el género, el ser hombre y suponer que hay mayor fuerza física para imposibilitar esta acción no afecta en mucho. El acoso sexual ocurre mediante conductas físicas realizadas por el acosador en contra de una persona, acosado. Estas conductas físicas y violentas son de índole sexual, caracterizadas por tocamientos, rozos de piel, pellizcos

pequeños, caricias en el cabello, besos en diferentes partes del cuerpo y, el más preocupante, el intento de violación.

La Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia en su artículo 3 cita:

Se entiende por acoso u hostigamiento sexual toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos: a) Condiciones materiales de empleo o de docencia. b) Desempeño y cumplimiento laboral o educativo. c) Estado general de bienestar personal. También se considera acoso sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados (Ley 7476, 1995).

El tema del acoso sexual laboral genera un impacto negativo en la empresa. Diversas investigaciones realizadas por especialistas en el tema refieren que el acoso sexual afecta de gran manera en el ámbito laboral. Aunque para el acoso sexual laboral no existe distinción en cuanto al género, la mayor cantidad de víctimas de estos actos son mujeres, por lo tanto, son las víctimas más vulnerables para los acosadores sexuales. En muchos casos las mujeres son las que más sufren de este acto contrario a la ley, por temor a denunciar al victimario, quien podría ser su patrono o algún sujeto dentro de la empresa de mayor jerarquía laboral.

El artículo 5 de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia determina: "Todo patrono o jerarca tendrá la responsabilidad de mantener, en el lugar de trabajo, condiciones de respeto para quienes laboran ahí, por medio de

una política interna que prevenga, desaliente, evite y sancione las conductas de hostigamiento sexual (...)” (Ley 7476, 1995).

Por lo expuesto, el acoso sexual es aquella actuación que intenta vulnerar la intimidad corporal de la víctima, acto que en la mayoría de situaciones provoca daños o repercusiones psicológicas en el sujeto que sufre este acto. Para hablar de acoso sexual, se debe realizar un acto sexual en contra de alguna persona de forma verbal, no verbal o física, el cual se lleva a cabo sin el consentimiento de la víctima.

Algunos autores afirman que el acoso sexual laboral se puede considerar como un tipo de discriminación que se ejerce contra la víctima, debido a que se obliga al trabajador a someterse a tocamientos en contra de su voluntad, a cambio de conservar su empleo o conseguir un puesto mayor rango.

El Colegio de Abogados de Costa Rica implementa un reglamento interno, con el objetivo de prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual dentro del colegio. Con ello se busca brindar una mayor protección a los integrantes y trabajadores con respecto a este tema. Para la creación de este reglamento, se toma como referencia la Ley de Hostigamiento Sexual y el Reglamento del Poder Judicial (1996) en su artículo 1:

Objetivos de la política. Con fundamento en los artículos 5 y 42 de la Ley de Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia. Los objetivos del Reglamento para Investigar y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica son: 1) Mantener condiciones que garanticen un ambiente de trabajo libre de hostigamiento sexual a través del respeto entre funcionarios del Colegio de Abogados y

Abogadas de Costa Rica, y de las personas que colaboren en la Defensoría Social, comisiones, y al personal de contratación externa. 2) Evitar cualquier forma de manifestación de hostigamiento sexual, que perjudique las condiciones laborales, el desempeño y el cumplimiento en el trabajo, y el estado general del bienestar personal. 3) Dar a conocer que el hostigamiento sexual constituye una conducta indeseable por quien la recibe y que es una práctica discriminatoria por razón del sexo, contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales y que en el Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica existe una política dirigida a prevenirlo, investigarlo y sancionarlo. 4) Establecer dentro de los parámetros legales existentes, un procedimiento interno, adecuado y efectivo, amén de confidencial, que permita las denuncias de hostigamiento, su investigación y, en caso de determinarse la responsabilidad, imponer las sanciones pertinentes al hostigador u hostigadora, sin perjuicio de otras acciones que tome la víctima.

2.1.6.1 Plazo de prescripción del acoso sexual laboral

Al igual que en el acoso laboral, el acoso sexual no cuenta con un artículo en específico que haga mención a este tema ni mucho menos a un plazo fijo que sirva como límite para la prescripción de su derecho. Es preocupante que un tema que está creciendo y se presenta a diario en la mayoría de los centros laborales, no cuente con un artículo dentro del Código de Trabajo que haga mención sobre el mismo. Esto, como se ha mencionado a lo largo de la investigación, genera que muchas personas confundan los plazos prescriptivos con los plazos de reclamos de

otros derechos, originando que en muchas situaciones sus plazos se extingan y la figura de la prescripción los afecte dejándolos sin efecto.

El plazo de prescripción para el acoso sexual laboral está sujeto a lo dispuesto en el artículo 602 del Código de Trabajo, este le otorga a la víctima un plazo prescriptivo de un año para el reclamo correspondiente de su derecho. Vinculado a este plazo, es importante mencionar que se comienza a computar una vez que la relación contractual llegue a su fin, de igual forma en aquellos casos donde la víctima siga laborando y se presenten insinuaciones de algún tipo de acoso sexual laboral, el plazo aun no comienza a computar: “Salvo disposición especial en contrario, todos los derechos y las acciones provenientes de contratos de trabajo, prescribirán en el término de un año, contado desde la fecha de extinción de dichos contratos” (Ley 2, 1943).

2.1.6.2 Procedimiento por denuncia de acoso sexual

En Costa Rica las denuncias por acoso sexual laboral se presentan ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o bien, directamente ante los Tribunales de Justicia. Si el ofendido recurre ante el Ministerio, se señala una audiencia entre las partes para intentar lograr un arreglo, si este no se consigue, la parte ofendida puede recurrir ante los órganos jurisdiccionales. La denuncia de los hechos ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social es opcional, ya que el afectado puede acudir directamente ante los Tribunales de Justicia y obviar el paso ante el Ministerio.

Muchos trabajadores desconocen el derecho de recurrir al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a presentar su caso, donde este busca llegar a algún

acuerdo para cesar con el acoso dentro del centro laboral. Muchos trabajadores optan por la vía más segura que es recurrir a los Tribunales de Justicia.

2.1.7 Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, Ley n.º 7476

En su artículo 1 establece:

Esta Ley se basa en los principios constitucionales del respeto por la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la ley, los cuales obligan al Estado a condenar la discriminación por razón del sexo y a establecer políticas para eliminar la discriminación contra la mujer, según la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y la Convención interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer (Ley 7476, 1995).

Esta ley busca castigar a aquellos sujetos que realicen algún acto o práctica que pueda ser considerada como acoso sexual laboral. Se debe mencionar que si en algún centro laboral se presenta alguno de estos, se genera la terminación de la relación contractual con responsabilidad patronal, siempre y cuando este hecho haya sido provocado por el patrono u algún representante del mismo que labore en la empresa.

Puede ocurrir una situación especial y de suma importancia, por ejemplo, si el acoso sexual laboral es realizado por algún otro empleado de la empresa o hasta el punto de someter a su víctima a tocamientos o inclusive perpetrar la violación, el empleador podría verse afectado en este caso, demandado y hasta responder por el

pago de los daños ocasionados a la víctima por estos hechos que se den dentro de la empresa.

Costa Rica posee una gran cantidad de casos de acoso sexual laboral, muchos de ellos hasta la fecha impunes, debido a que muchos trabajadores tienen temor de denunciar estos actos, porque podrían recibir represalias de sus acosadores hasta el despido. Después de la creación de esta ley, también se ha presentado una serie de casos falsos, en los cuales las supuestas víctimas tratan de utilizar la ley para conseguir algún beneficio. Efecto de ello la Asamblea Legislativa, encargada de todo aquello relacionado a la promulgación y reforma de leyes, mediante la Ley 8805 reforma y aclara las lagunas jurídicas que existían en relación con el tema del acoso sexual laboral.

Por medio de esta ley se señala que toda empresa debe contar con una Comisión contra el Acoso Sexual, la misma es la encargada de recibir, tramitar e investigar todos aquellos hechos vinculados al hostigamiento sexual dentro de la empresa.

2.1.8 Código Procesal Laboral

En cuanto al Código Procesal Laboral, se hace referencia únicamente a aquellos numerales asociados con el tema de plazos de prescripción, los cuales despejan las dudas y lagunas jurídicas que existían en relación con este tema. Este código está conformado por más de 300 numerales, que hacen cambios sustanciales en materia laboral.

El Código Procesal Laboral es aprobado el 9 de diciembre del 2015 por la Asamblea Legislativa, pero entra en vigor a mediados del año 2017. La

implementación en el ordenamiento jurídico de este código es para actualizar algunos numerales del Código de Trabajo, el cual se crea desde el año 1943. Este tiene la responsabilidad de proteger los derechos laborales tanto de los trabajadores como de sus patronos. El proyecto es aprobado por 44 diputados de la Asamblea Legislativa

Con la aprobación de este nuevo código, se espera que los trabajadores no deban esperar incluso hasta 10 años para que sean resueltos sus procesos en los juzgados laborales. Este nuevo código plantea una propuesta: tratar de disminuir estos plazos a no más de 2 años por proceso, incluso se ha mencionado que procesos de menor complejidad podrían durar incluso solo meses para ser resueltos. Con la disminución en el plazo de los procesos laborales, se obtiene una mayor seguridad jurídica a la hora de realizar el reclamo de aquellos derechos que estén siendo vulnerados por alguna de las partes de la relación contractual.

Al estudiar los artículos de la nueva reforma del Código Laboral de Costa Rica, se refleja puntualmente en el artículo 414 que el plazo de prescripción de un patrono es de un mes para poder despedir a su trabajador de manera justificada, desde el momento que se entera de los hechos y en el artículo 417 señala el plazo de un mes para que el patrono pueda reclamarle a su trabajador, que se separa injustificadamente de sus labores.

Luego en el artículo 416 se comenta que el trabajador tiene 6 meses de plazo de prescripción para reclamar derechos devengados del contrato de trabajo, cuando el trabajador da por concluido el contrato justificadamente. Se puede reflejar aún después de la reforma una clara diferencia en el lapso que se les brinda a las partes del contrato de trabajo, una diferencia que se puede denominar llamar falta de

equidad judicial en los derechos laborales, en este caso afectando de forma directa al patrono por no poder contar con más de 30 días para interponer un proceso judicial y en él poder hacer valer sus derechos como parte del contrato laboral, esto refleja una falta de igualdad, la cual es primordial y un presupuesto básico de la justicia legal. Lo ideal sería que ambas partes tuvieran plazos más proporcionados para poder hacer valer sus derechos con mayor equidad y que ninguna de las partes sea perjudicada por la ley dentro del contrato laboral.

Es importante recalcar en este apartado la labor que asume el presidente Luis Guillermo Solís, este fue uno de los principales compromisos que el mandatario se propuso al asumir el poder. El mandatario firma el 25 de enero del 2015 la aprobación de esta reforma al código. La misma, como se expuso, entra en vigencia hasta 18 meses después de ser aprobada.

Este es el mayor avance que ha enfrentado el país en cuanto al derecho laboral, desde la aprobación del Código de Trabajo en el año 1943.

CAPÍTULO III
PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO

3.1 TIPO DE ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN Y EL PARADIGMA

En este capítulo se desarrolla el tipo de enfoque, sus características y el tipo de paradigma.

3.1.1 Tipo de enfoque que caracteriza la investigación

El tipo de enfoque escogido es el cualitativo, definido como “la utilización de la recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación durante el proceso de investigación” (Hernández, Fernández y Baptista, 2010, p. 7).

El enfoque cualitativo se emplea cuando se busca vislumbrar la perspectiva de los participantes acerca del entorno que tienen a su alrededor, se utiliza la metodología cualitativa y el proceso se mueve entre los hechos y su interpretación.

Para esta tesis, se emplea el enfoque cualitativo porque el tema no ha sido muy explorado y además los mecanismos para la recolección de información son de fácil acceso, como es el caso de las entrevistas.

Este tipo de investigación es muy utilizado en el campo de las ciencias sociales, con el propósito de explorar las relaciones sociales y a partir de esto describir la realidad en el ámbito que se investiga.

A diferencia del método cuantitativo, el cualitativo busca encontrar la explicación del porqué y cómo se llegó a tomar una decisión y no a responder las preguntas tales como cuál, dónde, cuándo y cuánto.

3.1.2 Paradigma que caracteriza la investigación

El paradigma de esta investigación es naturalista, debido a que existe una comunicación directa entre el investigador y a la población determinada objeto de estudio, la cual se hace por medio de la entrevista para la recolección de información, mediante la que el investigador interpreta los problemas vinculados al objeto de la investigación.

3.2 TIPO DE INVESTIGACIÓN

Se refiere al tipo de investigación que caracteriza al proyecto.

3.2.1 Exploratorio

Por las características que posee este estudio, se enmarca dentro del concepto de investigación exploratoria, debido a que es una investigación cuyo objetivo es principalmente reunir datos preliminares que arrojen entendimiento sobre la verdadera naturaleza del problema que enfrenta el investigador, así como descubrir nuevas ideas o situaciones.

3.3 SUJETOS Y FUENTES DE INVESTIGACIÓN

A continuación se describen las principales fuentes de investigación utilizadas para el desarrollo de la tesis.

3.3.1 Unidades de análisis u objetos de estudio

Los sujetos de la investigación son aquellas personas que sirven de instrumento de recolección de los datos necesarios para obtener el conocimiento que requiere la

investigación, lo anterior en razón de que dichas personas reúnen características especiales y facilitan la obtención de información relevante mediante el respectivo proceso de análisis de los datos. La muestra es seleccionada de forma intencional por lo que es no probabilística, es decir, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas asociadas con las características de la investigación.

El trabajo investigado se efectúa con los trabajadores que laboran en el sector privado, a quienes se les consulta sobre el tema de prescripción, para comprobar si cuentan con conocimiento sobre el tema y si consideran que a través de sus diferentes formas de aplicación se respetan los derechos de los trabajadores.

3.3.2 Fuentes de información

Las fuentes de información son todos aquellos documentos físicos o digitales que contienen datos y recursos informativos. Existen diversos tipos de documentos de suma utilidad para satisfacer la demanda de información. Las fuentes de información utilizadas para esta investigación facultan el sustento teórico y metodológico de la tesis.

Las fuentes de información son de gran utilidad para el conocimiento, búsqueda y acceso a información con el objetivo de realizar diversos trabajos. Las fuentes se clasifican en primarias y secundarias.

3.3.2.1 Fuentes primarias

Las fuentes primarias son aquellas que el investigador tiene a primera mano con el fin de poder recolectar la información necesaria para su investigación. Dentro de las fuentes primarias utilizadas para este trabajo, están:

- Constitución Política de Costa Rica.
- Código Laboral.
- Código Procesal Laboral.
- Código Procesal Civil.
- Código Civil.
- Código Penal.
- Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.
- Libros con doctrina que trata del tema objeto de investigación.
- Jurisprudencia de los tribunales de Costa Rica.
- Información facilitada por las autoridades correspondientes.

3.3.2.2 Fuentes secundarias

Las fuentes secundarias contienen información primaria, esquematizada y reorganizada; están diseñadas para crear un acceso más fácil a las fuentes primarias o a sus contenidos.

Las fuentes secundarias empleadas para esta investigación incluyen:

- Páginas electrónicas.
- Artículos.

3.4 TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS

La técnica consiste en aplicar una encuesta a personas de diferentes sexos que presenten las características de ser trabajadores y laboren para el sector privado. La encuesta se estructura con preguntas vinculadas a la figura de la prescripción.

Para esta investigación, se utiliza como instrumento de recolección de datos la entrevista, la cual se le realiza a una serie de trabajadores privados.

La entrevista se define como un diálogo entablado entre dos o más personas: el entrevistador o entrevistadores que interrogan y el entrevistado o entrevistados que contestan.

La palabra entrevista deriva del latín y significa "los que van entre sí". Se trata de una técnica o instrumento empleado para diversos motivos, como investigación, medicina y selección de personal. Una entrevista no es casual, sino un diálogo interesado, con un acuerdo previo y unos intereses y expectativas determinados por ambas partes.

La Real Academia Española (2014) define la palabra "entrevistar" como la conversación que tiene como finalidad la obtención de información.

Según Pazos y Gutiérrez (2011), "Una entrevista consiste en entablar una especie de conversación con el participante, con el fin de tener un acercamiento con el pensamiento del entrevistado que nos permita conseguir información objetiva para la investigación" (p. 12).

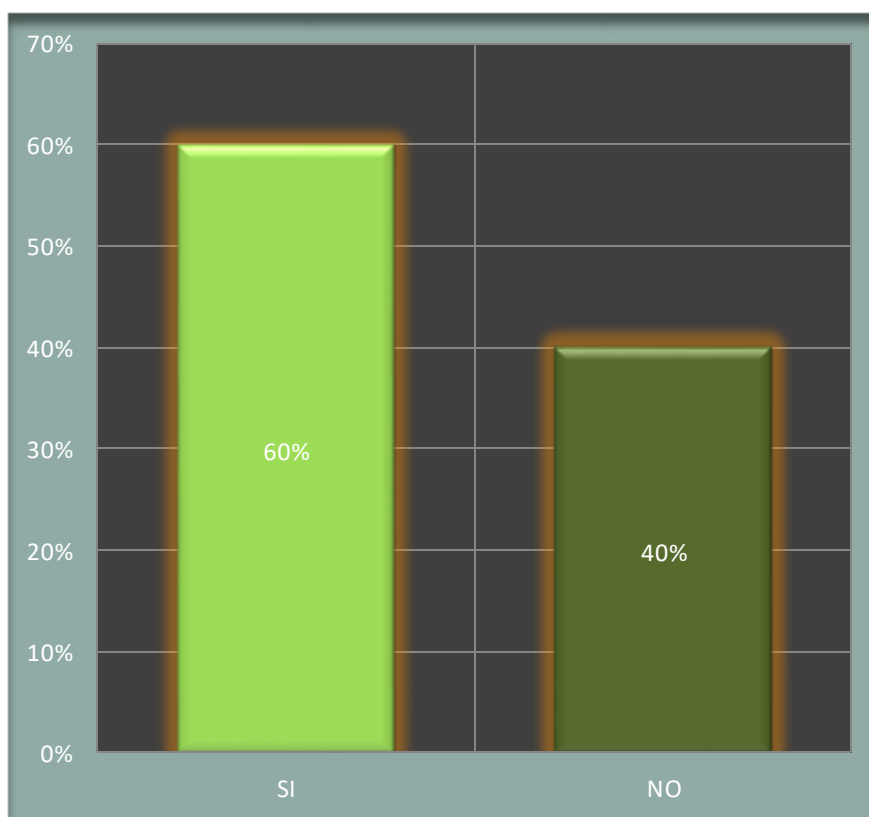
Las entrevistas se aplican por medio de encuestas, las cuales se definen como preguntas destinadas a obtener información sobre la opinión de un sector de la población acerca de un tema.

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE DATOS

4.1 DESCRIPCIÓN DE LA SITUACIÓN

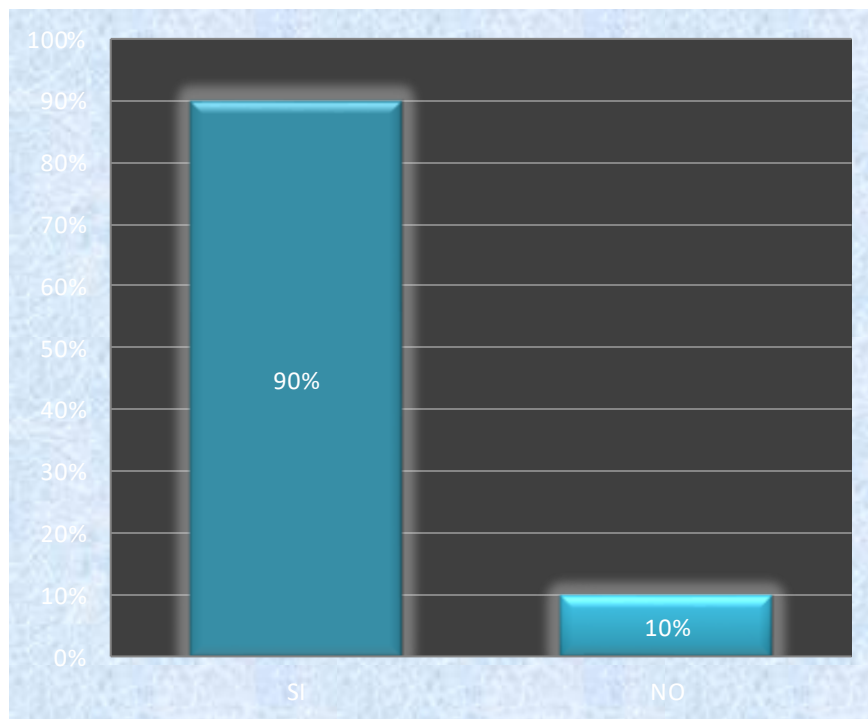
Gráfico 1. ¿Cree usted que en la actualidad se podría considerar al trabajador como la parte más débil de la relación laboral?



Fuente: Trabajo de campo realizado por Dayana Violenta Molina, 2017

Como se puede observar en el gráfico 1, un 60 % de los trabajadores de Volcano en Alajuela consideran que a la fecha son la parte más débil de la relación contractual y solo el 40 % opina que en la actualidad existe una mayor igualdad entre ambas figuras.

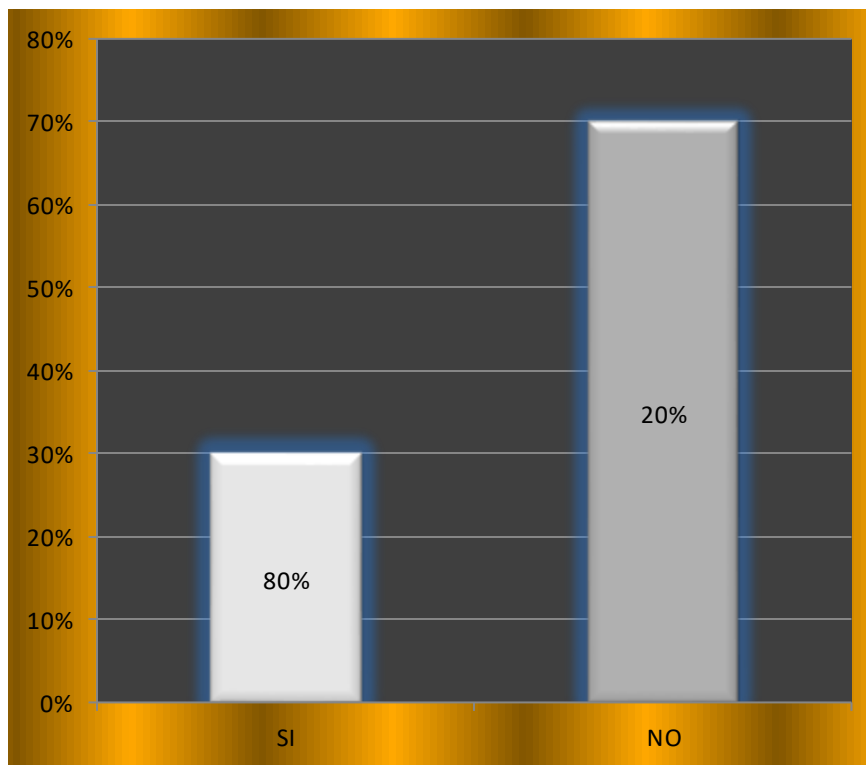
Gráfico 2. ¿Existe en su trabajo un buen ambiente laboral, en la relación patrono y trabajador?



Fuente: Trabajo de campo realizado por Dayana Violeta Molina, 2017

De acuerdo con el gráfico 2, el 90 % de los trabajadores entrevistados manifestaron tener una buena relación con su patrono y el restante 10 % mencionó que el trato recibido por su empleador no es el adecuado. En este gráfico se demuestra que el trato entre patrono y trabajador ha mejorado con el paso del tiempo. Hace algunos años el colaborador era considerado solo como una máquina de trabajo, sin importar los daños que le provocara su labor.

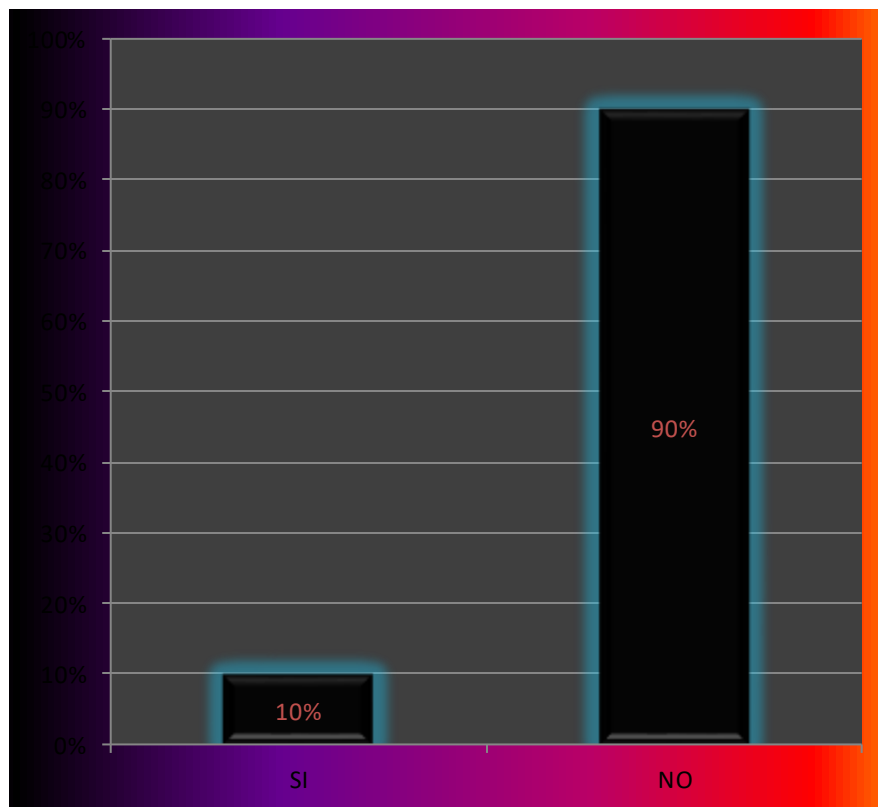
Gráfico 3. ¿En algún momento se ha sentido intimidado por parte de su patrono para que solicite la renuncia?



Fuente: Trabajo de campo realizado por Dayana Violeta Molina, 2017

Según el gráfico 3, el 30 % de los trabajadores de Volcano en Alajuela señalaron que en alguno de sus trabajos han sentido presión por parte de su patrono para que renunciaran, lo cual lo eximiría de sus responsabilidades laborales establecidas por ley. El restante 70 % de colaboradores indicaron que no han experimentado lo anterior, por el contrario, su patrono les ha obsequiado regalías por el aumento en la producción laboral.

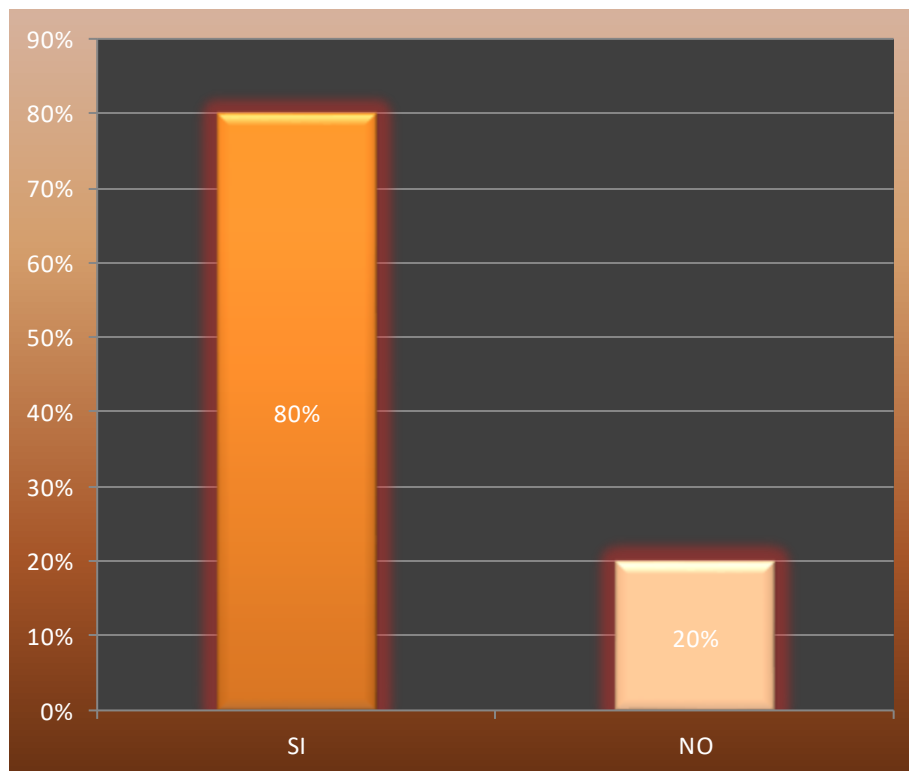
Gráfico 4. ¿Ha recibido capacitaciones o charlas por parte de Recursos Humanos informándole sobre sus derechos laborales?



Fuente: Trabajo de campo realizado por Dayana Violeta Molina, 2017

En el gráfico 4 se aprecia que solo el 10 % de los trabajadores indicaron que en alguno de sus trabajos han recibido una capacitación o charla sobre sus derechos laborales y el 90 % restante contestó que nunca ha recibido asesoría acerca de este tema, lo cual es preocupante según las cifras de este gráfico, que demuestra el desconocimiento de los trabajadores en relación con sus derechos.

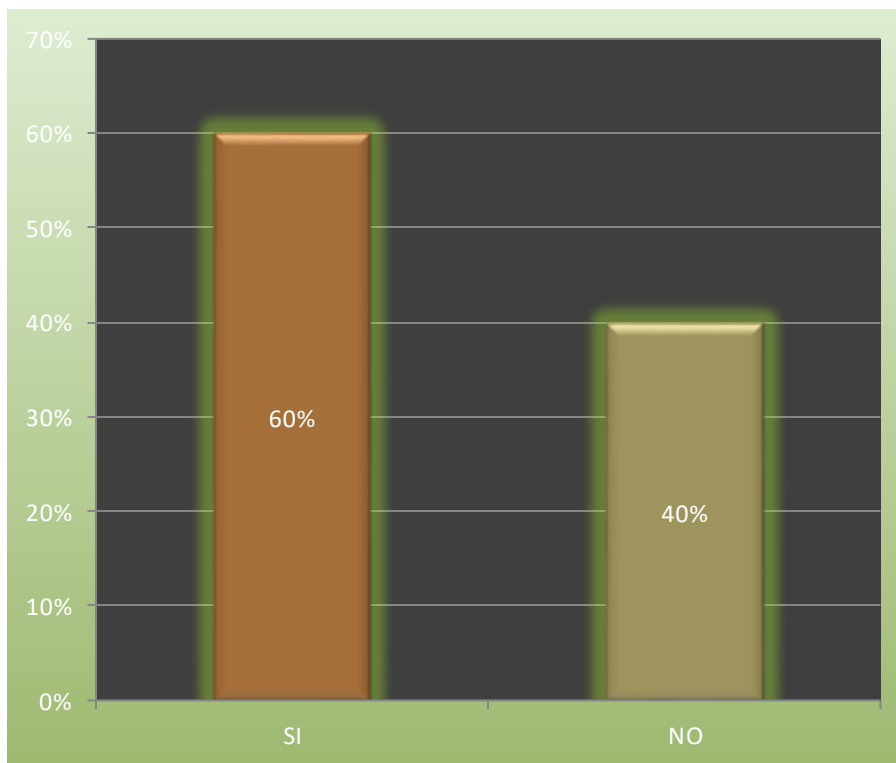
Gráfico 5. ¿Tiene conocimiento sobre la figura de la prescripción y sus plazos en el derecho laboral?



Fuente: Trabajo de campo realizado por Dayana Violeta Molina, 2017

De acuerdo con el gráfico 5, el 80 % de los trabajadores de Volcano en Alajuela indicaron tener conocimiento sobre la figura de la prescripción en el derecho laboral. El 20 % mencionó que no cuenta con ningún tipo de conocimiento sobre la prescripción.

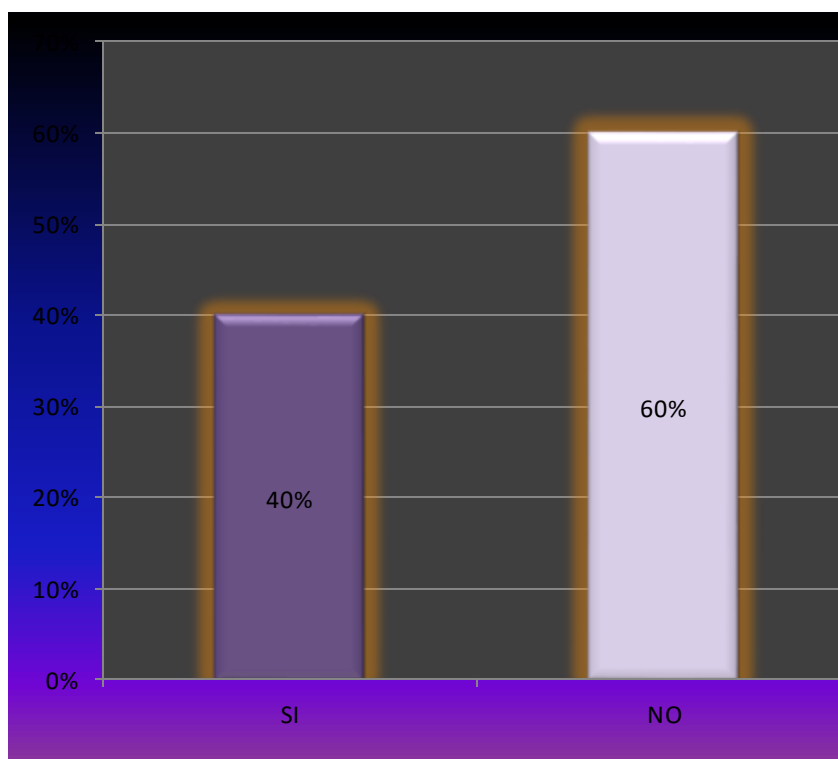
Gráfico 6. ¿Cumple su función la prescripción laboral en relación con la tutela de los derechos laborales del trabajador?



Fuente: Trabajo de campo realizado por Dayana Violeta Molina Muñoz, 2017

Según el gráfico 6, el 60 % de los empleados contestaron que tienen conocimiento sobre la prescripción de sus derechos, al contrario de un 40 %, lo cual es un porcentaje muy alto que desconoce este tema fundamental en pro la tutela de sus derechos.

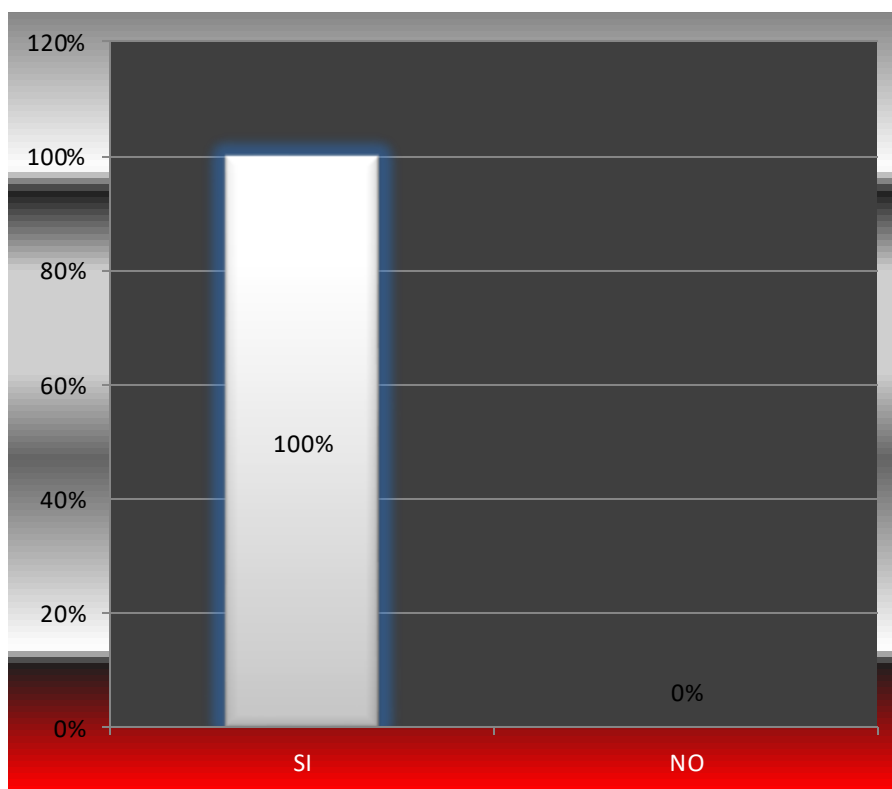
Gráfico 7. ¿Cree usted que existe igualdad en relación con los derechos del patrono y el trabajador?



Fuente: Trabajo de campo realizado por Dayana Violeta Molina, 2017

En el gráfico 7 se observa que el 40 % de los encuestados mencionaron que existe una desigualdad muy marcada en el derecho laboral y a pesar de la constante evolución del mismo, el trabajador sigue por debajo del patrono. Por otra parte, 60 % de los colaboradores respondieron que sí existe igualdad gracias al derecho laboral que se ha dado a la tarea de crear un equilibrio entre ambas figuras.

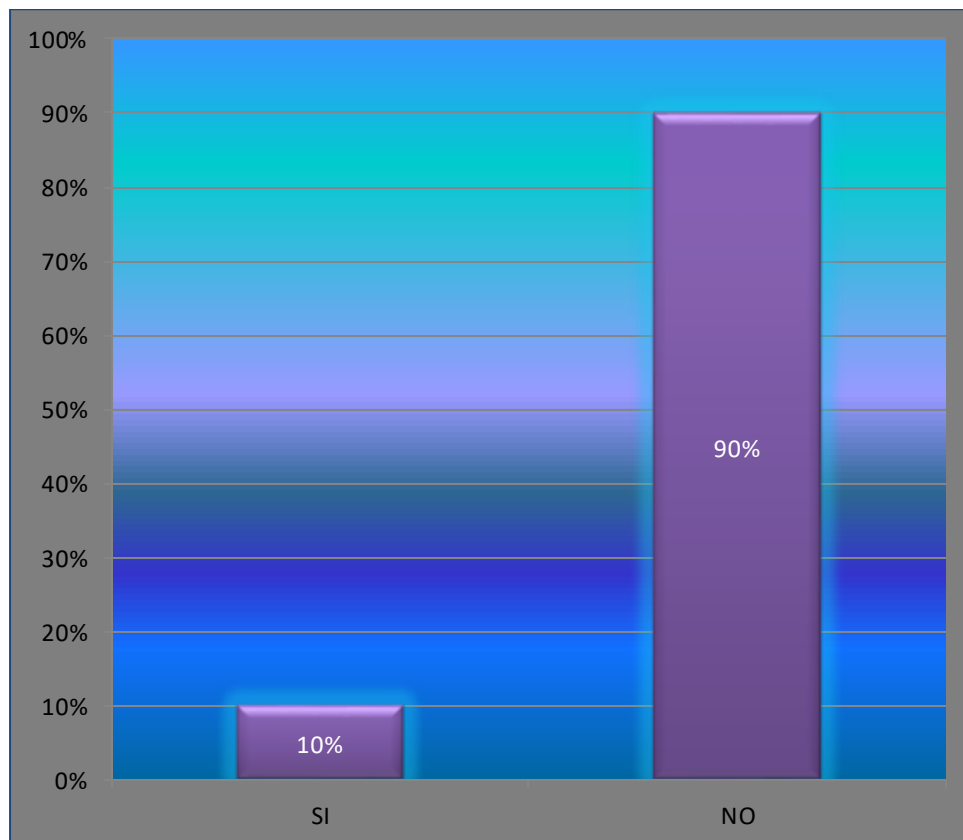
Gráfico 8. ¿Estaría de acuerdo con que se implemente la oralidad en los procesos laborales, con el fin de agilizarlos?



Fuente: Trabajo de campo realizado por Dayana Violeta Molina, 2017

En el gráfico 8 se indica que el 100 % de los trabajadores están de acuerdo con que se implemente la oralidad en el derecho laboral con el fin de agilizar los procesos.

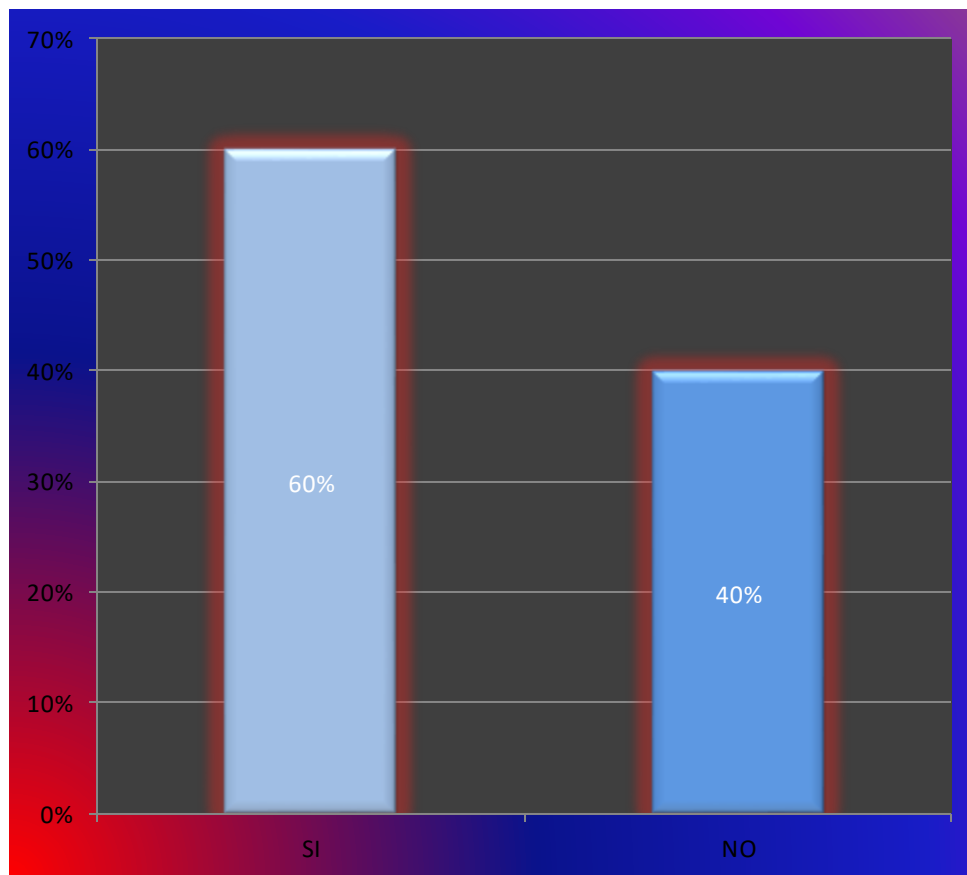
Gráfico 9. ¿Conoce la forma de computar los plazos de prescripción en el derecho laboral?



Fuente: Trabajo de campo realizado por Dayana Violeta Molina, 2017

Según el gráfico 9, el 90 % de los encuestados mencionaron que desconocen el mecanismo de cómputo del plazo de prescripción de sus derechos, cifra alarmante que demuestra que muchos trabajadores podrían perder estos plazos por desconocimiento sobre el tema. Por otra parte, el restante 10 % contestó que sí conoce este mecanismo porque lo ha utilizado en algún momento.

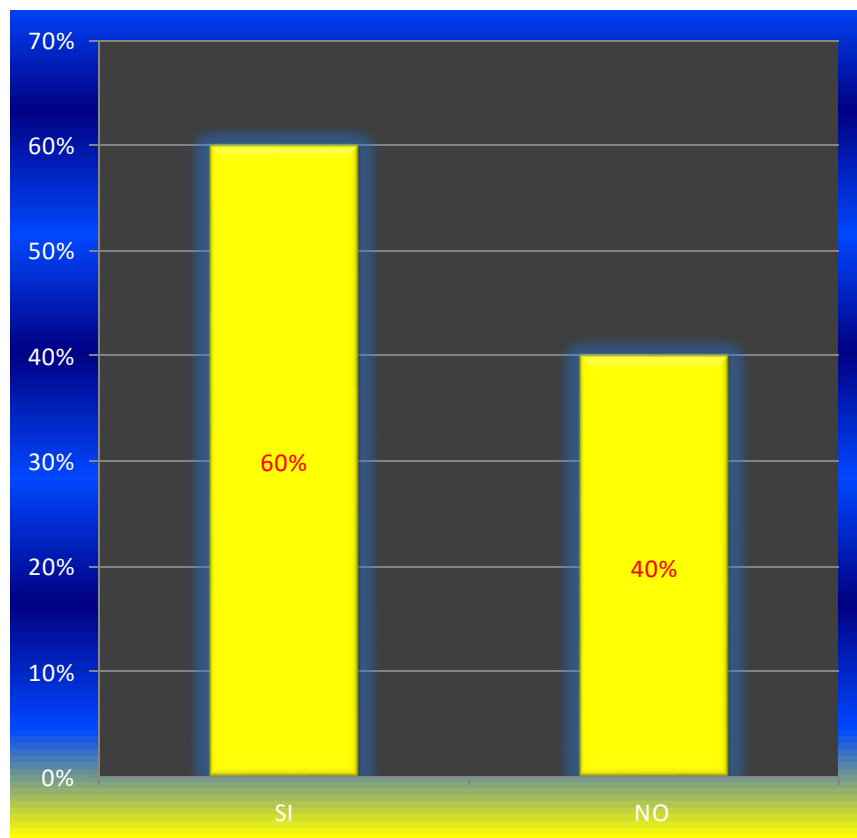
Gráfico 10. ¿Considera usted que existe una desigualdad en los plazos a la hora de los reclamos de sus derechos laborales?



Fuente: Trabajo de campo realizado por Dayana Violeta Molina, 2017

De acuerdo con el gráfico 10, el 60 % de los encuestados señalaron que aún existe desigualdad en los plazos, a pesar de haberseles explicado que la norma ofrece plazos mayores a los trabajadores frente a los patronos. El restante 40 % respondió que la ley está sobreprotegiendo más al trabajador con estos plazos.

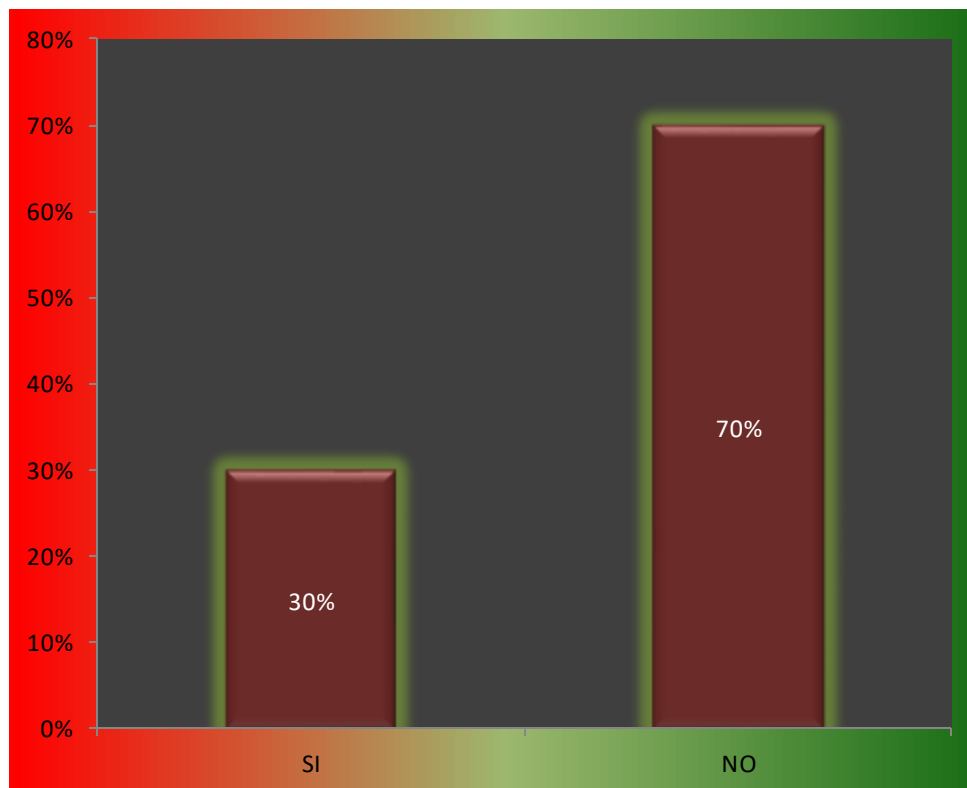
Gráfico 11. ¿Ha sido víctima de acoso laboral durante sus funciones laborales?



Fuente: Trabajo de campo realizado por Dayana Violeta Molina, 2017

En el gráfico 11, el 60 % de los empleados entrevistados señalaron que en alguno de sus empleos anteriores fueron víctimas de acoso laboral de diversas maneras por parte de su patrono y el 40 % mencionó que nunca ha vivido o ha sentido muestras de estos actos.

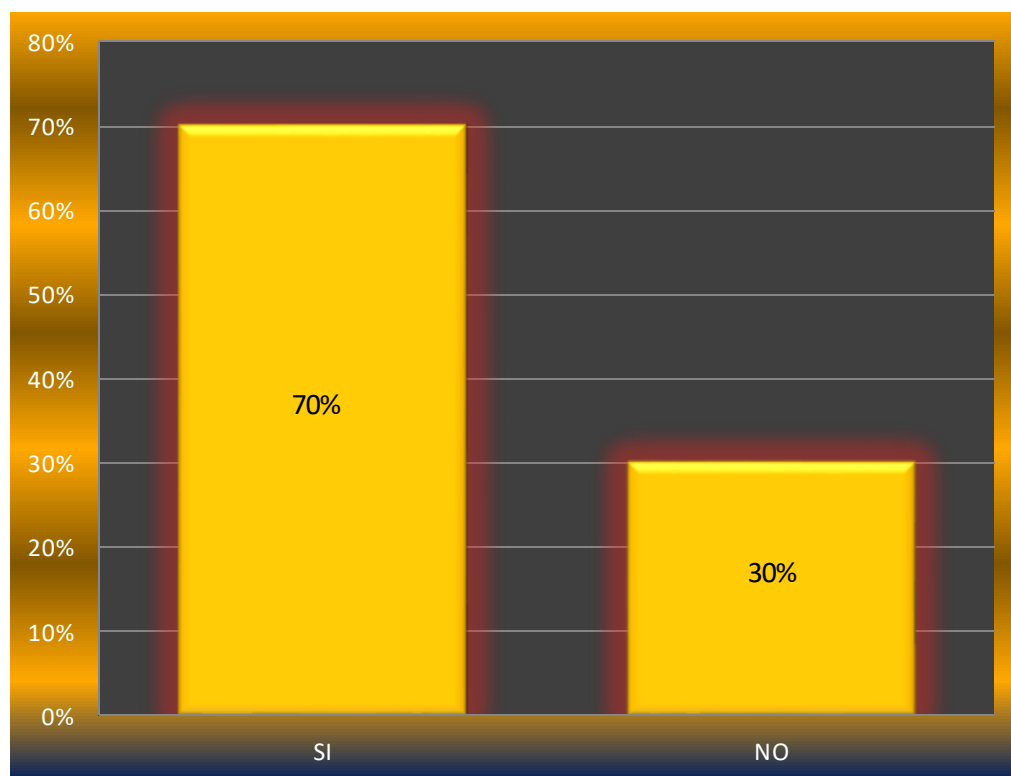
Gráfico 12. Cuando fue víctima de acoso laboral, ¿interpuso algún proceso contra su acosador?



Fuente: Trabajo de campo realizado por Dayana Violeta Molina, 2017

Como se aprecia en el gráfico 12, solo un 30 % de los encuestados afirmaron que cuando fueron víctimas de acoso laboral interpusieron algún proceso para la protección de sus derechos. El restante 70 % indicó lo contrario porque no confía en el actuar de las autoridades en estos temas y siente temor de ser despedido.

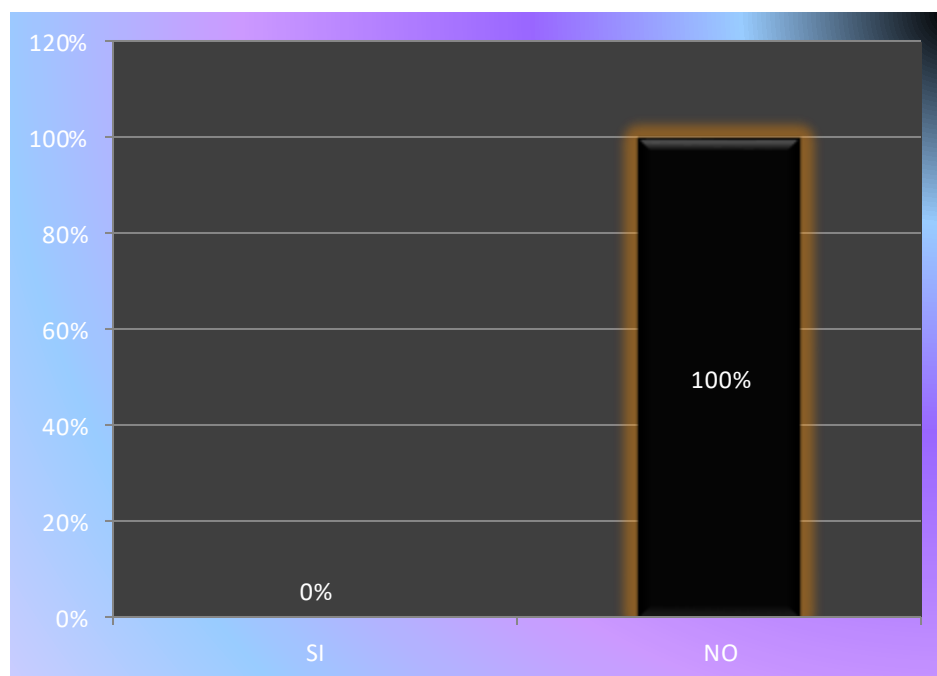
Gráfico 13. ¿Cree usted que debería existir más protección al trabajador en relación con este tema?



Fuente: Trabajo de campo realizado por Dayana Violeta Molina, 2017

De acuerdo con el gráfico 13, el 70 % de los entrevistados indicaron que debería existir mayor protección hacia el trabajador en relación con sus derechos laborales frente al patrono. El 30 % restante mencionó que las relaciones son equitativas.

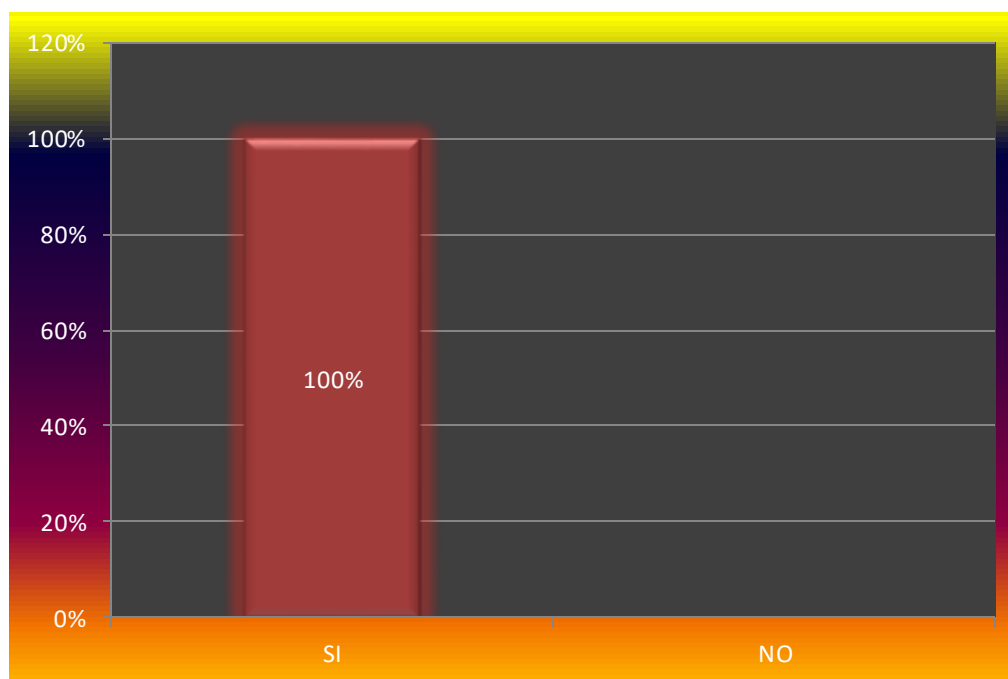
Gráfico 14. ¿Tiene conocimiento sobre el plazo de prescripción aplicable para los delitos de acoso sexual en el área laboral?



Fuente: Trabajo de campo realizado por Dayana Violeta Molina, 2017

Según el gráfico 14, el 100 % de los empleados desconocen el plazo para el reclamo correspondiente relacionado al acoso laboral, por lo tanto, existe un gran desconocimiento en este sector en cuanto a este tema que se presenta a diario en muchos centros de trabajo.

Gráfico 15. ¿Sería conveniente proponer alguna reforma al Código de Trabajo?



Fuente: Trabajo de campo realizado por Dayana Violeta Molina, 2017

En el gráfico 15 se aprecia que el 100 % de los entrevistados indicaron que sería adecuada una reforma al Código Laboral en beneficio del trabajador y del patrono, con el propósito de mantener una relación pacífica en el centro de trabajo entre ambas figuras.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 CONCLUSIONES

Al finalizar esta investigación, se desprende una serie de conclusiones que se exponen en este apartado.

En primer lugar, el tema de la equidad en el derecho laboral es complejo. Se observó que en la actualidad existe una clara desventaja en cuanto a los plazos prescriptivos que dispone el Código de Trabajo. Como se mencionó a lo largo de la investigación, para el derecho laboral la parte más débil siempre es el trabajador, por esta razón el Código Trabajo a lo largo de su historia protege más al trabajador, con el fin de que este no sufra de abusos por parte de su patrono.

Sin embargo, en cuanto a los plazos prescriptivos, hay una gran diferencia en los mismos, el patrono cuenta con plazos muy cortos para el reclamo de sus derechos y esto lo afecta en su accionar. La desproporcionalidad respecto a este tema de los plazos es alarmante al existir una diferencia de más de siete meses entre plazos de cada sujeto.

En segundo lugar, con respecto al tema del acoso sexual laboral, este crece día tras día; en la mayoría de los centros laborales se ha presentado algún caso de estos y sin importar si es de gran o pequeña magnitud, llama la atención del Estado costarricense, el cual es el responsable de velar por la integridad de los trabajadores en sus jornadas laborales.

En relación con lo anterior, el derecho laboral emprende una lucha para lograr poner un alto a estos hechos, lo cual es difícil de alcanzar. Muchas víctimas de acoso sexual laboral señalan que no presentaron ningún tipo de proceso judicial por temor a perder su trabajo o a sufrir represalias por parte del acosador, quien en la mayoría

de los casos es su patrón o algún trabajador de mayor jerarquía. Además mencionan que las diferentes leyes que tutelan este accionar no cumplen con las expectativas y en la mayor parte de los casos no se le brinda protección a la víctima, por ello los distintos tipos de acoso continúan ocurriendo a diario.

Como se expuso en líneas anteriores, estos hechos afectan a sus víctimas, principalmente en el aspecto psicológico, causándoles serios daños que en la mayoría de los casos perjudican de gran manera sus jornadas laborales. También los daños psicológicos pueden afectar a la víctima en el ámbito personal, como por ejemplo alteraciones en el sueño, ansiedad, depresión, etc. Han sucedido casos donde estos hechos son tan cotidianos que las víctimas buscan el suicidio para poner fin a todos estos hechos.

Es un hecho que el tema del acoso sexual laboral impacta en principio a mujeres, aprovechándose los acosadores en muchos casos de la vulnerabilidad de la víctima. Claramente sin dejar de lado que se ha presentado una serie de hechos que tienen como víctima al hombre. Este es un tema muy difícil de combatir, pero se deben crear mecanismos sancionadores que castiguen con más peso estos hechos y con ello disminuir el impacto que estos provocan en los centros laborales.

En tercer lugar, al hacer referencia al nuevo Código Procesal Laboral, este tiene como objetivo eliminar las diferentes lagunas jurídicas que existían en el Código de Trabajo, relacionadas al tema de la prescripción laboral. Estas generaban grandes confusiones a la hora de cuál artículo aplicar y cuál sería el plazo establecido por ley para el reclamo de los derechos, por ello destaca la iniciativa y aprobación de este código que se espera ayude a cada uno de los sujetos que forma parte de la relación contractual.

5.2 RECOMENDACIONES

A continuación se brindan diferentes iniciativas con la intención de disminuir cada uno de los aspectos negativos que se tratan en esta tesis.

En relación al tema de los plazos prescriptivos que dispone el Código de Trabajo costarricense, se considera que los mismos deben ser analizados más a fondo, con el objetivo de crear una equidad entre sujetos, donde no sea beneficiada ninguna de las partes, como sucede en la actualidad con el trabajador. Y con ello ayudar a que cada uno de los sujetos tenga el plazo necesario para el reclamo de sus derechos.

Con la creación del nuevo Código Procesal Penal, se eliminan todas las lagunas jurídicas existentes en cuanto a este tema y que en muchos casos afectaban por la confusión de plazos que se establecían. Igualmente se deben crear charlas o capacitaciones que orienten a los trabajadores respecto a sus derechos y con ello proteger a ambas figuras cuando se considere que alguno de sus derechos está siendo afectado por la otra parte.

En el caso del acoso sexual laboral, es importante poner un alto con el fin de solucionar este problema para que todos los trabajadores de la empresa se sientan en un ambiente laboral tranquilo y puedan desempeñar sus funciones al 100 % y con ello eliminar cualquier tipo de abuso que se presente en su trabajo. Como primer hecho, es necesario informar a la ciudadanía de los diferentes derechos tutelados por el Código Laboral costarricense.

El Estado debe implementar iniciativas como anuncios en medios de comunicación tanto televisivos como escritos, con el propósito de que el sujeto se

informe de cada uno de sus derechos al iniciar una relación contractual. Además, otra opción dentro de la empresa por parte del Departamento de Recursos Humanos, sería crear charlas informativas y anuncios en los lugares más visibles de la empresa, que expliquen los derechos de los trabajadores y cuándo estos pueden hacer efectivos los mismos. Esto ayuda a que el trabajador mantenga su producción diaria, incluso hasta llegar a aumentar la producción, lo cual es favorable para la empresa.

BIBLIOGRAFÍA

1. BIBLIOGRAFÍA CITADA

Asamblea Legislativa de Costa Rica. (28 del 09 de 1887). Código Civil. [Ley 63, 1887].

Asamblea Legislativa de Costa Rica. (27 de agosto de 1943). Código de Trabajo. [Ley 2, 1943]. Publicado en La Gaceta 192 del 29 de agosto de 1943.

Asamblea Legislativa de Costa Rica (03 del 02 de 1995). Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia. [Ley 7476, 1995]. Publicada en La Gaceta n.º 45 de 3 de marzo de 1995

Cabanellas, G. (1964). *Tratado de derecho laboral*. Argentina: Editorial Bibliografía Argentina.

Carbonnier, J. (1971). *Derecho civil*. Tomo II, volumen III. Barcelona, España: Editorial Bosch.

Carrión, M., López, L. y Pando, M. (2007). *Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo IVAPT-E-R*. Barcelona, España: Asociación de Expertos en Psicología Aplicada.

Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica. (08 del 03 del 2011). Reglamento para Prevenir, Investigar, y Sancionar el Hostigamiento Sexual en el Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica. [Reglamento 01, 2011]. Publicado en *La Gaceta* n.º 95. Recuperado de <https://www.abogados.or.cr/uploads/CMS/Articulo/21.0Reglamento-para-prevenir-investigas-y-sancionar-el-hostigamiento-sexual-en-el-Colegio.pdf>

Congreso de Colombia. (23 de enero de 2006). Ley de Acoso Laboral. [Ley 1010, 2006]. Publicada en el Diario Oficial n.º 46.160. Recuperado de http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html

Congreso de los Estados Unidos Mexicanos. (1 de abril de 1970). Ley Federal del Trabajo de México.

Congreso Nacional de Honduras. (1959). Código de Trabajo. [Decreto 189, 1959].

Constitución Política de Costa Rica [Const.]. (1949).

Dalsaso, G. y Salas, G. (1992). Generalidades sobre la prescripción en materia laboral. En: *Antología de Derecho Laboral II*.

De la Cueva, M. (1988). *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. México: Editorial Porrúa.

Enciclopedia Jurídica. (2017). *Victimario*. Recuperado de: <http://www.encyclopedia-juridica.biz14.com/d/victimario/victimario.htm>

Espín, D. (1988). *Manual de derecho civil*, (10º ed.). Madrid, España: Editorial Revista de Derecho Privado.

Garro, A. (13 de julio de 2015). La prescripción y la caducidad frente a los hechos de acoso laboral. *Crhoy.com*. Recuperado de <http://www.crhoy.com/archivo/la-prescripcion-y-la-caducidad-frente-a-los-hechos-de-acoso-laboral/>

Gobierno de la República de Guatemala. (1947). Código de Trabajo de Guatemala. [Decreto 330, 1947].

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). Metodología de la investigación. México: McGrawHill.

Lehmann, H. (1956). *Manual del derecho de trabajo*, (16º edición). México: Editorial Purrua.

- Leitón, P. (11 de febrero de 2016). Desempleo en Costa Rica se mantuvo en 9,6% al cierre del 2015. *La Nación*. Recuperado de: http://www.nacion.com/economia/indicadores/desempleo-inec-encuesta_0_1542045847.html
- Messineo, F. (1954). *Manual de derecho civil y comercial*. Tomo II. Buenos Aires, Argentina: Ediciones Jurídicas Europa América.
- Neppi, V. (1947). *Principios del derecho civil*. Buenos Aires, Argentina: Editorial José Mariñas.
- Pla, A. (1978). *Los principios del derecho de trabajo*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Depalma.
- Poder Judicial. (04 del 04 de 1996). Reglamento para prevenir, investigar y sancionar el hostigamiento sexual en el Poder Judicial. Publicado en el Boletín Judicial n.º 80 del 26 del 04 de 1996.
- Procuraduría General de la República (PGR). (1991). C - 172 – 91. Respuesta al oficio n.º V.E.-035-90 de 9 de agosto de 1990.
- Real Academia Española. (2014). *Diccionario de la lengua española*, (23º ed.). Recuperado de: <http://dle.rae.es/>
- Figueredo Paneque, O. (s.f.). Polémicas en torno a la Institución de la prescripción extintiva como forma de extinción de la Relación Jurídica Civil. Recuperado de: http://ambito-juridico.com.br/site/index.php/Ricardo%20Antonio?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12900&revista_caderno=7

2. BIBLIOGRAFÍA CONSULTADA

Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. (18 mayo del 2011). Resolución n.º 6351 de las 14:35 min.

Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. (19 de marzo del 2003). Resolución n.º 2339 de las 14:32 min.

Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. (16 de noviembre de 1993). Resolución n.º 5969 de las 15:21 min.

Sala Primera. (13 de noviembre de 2013). Sentencia n.º 760 de las 9 horas con 20 minutos.

3. GLOSARIO

Beneficios: La palabra beneficio es un término genérico que define todo aquello que es bueno o resulta positivo para quien lo da o lo recibe.

Cláusulas: Cada una de las disposiciones o condiciones de un contrato, ley o tratado.

Código: Conjunto ordenado de leyes de un país.

Contrato: Acuerdo, generalmente escrito, por el que dos o más partes se comprometen recíprocamente a respetar y cumplir una serie de condiciones.

Derechos: En plural, es lo que se concede o reconoce a un sujeto de derecho (independientemente de que haya sido exonerado o no por él); a diferencia de derecho en singular, que puede referirse a la ciencia jurídica, al ordenamiento jurídico o a un sistema jurídico.

Desequilibrio: El desajuste en ciertos parámetros que mantienen el equilibrio en un sistema.

Empleos: Un empleo es un trabajo, una ocupación o un oficio. En este sentido, como empleo puede denominarse toda aquella actividad donde una persona es contratada para ejecutar una serie de tareas específicas, a cambio de lo cual percibe una remuneración económica.

Garantías sociales: Las garantías sociales son aquellos preceptos constitucionales que regulan los principios, procedimientos e instituciones que tienen como objetivo proteger, tutelar y reivindicar a las personas, grupos y sectores de la sociedad más vulnerables

Inalienables: Este término proviene de un vocablo latino que hace referencia a algo que no se puede enajenar (es decir, cuyo dominio no se puede pasar o transmitir de un individuo a otro). Lo inalienable, por lo tanto, no puede venderse o cederse de manera legal.

Individuos: Se refiere a una unidad frente a otras unidades en un sistema de referencia.

Irrenunciabilidad: En el ámbito jurídico se utiliza este adjetivo para definir, por ejemplo, a los derechos humanos, en el sentido de que estos son irrenunciables y pueden gozarse durante toda la vida.

Ley: Es una norma jurídica dictada por el legislador, es decir, un precepto establecido por la autoridad competente, en que se manda o prohíbe algo en consonancia con la justicia y su incumplimiento conlleva a una sanción.

Ordenamiento jurídico: En el caso de los Estados democráticos, el ordenamiento jurídico está formado por la Constitución del Estado -que se rige como la norma

suprema-, las leyes, las normas jurídicas del Poder Ejecutivo -tales como los reglamentos- y otras regulaciones como los tratados, convenciones, contratos y disposiciones

Plazo: Tiempo señalado para hacer algo.

Salario mínimo: Dinero que recibe una persona de la empresa o entidad para la que trabaja en concepto de paga, generalmente de manera periódica.

Salarios devengados: Es el salario del trabajador por el mes trabajado, sin importar que lo haya cobrado o no (es decir, que ha pasado el tiempo y se ha prestado el servicio, sin tener en cuenta los movimientos de dinero).

Seguridad jurídica: La seguridad jurídica es un principio del derecho, universalmente reconocido, que se basa en la “certeza del derecho”, tanto en el ámbito de su publicidad como en su aplicación, y que significa la seguridad de que se conoce, o puede conocerse, lo previsto como prohibido, ordenado o permitido por el poder público.

Sentencia: Resolución de un juez o un tribunal con la cual se concluye un juicio o un proceso.

Servicios: Sector de servicios o sector terciario es el sector económico que engloba las actividades relacionadas con los servicios materiales no productores de bienes.

Violencia: Uso de la fuerza para conseguir un fin, especialmente para dominar a alguien o imponer algo.

ANEXOS

1. ENCUESTA

Dayana Violeta Molina

Estudiante de Derecho de la Universidad Hispanoamericana

ANÁLISIS DEL SISTEMA SANCIONATORIO DE LAS INFRACCIONES LABORALES EN LA LEGISLACIÓN LABORAL COSTARRICENSE: HACIA UNA ELABORACIÓN DE PROPUESTAS DE MODIFICACIÓN

La presente encuesta tiene por objeto identificar las relaciones laborales que existen entre los patronos y los trabajadores en los centros de trabajo y así tener claridad sobre la situación actual que viven los colaboradores. Dicha encuesta consta de 15 preguntas, lea atentamente cada una de ellas, revise todas las opciones y elija la alternativa con la que más se identifique entre SÍ, NO, A VECES.

Para la presente entrevista, de ser necesario el encuestador le dará una breve explicación sobre el tema por desarrollar con la finalidad de que cada una de las respuestas brindadas sea la correcta.

Marque con una X la alternativa seleccionada; si se equivoca o desea corregir su respuesta, marque con una cruz la alternativa que desea eliminar y seleccione la nueva opción. No es necesario que indique su nombre en la presente encuesta.

1. ¿Cree usted que en la actualidad se podría considerar al trabajador como la parte más débil de la relación laboral?

SÍ ()

NO ()

2. ¿Existe en su trabajo un buen ambiente laboral, hablando de la relación entre el patrono y trabajador?

SÍ ()

NO ()

3. ¿En algún momento se ha sentido intimidado(a) por parte de su patrono para que solicite la renuncia?

SÍ ()

NO ()

4. ¿Ha recibido capacitaciones o charlas por parte de Recursos Humanos, informándole sobre sus derechos laborales?

SÍ ()

NO ()

5. ¿Tiene conocimiento sobre la figura de la prescripción y sus plazos en el derecho laboral?

SÍ ()

NO ()

6. ¿Cumple su función la prescripción laboral en relación con la tutela de los derechos laborales del trabajador?

SÍ ()

NO ()

7. ¿Cree usted que existe igualdad en relación con los derechos del patrono y el trabajador?

SÍ ()

NO ()

8. ¿Estaría de acuerdo con que se implemente la oralidad en los procesos laborales, con el fin de agilizar estos procesos?

SÍ ()

NO ()

9. ¿Conoce la forma de computar los plazos de prescripción en el derecho laboral?

SÍ ()

NO ()

10. ¿Considera usted que existe una desigualdad en los plazos a la hora de los reclamos de sus derechos laborales?

SÍ ()

NO ()

11. ¿Ha sido víctima de acoso laboral durante sus funciones laborales? (Si su respuesta es positiva, conteste la siguiente pregunta. Si su respuesta es negativa, pase a la pregunta 13)

SÍ ()

NO ()

12. Cuando fue víctima de acoso laboral, ¿interpuesto algún proceso contra su acosador?

SÍ ()

NO ()

13. ¿Cree usted que debería existir más protección al trabajador en relación con este tema?

SÍ ()

NO ()

14. ¿Tiene conocimiento sobre el plazo de prescripción aplicable para los delitos de acoso sexual en el área laboral?

SÍ ()

NO ()

15. ¿Sería conveniente proponer alguna reforma al Código de Trabajo?

SÍ ()

NO ()

2. JURISPRUDENCIA

Tipo de Sentencia: De Fondo

Redactor: Julia Varela Araya

Clase de Asunto: Proceso ordinario laboral

Tiene voto salvado



Texto de la sentencia	
Contenido de interés 1 , Contenido de interés 2 (Voto salvado)	
110001051113LA Corte Suprema de Justicia SALA SEGUNDA	
<p>Exp: 11-000105-1113-LA</p> <p>Res: 2014-000894</p> <p>SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA . San José, a las nueve horas diez minutos del doce de setiembre de dos mil catorce.</p> <p>Proceso ordinario establecido ante el Juzgado de Trabajo del Tercer Circuito Judicial de Alajuela, sede Grecia, por ELIO BARRIENTOS OREAMUNO, soltero, operario de maquinaria, vecino de Alajuela, contra ANDANI DE M.G.V. SOCIEDAD ANÓNIMA, representada por su apoderado generalísimo Norman Mauricio Muñoz Gómez, no indica calidades. Todos mayores.</p> <p style="text-align: center;">RESULTANDO:</p> <p>1.-</p> <p>El actor, en acta de demanda de fecha once de mayo de dos mil once, promovió la presente acción para que en sentencia se condenara a la demandada a cancelarle preaviso, auxilio de cesantía, vacaciones y aguinaldo del último período, días de descanso obligatorio, días feriados, diferencias salariales, indemnización que</p>	

establece el artículo 82 del Código de Trabajo, intereses y ambas costas del proceso.

2.-

La parte demandada contestó en los términos que indicó en el memorial presentado el once de setiembre de dos mil doce y opuso las excepciones de falta de derecho, pago y **prescripción**.

3.-

El Juzgado de Trabajo del Tercer Circuito Judicial de Alajuela, sede Grecia, por sentencia de las ocho horas del quince de noviembre de dos mil trece, **dispuso**: "De conformidad con lo expuesto y normativa citada del Código de Trabajo1 Código Civil y el Código Procesal Civil, se **RECHAZA** la Excepción de Falta de **Prescripción**, y se tienen por no opuestas las Excepciones de Falta de Derecho y de Pago. Se **DECLARA PARCIALMENTE CON LUGAR** la presente **DEMANDA ORDINARIA DE TRABAJO** promovida por **ELIO ADOLFO BARRIENTOS** contra **ANDANI DE MGVS.A.**, por rechazarse la pretensión de reconocimiento de diferencias salariales, días de descanso y días feriados no otorgados y la indemnización por daños y perjuicios conforme al numeral 82 del Código de Trabajo; y por acogerse el reclamo de pago de **vacaciones del último periodo**, donde se reconoció el deber de la empresa demandada de pagar 9 días de vacaciones no disfrutadas, periodo que equivale a la suma de **156.461,53 COLONES; aguinaldo del último periodo**, lo cual da como resultado derecho al actor a a suma de **94.166,66 COLONES; preavisa de despido**, lo cual significa que la empresa accionada debe cancelar la suma de **452.000 COLONES; y auxilio de cesantía** equivalente a **82 días**, cuyo valor global es de **1.425.538,02 COLONES** y debe ser cancelado por a demandada. Significando que el monto total a reconocer de la empresa **ANDANI DE MGVS.A.** a **ELIO ADOLFO BARRIENTOS OREAMUNO**, es la suma de **2.128.166,21 COLONES**; así como el pago de interés sobre los montos reconocidos desde su exigibilidad hasta su efectivo pago, y la condena a la parte demandada en ambas costas, así como al pago de los honorarios de los abogados de ambas partes, los cuales se fijan en un veinticinco por ciento del importe líquido de la condenatoria. La parte que haya litigado sin auxilio de abogado podrá cobrar os honorarios que a éste correspondieren..."

(sic).

4.-

La parte accionada apeló y el Tribunal del Trabajo del Tercer Circuito Judicial de Alajuela, sede Grecia, por sentencia de las diez horas del diez de marzo de dos mil catorce, **resolvió**: "Se declara sin lugar el recurso de apelación y se confirma la sentencia venida en alzada".

5.-

La parte demandada formuló recurso para ante esta Sala en memorial remitido vía facsímil el veintiuno de abril de dos mil catorce, el cual se fundamenta en los

motivos que se dirán en la parte considerativa.

6.-

En los procedimientos se han observado las prescripciones de ley.

Redacta el Magistrado Vega Robert; y,

CONSIDERANDO:

I.-

ANTECEDENTES: En fecha once de mayo de dos mil once, el actor Elio Adolfo Barrientos Oreamuno interpuso demanda ordinaria **laboral** en contra de Andani de MGVS.A. con el fin de que se declare en sentencia el pago de los siguientes extremos: a) Aguinaldo del último período; b) Auxilio de cesantía; c) Días de descanso obligatorios; d) Los días feriados no concedidos; e) Diferencias salariales; f) La indemnización del artículo 82 del Código de Trabajo; g) Preaviso; h) Vacaciones del último período; i) Los intereses que pudieren generar dichas sumas; y j) Ambas costas del proceso (folios 3 y 4). La demanda fue contestada negativamente por la parte accionada, quien opuso las excepciones de falta de derecho, pago y **prescripción** (folios 24 y 25). El Juzgado Civil y de Trabajo del Tercer Circuito Judicial de Alajuela, Grecia, denegó la excepción de **prescripción** y tuvo por no puestas las excepciones de falta de derecho y pago. Declaró parcialmente con lugar la demanda por haber rechazado la pretensión de diferencias salariales, días de descanso, días feriados no otorgados y la indemnización establecida en el artículo 82 del Código de Trabajo. Se acogió el reclamo al pago de vacaciones del último período, donde se reconoció el deber de la empresa demandada de pagar nueve días de vacaciones no disfrutadas, período que equivale a la suma de ciento cincuenta y seis mil cuatrocientos sesenta y un colones con cincuenta y tres céntimos; el aguinaldo del último período en la suma de noventa y cuatro mil ciento sesenta y seis mil colones con sesenta y seis céntimos; el preaviso de despido cuantificado en cuatrocientos cincuenta y dos mil colones; y el auxilio de cesantía equivalente a ochenta y dos días, cuyo valor es de un millón cuatrocientos veinticinco mil quinientos treinta y ocho colones. Se ordenó el pago de los intereses sobre los montos reconocidos desde su exigibilidad hasta su efectivo pago. Se condenó al pago de ambas costas del proceso, fijándose las personales en un veinticinco por ciento del importe líquido de la condenatoria (folios 43 a 46). Por su parte el tribunal confirmó la sentencia impugnada (folios 51 y 52).

II.-

AGRAVIOS DE LA PARTE RECURRENTE: Ante esta Sala de Casación, la parte demandada expresa su discrepancia con lo resuelto por el tribunal de instancia estimando que se ha violado el artículo 602 del Código de Trabajo. Considera que cuando la demanda fue notificada, había transcurrido el plazo de **prescripción** que indica dicha norma. Señala que la demanda fue presentada el 11 de mayo de 2011 y notificada el 17 de agosto de 2012. Aduce que el plazo del año debe computarse

desde la extinción de la relación **laboral**, es decir, desde el 14 de febrero de 2011. Así el plazo de **prescripción**, según su criterio, continuó corriendo desde dicha data pues la presentación de la demanda el 11 de mayo de 2011 no interrumpió el plazo según se desprende del artículo 604 del Código de Trabajo. Añade que de considerarse que la presentación de la demanda es equivalente a la solicitud de conciliación ante el Ministerio de Trabajo, igualmente volvió a computarse el plazo del año desde esa fecha hasta la notificación de la demanda (folios 59 a 61).

III.-

SOBRE LA PRESCRIPCIÓN: El artículo 602 del Código de Trabajo establece: *"Salvo disposición especial en contrario, todos los derechos y las acciones provenientes de contratos de trabajo, prescribirán en el término de un año, contados desde la fecha de extinción de dichos contratos"*. Sobre el tema de la interrupción el numeral 601 del cuerpo normativo antes mencionado, indica lo siguiente: *"El cómputo, la suspensión, la interrupción y demás extremos relativos a la **prescripción** se regirán, en cuanto no hubiese incompatibilidad con este Código, por lo que sobre esos extremos dispone el Código Civil"*. A su vez el Código Civil dispone en su ordinal 879: *"La **prescripción** negativa se interrumpe también por cualquier gestión judicial o extrajudicial, para el cobro de la deuda o cumplimiento de la obligación"*. Esta Sala ha venido sosteniendo en los lineamientos más recientes, el criterio de que la demanda constituye una gestión interruptora de la **prescripción** a la luz de lo regulado por el artículo 879 del Código Civil, puesto que sin duda alguna, el ejercicio del derecho a la acción constituye una gestión judicial tendiente al cobro de la deuda. Esta línea jurisprudencial basada en ese razonamiento jurídico se mantiene vigente. Igualmente, esta Sala ha sostenido el criterio de que sólo con la notificación del emplazamiento, se inicia un período de pendencia en el que ya deja de correr el plazo perentorio. Es decir, a partir de dicho momento procesal no podría computarse más el plazo de **prescripción**. Sin embargo, con los fundamentos jurídicos que se expondrán seguidamente, es voluntad de la mayoría de esta Sala, emitir un criterio diferente al sostenido hasta ahora con el propósito de rendir mayores garantías al derecho de defensa que tiene toda persona trabajadora. De conformidad con el artículo 602 ibídem, una vez concluida la relación **laboral**, los trabajadores y las trabajadoras cuentan con un plazo de un año para poder reclamar sus derechos. Lo anterior, implica que durante la vigencia de la relación **laboral** no corre ningún plazo de **prescripción**. De conformidad con lo anterior, considera la mayoría de esta Sala, que la misma lógica jurídica debe ser aplicada una vez instaurado el proceso que se **materia**liza con la presentación de la demanda. En consecuencia, una vez formalizado en estrados judiciales el conflicto jurídico por parte de la persona trabajadora, no puede computarse el plazo prescriptivo en tanto el proceso se encuentra pendiente de resolver. Lo anterior, en razón de que en **materia laboral** según lo dispone el artículo 394 del Código de Trabajo, rige el principio del impulso procesal de oficio que obliga al juzgador a ejercer la carga procesal del proceso y mientras la litis no esté debidamente resuelta, o se ponga término al proceso anticipadamente por aplicación de la deserción o por desistimiento, continúa vigente la pendencia del reclamo y por lo tanto, suspendida la **prescripción**. Aunado a lo manifestado anteriormente, si bien es cierto -tal y como se encuentra regulado en el ordenamiento jurídico-, con la demanda se interrumpe el plazo de la **prescripción** en curso, así como con otras gestiones judiciales y extrajudiciales en procura de la satisfacción de la obligación -también así dispuesto en el artículo

413 inciso d) de la Ley n° 9076 del 12 de diciembre de 2014, "Reforma Procesal **Laboral**"-, en esta **materia**, dicho acto -la demanda-, inicia un período de pendency en virtud del cual ninguna **prescripción** puede correr. Sostener que una vez presentada la demanda **laboral** nuevamente se inicia el cómputo del plazo de **prescripción**, implicaría decir, ni más ni menos, que el derecho es renunciante en esa instancia. Tómese en consideración, que si la persona trabajadora no controla la actividad del juzgador para que cumpla con el principio del impulso procesal de oficio y realice el emplazamiento a la parte empleadora, no podemos permitir que las dificultades que puedan acontecer en cuanto a la notificación, sean endosadas al trabajador que diligentemente ha acudido en el plazo anual, a establecer el reclamo de sus derechos **laborales**. Se recuerda que en esta **materia** impera otro principio esencial que es el del informalismo procesal, al grado que al trabajador le es permitido establecer la demanda sin el patrocinio de un profesional en Derecho. En razón de lo anterior, los juzgados que conocen del Derecho de Trabajo, levantan una acta de demanda en estrados judiciales "apud acta", la cual una vez suscrita por el interesado y puesta en la corriente jurisdiccional, recorre cada una de las etapas procesales en razón del impulso que el propio juzgador está obligado a darle hasta el momento culminante del dictado de la sentencia. No debemos perder de vista la experiencia dada por la judicatura, en el sentido de que es muy común que en los procesos se dicten los emplazamientos a la parte demandada, pero que los mismos no puedan notificarse con la diligencia que manda la ley, por múltiples razones, situaciones que escapan -en la mayoría de los casos-, a la actuación y al control de los trabajadores. Ahora bien, no desconoce esta Sala que sea posible el traslado válido de la carga procesal -impulso del proceso- del juzgador hacia el demandante en los casos en los cuales el proceso no puede continuar si no es por el cumplimiento de un acto indispensable por parte del trabajador como lo sería el indicar un lugar válido para notificar el escrito de demanda a la parte demandada -información sin la cual el proceso no puede continuar-. En estos casos, ante la eventual inactividad injustificada del demandante, sería la deserción del proceso y no la **prescripción** la figura procesal a la cual el juzgador debería recurrir. La deserción aplicada supletoriamente en esta **materia**, está prevista en el Código Procesal Civil como una de las formas anormales de terminación del proceso. De conformidad con la normativa aplicable -artículos 212 y siguientes de dicho cuerpo normativo, procede declarar la deserción de oficio o a petición de parte, siempre que no haya sido dictada sentencia en primera instancia en aquellos casos en que no se hubiere instaurado el curso del proceso en el plazo de tres meses. Así la declaratoria de la deserción, se mantiene como una solución procesal equilibrada para las partes, impidiendo que la parte demandada penda de un proceso sin solución indefinidamente; y permitiendo a la persona trabajadora -en caso de no haber acaecido el plazo de **prescripción**-, plantear su demanda nuevamente sin afectar sus derechos fundamentales. Es por ello que durante el proceso **laboral**, y específicamente en cuanto al tema de la **prescripción**, las reglas del Código Civil, por remisión del numeral 601 del Código de Trabajo, se aplican en cuanto no sean incompatibles con los principios procesales aplicables en esta **materia** y con la finalidad de proteger los derechos fundamentales. En consecuencia, expresado todo lo anterior, el artículo 296 del Código Procesal Civil según el cual es el emplazamiento el acto procesal que surte efectos **materiales** y procesales, riñe directamente con los artículos 71 de la Constitución Política y el artículo 11 del Código de Trabajo en virtud de los cuales los derechos **laborales** son irrenunciables. En atención a todo lo expuesto, podemos concluir que en **materia laboral** es la demanda, el acto que surte efectos **materiales** y procesales, tal y cual lo haría el emplazamiento en **materia** civil. De esa manera es con la demanda por regla

general, que deja de correr el plazo perentorio iniciando un período de pendencia hasta el fenecimiento del proceso.

IV.-

ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO: El agravio esbozado por la parte demandada no es de recibo. No toma en consideración la recurrente, la basta jurisprudencia que esta Sala ha desarrollado para entender que la demanda como ejercicio del derecho a la acción, es un acto interruptor de la **prescripción** en **materia laboral** (ver sentencias número 296-2009, 228-2008 y 988-2007). En consecuencia, no lleva razón la demandada cuando aduce que, el acto procesal que interrumpe la **prescripción**, es únicamente el emplazamiento y no la interposición de la demanda, pues con la figura de la **prescripción** lo que se sanciona es el abandono del derecho. Basta cualquier gestión judicial o extrajudicial que evidencie el interés del actor, para que se tenga por interrumpido el plazo fatal. En autos consta que la relación **laboral** entre el actor y la demandada finalizó el día catorce de febrero de dos mil once, hecho no controvertido entre las partes. A partir de ese momento, comenzó a correr el plazo de **prescripción** de un año que establece el numeral 602 del Código de Trabajo, el cual se vio interrumpido por la interposición de esta demanda en estrados judiciales el día once de mayo de dos mil once. Así las cosas, de lo revisado en autos se determina que la demanda fue presentada en tiempo, es decir, antes de superarse el año establecido en el numeral 602 del Código de Trabajo, por lo que con respecto al lapso transcurrido entre la finalización de la relación **laboral** y la demanda, no es posible acoger la defensa de **prescripción**. Por otro lado, indicó también la recurrente en su recurso, que de considerarse que la presentación de la demanda es equivalente a la solicitud de conciliación ante el Ministerio de Trabajo, *"igualmente de esas fechas a la notificación de la demanda ha transcurrido el plazo fatal del año"* (folio 60). Sobre este punto se observa lo siguiente en el expediente. Mediante la resolución de las catorce horas cincuenta y cuatro minutos del veintiséis de mayo del año dos mil once (folio 7), el Juzgado de Trabajo previno al actor para que dentro del tercer día se apersonase a *"indicar el nombre correcto de la empresa ZION RENTAL TRACTO S.A., toda vez que revisando la consulta jurídica del Poder Judicial, no aparece registrado el mismo, lo anterior bajo el apercibimiento de que hasta tanto no lo haga, no se le dará trámite a ninguna gestión de su parte, con las consecuencias legales que esto conlleva"*. Dicha resolución fue notificada a la parte actora por correo electrónico el siete de junio de dos mil once (ver sello en la esquina inferior derecha del folio 7), lo anterior aún cuando el actor señaló ser notificado en estrados, según se constata en el acta de demanda (folios 4 y 7). No consta en el expediente ningún memorial que haga constar el cambio de medio para recibir notificaciones por parte del actor. Posteriormente, en fecha dieciséis de julio de dos mil doce el actor manifestó en estrados su decisión de desistir de la demanda en relación con la empresa Zion Rental Tracto S.A. (folio 17). Para este momento desde la notificación del apercibimiento hecho por el Juzgador al trabajador (folio 7) y la gestión de este último en fecha dieciséis de julio de dos mil doce (folio 17), habían transcurrido trece meses y nueve días. El emplazamiento de la demanda fue notificado a la demandada Andani de MGV S.A. el diecisiete de agosto de dos mil doce (folios 22). Así las cosas, de lo revisado en autos se determina que el plazo transcurrido entre la resolución de las diez horas y once minutos del once de mayo de dos mil once (folio 7) y la manifestación en estrados de las once horas cincuenta y nueve minutos del dieciséis de julio de dos mil doce (folio 17) no puede

imputársele al trabajador como un hecho de inactividad por su parte, pues si bien este había sido prevenido mediante la resolución a folio 7, **no existe motivo alguno para que el juzgado -que tramitó el expediente- paralizara el curso del proceso, más aún cuando las demandadas Andani de MGV S.A. y Minorica S.A. habían sido perfectamente identificadas y constaba en autos certificaciones de personería de cada una de estas sociedades a folios 5, 6, 8 y 9.** Nótese que esas certificaciones fueron aportadas en el año dos mil once, por lo que el atraso en el proceso se debe a la negligencia del juzgado y no puede achacársele al trabajador. La recurrente ante esta Sala debió haber sido notificada de la existencia del proceso desde el año dos mil once toda vez que dicha actuación no requería del impulso procesal del actor, pues el acto de notificación en este caso particular es meramente judicial y no de la parte. En consecuencia, los derechos que reclama el actor, en este proceso, no se encuentran prescritos tal y como lo ha confirmado el *ad quem*. Por todo lo considerado, procede confirmar el fallo impugnado.

POR TANTO:

Se confirma la sentencia recurrida.

Orlando Aguirre Gómez

Julia Varela Araya Rolando Vega Robert

Eva María Camacho Vargas Juan Carlos Segura Solís

El magistrado Aguirre Gómez, salvó el voto y lo emite de la siguiente manera:

Me aparto del voto de mayoría, por las razones que de seguido expongo. El artículo 601 del Código de Trabajo dispone: "*El cómputo, la suspensión, la interrupción y demás extremos relativos a la prescripción se regirán, en cuanto no hubiere incompatibilidad con este Código, por lo que sobre esos extremos dispone el Código Civil*" (énfasis suplido). En atención a la citada norma debe aplicarse en esta **materia** las regulaciones contenidas en el Código Civil, entre ellas, las previstas en los numerales 876 (inciso 2) y 879. De conformidad con esta última y a la luz de los principios propios del Derecho del Trabajo se ha considerado que la presentación de la demanda por sí misma tiene efectos interruptores de la **prescripción** en curso, precisamente, por constituir una gestión cobratoria de la deuda. Asimismo, en aplicación del numeral 876 (inciso 2), la jurisprudencia ha

externado el criterio de que la notificación del emplazamiento constituye también un acto interruptor de la **prescripción** y es hasta este momento que se entra en un estado de pendencia, dejando de correr **prescripción** alguna; lo cual armoniza con el artículo 296 (inciso a) del Código Procesal Civil, el que también establece que los efectos del emplazamiento son **materia**les y procesales a partir de su notificación, enlistando entre los **materia**les, la interrupción de la **prescripción**. Respecto del tema, la Sala textualmente ha considerado: "**III.-**

/ DE LA PRESCRIPCIÓN: En el caso bajo análisis, la recurrente sostiene que la **prescripción** acaeció en el tanto en que el emplazamiento le fue notificado a su representada fuera del plazo anual que prevé el artículo 602 del Código de Trabajo. Sobre el particular, cabe señalar que esta sala ha sostenido el criterio de que la demanda constituye una gestión interruptora de la **prescripción**, a la luz de lo regulado en el artículo 879 del Código Civil, puesto que sin duda constituye una gestión judicial tendiente al cobro de la deuda, pero solo con la notificación del emplazamiento inicia un período de pendencia en el que ya deja de correr el plazo perentorio. En ese sentido, en la sentencia 372, de las 9:30 horas del 22 de julio de 2003 se explicó: "Así las cosas, para la Sala, si bien es cierto tal y como se encuentra regulado en el ordenamiento jurídico, con la demanda se interrumpe el plazo de la **prescripción** en curso así como con otras gestiones judiciales y extrajudiciales en procura de la satisfacción de la obligación, en asuntos litigiosos como el presente, no es sino hasta con la notificación de ese libelo inicial, es decir, con el emplazamiento, entendido como un acto complejo de notificación (ver GASPERI (Luis D.) Tratado de Derecho Civil, Tomo III, De las Obligaciones, Topográfica Editora Argentina, Buenos Aires, 1964, p. 442 y siguientes), que se inicia un período de pendencia, en virtud de la cual ninguna **prescripción** puede correr. En ese sentido se ha pronunciado la doctrina: '... es necesario distinguir los efectos interruptivos sin resultado, de los que abren camino a un juicio, a una ejecución, o consisten en hechos permanentes' (Giorgi (Jorge) Teoría de las Obligaciones, en el Derecho Moderno, Volumen VIII, Madrid, Hijos de Reus Editores, 1913, p. 417). Según el artículo 296 del Código Procesal Civil el emplazamiento tiene efectos **materia**les y procesales. En lo que interesa, esa norma señala la interrupción de la **prescripción** como parte de los efectos **materia**les y como efectos procesales, textualmente contempla los siguientes: 'a) Prevenir al juez en el conocimiento b) Sujetar a las partes a seguir el proceso ante el juez emplazante, si el demandado no objetare la competencia'. En atención a lo expuesto, podemos concluir que mientras no se haya emplazado debidamente a las partes intervinientes, el juez no puede darle continuidad al proceso para resolver las pretensiones de la demanda (ver DEVIS ECHANDÍA (Hernando) Nociones Generales de Derecho Procesal Civil, Bogotá, p. 479) y sólo hasta que se lleve a cabo el emplazamiento se puede concluir, válidamente, que no corre **prescripción** alguna". (En similar sentido también se pueden consultar las sentencias números 2003-603, 2004-718, 2004-976, 2005-131, 2007-10 y 2008-228). De lo anterior se extrae que no solo la notificación del emplazamiento tiene efectos interruptores de la **prescripción**, sino cualquier otra gestión tendiente al cobro de la obligación. De esa manera, aunque solo con aquella notificación deja de correr el plazo perentorio iniciando un período de pendencia, eso no significa que otros actos tendientes a hacer efectivo el derecho reclamado no tengan efectos interruptores." (sentencia

número 857 de las 10:25 horas del 1 de agosto de 2013). Ese criterio ha sido reiterado por este órgano (entre muchos otros, se puede consultar en igual sentido el voto número 100 de las 9:00 horas del 10 de febrero de 2012), el cual se ajusta a la normativa que rige el instituto de la **prescripción** y, por ello, no comparto el nuevo planteamiento expuesto en el considerando tercero del voto de mayoría, según el cual, basta la interposición de la demanda para que deje de correr la **prescripción** en tanto el proceso se encuentra pendiente de resolver; porque, como se indicó, la normativa civil que debe aplicarse al caso por remisión del numeral 601 del Código de Trabajo, también le brinda efectos interruptores de la **prescripción** a la notificación del emplazamiento. Aparte de ello se aprecia que ese apartado del fallo no armoniza con los razonamientos siguientes relacionados con el tema relativo a las vicisitudes presentadas en relación con la notificación a la parte demandada del traslado de la demanda; porque con la tesis expuesta en el considerando tercero, a nada conduciría el análisis de esto otro. En ese orden de ideas, si bien es cierto la interposición de la demanda realizada por el actor el 11 de mayo de 2011 (folio 3) constituyó un acto interruptor de la **prescripción**; también lo es que a partir de ese momento comenzó a correr de nuevo el término prescriptivo. Mas, antes de su acaecimiento dicha parte omitió realizar actos tendentes a la prosecución del proceso, como tampoco cumplió dentro de él, con la prevención contenida en la resolución de las 14:54 horas del 26 de mayo de 2011, notificada a dicha parte el día 7 de junio siguiente (folio 7). Consecuentemente, el derecho pretendido prescribió. Con base en lo expuesto, salvo el voto, revoco la sentencia de que se conoce; acojo la excepción interpuesta; y declaro sin lugar la demanda, sin especial condenatoria en costas.

Orlando Aguirre Gómez

Nota de la magistrada Camacho Vargas:

La suscrita magistrada manifiesto que ha existido un descuido por parte del despacho judicial en el manejo de la notificación a la parte actora de la resolución que rola a folio 7. Aún cuando el trabajador señaló como medio para recibir notificaciones los estrados judiciales -según autoriza el ordinal 57 y 58 de la Ley de Notificaciones Judiciales-, fue notificado por correo electrónico el siete de junio de dos mil once (ver sello en la esquina inferior derecha del folio 7) sin que conste en el expediente memorial alguno que demuestre el cambio del medio para recibir notificaciones por parte del actor. Considero que no existe certeza en el cómputo del plazo de la **prescripción**, toda vez que la notificación de la resolución de las catorce horas y cincuenta y cuatro minutos del veintiséis de mayo de dos mil once es incierta por haberse realizado en un medio de notificación distinto al señalado por el actor. En consecuencia no puede declararse la **prescripción** de los derechos **laborales** de la parte actora.

Eva María Camacho Vargas**Res: 2014000894**

Yaz.-

2

EXP: 11-000105-1113-LA

Teléfonos: 2295-3671, 2295-3676, 2295-3675 y 2295-4406. Facsímile: 2257-55-94. Correos Electrónicos: imoralesl@poder-judicial.go.cr. y mbrenesm @poder-judicial.go.cr