

Universidad Latina de Costa Rica

Facultad de Ciencias Sociales

Ciudad Neilly



Licenciatura en Derecho

Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho de la Universidad  
Latina de Costa Rica

Tema

Consecuencias jurídicas generadas por el incumplimiento a los derechos y  
garantías económicas y sociales a los trabajadores de palma africana del  
Distrito de Laurel por parte de los patronos durante el año 2015.

Estudiante

Karla Nelly Jiménez Pérez

Ciudad Neilly, abril 2016.

## **Tribunal Examinador**

Esta tesis es aprobada por el Tribunal Examinador de la Carrera de Derecho de la Universidad Latina de Costa Rica, Sede Ciudad Neilly, como requisito para optar por el título académico de Licenciatura en Derecho.

---

Presidente del Tribunal Examinador

---

Tutora Licda. Marbiodal Saavedra Ramirez

---

Lector

---

Lector

---

Karla Nelly Jiménez Pérez  
Sustentante

## Declaración Jurada

Yo, Karla Nelly Jiménez Pérez cédula de identidad número: seis- trecientos setenta y nueve- seiscientos cuarenta y tres, estudiante de la Universidad Latina de Costa Rica, declaro bajo fe de juramento, consciente de las responsabilidades civiles y penales de esta acto, que este trabajo de investigación es de mi autoría, con el fin de presentar como tesis de grado, para obtener el título: Licenciatura en Derecho, el cual tiene como título; ***“Consecuencias jurídicas generadas por el incumplimiento a los derechos y garantías económicas y sociales a los trabajadores de palma africana del Distrito de Laurel por parte de los patronos durante el año 2015”.***

En este trabajo de investigación no se ha reproducido información parcial o total de otros autores, como si fuera propia por el investigador. Por el contrario, se ha fundamentado en el uso de: citas textuales, las informaciones de otros autores, consignando su origen. Por esta razón, libero a la Universidad Latina de Costa Rica, de cualquier responsabilidad en caso que esta declaración sea falsa.

Dado en Corredores, a los seis días del mes de agosto del año 2016.

---

Karla Nelly Jiménez Pérez  
Número de cédula 6-0379-0643

## **Agradecimiento**

Primero agradecer a Dios porque ha sido mi guía y me dio fe, salud, sabiduría y esperanza para seguir adelante y convertir en lo que un día fue un sueño, hoy ya es realidad.

A mis padres Josefina Pérez Rodríguez y Carlos Jiménez Tapia, quienes me dieron la vida, educación, amor, consejos, ayuda en los momentos difíciles y me han apoyado siempre, siendo un ejemplo para mí, inculcándome valores, principios, empeño, perseverancia, coraje para conseguir mis objetivos y que hoy me forman como persona, llevándolos siempre conmigo, a mi esposo Carlos Zapata González, quien también me brindó su apoyo constante durante este proceso.

Agradecer también a mis compañeros, profesores y amistades que siempre me mostraron su ayuda y afecto, al profesor Lic. Henry Granados Gamboa, por su esfuerzo y dedicación, quien con su conocimiento y paciencia, me guio durante la realización de esta tesis.

A mi tutora la Lic. Marbiodal Saavedra Ramirez, quien con su conocimiento, tiempo, paciencia y motivación me ha guiado durante estos meses para la culminación de esta tesis.

A todos los que me apoyaron para escribir y concluir esta tesis.

## **Dedicatoria**

Dedico de manera especial a Dios, quien debo este momento tan memorable en mi vida, por cada bendición que me ha dado, por darme unos excelentes padres quienes me han guiado siempre hacia lo mejor, y hoy se me permite disfrutar de un logro que también es de ellos, saber que se puede, que lo que se cree imposible se puede lograr.

“El éxito es la aplicación diaria de la disciplina.”

*Jim Rhon*

## Índice.

Contenido	Nº de página
<b>Tribunal Examinador</b> _____	<b>2</b>
<b>Declaración Jurada</b> _____	<b>3</b>
<b>Agradecimiento</b> _____	<b>4</b>
<b>Dedicatoria</b> _____	<b>5</b>
<b>Tabla de Cuadros y Gráficos</b> _____	<b>8</b>
<b>Capítulo I Introductorio</b> _____	<b>11</b>
<b>1.1. Antecedentes.</b> _____	<b>12</b>
1.1.1. Inicios del derecho laboral en el mundo. _____	12
1.1.2. Origen del derecho laboral en Costa Rica. _____	14
1.1.3. Cultivo de palma africana en Laurel de Corredores. _____	17
<b>1.2. Justificación</b> _____	<b>20</b>
<b>1.3. Planteamiento del problema</b> _____	<b>21</b>
<b>1.4. Alcances y limitaciones</b> _____	<b>21</b>
1.4.1. Geográficos. _____	21
1.4.2. Temporales. _____	21
1.4.3. Temática. _____	21
<b>1.5. Objetivos</b> _____	<b>22</b>
1.5.1. Objetivo General _____	22
1.5.2. Objetivos Específicos. _____	22
<b>CAPÍTULO II</b> _____	<b>23</b>
<b>MARCO TEÓRICO</b> _____	<b>23</b>
<b>2.1. Aspectos Generales en materia laboral.</b> _____	<b>24</b>
2.1.1. Principios generales en derecho laboral. _____	25
2.1.2. Del carácter de libertad y progresividad del trabajador. _____	25
<b>2.2. Derechos y garantías económicas y sociales de los trabajadores.</b> _____	<b>26</b>
2.2.1. El hecho social del trabajo. _____	26
2.2.2. Derecho al trabajo _____	27
2.2.3. Discriminación laboral. _____	29
2.2.4. Igualdad de condiciones laborales. _____	31
2.2.5. Derecho al seguro por enfermedad y riesgos al trabajo. _____	33
2.2.6. Principio de Garantías sociales. _____	34
2.2.7. Terminación del contrato laboral entre patrono y trabajador. _____	36
<b>2.3. Consecuencias por incumplimiento a leyes del trabajo.</b> _____	<b>38</b>

2.3.1.	Protección jurídica laboral.	38
2.3.2.	De la protección al trabajador.	41
2.3.3.	Incumplimiento a la legislación social.	42
<b>III CAPÍTULO</b>		<b>44</b>
<b>MARCO METODOLÓGICO</b>		<b>44</b>
3.1.	Tipo de investigación.	45
3.1.1.	Exploratorio.	45
3.1.2.	Descriptiva	45
3.1.3.	Explicativa	45
3.2.	Sujetos y fuentes de información.	46
3.2.1.	Sujetos.	46
3.2.2.	Fuentes de información.	46
3.3.	Variables de investigación.	46
3.3.1.	Variable N°1 Derechos y garantías económicas y sociales de los trabajadores.	46
3.3.2.	Variable N° 2 Causas del incumplimiento por parte de los patronos.	48
3.3.3.	Variable N° 3 Consecuencias por el incumplimiento a derechos laborales.	49
3.4.	Técnicas e instrumentos de investigación.	50
3.4.1.	Técnicas a utilizar.	50
3.4.2.	Lista de instrumentos a utilizar.	50
3.4.3.	Propuesta escrita del modelo de análisis que se empleará.	50
3.5.	Cronograma.	51
3.5.1.	Cronograma de actividades.	51
<b>CAPÍTULO IV</b>		<b>52</b>
<b>ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS</b>		<b>52</b>
4.1.	Cuestionario N° 1	54
4.2.	Cuestionario N° 2	54
4.3.	Cuestionario N° 3	54
4.4.	Cuestionario N° 4	54
<b>Conclusiones</b>		<b>142</b>
<b>Recomendaciones</b>		<b>145</b>
<b>Bibliografía.</b>		<b>146</b>
<b>ANEXOS</b>		<b>148</b>

## Tabla de Cuadros y Gráficos

<b>Títulos</b>	<b>Nº de páginas</b>
Cuadro N° 1 .....	55
Gráfico N° 1 .....	59
Gráfico N° 2 .....	60
Gráfico N° 3 .....	61
Gráfico N° 4 .....	62
Gráfico N° 5 .....	63
Gráfico N° 6 .....	64
Gráfico N° 7 .....	65
Gráfico N° 8 .....	66
Gráfico N° 9 .....	67
Gráfico N° 10 .....	68
Gráfico N° 11 .....	69
Gráfico N° 12 .....	70
Gráfico N° 13 .....	71
Gráfico N° 14 .....	72
Gráfico N° 15 .....	73
Gráfico N° 16 .....	74
Gráfico N° 17 .....	75
Gráfico N° 18 .....	76
Gráfico N° 19 .....	77
Gráfico N° 20 .....	78
Cuadro N° 2 .....	79
Gráfico N° 21 .....	80
Gráfico N° 22 .....	81
Cuadro N° 3 .....	82
Gráfico N° 23 .....	83
Gráfico N° 24 .....	84
Gráfico N° 25 .....	85
Gráfico N° 26 .....	86
Gráfico N° 27 .....	87
Cuadro N° 4 .....	88

Gráfico N° 28 .....	92
Gráfico N° 29 .....	93
Gráfico N° 30 .....	94
Gráfico N° 31 .....	95
Gráfico N° 32 .....	96
Gráfico N° 33 .....	97
Gráfico N° 34 .....	98
Gráfico N° 35 .....	99
Gráfico N° 36 .....	100
Gráfico N° 37 .....	101
Gráfico N° 38 .....	102
Gráfico N° 39 .....	103
Gráfico N° 40 .....	104
Gráfico N° 41 .....	105
Gráfico N° 42 .....	106
Gráfico N° 43 .....	107
Gráfico N° 44 .....	108
Gráfico N° 45 .....	109
Gráfico N° 46 .....	110
Gráfico N° 47 .....	111
Cuadro N° 5 .....	112
Gráfico N° 48 .....	113
Gráfico N° 49 .....	114
Cuadro N° 6 .....	115
Gráfico N° 50 .....	117
Gráfico N° 51 .....	118
Cuadro N° 7 .....	119
Gráfico N° 52 .....	120
Gráfico N° 53 .....	121
Gráfico N° 54 .....	122
Cuadro N° 8 .....	123
Gráfico N° 55 .....	124
Gráfico N° 56 .....	125
Gráfico N° 57 .....	126
Gráfico N° 58 .....	127
Cuadro N° 9 .....	128

Gráfico N° 59 .....	131
Gráfico N° 60 .....	132
Gráfico N° 61 .....	133
Cuadro N° 10 .....	134
Gráfico N° 62 .....	135
Gráfico N° 63 .....	136
Gráfico N° 64 .....	137
Cuadro N° 11 .....	138
Gráfico N° 65 .....	139
Gráfico N° 66 .....	140
Gráfico N° 67 .....	141

# **Capítulo I**

# **Introducctorio**

## **1.1. Antecedentes.**

### **1.1.1. Inicios del derecho laboral en el mundo.**

Las relaciones laborales surgieron desde tiempos antiguos relacionándose ya con el derecho laboral, donde la mano de obra se daba por medio de la esclavitud. Esto que con el paso de los años ha ido cambiando y así mejorando las condiciones obrero-patronales (Kurczyn, Reynoso, y Sánchez, 2010, p.19).

Posteriormente durante el siglo XIX, las relaciones laborales se regularon mediante contratos privados, al respecto menciona Chamocho y Ramos lo siguiente:

A fines de la Edad Media y comienzos de la Edad Moderna, más del 80% de una población ascendiente a nueve millones, se dedicaba al trabajo vinculado en la agricultura, con excepciones puntuales de pequeños propietarios libres que explotaban sus propias tierras. El resto de la población hispánica se dedicaba a los oficios menestrales, a la artesanía o al trabajo remunerado en la ciudad (12%), al ámbito eclesiástico (1%), o a la clase aristocrática (1,6%), quedando el resto para los grupos sociales mudéjares, moriscos o judíos (Chamocho y Ramos, 2013, p.63).

Luego nos siguen diciendo estos autores:

Hasta el siglo XIX, el contrato que vinculaba la relación de trabajo entre empleadores y empleados, tenía carácter privado y venía regulado por el derecho civil de obligaciones, a través de dos figuras contractuales: el arrendamiento de servicios y el contrato de obra. Los códigos contemporáneos, comenzando por el código civil francés de 1804, incorporaron en su derecho de obligaciones y contratos esta vieja modalidad contractual procedente del derecho romano. Inicialmente no supuso una realidad diferente y autónoma laboral, pero permitió que, gracias a la consolidación del principio de libertad de trabajo, con el tiempo se fuera fraguando un contrato autónomo específico laboral, hasta consolidar a finales del siglo XIX, la libertad de contratación y la progresiva aparición de normas específicas laborales, y de ahí al contrato de trabajo y al derecho que lo regula (Ídem p.23).

Con las regulaciones laborales, la jornada que era de 17 horas durante la Revolución Industrial pasaron a partir del 1º de mayo de 1886 a ser de 8 horas diarias, jornada que se consolida con el Pacto de Versalles de 1919, tratado que dio fin a la Primera Guerra Mundial (Machicado, 2010, p. 9.).

El derecho social nace en el siglo XIX con mucha fuerza en el ámbito laboral y de seguridad social, esto procedente de la Revolución Francesa, puesto que se fue creando la necesidad de regular garantías sociales consideradas como fundamentales y estos a su vez se conformaron como garantías laborales, entre ellos destacan el derecho a un empleo o trabajo digno, a un salario por la prestación laboral, a la protección social, a la jubilación, a un seguro de desempleo, a bajas por maternidad, enfermedad o accidentes.

Un gran avance al Derecho del Trabajo inicio con las Constituciones Políticas de Europa y América, donde surgieron gran cantidad de los derechos laborales, entre ellos la Constitución Mexicana en el año de 1917, que fue la primera en América (Kurczyn, Reynoso, y Sánchez, 2010, p.p.24-26).

Con base en lo anterior la estabilidad laboral tema de gran importancia para los trabajadores y vista como una garantía, surgió también con una de las primeras manifestaciones de la Constitución Política de los Estados Mexicanos de 1917, naciendo después de la Segunda Guerra Mundial (Umaña, 1991, p.79-81).

El resultado a todos los movimientos dados en materia laboral hizo que naciera la Organización Internacional del Trabajo en adelante OIT, algunos hechos que antecedieron fueron: la Revolución Industrial, las revoluciones latinoamericanas de independencia realizadas a mitad del siglo XIX, la abolición de la esclavitud en las Colonias Inglesas que sucedió en el año 1833, francesas en el año 1848, la holandesa para el año de 1863 y la Revolución Francesa que surgió en el año de 1789 (Kurczyn, Reynoso, y Sánchez, 2010, p.p.19-20).

La Organización Internacional del Trabajo en sus siglas OIT, fue creada en 1919, promovida por el Tratado de Versalles, con el fin de que existiera justicia social, sobre todo por el pasado donde hubo explotación de los trabajadores en los países que habían sido industrializados en aquella época (Organización Internacional del Trabajo, 2015, párr.1-13).

Esta Organización fue impulsada para que existiera igualdad en las condiciones laborales de ese momento.

La primera Conferencia Internacional del Trabajo se dio en Washington en el mes de octubre de ese mismo año en que fue creada, dando inicio con seis convenios referentes a horas de trabajo en la industria, protección de la maternidad, desempleo, trabajo nocturno de las mujeres y menores en las industrias y la edad mínima.

La OIT estableció su sede en Ginebra en el año de 1920, teniendo como primer presidente al señor Albert Thomas. Adoptando 16 convenios internacionales del trabajo y 18 recomendaciones en un periodo de 2 años. Esto provocó que se diera cierta controversia ya que se pensaba que eran una

gran cantidad, sin embargo la OIT, dejando en claro manifestó que esta reglamentación se extendía también para el sector agrícola.

Para el año de 1925 fue creada una comisión de expertos para la supervisión de la aplicación de las normas de la OIT, dicha delegación hasta la fecha está vigente y se conforma por juristas independientes encargados de revisar los informes de los gobiernos.

Durante 1939, asumió el cargo Jhon Wimant, que por motivos de la Segunda Guerra Mundial, tuvo que establecer temporalmente la sede de la OIT en Montreal, Canadá, esto para mayo de 1940 específicamente.

La OIT en 1946 fue de gran importancia cuando se inició la constitución de la Organización de las Naciones Unidas.

Para la época de 1948 bajo la presidencia de Edward Phelan, se desarrolló el Convenio No. 87, regulando el tema de la libertad sindical y la protección del derecho sindical, como medida importante para la parte obrera.

Entre los años de 1948 y 1970, los países miembros de la OIT se duplicaron, lo que fomentó la creación de un Instituto Internacional de Estudios Laborales con sede en Ginebra y también un Centro Internacional de Formación en Turín, en 1965. Ya en 1989, esta Organización dio mayor énfasis a la justicia social, con el desarrollo de más actividades fuera de la sede en Ginebra.

De esta manera la Organización Internacional del Trabajo, se ha enfocado en lograr objetivos de desarrollo, incluyendo como principio fundamental la reducción del índice de pobreza a la mitad para el año 2015.

### **1.1.2. Origen del derecho laboral en Costa Rica.**

Para el siglo XIX, en Costa Rica existió la llamada Secretaría de Trabajo y Previsión Social, durante este periodo se dieron muchos acontecimientos en el país que se describen a continuación, dando esto como resultado mejorar las condiciones a los trabajadores (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2015, p.p.4-8).

En octubre de 1888, se presentó la primera huelga en el país impulsada por obreros Italianos quienes eran trabajadores de la construcción del ferrocarril al Atlántico, dicha huelga fue originada por el incumplimiento con el pago a tiempo de los salarios y además las condiciones de trabajo provocaban que los trabajadores fallecieran.

A raíz de las condiciones vividas en ese momento la iglesia católica en aras de brindar protección a los trabajadores por la situación, emite un documento llamado Carta Pastoral sobre el "Justo Salario de los Jornaleros y Artesanos" creada el 5 de setiembre de 1893.

A mediados del siglo XX se dieron las primeras luchas promotoras de las jornadas de trabajo para que fueran desarrolladas en menor tiempo como ya se hacía en los Estados Unidos y Europa.

A raíz de lo anterior para 1902, se impulsa la jornada de 8 horas únicamente en el sector público, sin embargo esto provocó que para el año de 1904, muchos gremios reclamaran que ésta jornada se aplicara para todos los trabajadores de Costa Rica.

Para esa época existió una amplia legislación social que fue de importancia para regular las relaciones laborales de esa época, entre ellas la Ley No. 81 del 20 de agosto de 1902 y la Ley de Alquiler de Servicios Agrícolas, Domésticos e Industriales.

Con todo el surgimiento que se estaba dando en el país en este periodo a nivel laboral se emprendieron más leyes, beneficiando a los trabajadores, entre ellas destaca la Ley No. 11 del 22 de octubre de 1922, que estableció la obligación del patrono de garantizar una suma de dinero para los beneficiarios o sucesores legales, efectiva en casos de muerte o inutilización de algún órgano del trabajador, o por lesión o enfermedad temporal (Umaña, 2010, p.3), otra de ellas fue la Ley de Accidentes del Trabajo, crea el 28 de octubre de 1924. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2015, p.p.4-8).

Por otro lado el señor Carlos María Jiménez Ortiz, diputado de esa época, dio inicio a la lucha para impulsar la creación de leyes laborales, tras varios intentos y sobre todo dificultades presentadas para junio de 1928 se aprueba en el Congreso la creación de la Secretaría de Trabajo y Prevención Social y la de Agricultura, para el 27 de junio de 1928 se firmó la Ley No. 33, publicada en la Gaceta No. 149, el 4 de julio de 1928, donde se daba oficialmente la creación de la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y Previsión Social, en el cual debía impulsar como primer proyecto el desarrollo del Código de Trabajo, leyes relacionadas y de seguridad social.

Otra ley reguladora de la legislación laboral fue la Ley No. 166 del 26 de agosto de 1929, determinando la jornada de trabajo de ocho horas diarias.

Una de las luchas generadas posteriormente fueron las del salario mínimo, y para el 19 de noviembre de 1933, se creó la ley que vino a regular este principio, indicando en su primer artículo "Ningún trabajador adulto podrá ser remunerado en el territorio de la República con un jornal inferior a un colon" (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2015, p.p.4-8).

El 28 de agosto de 1936, la Ley No. 84 estableció la gratuidad del transporte para los trabajadores, en el interior del país y el 24 de febrero de 1937, se creó la Ley No. 6 reglamentado el derecho de hospitalización de los trabajadores bananeros (Umaña, 1991, p.3).

En mayo de 1942, nuevamente y ya en su segundo periodo como diputado el señor Carlos María Jiménez Ortiz, y como presidente de la República el Dr. Rafael Ángel Calderón Guardia, firma éste un decreto para

formar un grupo encargado para desarrollar el proyecto de creación del Código de Trabajo, donde sería integrado por 5 personas y presidida por el Secretario de Trabajo y Previsión Social (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2015, p.p.4-8).

El resultado de esa comisión para el año de 1943, fue la presentación ante la Asamblea Legislativa el proyecto del Código de Trabajo, a pesar de pasar situaciones negativas en el plenario, fue aprobado el 27 de agosto de 1943, rigiendo el 15 de setiembre de 1943, permitiendo mayor solidez de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, ya que este código regularía sus funciones como entidad encargada de velar por las condiciones laborales.

El Código de Trabajo, vinculante para las relaciones obrero-patronales, descritas ahí las obligaciones y deberes de los empleadores y trabajadores de Costa Rica, así también todo lo referente a contrato de trabajo, salario mínimo, pago de feriados, horas extras, vacaciones, aguinaldo, prestaciones laborales y riesgos del trabajo, este Código fue basado en algunas doctrinas de la Iglesia Católica, el Código de Malinas, convenciones, recomendaciones y leyes de la Organización Internacional del Trabajo, legislación de Chile, México, Venezuela, España, Argentina y Estados Unidos (Umaña, 1991, p.p.3-4).

Dentro de los derechos otorgados a los trabajadores están las jornadas laborales, su limitación fue uno de los logros establecidos en esa época y un deseo por la parte trabajadora, en algunos países inclusive la reducción de las jornadas laborales es un tema reciente (Ibídem p.31).

Otra de las garantías importantes en la legislación laboral fue el tema de las vacaciones en el año de 1943, lo que además fue un importante logro de la parte trabajadora, concediendo el disfrute de dos semanas de vacaciones por cada cincuenta semanas de servicios continuos del trabajador, vacaciones que eran remuneradas, el fin de conceder vacaciones era de dar un descanso al trabajador para que repusiera energías gastadas por las labores desempeñadas, no debían haber excepciones para conceder vacaciones a la parte trabajadora, donde se derivan además ciertos principios fundamentales al tema, entre ellos, universalidad, duración, remuneración y adquisición (Ibídem, p.p.32-35).

La Constitución Política de Costa Rica de 1949, incorporó dentro de sus capítulos las garantías sociales que señalan el trabajo como un derecho y una obligación, la libertad de elección, el salario mínimo, la jornada laboral, vacaciones, libertad de sindicalización, obligación del patrono de indemnizar cuando despida injustificadamente, adopción de medidas de higiene y seguridad laboral, la no discriminación salarial o mayores ventajas entre costarricenses y extranjeros, además la protección a las mujeres y los niños, la administración de los seguros sociales regulados por la Caja Costarricense del Seguro Social, y por último los derechos expuestos son irrenunciables, procurando justicia social entre los habitantes (Asamblea Legislativa, Costa Rica, 2011, p.p. 26-30).

Como parte del surgimiento que seguía dándose en el ámbito laboral, el 03 de marzo de 1995, se dicta la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia el objetivo de esta ley es prohibir y sancionar el acoso u hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón del sexo, contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales (Asamblea Legislativa, Costa Rica, 1995).

Para el 18 de febrero del año 2000, se creó la Ley de Protección al Trabajador, teniendo como objetivo crear y establecer el marco para regular los fondos de capitalización laboral propiedad de los trabajadores, además de universalizar las pensiones para las personas de la tercera edad en condición de pobreza y establecer los mecanismos para fortalecer el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte de la Caja Costarricense del Seguro Social como principal sistema de solidaridad en la protección de los trabajadores (Asamblea Legislativa, Costa Rica, 2000).

El 06 de agosto del 2001, se incorpora un nuevo título, el Undécimo al Código de Trabajo donde se prohíbe toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, género o religión, mediante la Ley No. 8107, progreso significativo para la protección de la clase trabajadora de nuestro país, a fin de adecuar la legislación vigente a los principios contenidos en los artículos 33, 56 y 57 de la Constitución Política de Costa Rica, así como en diversos instrumentos de derechos humanos internacionales (Asamblea Legislativa, Costa Rica, 2001).

Como parte de los avances que seguían siendo del derecho laboral costarricense, nace el 3 de febrero del 2011, la Ley No. 8922 sobre la prohibición del trabajo peligroso e insalubre para personas adolescentes trabajadoras, siendo su principal objetivo la protección especial a los adolescentes mayores de quince años y menores de dieciocho años de edad, garantizando plena igualdad de oportunidades, de remuneración y de trato en materia de empleo y ocupación, estableciendo además una lista de actividades, ocupaciones o tareas prohibidas para este grupo de personas (Asamblea Legislativa, Costa Rica, 2011).

### **1.1.3. Cultivo de palma africana en Laurel de Corredores.**

La región de Coto Sur<sup>1</sup>, dedicada exclusivamente a la producción de banano, para los años 70, producción que fue impulsada por la Compañía Bananera de Costa Rica, se vio afectada por una situación fitosanitaria en esa época motivo para que fuera abandonada por dicha compañía, esto a principios de la década de los setenta, algunas áreas de explotación de este cultivo tuvieron que ser vendidas a personas particulares (Instituto de Desarrollo Agrario, 1988, p.p.8-13).

---

<sup>1</sup> La Zona de Coto sur: la región Coto Sur es una zona geográfica nombrada así por la Compañía Bananera para las fincas del cantón de Corredores en los que había cultivo de palma africana.

Esta situación provocó que se iniciaran despidos masivos por parte de la Compañía Bananera, en el año de 1970, la mayoría de trabajadores que fueron despedidos optaron por ocupar terrenos que se encontraban en abandono, esto como una medida de presión.

En 1974, fue un año difícil para esta zona del país debido a la inestabilidad social, situación que era imperante, surgiendo más despidos por parte de la Compañía Bananera.

A raíz de lo acontecido antiguos trabajadores de esta empresa decidieron organizarse para invadir fincas que en ese momento no habían sido explotadas, se encontraban vendidas o eran reservas.

Fue en 1975, que el Instituto de Desarrollo Agrario en adelante IDA por sus siglas, realizó programas para brindar asesoramiento técnico y operativo, sobre tenencia de tierras, para establecer familias campesinas, además brindar materiales para sus viviendas y valorando opciones para que estas personas dieran inicio al proceso de cultivos y producción de las tierras, ya que la principal actividad de la zona es la agricultura, habiendo unas 27,500 hectáreas entre los cantones de Corredores y Golfito.

Todo esto hizo que el Gobierno tuviera mayor acercamiento con el proyecto que se estaba generando en la Zona de Coto Sur, y concediera al IDA mayor crecimiento en el tema, por lo que el Instituto tuvo que optar por preparar técnicos y cubrir con el presupuesto brindado el desarrollo de esta región.

Fue de esta manera como las condiciones económicas, el desarrollo de empleo y calidad de vida de los habitantes de la zona mejoró, además se reflejó un aumento en la producción año a año.

El cultivo de palma africana surgió debido que tenía características favorables, entre ellas: rentable económicamente, resistente a las variaciones climáticas, no requería de mucha inversión a nivel de mano de obra, además en ese momento se daba una escasa producción de aceite vegetal a nivel mundial, siendo otro factor determinante.

Sin embargo, el proyecto que parecía que iba a mejorar la economía de la región en esa época presentó dificultades y mucha resistencia, uno de ellos sería que los campesinos no confiaban en ese cultivo ya que era nuevo, temían arriesgar en algo a lo que no se habían dedicado. Esta misma desconfianza la tuvieron las entidades bancarias por la misma razón, no se arriesgarían a extender créditos sobre una agricultura nueva, donde el financiamiento era a largo plazo, desconociendo el resultado de la producción.

La buena marcha que se estaba dando entre los agricultores y el IDA, fue motivo para que en ese momento el Banco Nacional de Costa Rica, empezara a tramitar créditos para agricultores que deseaban dedicarse al cultivo de palma africana.

Este proyecto ya fue adquiriendo el apoyo de otras entidades bancarias y sobre todo empezó a tener el apoyo del Gobierno de Costa Rica. Dicho proyecto agroindustrial fue el más grande que desarrolló el IDA, beneficiando así a 1800 familias un aproximado de 12600 personas, se estimaba que alrededor de 4500 hectáreas serían sembradas, contando ya en ese momento con 1450 hectáreas cultivadas. El proyecto fue aprobado por la ley No. 7062, todo se dio mediante un contrato de préstamo de casi tres mil millones de colones.

Una vez realizada la siembra de esas 4500 hectáreas de palma africana, se promovería la realización de una planta extractora de aceite.

La proyección que se tenía sobre dicha planta era de extraer 25 toneladas por hora de aceite de palma, la misma sería administrada por socios, y su modelo como empresa sería una cooperativa.

Para el 03 de mayo de 1986, nació la primera cooperativa de la zona enfocada a la producción de palma africana, la misma con el nombre de Cooperativa de Agricultores de Palma Aceitera, COOPEAGROPAL R.L (Coopeagropal R.L., 2015, párr.1-4).

Esta Cooperativa inició su proceso únicamente con un almacén de insumos y funcionaba como una intermediaria de venta de la fruta entre los asociados a la misma en ese momento y otras empresas. Coopeagropal R.L., con aras de alcanzar un mayor crecimiento en la zona, para 1991 inició con la construcción de caminos, drenajes y puentes para el desarrollo de la actividad. En 1993, entró en funcionamiento una planta extractora de aceite crudo, lo que permitió fomentar su cadena de valor y acelerar el ritmo de desarrollo de la región.

En 1997 entra en marcha la primera refinería, planta de fraccionamiento y área de producto terminado. Para el año 2006 inicia la operación de la segunda refinería con el fin de aumentar el volumen de producción de productos derivados de la palma para el mercado nacional e internacional como lo son el aceite, mantecas, margarinas y graneles para la industria bajo marcas propias que generando mayor valor agregado (Oscar Solano Redondo, comunicación personal, 29 de octubre de 2015, 9:59 a.m.).

Con el desarrollo de la planta de extracción de palma, seguido de los procesos de refinería y producto terminado, fue motivo para que los agricultores de esa época tomaran la decisión de sembrar palma africana en sus fincas en la zona, ocurriendo con esto un aumento considerable de siembra, en el año de 1988 este cultivo manejaba un aproximado de 10,000 hectáreas de palma africana cultivada. (Instituto de Desarrollo Agrario, 1988, p.p.8-13).

El cultivo de la palma aceitera recientemente ha crecido de 57,000 hectáreas en el año 2010 a 67,562 para el 2013 y un estimado de 71,500 hectáreas para el cierre del 2014. Un factor de éxito es que el 63.7% de las

áreas sembradas están en manos de pequeños productores independientes y cooperativas (Cámara Nacional de Productores de Palma, 2015, p.1).

Este cultivo para el 2013 ha presentado algunas crisis financieras que se ha visto más recurrentemente induciendo a menos compra/consumo debido a la baja en los precios de mercado establecido en su mayor proporción el precio internacional del aceite crudo Cif Rotterdam y por otra parte la enfermedad flecha seca sin asistencia por parte del Estado a pequeños productores, ocasionando esto preocupación para este sector.

Debido a la actividad de Coopeagropal, se estima que hay alrededor de 341 productores dedicados al cultivo de palma africana en el distrito de Laurel., teniendo para el 2015 un aproximado de 500 trabajadores directos. Además hay cerca de 4000 empleos de forma indirecta entre los que destacan peones agrícolas y transportistas de frutas. (Coopeagropal R.L., 2015, archivo Recursos Humanos).

## **1.2. Justificación**

En Costa Rica, debido a la posición de autoridad que tiene la figura del empleador, es importante evitar que se den abusos en materia laboral, específicamente abusos en los derechos y garantías económicas - sociales, como por ejemplo el no pago del salario mínimo, vacaciones, horas extras, días feriados, días de descanso, pago de extremos laborales, entre otros, teniendo el empleador que apegarse a la normativa legal vigente.

El país ha adoptado algunas de las normas internacionales del trabajo, las cuales han venido a ser reguladoras de este tema, manteniendo como objetivo fundamental el desarrollo de las personas en su calidad de seres humanos y contribuyendo que la OIT en conjunto con el Estado garanticen la aplicación de los convenios que ratifica.

La inestabilidad laboral que debe ser afrontada por los trabajadores, al existir un alto grado de desocupación reflejado a nivel de país, se muestra también en el distrito de Laurel de Corredores, y que a raíz de ciertas circunstancias presentadas en esta región ha ido en incremento, siendo desventajosa tanto para el empleador como para el trabajador de este sector, entre ellas, una baja en los precios de aceite a nivel internacional que afectan igualmente los costos por tonelada de fruta, así también enfermedades que ha presentado la palma, siendo mayormente la denominada “flecha seca”, se refiere a un grupo de síntomas, en donde las hojas jóvenes normalmente desarrollan un amarillamiento parcial, y las flechas aparecen con pudriciones parciales, caracterizada por la muerte temporal de la palma, donde las plantaciones con esta enfermedad no producen la fruta, estos dos puntos como relevantes y que han marcado grandemente esta agricultura, conllevando a una afectación económica directa de los productores.

El presente trabajo contribuye a identificar el cumplimiento de los patronos específicamente del sector agrícola de palma africana, para la aplicación de los derechos y garantías sociales, establecidas, existiendo leyes, tratados y convenios especiales que regulan este tema, beneficiando a los trabajadores analizados y personas involucradas en el manejo de situaciones laborales, entre ellas patronos, representantes del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, personas juzgadoras, para administrar las leyes a estas personas vulnerables.

Este estudio además nace con la necesidad de dar a conocer si existe ilegalidad por parte de los patronos en cuanto a legislación laboral y a raíz de que se da, sumado a esto que la zona no cuenta con muchas fuentes de empleo.

Esta investigación se realiza también, con el fin de cumplir con los requisitos para optar por el grado de Licenciatura en Derecho de la Universidad Latina de Costa Rica.

### **1.3. Planteamiento del problema**

En la presente investigación se planteará la siguiente interrogante.

¿Cuáles son las consecuencias jurídicas generadas por el incumplimiento de los derechos y garantías económicas y sociales a los trabajadores de palma africana del distrito de Laurel por parte de los patronos?

### **1.4. Alcances y limitaciones**

#### **1.4.1. Geográficos.**

Para realizar este estudio se comprenderá a los trabajadores del cultivo de palma africana del distrito de Laurel, cantón de Corredores, provincia de Puntarenas. Este distrito cuenta con una población de 9148 en total, donde 4628 son hombres y 4520 son mujeres dato del censo realizado en el 2011 por el Instituto Nacional de Estadística y Censo.

El distrito de Laurel tiene una extensión de 185 Km<sup>2</sup> y limita al norte con los distritos de Corredores y Canoas, al este con el distrito de la Cuesta, al sur con la República de Panamá y al oeste con el cantón de Golfito.

#### **1.4.2. Temporales.**

Esta investigación comprenderá los periodos de enero a diciembre del dos mil quince.

### **1.4.3. Temática.**

Este trabajo se efectuará tomando en cuenta a los patronos y trabajadores del cultivo de palma africana, considerando como primer variable las consecuencias de la no aplicación de la legislación laboral respetando el marco jurídico, y como segunda variable el cumplimiento de los derechos y garantías económicas y sociales.

## **1.5. Objetivos**

### **1.5.1. Objetivo General**

Analizar las consecuencias jurídicas generadas por el incumplimiento de los derechos y garantías económicas y sociales a los trabajadores de palma africana del distrito de Laurel por parte de los patronos durante el periodo 2015.

### **1.5.2. Objetivos Específicos.**

Identificar los derechos y garantías económicas y sociales que son irrespetadas por los patronos a los trabajadores de palma africana del distrito de Laurel reconocidas por organismos nacionales e internacionales.

Determinar las causas que provocan los incumplimientos detectados anteriormente.

Describir las consecuencias positivas y negativas generadas por los incumplimientos descubiertos.

# **CAPÍTULO II**

# **MARCO TEÓRICO**

## **2. Marco Teórico**

### **2.1. Aspectos Generales en materia laboral.**

El derecho es aquel conjunto de normas eficaces que regulan la conducta de los hombres en sociedad, creadas para el acatamiento obligatorio y el propósito de organizarse para lograr el orden, la seguridad, la armonía colectiva, la igualdad y la garantía del bienestar común, evitando que exista anarquía (Soto, 2010, p.13).

Como derecho laboral se menciona que es la especialización que regula leyes, normas, reglamentos y jurisprudencia de los tribunales y de la Sala Constitucional, la existencia y el funcionamiento de las relaciones entre las personas que fungen como patronos y trabajadores, reglamenta además los derechos y obligaciones que tiene cada una de las partes que trabaja o de los patronos (Fournier, 2013, p.8).

Los tratados internacionales constituyen una fuente directa de regulación de los derechos laborales siendo instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen unos principios y unos derechos básicos en el trabajo. Las normas se dividen en convenios, que son tratados internacionales legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros, o recomendaciones, que actúan como directrices no vinculantes. En muchos casos, un convenio establece los principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican, mientras que una recomendación relacionada complementa al convenio, proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación (Organización Internacional del Trabajo, 2015, párr. 3)

La ley es la principal fuente del derecho siendo una regla, norma o precepto de la autoridad pública, que manda, prohíbe o permite algo. (Cabanellas, 2001, p.233). El Código de Trabajo, es el ordenamiento jurídico que regula los derechos y obligaciones de los patronos y trabajadores con ocasión del trabajo, de acuerdo con los principios cristianos y de Justicia Social. (Asamblea Legislativa de Costa Rica, 2013, p.11)

Dado lo anterior se puede dar una relación jurídica laboral, siendo aquella que surge entre patrono y trabajador (a) y es materializada con un contrato laboral, donde se originan una serie de derechos y obligaciones de ambas partes, mientras el vínculo contractual esté vigente y debe tener la presencia de tres elementos fundamentales: prestación personalísima del

servicio por parte del trabajador, remuneración al trabajador y subordinación jurídica, siendo esta última la potestad del patrono de dar órdenes (Retana, 2011, p.43).

El Código de Trabajo define para trabajador y patrono lo siguiente: Patrono, es toda persona física o jurídica, particular o de Derecho Público, que emplea los servicios de otra u otras, en virtud de un contrato de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo. Y para trabajador establece, es toda persona física que presta a otra u otras sus servicios materiales, intelectuales o ambos géneros en virtud de un contrato de trabajo expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo (Asamblea Legislativa, 2013, p.p.11-13).

### **2.1.1. Principios generales en derecho laboral.**

El Derecho laboral es una rama cuyos principios y normas jurídicas tienen por objeto la tutela del trabajo humano realizado, es por eso que nacen varios de estos que son fundamentales y básicos. Que se derivan de la Constitución Política, por lo que tienen más valor, jerarquía política y mayor fuerza de aplicación que una simple ley o reglamento es por ello que nacen características particulares (Fournier, 2013, p.p.-5)

Uno de estos principios es el carácter irrenunciable, según el cual los derechos laborales no se pueden renunciar ni voluntaria ni forzosamente; no pueden ser eliminados ni dejados sin efectos, de modo que, aunque en un contrato el trabajador haya firmado aceptando que no tendrá derecho a un salario mínimo o a vacaciones, es cláusula será nula e inválida.

Otro principio sería el de imprescriptibilidad, la Sala Constitucional, ha determinado que los derechos de la persona trabajadora no prescriben mientras esté vigente el contrato de trabajo, mientras se mantenga la relación laboral con el mismo patrono. El plazo para que puedan prescribir los derechos fundamentales empieza a regir hasta después del momento en que ha finalizado la relación laboral y el contrato de trabajo, sea por renuncia, despido o jubilación, concluyendo hasta 6 meses o 1 año después de esa fecha.

En las leyes laborales se establecen un conjunto mínimo de garantías y principios fundamentales que son necesarios para ejercer cualquier trabajo dentro del país.

Dentro de derecho laboral también encontramos el principio in dubio pro operario, que es “en la duda, a favor del trabajador” regulado específicamente el artículo 17 del Código de Trabajo, de conformidad con la doctrina al interpretarse y aplicarse los preceptos laborales, debe tenerse especialmente en cuenta el interés de los trabajadores y la conveniencia social, para proteger por encima de todo la paz social y el buen entendimiento entre patrono y trabajador.

### **2.1.2. Del carácter de libertad y progresividad del trabajador.**

Los convenios internacionales de la OIT, números 107 y 122 prohíben el trabajo forzoso u obligatorio, en este sentido también el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos artículo 8.3., la Convención Americana sobre Derechos Humanos artículos 6, 7 y 24 o Pacto a San José, artículos 3 y 23 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, artículo 6 del Pacto Internacional de derechos Económicos y Sociales, finalmente el artículo 1 del Convenio 105 de la OIT.

La Constitución Política de Costa Rica, establece el principio de que el trabajador es por su esencia libre, lo que significa que las personas pueden elegir la actividad a desempeñar que más le parezca (May, 2010, p.26).

La libertad en el trabajo demuestra que el trabajador no está obligado a laborar y que puede renunciar en cualquier momento pues de lo contrario de existir coerción se estaría frente a una especie de esclavitud con motivo del trabajo.

El carácter libre y voluntario también se constituye en el Código de Trabajo costarricense, siendo imposible obligar al trabajador a brindar un trabajo contra su voluntad

Sobre la libre elección del trabajo, la Sala Constitucional ha manifestado:

El artículo 56 de la Constitución contiene una doble declaración; una, la de que el trabajo es un derecho del individuo y otra, la de que el Estado garantiza el derecho de libre elección del trabajo que en su conjunto constituyen la denominada "Libertad del Trabajo". Esa libertad significa que el individuo está facultado para escoger entre la multitud de ocupaciones lícitas la que más le convenga para la consecución de su bienestar y correlativamente, el Estado se compromete a no imponerle una determinada actividad y respetar su esfera de selección" Voto 877-95.

En tercer lugar está el carácter progresivo del trabajador, donde el trabajo será la vía de superación, progreso y desarrollo, que tienen las personas, siendo esto un mecanismo de realización personal, donde el principio de progresividad afirma que el derecho social una vez reconocido puede mejorar, pero nunca desmejorarse (May, 2010, p.32).

## **2.2. Derechos y garantías económicas y sociales de los trabajadores.**

### **2.2.1. El hecho social del trabajo.**

Nos indica Vega, que el cambio de la concepción del papel del Estado en la economía y en la sociedad, los intercambios comerciales mundiales, así como las innovaciones tecnológicas y empresariales ha influido de forma notable en la percepción de la normativa laboral y en cual debe ser su papel en el ámbito nacional e internacional (Vega, 2005, p.21).

La Declaración de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas en sus siglas ONU, considerada como el fundamento de los derechos humanos, supone el primer reconocimiento universal de que los derechos básicos y las libertades fundamentales son inherentes a todos los seres humanos, inalienables y aplicables en igual medida a todas las personas, y que todos y cada uno de nosotros hemos nacido libres y con igualdad de dignidad y de derechos. Independientemente de nuestra nacionalidad, lugar de residencia, género, origen nacional o étnico, color de piel, religión, idioma (ONU, 2015, párr.1-2).

De esta manera también ratifica en el artículo 23, los siguientes derechos que toda persona trabajadora tiene:

1. Derecho al trabajo.
2. Libre elección de su trabajo.
3. Condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo
4. A la protección contra el desempleo.

Igual toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a:

5. Igual salario por trabajo igual. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
6. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Cada uno de estos derechos se amplía a continuación.

### **2.2.2. Derecho al trabajo**

Sobre un carácter humanitario del trabajo May indica que el trabajo no es una mercancía. Es un deber ético, moral, un compromiso ineludible con la sociedad, y elemento organizador de la misma (May, 2010, p.33).

Expuesto lo anterior la OIT, entidad que promueve los derechos laborales y su protección, mantiene como objetivo fundamental hoy en día promover las oportunidades para que todas las personas puedan obtener un trabajo decente y productivo, en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad (Casale, Sivananthiran, 2011, p.20).

En donde la expresión de trabajo decente resume las aspiraciones de la vida activa de las personas, aspiraciones de tener oportunidades e ingresos, derechos, voz y reconocimientos, estabilidad familiar, desarrollo personal, justicia e igualdad.

Por tanto estas diversas dimensiones de trabajo decente fortalecen la paz social en las comunidades y en la sociedad en general.

La OIT adopta como objetivos estratégicos:

- mantener los derechos y principios fundamentales en el trabajo, donde contribuye a este marco jurídico, elaborando y promoviendo unas normas internacionales del trabajo orientadas a garantizar que el crecimiento económico y el desarrollo vayan de la mano de la creación de trabajo decente (Organización internacional del Trabajo, 2015).

-oportunidades de empleo y de ingresos, la protección social y la seguridad social, identificando estrategias que pueden ayudar a generar y sostener el trabajo e ingreso decente, incluidas en un Programa Mundial del Empleo que ha sido desarrollado por los tres mandantes de la OIT los empleadores, trabajadores y gobiernos, el objetivo principal del Programa es lograr que el empleo ocupe un lugar central en las políticas económicas y sociales.

- tripartismo y dialogo social, desempeñando un papel decisivo en alcanzar el objetivo de la Organización de promover oportunidades para que mujeres y hombres obtengan trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. La definición de diálogo social de la OIT incluye todos los tipos de negociación, consulta e intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores sobre temas de interés común, siendo válidos para hombres y mujeres que trabajan en la economía formal e informal, la manera en que se efectúa este diálogo social varía de acuerdo al país y la región, puede tratarse de un proceso tripartito, en el que el gobierno interviene como parte oficial en el diálogo, o bien consistir en relaciones bipartitas establecidas exclusivamente entre los trabajadores y las empresas, con o sin la participación indirecta del gobierno

Como parte de los convenios internacionales promovidos por la OIT el número 122, tiene como objetivo estimular el crecimiento y desarrollo económicos, elevar el nivel de vida, satisfacer las necesidades de mano de obra y resolver el problema del desempleo y el subempleo, donde cada miembro de la Organización deberá dar importancia a una política activa para fomentar el pleno empleo, siendo productivo y sobre todo libremente elegido, además deberá garantizar libertad para escogencia del empleo y que cada trabajador posea todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga, sin que interfiera raza, color, sexo, opinión política, religión, procedencia nacional u origen social (Organización Internacional del Trabajo, 2015, p.2).

En el convenio internacional número 156 señala el derecho a desempeñarse en un empleo sin ser objeto de discriminación, a elegir libremente el propio empleo y a ofrecer orientación e impartir formación para promover el acceso al empleo de este tipo de trabajadores, siendo su principal objetivo trabajadores con responsabilidades hacia los hijos a su cargo, cuando tales responsabilidades limiten sus posibilidades de prepararse para la actividad económica y de ingresar, participar y progresar en ella, o con respecto a otros miembros de la familia que evidentemente necesiten el cuidado y sostén (idem, 2015, p.3).

En Costa Rica el capítulo de garantías sociales y el Código de Trabajo, adoptan igualmente el concepto de derecho al trabajo, dejando de considerar el trabajo como mercancía, al eliminar la figura civil de arrendamiento de servicios, y para entonces se califica como una forma de realización del ser humano y el derecho da protección y garantía, cuidando de que no se menoscabe ni la dignidad ni la libertad de la persona (May, 2010, p.21).

La Constitución Política de Costa Rica en el artículo 56, ratifica con una visión humanista lo siguiente.

“El trabajo es un derecho del individuo y una obligación para con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil la que será debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo” (Asamblea Legislativa de Costa Rica, 2011, p.26).

La Sala Constitucional en el voto 022-95, ha indicado sobre el derecho al trabajo en una figura humanista lo siguiente.

El derecho al trabajo es considerado un derecho fundamental del hombre, cuyo ejercicio le permite lograr un existencia digna y cuyo cumplimiento debe el Estado vigilar, proteger, fomentar e implementar por los medios correspondientes cerciorándose de que en todos los organismos oficiales o privados, no se apliquen políticas de empleo discriminatorias a la hora de contratar, formar, ascender o conservar a una persona en el empleo, pues todo trabajador tiene el derecho de acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, si cumple con los requisitos razonables impuestos por la ley” (May, 2010, p.23).

### **2.2.3. Discriminación laboral.**

La eliminación de la discriminación en materia laboral son aspectos promovidos por la OIT mediante convenios y recomendaciones, legalizados así en el convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) número 111, Abramo nos explica que según este Convenio de la OIT, por discriminación en el trabajo se entiende: “cualquier distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades de trato en el empleo y la ocupación”. Dicha distinción puede basarse en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, así como cualquier otra razón que los gobiernos, previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, puedan especificar (Abramo, 2006, p.67)

Esta definición incluye: un elemento de hecho –la existencia de una distinción exclusión o preferencia–, un motivo que determina la diferencia de

trato, como características personales o sociales, por ejemplo el sexo o la religión, y el resultado objetivo de esta diferencia de trato, que es la anulación o alteración de la igualdad de trato o de oportunidades. Al destacar las desventajas que se derivan de medidas o prácticas discriminatorias, el convenio señala que el elemento determinante es el efecto de una privación o limitación de la igualdad de trato y de oportunidades; la sola intención de discriminar, por consiguiente, no es suficiente para concluir que existe discriminación (Ídem, p.p.67-68).

El Convenio número 111, dice que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho perseguir su bienestar material en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, considerando además que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración de los Derechos Humanos (Organización Internacional del Trabajo, 1958, p.1).

El término discriminación comprende: cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

La discriminación en el empleo y ocupación toman diversas formas y ocurren en varios tipos de entorno laboral, tratando a las personas en forma diferente sea por género o raza, atentando contra el principio de igualdad de oportunidades y de trato (Casale, Sivananthiran, 2011, p.38).

Cuando existe discriminación las personas no pueden desarrollar sus habilidades ni capacidades, se les niega la compensación por el trabajo realizado, por eso eliminar la discriminación en el lugar de trabajo es fundamental para lograr la justicia social.

Respaldando el concepto de trabajo decente para hombres y mujeres, basados en una igualdad de oportunidades para aquellos que trabajan o quieren trabajar y ganarse el sustento, sea como peones, empleador o trabajador.

La eliminación de la discriminación es un parte fundamental de cualquier estrategia viable para la reducción de la pobreza y el desarrollo económico sostenible (Ídem, p.38-39).

El convenio también vela por la igualdad de trato en cuanto a la seguridad en el empleo, al no tolerar despidos por motivos que no estén relacionados con la conducta del trabajador, la capacidad o la facultad de este último para desempeñar sus funciones o imperativos económicos de la empresa, independientemente del sexo u otras características personales (Abramo, 2006, p.70-71).

Asimismo, se prohíben discriminaciones en materia de prestaciones, fijación de condiciones que dan derecho a la seguridad social, cuotas contributivas y cálculos de las prestaciones.

El convenio 100, establece que las tasas de remuneración deben fijarse sin consideraciones relativas al sexo del trabajador, y que trabajadoras y trabajadores que desempeñen un trabajo de igual valor, y no sencillamente el mismo trabajo o un trabajo similar deben obtener igual remuneración, la aplicación de este principio supone comparar los trabajos para determinar su valor relativo cuando las ocupaciones objetos de comparaciones difieren en su naturaleza y calificación requerida (Abramo, 2006, p.67).

#### **2.2.4. Igualdad de condiciones laborales.**

En lo que respecta a la regulación de las relaciones individuales, los principales cambios legislativos se refieren al régimen del contrato de trabajo, a las condiciones de trabajo y a un intento por regular la relación laboral en la micro y en la pequeña empresa, tratando de responder a las especificidades de las mismas (Vega, 2005, p.25).

La contratación y la terminación de la relación de trabajo son dos momentos claves del desarrollo de la relación laboral individual y, por tanto, dos de los puntos centrales de las reformas legislativas latinoamericanas en la última década.

La contratación de servicios personales que se da entre el empleador y una persona física, desarrollada en un marco de relación jurídica laboral, presente derechos laborales, es el inicio al proceso de una relación de trabajo (Retana, 2010, p.41).

Cuando nace una relación laboral, nacen derechos que la Convención Americana de los Derechos Humanos, menciona en el tema de la protección al trabajador, que según el artículo 6, se prohíbe la esclavitud y servidumbre, nadie puede ser sometido a esclavitud o servidumbre, y tanto éstas, como la trata de esclavos y la trata de mujeres están prohibidas en todas sus formas, nadie debe ser constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio (Corte Interamericana de los Derechos Humanos, 1969, p.2).

La igualdad en el empleo también es promovido por el Convenio sobre igualdad de remuneración número 100, instrumento considerado como fundamental y que los países miembros de la OIT están llamados a ratificarlo (Casale, Sivananthiran, 2011, p.38).

Es mucho lo que la jurisprudencia costarricense ha mencionado en cuanto al principio salarial, es así que menciona que el patrono no podrá variar unilateralmente las condiciones en las que ha venido pagando el salario, incluso, cuando este extremo se ha otorgado en condiciones más beneficiosas que las que establece la ley o cuando ha concedido reconocimientos o estímulos adicionales al salario mínimo, sea para limitar su pago al número de horas laboradas o a los días efectivamente trabajados. Si las condiciones de pago anteriores eran más beneficiosas, el patrono no podrá variarlas sin

incurriré un *ius variandi abusivo*<sup>2</sup>, lo cual le permitirá al trabajador acudir a los tribunales de trabajo solicitando la terminación del contrato de trabajo con responsabilidad patronal y cobrar las prestaciones legales correspondientes (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2010, p.p.55-56).

Otro de los elementos esenciales dentro de una relación de trabajo es la jornada laboral, que es el número de horas que durante la semana deben completarse legalmente en las actividades laborales estando sujetas el trabajador y el patrono de manera permanente y obligatoria a mantener, tiene su origen y mención exclusiva en la Constitución Política en el artículo 58, pasando luego a uno de los capítulos importantes del Código de Trabajo iniciando en el artículo 133, siendo este principio obligatorio para todos lo que solicitan la realización de un trabajo y de protección para las personas que brindan sus servicios en cualquier trabajo o condición. La jornada de trabajo no es solamente la cantidad de tiempo que la persona está efectivamente trabajando, sino que también se considera tiempo efectivo, para efectos de pago y demás derechos los que el patrono solicite al empleado que esté presente en su puesto o su orden, se especialmente en la llamada jornada continua, la jornada también se impone límites con relación a las cantidades máximas, las cuales no podrán aumentarse, mientras no se enmarquen dentro de las excepciones legales, o que el Código de Trabajo lo permita por circunstancias especiales, dado esto dependiendo de las horas del día que sean laboradas, mantiene diferentes formas entre ellas; diurna que es la jornada normal, que será de 8 horas diarias y 48 semanales, nocturna, siendo una jornada menor por ser más pesado para el cuerpo, compuesta de 6 horas diarias y 36 semanales, y la mixta, dándose por necesidades especiales, donde se forma laborando una parte de la jornada diurna y otra de la jornada nocturna, mantiene su límite de horas en 7 diarias y 42 semanales, dándose así una afectación en la forma de pago, cantidad de tiempo máximo legal para laborar, descanso y otros derechos (Fournier, 2013, p.57-58).

Con lo anterior se indica la jornada ordinaria, normal a los límites que debe tener cada una de estas, llamada así para diferenciarla de la extraordinaria, teniendo la característica que es la que se ejecuta más allá de los límites ordinarios permitidos por el Código de Trabajo, donde es obligatorio el pago de un 50% más de la cantidad que correspondan al salario, esta jornada (extraordinaria) debe darse únicamente por situaciones especiales que se presentan en el desarrollo del trabajo, siendo contrario solicitar a los trabajadores que colaboren con un tipo de jornada como esta todos los días, ya que no es válido ni permitido legalmente, por lo que no es autorizado por que pierde su carácter de ocasional y ya se convertiría en un jornada ordinaria fuera de los límites permitidos por norma. El trabajador en caso de que por

---

<sup>2</sup> *Ius variandi*, termino latín que traducido al castellano es derecho a variar, es la potestad del empleador frente a sus trabajadores de modificar unilateralmente y sin su consentimiento cuando exista una justa necesidad de la empresa en cuanto a las condiciones en que se ha venido manejando la relación laboral, sin embargo tiene limitaciones siendo principalmente que no puede variar los elementos esenciales del contrato de trabajo, entre ellos salario, jornada y jerarquía. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2010, p. 53)

descuido cometa un error deberá quedarse subsanándolo, lo cual no tendrá el patrono que pagar un salario extraordinario (Ídem, p.60).

Del artículo 19 del Código de Trabajo y en relación con el 56 de la Constitución Política de Costa Rica establece que en un contrato laboral también debe existir como elemento fundamental el principio de rendimiento o subordinación, donde no se trata solo de ventajas para el trabajador, sino también de obligaciones, siendo la más elemental la de rendimiento en el trabajo, esto es un deber y obligación de eficiencia y eficacia motivado en el trabajo que se definen previamente y son parte esencial de la relación laboral (May, 2010, p.p. 36-37).

Estableciendo el patrono las normas generales y permanentes en cuanto al orden, modo, lugar y tiempo en que deben desarrollarse el trabajo, lo que lleva implícito el deber de obediencia del trabajador de observar todas las indicaciones de la prestación del servicio, mientras dure la relación laboral, además teniendo la potestad el patrono de sancionar el incumplimiento de sus órdenes, sanciones que pueden llevar desde una simple amonestación hasta el despido (Umaña, 1991, p.5)

Este último punto permite diferenciar si se está en una verdadera relación laboral por el poder de dirección del empleador y se encuentra específicamente regulado en el artículo 71 del Código de Trabajo mencionando que todo trabajador debe ejecutar con intensidad, cuidado y esmero apropiados, y en forma, tiempo y lugar convenido, siendo parte de las obligaciones que ésta clase debe tener presente. (Asamblea Legislativa, 2013, p.99).

### **2.2.5. Derecho al seguro por enfermedad y riesgos al trabajo.**

En una relación laboral establecido entre el empleador y empleado, se generan derechos y beneficios para este último, que el patrono debe considerar ya que son normados por leyes internacionales y nacionales, parte de estos es que todos los trabajadores, independientemente de su sexo y de sus demás características, deben estar asegurados frente a la contingencia de un accidente o una enfermedad resultantes de su trabajo. En el Convenio número 121 artículo 4 se estipula:

La legislación nacional sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales debe proteger a todos los asalariados, incluidos los aprendices, de los sectores público y privado, comprendidos aquellos de las cooperativas, y, en caso de fallecimiento del sostén de familia, a categorías prescritas de beneficiarios (Organización Internacional del Trabajo, 2008, p.p.18-19).

El accidente de trabajo es el que puede producirle a un trabajador la pérdida o reducción, temporal o permanente, la capacidad para el trabajo, o inclusive la muerte, dándose esta en el tiempo que permanece a las órdenes del patrono, las que pueden ocurrir en el trayecto usual y permanente del domicilio al

trabajo y viceversa, cuando el trayecto al trabajo tenga que afrontar peligros de naturaleza especial, cuando ocurra fuera del lugar del trabajo o finalizada la labor pero en cumplimiento de órdenes del patrono, mientras que para enfermedades del trabajo será todo aquello que afecte la salud del trabajador que igualmente puede producirle la muerte, pérdida temporal o permanente de la capacidad para desempeñarse teniendo como origen el propio trabajo o el medio y condiciones en que éste labora (Umaña, 1991, p.48-49).

### **2.2.6. Principio de Garantías sociales.**

Los derechos laborales nacen con un contrato laboral donde se refleja, entre otros, la jornada máxima ordinaria, salario mínimo, vacaciones anualmente remuneradas, atención médica, subsidios por incapacidad de riesgos del trabajo o enfermedad y aguinaldo, importancia que deriva de la responsabilidad patronal, todos estos derechos son irrenunciables, establecidos desde convenios internacionales, la Constitución Política de Costa Rica, entre otras leyes específicas en materia laboral, que fueron adoptados por el país (ídem, p.p.81-82).

El artículo 18 del Código de Trabajo, expresa para un contrato individual de trabajo lo siguiente:

Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es todo aquel en que una persona se obliga a prestar a otras sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma. Se presume la existencia de este contrato entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que los recibe (Asamblea Legislativa, 2013, p.p. 27-28)

En una relación laboral existen elementos esenciales que definen un contrato entre trabajador y patrono uno de ellos es la remuneración, establecida como los montos dinerarios que el patrono cancelará al trabajador como forma de retribuir por la labor desempeñada (Retana, 2010, p.p.64-66).

Conforme a los artículos 56 y 57 de la Constitución Política de Costa Rica, vistos en relación con normativa supra legal indicada contenida en los convenios y tratados internacionales, entre ellos el convenio 95 de la OIT de la Declaración Universal de Derechos Humanos y en concordancia con la normativa legal con el Código de Trabajo nacional, el elemento retribución debe satisfacer el criterio de remuneración justa y salario justo, procurando esto bienestar y existencia digna al trabajador (May, 2010, p.49).

Dentro de los derechos que tienen los trabajadores en Costa Rica, es el disfrute de las vacaciones anuales remuneradas, establecidas por la legislación nacional que por cada cincuenta semanas de trabajo continuo con un mismo patrono se otorgará el goce mínimo de dos semanas (Retana, 2011, p.172).

Está normado por la Constitución Política en el artículo 59 y artículo 153 del Código de Trabajo, teniendo todo trabajador, de cualquier tipo que sea o

función que desempeñe, sin tener importancia su rendimiento o comportamiento que haya demostrado, aunque éste no haya laborado todas las horas establecidas en la jornada ordinaria, ni todos los días de la semana, tendrá igualmente este derecho y la necesidad física a un descanso legalmente garantizado, permitiendo esto la reposición de energía, por lo que una vez al año se le concederá el beneficio remunerado, definido también como un día de trabajo por cada mes laborado (Fournier, 2013, p.p.73-76).

Como principio general deberán ser disfrutadas en tiempo efectivo, salvo en casos muy calificados podrá variarse, el monto a cancelar por vacaciones varía de acuerdo a la modalidad de pago que realiza el patrono al trabajador, ya que si éste es semanal se cancelarán doce días y en los quincenales el importe será de catorce días, para determinar dicho monto a pagar se debe hacer el cálculo basándose en el promedio de todos los salarios tanto ordinarios como extraordinarios de las últimas cincuenta semanas de trabajo efectivo, excluyendo las incapacidades u otros pagos no considerados como salarios, se hace excepción a esta regla para fincas agrícolas o ganaderas en cuales el cálculo se hace con base al salario ordinario y extraordinario de la última semana, reglamentado así en el artículo 153 y 154 del Código de Trabajo.

El pago por vacaciones no podrá ser objeto de negociación, venta o traspaso, además no se aplicarán gravámenes de ninguna categoría, ni será perseguido por acreedores. Tampoco puede ser embargado, aunque se haya dado en garantía, salvo por pensión alimentaria e igualmente será proporcional para que aún esto le quede al trabajador una parte que le permita atender sus necesidades básicas de alimentación, salud y vivienda.

El momento en que el trabajador adquiere el derecho para el disfrute de sus vacaciones como se mencionó anteriormente es después de las cincuenta semanas continuas de trabajo sin interrupción, una vez ya este tiempo es obligación del patrono conceder, aunque no se den inmediatamente cumplido el periodo, si deben programarse dentro de las quince semanas siguientes que adquirió el derecho y no más de este lapso porque se estaría violando el precepto de descanso terapéutico.

La Sala Constitucional ha indicado que las vacaciones son un derecho fundamental que no implica ni genera un derecho u obligación a compensarlas, porque si se pagan en dinero y no con tiempo, pierde el efecto de descanso y recuperación de energía del trabajador, se permitirá esta modalidad y por única vez para aquellos trabajadores que desempeñan labores técnicas, de dirección y confianza. También se permitirá la compensación con dinero cuando el contrato de trabajo finalice antes de cumplirse las cincuenta semanas sea por renuncia o despido.

Dentro de las garantías sociales también se establecen los feriados y días de descanso semanal como derecho al trabajador, el principio de descanso no surgió como un carácter social u obrero propiamente, sino más bien su origen es religioso, sin embargo, lo importante es que la legislación

laboral estableció que todo trabajador después de cada semana o cada seis días de trabajo continuo disfrutara de un día de descanso absoluto, el descanso semanal sería con goce cuando sean trabajadores quincenales, o mensuales, para servidores de establecimientos comerciales o cuando así lo hayan acordado el patrono y el trabajador (Umaña, 1991, p.32).

Los feriados son aquellos días que por la importancia de celebrar fechas importantes, sean cívicas, históricas para el país, la religión o la sociedad, se dispuso en el Código de Trabajo algunos días del año no deben ser días ordinarios de trabajo, con el fin de que toda la población participe de dichas celebraciones, por tanto establece este cuerpo normativo, que estos días de celebración no se deben trabajar (Fournier, 2013, pp. 67-72).

Existen diferencias entre los feriados ya que algunos son de pago obligatorio y otros no, esto significa que si se labora un día feriado de pago obligatorio se debe pagar el doble del salario ordinario, en caso de no laborarse únicamente se cancela el salario ordinario.

No obstante, en última instancia lo que se pretende es que no haya trabajo los días feriados de ley, siendo estos de pago obligatorio o no, para que sean disfrutados, pero hay ciertas actividades que no pueden detenerse, por lo que se permite trabajar en esas labores que sean estrictamente necesarias, de trabajarse deberá remunerarse con un adicional al salario.

La norma es que se prohíbe al patrono obligar a los trabajadores para que laboren durante esos días salvo los casos de excepción donde se requiera trabajar todos los días del año, si lo hiciere será doble el pago, además quienes infrinjan esta ley podrá condenarse a una multa por faltar a la obligaciones legales.

### **2.2.7. Terminación del contrato laboral entre patrono y trabajador.**

El despido es la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador. No se pondrá término a la relación de trabajo a menos que exista una causa justificada en las necesidades del trabajo (que guarde relación con la capacidad o la conducta del trabajador, se deba a exigencias operacionales de la empresa, del establecimiento o del servicio, o a la estructuración tecnológica y económica) y que medie un procedimiento adecuado que contemple el derecho de recurso garantizado. El empleador puede poner fin a la relación de trabajo cuando el trabajador comete una falta grave, si la empresa cierra o si expira el contrato de trabajo concertado con el trabajador. En tales casos, sin embargo, se deberá consultar a los representantes de los trabajadores (Organización Internacional del Trabajo, 2008, p.40).

Los trabajadores no podrán ser despedidos por participar en actividades sindicales ni por su raza, el color de la piel, el sexo, la edad (sujeto a lo que dispongan la legislación y la práctica nacionales por lo que respecta a la jubilación), el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las ideas políticas, el país de origen o su origen social, ni tampoco por

la ausencia al trabajo durante la licencia de maternidad o por causa de enfermedad o de lesión de corta duración, el cumplimiento del servicio militar u otras obligaciones cívicas conformes a la legislación y la práctica nacionales (Ídem, p.40).

Nos dice Umaña, que la terminación del contrato es un derecho que tiene cualquiera de las partes, en tanto puede ser ejercido por el patrono o por el trabajador, pero si la terminación es abrupta puede causar perjuicio a alguna de las partes, es por eso que la legislación ha tratado de mitigar las consecuencias a ese hecho y se han creado figuras que vienen a regular este principio (Umaña, 1991, p.57).

La liquidación laboral es el cálculo de las prestaciones legales que le debe otorgar el patrono al trabajador con ocasión de una ruptura del contrato establecido, esto dependiendo del marco laboral que se haya dado, sea por tiempo indefinido u obra determinada (Retana, 2011, p.227).

Esta ruptura puede darse en ambos casos por llegar al plazo, cuando es por tiempo determinado, establecido así en el artículo 86 del Código de Trabajo, por causa justa por el comportamiento del trabajador según las causales del artículo 81 de este cuerpo normativo, por un despido indirecto por una mala actuación del patrono según artículo 83, por rompimiento unilateral sea despido con responsabilidad patrono o renuncia, regulado en el artículo 28 y 29 del Código de Trabajo, y por último por pensión o muerte del trabajador, establecido en el artículo 85 del esta ley.

Dado esta situación aparecen derechos de naturaleza salarial, y serán aquellas sumas pendientes que no se cancelaron durante la vigencia del contrato y que mantiene su origen salarial, salarios por horas extras pendientes, comisiones, incentivos y bonificaciones, por otro lado están las de naturaleza no salarial, las cuales no son negociables e irrenunciables, siendo las vacaciones proporcionales y no disfrutadas por el trabajador en periodos anteriores durante la relación laboral, aguinaldo proporcional, la prescripción para reclamar estos derechos es de un año una vez finalizada la relación laboral (Ídem, p.239-240)

Cuando la relación laboral finaliza por cualquiera de las partes surgen derechos que deben prevalecer hasta el final entre ellos está el preaviso que va hacer el aviso previo a la finalización del contrato de trabajo, el objetivo de este principio es que el trabajador pueda verse inesperadamente sin trabajo, por tanto sin una remuneración que le permita cubrir sus necesidades básicas, y también con el objetivo de que el patrono pueda quedarse repentinamente sin uno de sus trabajadores por lo que este derecho es reciproco y están en la obligación de dar aviso a la parte perjudicada.

Según Umaña:

La finalidad principal del preaviso es la de hacer saber a una de las partes contratantes, con un tiempo prudencial, su propósito de poner término a la

relación laboral. Es una garantía recíproca entre el patrono y el trabajador, habida cuenta de que la relación de trabajo puede terminar por despido o renuncia.

Siempre que el contrato de trabajo se disuelva por una decisión de tipo unilateral de una de las partes, la otra tiene derecho a recibir el aviso previo por lo cual, del preaviso derivan ventajas recíprocas para patrono y trabajadores. Así en cuanto al patrono, él mismo puede con suficiente tiempo solicitar los servicios de otros trabajadores para que sustituya al que se retira (Umaña, 1991, p.58).

Este se dará en los casos de despidos con responsabilidad únicamente, para renuncias o despidos sin responsabilidad por las causales del artículo 81 del Código de Trabajo, éste no se deberá cancelar en la liquidación laboral.

Cuando el vínculo laboral finaliza por disposición patronal siendo su voluntad, éste deberá indemnizar al trabajador con dinero que será entregado con el propósito de que pueda hacer frente al desempleo y pueda atender sus necesidades, su principal objetivo es proteger al trabajador de ciertos riesgos y que proceder cuando el contrato se fijó por tiempo indeterminado, el auxilio de cesantía se calculará con base en el promedio de salarios ordinarios y extraordinarios devengados por el trabajador en los últimos seis meses de vigencia del contrato laboral o fracción menos si no hubiese ajustado este tiempo y conforme a las reglas establecidas en el artículo 29 del Código de Trabajo.

Es importantes mencionar que en una ruptura laboral priva también el principio de primacía de la realidad que en materia laboral cuentan las condiciones reales que se hayan presentado, los cuales van a sobreponer a los hechos que consten en documentos, viendo esto desde una perspectiva jurídica. Por esta razón también se le ha denominado al contrato de trabajo contrato – realidad, dado que legal, jurisprudencia y doctrinariamente, se ha aceptado, de manera pacífica, y que las relaciones de trabajo están definidas por las circunstancias reales que se den en la práctica y no propiamente lo pactado y que haya sido aceptado de manera expresa por las partes (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2014, p.132).

### **2.3. Consecuencias por incumplimiento a leyes del trabajo.**

#### **2.3.1. Protección jurídica laboral.**

Es importante determinar si muchas injusticias que pueden darse en materia laboral son soportadas por los trabajadores por el temor de quedar desempleados, existiendo efectos psicológicos provocados por la desocupación como menciona Nowalski, y van a variar de acuerdo con las características personales de los desempleados, van a tener diferencias en cuanto a edad, sexo, estructura familiar y capacidades, lo cual impide en parte generalizar la gravedad de los efectos psicológicos resultado del desempleo.

Otro factor que incide las consecuencias psicológicas es la importancia que tiene el trabajo para los desocupados, la situación financiera, la manera en que quedaron cesantes y la situación de mercado laboral. Cada uno de estos elementos mencionados en conjunto con las características personales de cada desocupado, afectan su bienestar psicológico. Son varios los atributos que se le dan al trabajo entre ellos está al ser fuente de ingreso, considera esta como el atributo más común y por tanto consecuencia de independencia económica, como otra condición el trabajo le permite a los individuos estructurar el tiempo, mediante fijación de horarios de trabajo, determinar los hábitos de sueño de las personas, sus vacaciones, las diferencias entre los días de trabajo y fines de semana, además permite a las personas planificar carreras laborales a futuro (Nowalski, 1998, p.18-22).

La pérdida del empleo puede no ser solamente una experiencia traumática, sino también afectar la autoestima y dignidad de las personas, peor aún si la desocupación es prolongada siendo mayor si es cabeza de hogar, otros factores que determinan la desocupación es la duración del desempleo, el nivel de la demanda del trabajo, la manera como queda desocupado y los recursos socioeconómicos con los que cuentan los desempleados (Nowalski, 1998, p.25).

Es por eso que un tema importante en esta época y que cada día es de vital importancia, dado que la realidad y el momento actual, hacen necesario asegurarle al trabajador su subsistencia y la de su familia. Donde el Gobierno debe darle una gran importancia a la estabilidad laboral porque permite el bienestar de los trabajadores y un mejor desarrollo de la sociedad y armonía obrero-patronal (Umaña, 2010, p.79).

Dada esta situación ha surgido muchas de las normas del Código de Trabajo y legislación laboral Internacional, sin embargo, a pesar de la protección que se le ha dado al trabajador en varios casos aún el respaldo sigue siendo insuficiente teniendo como una consecuencia la inestabilidad laboral (Navarrete, Campos, 2001, pág.5).

Ya la Declaración Americana de los Derechos y Deberes Humanos del Hombre y la Convención Americana de los Derechos Humanos engloban varios derechos aplicables a una relación de empleo, tales como de derecho de igualdad ante la Ley (artículo II de la Declaración y artículo 24 de la Convención) y la prohibición de discriminar; derecho a la privacidad (artículo X de la Declaración y artículo 11 de la Convención); derecho al trabajo y a una remuneración justa (artículo XIV de la Declaración), entre otros (Valverde, 2015, párr.2).

Nos menciona Umaña, que estabilidad proviene del latín "Stabilitas", que significa, permanencia, duración, firmeza o seguridad en el tiempo o en el espacio" (Umaña, 2010, pág. 79).

En ese sentido, primordialmente la estabilidad es una garantía para los trabajadores. También la estabilidad proporciona la seguridad precisa del

empleado en cuanto no puede ser despedido por la propia voluntad de su patrono. Otro aspecto de vital importancia para la estabilidad será la protección contra el despido arbitrario; así el patrono sabe que no puede despedir a su antojo. En fin, la estabilidad es una permanencia energéticamente garantizada, como un derecho a la conservación del puesto u ocupación del trabajador (Umaña, 2010, p.81).

En concreto nos dice Umaña, que la estabilidad consiste en el derecho del trabajador a la conservación o permanencia en su puesto, prohibiéndose la perturbación de esa posesión o permanencia por el patrono o su representante.

La estabilidad es un principio que otorga carácter permanente a la relación de trabajo y hace depender su disolución únicamente de la voluntad del trabajador y sólo excepcionalmente de la del patrono, del incumplimiento grave de las obligaciones del trabajador, y circunstancias ajenas a la voluntad de los sujetos de la relación, que haga n imposible su continuación (De la Cueva, 2005, p.219).

La relación laboral constituye para el trabajador su base económica que le permite subsistencia, por tanto que la protección contra su rompimiento injustificado adquiere importancia especial, la legislación costarricense en materia laboral, ha incorporado figuras que regulan las relaciones laborales por lo cual dan protección a los trabajadores, es por eso que la estabilidad laboral es un tema importante de desarrollo, lo que busca este principio es garantizar un mayor bienestar y seguridad social, a los trabajadores. La estabilidad laboral ha mantenido varios conceptos, como uno de ellos esta asegurarle al empleado permanencia en el empleo hasta el momento que pueda acogerse a una pensión (Navarrete, Campos, 2001, p. 10).

Ante dicha variable debemos tener en cuenta dos aspectos importantes en el vínculo laboral: uno es el caso del trabajador que conoce la protección existente para un despido injustificado, pero no se sentirá presionado por el temor constante a quedarse sin empleo, optando más bien por dar su mayor esfuerzo y energías en la ejecución de su labor, dando un mayor rendimiento que otra persona que no cuenta con un empleo estable (p.14).

El punto dos sería aquel trabajador que sabiendo que cuenta con protección por las leyes, no realice con la mejor actitud sus labores, obligaciones y responsabilidades, sabiendo que al patrono le resultará difícil un despido y que el proceso será muy tedioso (p.14).

Es muy importante tomar en cuenta el aspecto social que conlleva para su funcionamiento la estabilidad laboral debe ir de la mano con la vida económica y social, la cual debe ser respetada por ambas partes empleadores-empleados, garantizando una verdadera estabilidad laboral (P.p.14-15).

### **2.3.2. De la protección al trabajador.**

Parte de los elementos esenciales del Estado Social, es la seguridad social y la protección a los trabajadores mientras laboran, este elemento prevalece para todos sin distinción alguna (Fournier, 2013, p.110).

La Ley Número 7983, sobre la Protección al Trabajador, resultó de gran importancia para muchas personas por el impulso que dio al ahorro con el objeto de que los trabajadores puedan gozar de una pensión digna para su vejez (Ídem, p.106-107).

Como objetivo primordial esta Ley tiene el de crear los fondos de capitalización laboral, conformados por el 3% de contribución patronal, también pretende fortalecer el Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte (IVM), de la Caja Costarricense y Seguro Social (CCSS), este ahorro no puede retirarse en cualquier momento, sino que debe darse solo por terminación laboral, por periodos de cinco años con un mismo patrono o por fallecimiento del empleado.

Con todo lo anterior enfatizan varios entes reguladores ligados al ámbito laboral, entre ellos el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por medio de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo No. 1860, que tendrá a su cargo la dirección, estudio y despacho de todos los asuntos relativos a trabajo y bienestar social; y vigilará por el desarrollo, mejoramiento y aplicación de todas las leyes, decretos, acuerdos y resoluciones referentes a estas materias, principalmente los que tengan por objeto directo fijar y armonizar las relaciones entre patronos y trabajadores, como garantía del buen orden y la justicia social en los vínculos creados por el trabajo y los que tiendan a mejorar las condiciones de vida del pueblo costarricense. (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2015, p.1).

En el desempeño de sus funciones, el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social atenderá la protección efectiva al trabajo humano y a los derechos de los trabajadores, procurará que las organizaciones profesionales cumplan con su misión social, y, tratándose de los trabajadores, propender a un más alto nivel de la cultura, de la moral y de la economía de éstos; deberá velar por el establecimiento de una política general de protección al trabajador y a su familia, como consecuencia de las relaciones de trabajo o de las situaciones de infortunio en que se encuentren, atendiendo al mismo tiempo a los riesgos futuros que les pueden acaecer; también deberá estudiar y dar solución de todos los problemas resultantes de las relaciones entre el capital y el trabajo; por otra parte tendrá que formular y dirigir la política nacional en el campo del bienestar social a fin de garantizar la efectividad de la legislación y de la asistencia al costarricense, su familia y la comunidad; organizar y administrar los servicios públicos de bienestar social; coordinar los esfuerzos públicos y particulares en el campo de bienestar social; y garantizar la aplicación de las leyes sociales.

En razón de lo anterior, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se convierte en parte real del proceso de facilitación del desarrollo del país, a partir de nuevos modelos de atención caracterizados por su pertinencia y efectividad, creando una estrecha coordinación con otros organismos afines, los demás sectores estatales y por medio de la alianza con la sociedad organizada.

Por otra parte está la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) que es la institución del sector salud, propiciando la cobertura a trabajadores y patronos, tiene la obligación de empadronar a los trabajadores y no puede ser obviada por esta entidad y por ende los trabajadores no pueden ser perjudicados o responsabilizados por la falta de empadronamiento, ya que por mandato constitucional, la Caja es la contralora y garante del cumplimiento de las obligaciones que en materia de seguridad social deben cumplir otros sujetos (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2014, p. 164)

Los trabajadores deben asegurarse en el régimen del Seguro Social, por medio del sistema de contribución forzosa, aportes de los trabajadores o beneficiarios, de los empleadores y del Estado. Es decir, los aportes que se requieren para tener derecho a la cobertura de los beneficios del seguro social se generan por una obligación legal, en virtud de la cual el patrono está forzado a realizar desde el inicio de la relación laboral, sin excepción, las deducciones en el salario de las cuotas que corresponden al trabajador, además de la proporción del aporte que le corresponde como patrono.

### **2.3.3. Incumplimiento a la legislación social.**

Una vez emitidas las ordenes por los órganos o consejos de salud ocupacional deben ser acatadas, de lo contrario al patrono puede multarse o interponerse una denuncia por la vía administrativa y posterior judicialmente, inclusive podría llegarse al extremo de que se ordene la suspensión temporal o total de las labores amparándose en el Código de Trabajo y la Ley No. 1860, Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con el agravante de que en materia laboral se presume la responsabilidad del patrono (Fournier, 2013, p.119).

Hay multas de un 2%, por presentar la planilla fuera del tiempo correspondiente, un 2% por el pago tardía de la planilla, hasta llegando a un máximo de un 24%, por faltar al pago oportuno de las cargas sociales o negarse a brindar información que así solicitan las autoridades, pueden darse varios tipos de sanciones aplicables, entre ellas: multa por un 5% del total de los salarios no reportados y empadronados de manera pertinente, multa de tres salarios bases al patrono que rebaje salarios de los trabajadores para reducir el pago de la cuota obrero patronal, igual a quien no deduzca la cuota sin enviarla a la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS) o no pague de manera voluntaria, así como también una multa de cinco salarios bases a quien no incluya en las planillas a todos sus trabajadores, cometa falsedad sobre los

montos pagados a quien despida o tome represalias contra los trabajadores para impedir que estén asegurados o al patrono que se niegue a dar información, una multa y arresto al patrono que se niegue a dar tratamiento por enfermedades infectocontagiosas, además si el patrono resulta ser responsable de las acciones investigadas se cobraran las costas, gastos judiciales del proceso e interés generados, inclusive se puede paralizar las labores y solicitar el cierre del negocio cuando se evidencie funcionan sin contar con el seguro contra riesgos del trabajo.

# **III CAPÍTULO**

## **MARCO**

### **METODOLÓGICO**

### **3. Marco Metodológico.**

#### **3.1. Tipo de investigación.**

##### **3.1.1. Exploratorio.**

Indica Hernández Sampiere, una investigación exploratoria se realiza cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes. Es decir, cuando la revisión de la literatura reveló que tan sólo hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio, o bien, si deseamos indagar sobre temas y áreas desde nuevas perspectivas. (Hernández, Fernández y Batista, 2010, p.79).

Esta investigación es exploratoria porque con ella se pretende dar a conocer aspectos que son desconocidos por los patronos, trabajadores y sociedad en general, efectos positivos y negativos dentro del marco jurídico legal costarricense. Se pretende medir el nivel de conocimiento sobre los derechos laborales que tienen los trabajadores y patronos, así como los derechos específicos que tienen los trabajadores según los convenios internacionales, así como evitar abusos por la potestad de superioridad por parte de los patronos.

##### **3.1.2. Descriptiva**

Una investigación descriptiva menciona Hernández, buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas. (Hernández, Fernández y Batista, 2010, p.80).

La presente investigación es descriptiva, porque en ella, se pretende dar a conocer las necesidades que ocasiona el desconocimiento por parte de los patronos en la aplicación de la legislación nacional e internacional en el ámbito laboral, a los trabajadores de palma africana de Laurel, de Corredores, Puntarenas.

##### **3.1.3. Explicativa**

Las investigaciones explicativas dice Hernández Sampiere que van más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; es decir, están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o por qué se relacionan dos o más variables.

La investigación a realizar es explicativa porque busca cuales son las consecuencias jurídicas al irrespetar las leyes laborales.

### **3.2. Sujetos y fuentes de información.**

#### **3.2.1. Sujetos.**

La compilación de la información para realizar esta investigación se obtendrá de las siguientes personas:

- 44 personas trabajadores de palma africana.
- 34 patronos dedicados al cultivo de palma africana.
- 2 funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ciudad Neilly.
- 1 funcionario del Juzgado de Trabajo de mayor cuantía
- 1 funcionario del Juzgado de Trabajo de menor cuantía

#### **3.2.2. Fuentes de información.**

La información necesaria para realizar la investigación descrita se obtendrá de las siguientes fuentes:

- Biblioteca personal de la investigadora.
- Sitio virtual de la Organización Internacional de Trabajo.
- Sitio virtual de la Organización de las Naciones Unidas.
- Sitio virtual del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Periódico La Nación versión impresa.

### **3.3. Variables de investigación.**

#### **3.3.1. Variable N°1 Derechos y garantías económicas y sociales de los trabajadores.**

##### **3.3.1.1. Definición conceptual.**

Por derechos y garantías sociales se entiende todos aquellos que regulan las relaciones laborales entre los trabajadores y el empleador, derecho a una salario mínimo, a no ser discriminados por su condición, a estabilidad laboral, a un seguro por enfermedad o accidente, a vacaciones remuneradas, a una jornada con límite, a pago de horas extras, al disfrute de días de descanso y feriados, pago de prestaciones laborales, entre otros elementos como trabajadores.

### **3.3.1.2. Definición instrumental.**

En esta investigación es necesario realizar el enfoque investigativo para el cual se realizarán los siguientes instrumentos:

- Instrumento N°1, cuestionario dirigido a 44 trabajadores de palma africana.
- Instrumento N°2, cuestionario dirigido a 34 patronos palmicultores.
- Instrumento N°3, cuestionario dirigido a 2 personeros del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Ciudad Neilly.
- Instrumento N°4, cuestionario dirigido a 2 funcionarios del Juzgado de mayor y menor cuantía del Trabajo.

### **3.3.1.3. Definición operacional.**

Los derechos y garantías económicas y sociales se medirán a través de criterios de los patronos, trabajadores, funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, funcionarios del Juzgado de Mayor y menor cuantía, para determinar si se cumple con los siguientes puntos:

1. Libertad en el trabajo, que se clasificará en sí - no.
2. Progresividad en el trabajo, que se calificará en sí - no, porqué.
3. Condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, que se calificará en si – no.
4. Seguridad laboral (seguro por enfermedad y riesgos en el trabajo), se calificará en si – no.
5. Discriminación (raza, color, sexo, religión, origen social), se calificará en si – no.
6. Discriminación por habilidades y capacidades, se calificará en si – no.
7. Igualdad en la seguridad en el empleo, se calificará en si – no.
8. Igualdad en la fijación de condiciones, se calificará en si – no.
9. Salario mínimo, se calificará en, si – no, cuánto es.
10. Jornada máxima ordinaria, se calificará en si – no, cuál es.
11. Vacaciones anuales remuneradas, se calificará en si – no.
12. Subsidios por incapacidades de riesgos o enfermedades del trabajo, se calificará en si – no.
13. Pago por horas extras, se calificará en si – no.
14. Descanso semanal se calificará en si – no.
15. Días feriados, se calificará en si – no.
16. Pago de aguinaldo, se calificará en si – no.
17. Prestaciones laborales, se calificará en si – no.
18. Estabilidad laboral, se calificará en si se le brinda un contrato indefinido o no se le brinda.
19. Atención médica, se calificará en si – no.

### **3.3.2. Variable N° 2 Causas del incumplimiento por parte de los patronos.**

#### **3.3.2.1. Definición conceptual**

Una causa es aquello que se considera como el origen de algo, que se da a raíz de una situación determinada, estableciendo cuáles son las posibles causas del porque pueden suceder incumplimientos laborales.

#### **3.3.2.2. Definición instrumental.**

En la variable N°2, se aplicarán los siguientes instrumentos:

- Instrumento N°1, cuestionario dirigido a 44 trabajadores de palma africana.
- Instrumento N°2, cuestionario dirigido a 34 patronos palmicultores,
- Instrumento N°3, cuestionario dirigido a 2 personeros del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Ciudad Neilly.
- Instrumento N°4, cuestionario dirigido a 2 juzgadores del Juzgado de mayor y menor cuantía del Trabajo, y

#### **3.3.2.3. Definición operacional.**

Las causas se evaluarán a través de criterios de los patronos, trabajadores, funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, funcionarios del Juzgado de Mayor y menor cuantía, para determinar si se cumple con los siguientes puntos:

- Aspecto cultural, es la que abarca las distintas formas y expresiones de una sociedad determinada, considerando las costumbres, prácticas y normas, se calificará en si – no, cuáles.
- También se evaluará el aspecto social, siendo aquel conjunto de individuos que comparten una misma cultura, el enfoque social puede otorgar un sentido de pertenencia ya que implica que se comparte a nivel comunitario, se calificará en sí - no, cuáles.
- Otro punto a considerar es el desconocimiento en materia laboral, pudiendo ser ocasionada por que la mayoría de palmicultores se han dedicado exclusivamente a la agricultura, señores mayores de 40 años, con índices de escolaridad bajos, falta de asesoría sobre el tema, se calificará en si – no, cuáles.
- Por ultimo tenemos el aspecto económico, el cual será los bienes económicos con los que cuentan las personas para atender todas las necesidades presentadas, en el caso en particular de los palmicultores estará enfocada en el cultivo de palma, rendimientos, precios previstos, costos de producción, valor de la producción, necesidad de mano de obra, ingreso total por parcela, se calificará en si – no, cuáles.

### **3.3.3. Variable N° 3 Consecuencias por el incumplimiento a derechos laborales.**

#### **3.3.3.1. Definición conceptual**

Una consecuencia es un hecho o acontecimiento que resulta de otro y puede utilizarse para dar a entender que algo se sigue o infiere de otra cosa, en esta investigación se determinaran cuáles son las consecuencias de existir incumplimientos.

#### **3.3.3.2. Definición instrumental**

Para la variable N°3, se aplicaran los siguientes instrumentos;

- Instrumento N°1, cuestionario dirigido a 44 trabajadores de palma africana,
- Instrumento N°3, cuestionario dirigido a 2 personeros del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Ciudad Neilly.
- Instrumento N°4, cuestionario dirigido a 2 funcionarios del Juzgado de mayor y menor cuantía del Trabajo

#### **3.3.3.3. Definición operacional.**

Las consecuencias se medirán a través de criterios de los trabajadores, funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, funcionarios del Juzgado de Mayor y menor cuantía, para determinar si se cumple con los siguientes puntos:

- Se tendrá como consecuencias positivas, serán aquellas que puedan darse en favor de la zona y de este sector agrícola, como será las fuentes de empleo, mayor conocimiento en la ley laboral, se calificará en si – no, cuáles.
- Para el caso de las consecuencias negativas, se tendrá como desmejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores si existen irrespetos a la legislación laboral, inestabilidad laboral, no contar con un régimen de pensión digno por vejez, se calificará en si – no, cuáles.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de investigación.**

#### **3.4.1. Técnicas a utilizar.**

Para llevar a cabo el desarrollo de esta investigación se aplicarán las siguientes técnicas, 4 cuestionarios con preguntas abiertas, cerradas y mixtas, basados en tres ejes de información que son las variables propuestas y estas se desarrollarán en los ítems de cada cuestionario a los sujetos de información; 1. Trabajadores de palma africana, 2. Patronos palmicultores, 3. Funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 4. Juzgadores del Juzgado de mayor y menor cuantía.

Se realizará una revisión documental de sentencias laborales.

#### **3.4.2. Lista de instrumentos a utilizar.**

- Instrumento N°1, cuestionario dirigido a 44 trabajadores de palma africana.
- Instrumento N°2, cuestionario dirigido a 34 patronos palmicultores.
- Instrumento N°3, cuestionario dirigido a 2 funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Ciudad Neilly.
- Instrumento N°4, cuestionario dirigido a 2 juzgadores del Juzgado de mayor y menor cuantía del Trabajo.

#### **3.4.3. Propuesta escrita del modelo de análisis que se empleará.**

Para analizar la información de esta investigación se utilizara el programa de Excel para gráficos de barras y pasteles, que posteriormente; se trasladará a un documento del programa Word en los que se presentará la información de la propuesta escrita final.

### 3.5. Cronograma.

#### 3.5.1. Cronograma de actividades.

Desarrollo de Actividades	Tiempo															
	Mes 1				Mes 2				Mes 3				Mes 4			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Revisión del anteproyecto	■	■														
Diseño de los instrumentos			■	■												
Aplicación del Instrumento N°1, cuestionario dirigido a 44 trabajadores de palma africana.					■	■										
Aplicación del Instrumento N°2, cuestionario dirigido a 34 patronos palmicultores.							■	■								
Aplicación del Instrumento N°3, cuestionario dirigido a 2 funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Ciudad Neilly.									■							
Aplicación del Instrumento N°4, cuestionario dirigido a 2 juzgadores del Juzgado de mayor y menor cuantía del Trabajo.										■						
Tabulación de la información											■	■				
Análisis de la información													■	■		
Redacción del informe final															■	■

# **CAPÍTULO IV**

## **ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

#### **4. Análisis e Interpretación de Resultados**

En este capítulo, se presenta la información obtenida mediante los cuestionarios aplicados, organizados por variables, haciendo uso de cuadros y gráficos que son utilizados como base para la descripción e interpretación de los resultados.

Con base en las respuestas que mostraron los ítems conformados por las variables, se analizaron los resultados; contestados por las personas trabajadoras de palma africana, patronos palmicultores, personeros del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Ciudad Neilly, personeros del Juzgado de Mayor y Menor cuantía de Corredores y personero del Tribunal Superior de Trabajo de Corredores.

#### **4.1. Cuestionario N° 1**

Consta de 27 ítems, dividido en tres variables: Derechos y garantías económicas y sociales de los trabajadores, Causas del incumplimiento por parte de los patronos, Consecuencias por el incumplimiento a derechos laborales.

#### **4.2. Cuestionario N° 2**

Consta de 22 ítems, dividido en dos variable: Derechos y garantías económicas y sociales de los trabajadores, Causas del incumplimiento por parte de los patronos.

#### **4.3. Cuestionario N° 3**

Consta de 12 ítems, dividido en tres variable: Derechos y garantías económicas y sociales de los trabajadores, Causas del incumplimiento por parte de los patronos, Consecuencias por el incumplimiento a derechos laborales.

#### **4.4. Cuestionario N° 4**

Consta de 12 ítems, dividido en tres variable: Derechos y garantías económicas y sociales de los trabajadores, Causas del incumplimiento por parte de los patronos, Consecuencias por el incumplimiento a derechos laborales.

A continuación se presenta la información detallada de los resultados de las respuestas de los encuestados según la variable N° 1 del Cuestionario N° 1 dirigido a personas trabajadoras de palma africana de la siguiente manera:

<p>Cuadro N° 1 Variable N° 1 Derechos y garantías económicas y sociales de los trabajadores. Cuestionario N° 1 Dirigido a Trabajadores de palma africana</p>
------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Ítems	SI	NO	Blanco	Total
1. ¿Conoce usted cuales son los derechos de los trabajadores?	33	11	0	44
2. ¿Sabe usted cuales son las principales leyes laborales que defienden sus derechos?	22	22	0	44
3. ¿Sabe usted como puede defenderse un trabajador cuando se le quebrantan sus derechos?	15	29	0	44
4. ¿Considera usted que los trabajadores de palma conocen sus derechos laborales?	16	28	0	44
5. ¿Mantiene usted condiciones satisfactorias en el trabajo?	29	15	0	44
6. ¿Cuenta usted con seguro por enfermedad (CCSS)?	25	19	0	44
7. ¿Cuenta usted con seguro de riesgos en el trabajo (INS)?	26	18	0	44
8. ¿Ha sido usted discriminado por raza, color, sexo, religión, origen social?	8	36	0	44
9. ¿Ha sufrido usted discriminación por no contar con ciertas habilidades o capacidades?	4	40	0	44
10. ¿Recibe usted el salario mínimo de ley (¢1,207.88 por hora)?	27	16	1	44
11. ¿Labora usted la Jornada máxima ordinaria (48 horas semanales)?	38	6	0	44
12. ¿Recibe usted vacaciones anuales remuneradas?	14	30	0	44
13. ¿Recibe usted subsidios por incapacidades de riesgos o enfermedades del trabajo?	14	30	0	44
14. ¿Se le cancela el pago de horas extras cuando labora más de las 8 horas diurnas?	14	28	2	44
15. ¿Se le conceden los descansos semanales?	41	2	1	44
16. ¿Disfruta usted de los días feriados de Ley?	37	6	1	44
17. ¿Recibe usted pago de aguinaldo?	21	23	0	44
18. ¿Se le han cancelado prestaciones laborales completas de acuerdo a la ley?	16	26	2	44
19. ¿Mantiene usted estabilidad laboral en la agricultura de palma?	10	34	0	44
20. ¿Recibe usted atención médica?	41	1	2	44

Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada

Según la respuesta de los cuarenta y cuatro encuestados de la variable N° 1, en el ítems 1, dirigido a trabajadores de palma africana treinta y tres de ellos afirmo sí conocer cuáles son los derechos de los trabajadores y once afirmaron no conocer los derechos de los trabajadores.

De los cuarenta y cuatro trabajadores encuestados, en el ítem número 2, veintidós expresaron si conocer cuáles son las principales leyes laborales que defienden los derechos de los trabajadores y el otro cincuenta por ciento manifestó no conocer las principales leyes laborales que defienden sus derechos.

De los cuarenta y cuatro, en el ítems 3, quince trabajadores encuestados expresaron si conocer cómo puede defenderse un trabajador cuando se le quebrantan sus derechos y veintinueve trabajadores manifiestan no conocer cómo puede defenderse un trabajador cuando se le quebrantan sus derechos.

Para los cuarenta y cuatro encuestados en el ítems 4, dieciséis si consideran que los trabajadores conocen los derechos laborales y veintiocho expresan que los trabajadores no conocen los derechos laborales.

De los cuarenta y cuatro encuestados, para el ítems 5, veintinueve manifiestan si mantener condiciones satisfactorias en el trabajo y quince expresa no mantener condiciones satisfactorias en el trabajo.

Según la encuesta a cuarenta y cuatro personas, del ítems 6, veinticinco manifestaron si contar con seguro por enfermedad de la Caja Costarricense del Seguro Social, y diecinueve indicaron que no contaban con seguro por enfermedad.

De los cuarenta y cuatro encuestados, para el ítems 7, veintiséis trabajadores expresaron si contar con seguro de riesgos del trabajo del Instituto Nacional de Seguros y dieciocho indicaron no contar con el seguro de riesgos del trabajo.

Para los cuarenta y cuatro encuestados, el ítems 8, ocho personas afirman si haber sido discriminado por raza, color, sexo, religión, origen social y treinta y seis manifestó no haber sido discriminado por raza, color, sexo, religión, origen social.

De cuarenta y cuatro personas trabajadoras, en el ítems 9, cuatro indicaron que si han sufrido discriminación por no contar con ciertas habilidades o

capacidades, y cuarenta afirman no haber sufrido usted discriminación por no contar con ciertas habilidades o capacidades.

En las cuarenta y cuatro encuestas aplicadas, en el ítems 10, veintisiete personas trabajadoras, afirman si recibir el salario mínimo de ley, dieciséis indicaron que no reciben el salario mínimo de ley y uno no indico ninguna.

Según la encuesta a cuarenta y cuatro trabajadores, del ítems 11, treinta y ocho dicen que si labora la jornada máxima ordinaria de 48 horas semanales y seis afirman que no labora la jornada máxima ordinaria 48 horas semanales.

De los cuarenta y cuatro encuestados, el ítems 12, catorce expresan si recibir vacaciones anuales remuneradas y treinta trabajadores indican no recibir vacaciones anuales remuneradas.

Para cuarenta y cuatro encuestados, el ítems 13, catorce trabajadores dicen si recibir subsidios por incapacidades de riesgos o enfermedades del trabajo y treinta afirma no recibir subsidios por incapacidades de riesgos o enfermedades del trabajo.

Según las cuarenta y cuatro encuestas, el ítems 14, catorce afirman que si se le han cancelado el pago de horas extras cuando labora más de las 8 horas diurnas, veintiocho indican que no se le han cancelado el pago de horas extras cuando labora más de las 8 horas diurnas y dos no respondieron.

De las cuarenta y cuatro encuestas, el ítems 15, responde que a cuarenta y uno si se le han concedidos los descansos semanales, dos manifestaron que no se le han concedido los descansos semanales y uno ninguna de las anteriores.

En la encuesta a cuarenta y cuatro trabajadores de palma africana, el ítems 16, treinta y siete afirma si disfrutar de los días feriados de Ley, seis indican que no disfrutan de los días feriados de Ley y uno sin responder la pregunta.

De la encuesta a cuarenta y cuatro personas trabajadores de palma africana, en el ítems 17, veintiuna personas dice si haber recibido pago de aguinaldo y veintitrés afirman que no recibieron pago de aguinaldo.

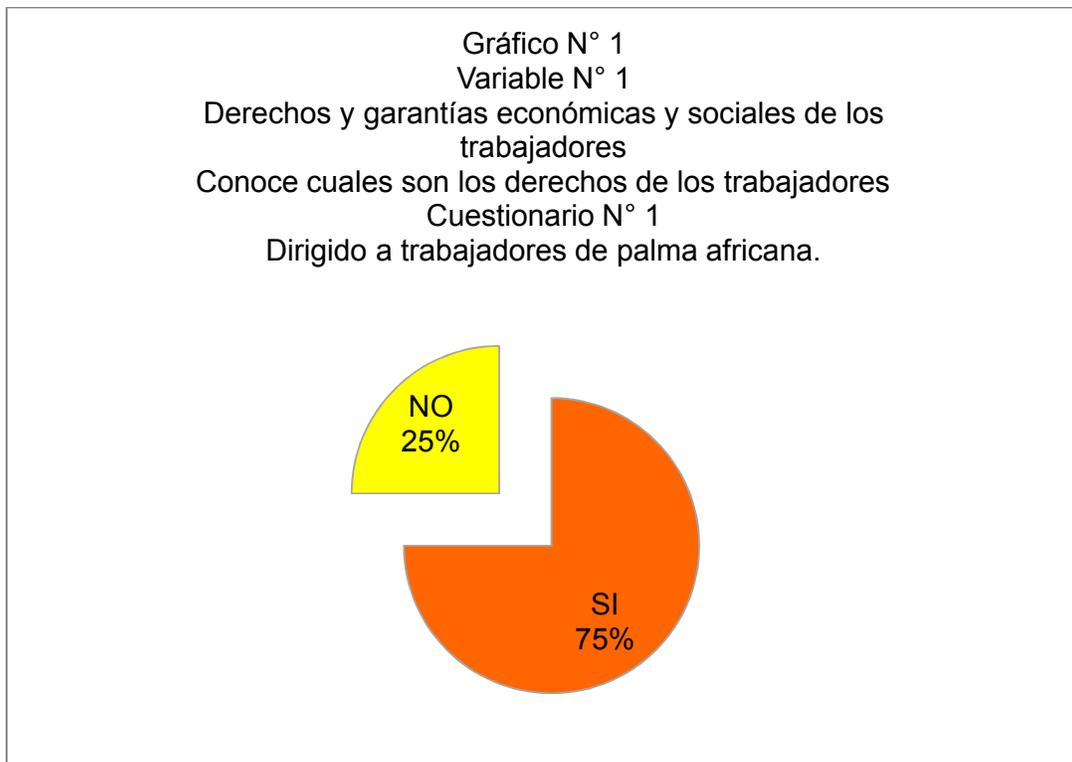
En cuarenta y cuatro encuestados, para el ítems 18, dieciséis trabajadores de palma expresan que si se les ha cancelado prestaciones laborales completas de acuerdo a la ley, veintiséis responden que no se le han cancelado

prestaciones laborales completas de acuerdo a la ley, y dos sin responder en sí o no.

Para cuarenta y cuatro encuestas aplicadas a trabajadores de palma africana, el ítems 19, diez personas afirman si mantener estabilidad laboral en la agricultura de palma y treinta y cuatro dicen no mantener estabilidad laboral en la agricultura de palma.

Según respuesta de los cuarenta y cuatro encuestados, el ítems 20, cuarenta y una personas dice si recibir atención médica, una afirmó no recibir atención médica y dos no respondieron la pregunta.

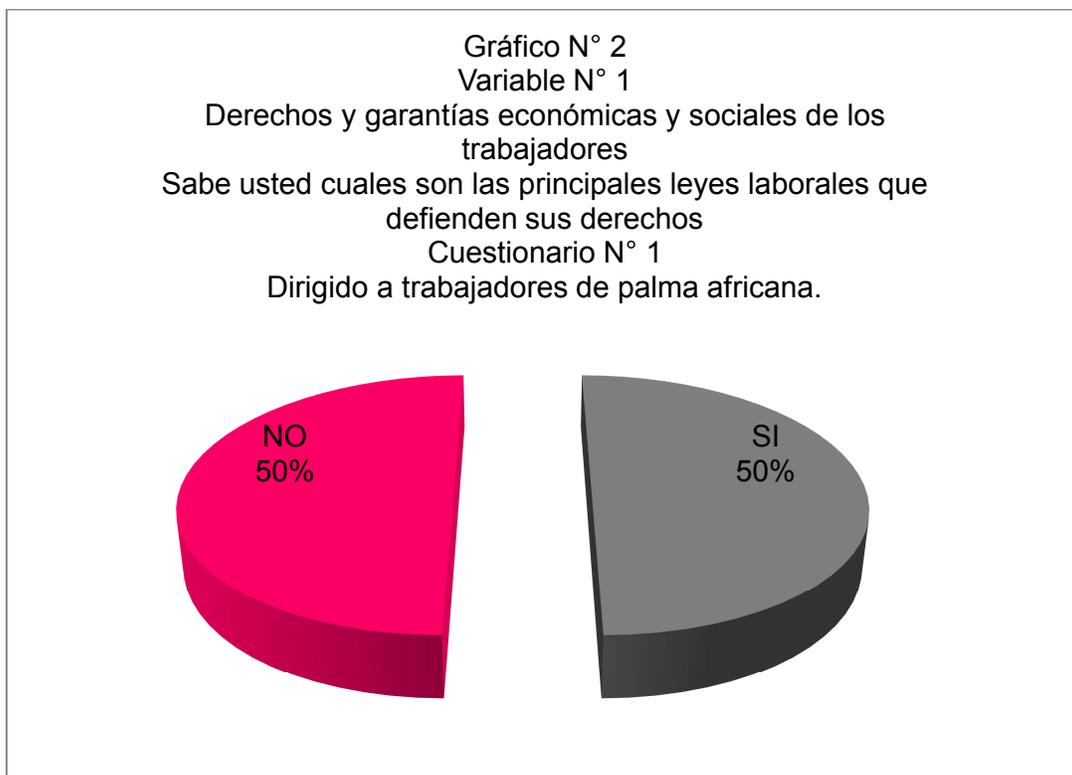
Seguidamente se detalla la información de la respuesta de los cuarenta y cuatro encuestados, en porcentaje en el ítem N° 1 de la variable N° 1 de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

Según el gráfico N° 1, indica que el setenta y cinco por ciento de las respuestas de los encuestados afirmaron que si conocen los derechos de los trabajadores, y un no representó el veinticinco por ciento.

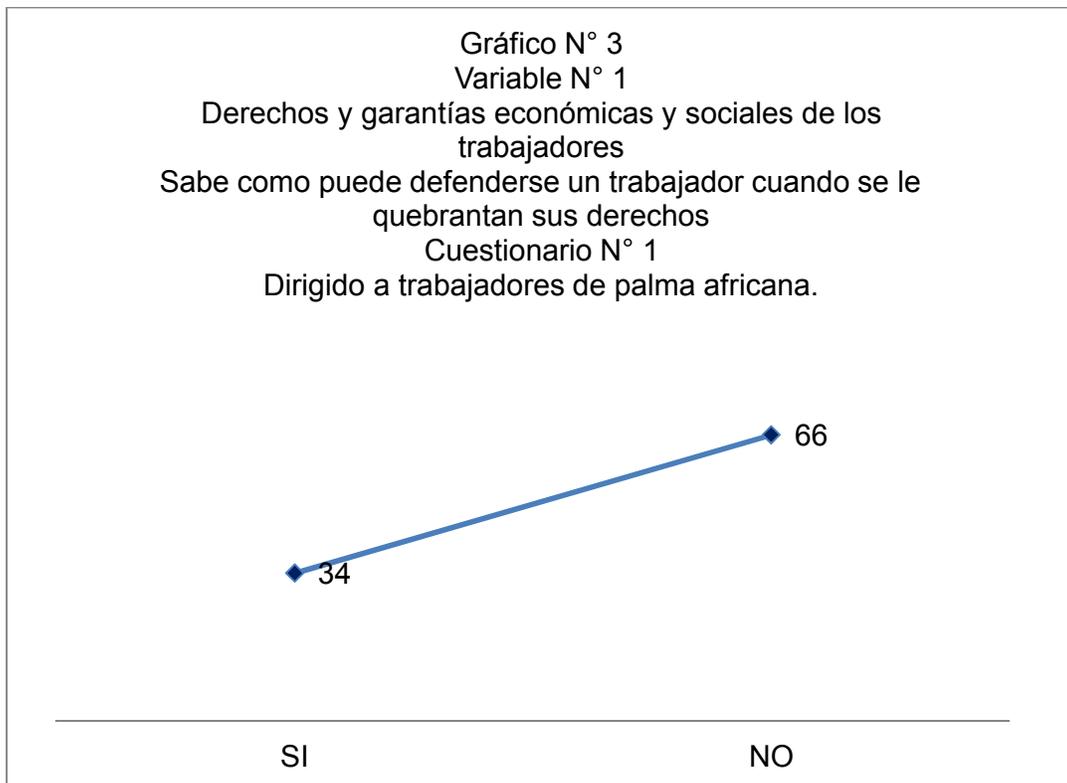
Consecutivamente se detalla la información de la respuesta de los cuarenta y cuatro encuestados, en porcentaje en el ítem N° 2 de la variable N° 1 de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

Según el gráfico N° 2, el cincuenta por ciento manifiesta si saber cuáles son las principales leyes laborales que defienden sus derechos y el otro cincuenta por ciento afirma no saber cuáles son las principales leyes laborales que defienden sus derechos.

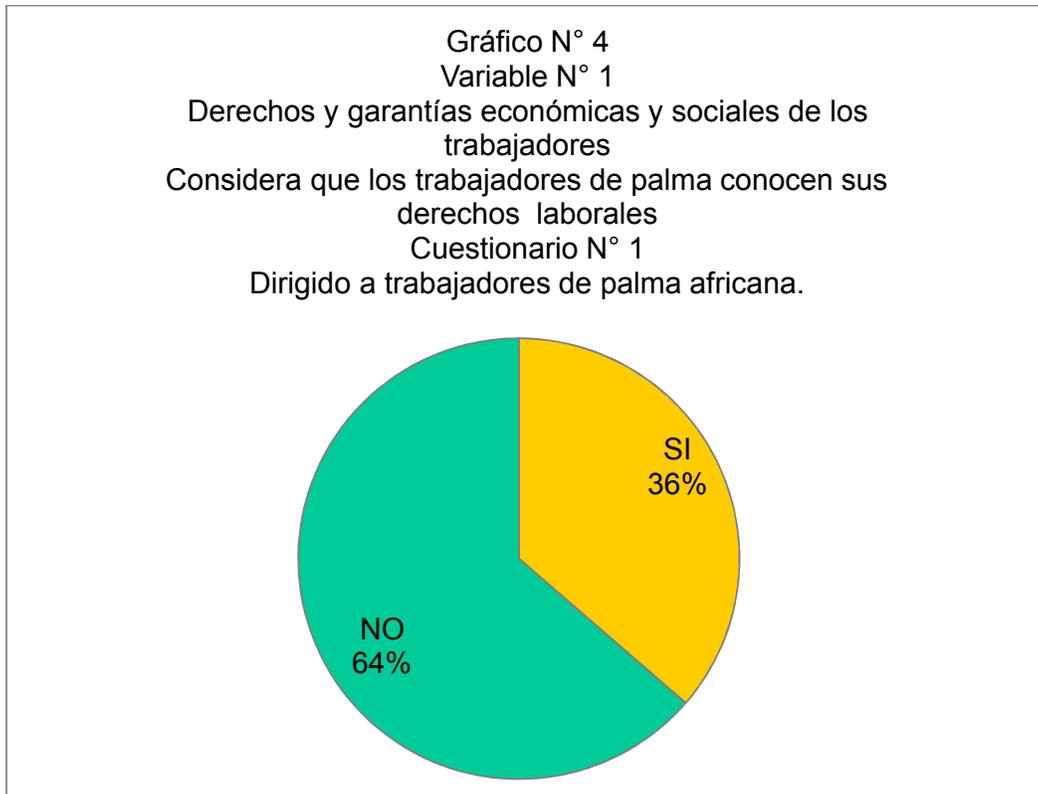
A continuación se detalla la información de la respuesta de los cuarenta y cuatro encuestados, en porcentaje en el ítem N° 3 de la variable N° 1 de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

En el gráfico N° 3, expresa que el treinta y cuatro por ciento de las respuestas de los encuestados afirmaron que si saben cómo puede defenderse un trabajador cuando se le quebrantan sus derechos, y un sesenta y seis por ciento manifiesta no conocer cómo puede defenderse un trabajador cuando se le quebrantan sus derechos.

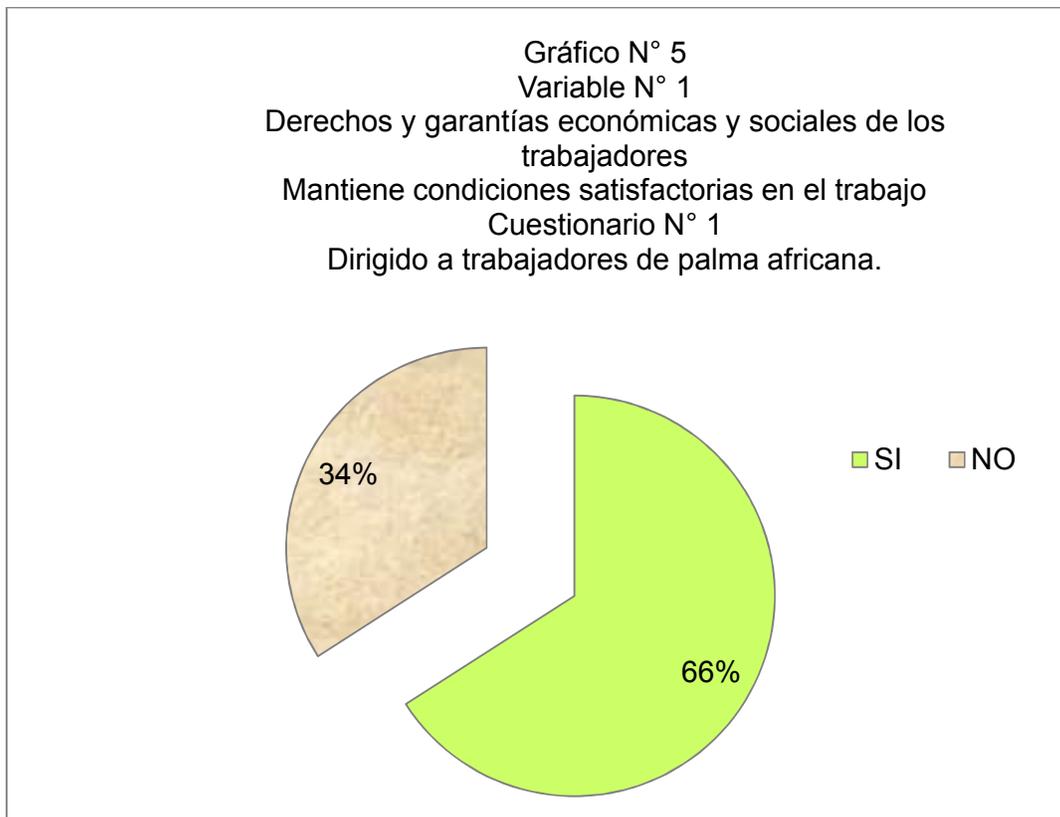
En seguida se detalla la información de la respuesta de los cuarenta y cuatro encuestados, en porcentaje en el ítem N° 4 de la variable N° 1 de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

Según el gráfico N° 4, expresa que el treinta y seis por ciento de los encuestados si consideran que los trabajadores de palma conocen sus derechos laborales, y un sesenta y cuatro manifiesta no considerar que los trabajadores de palma conozcan sus derechos laborales.

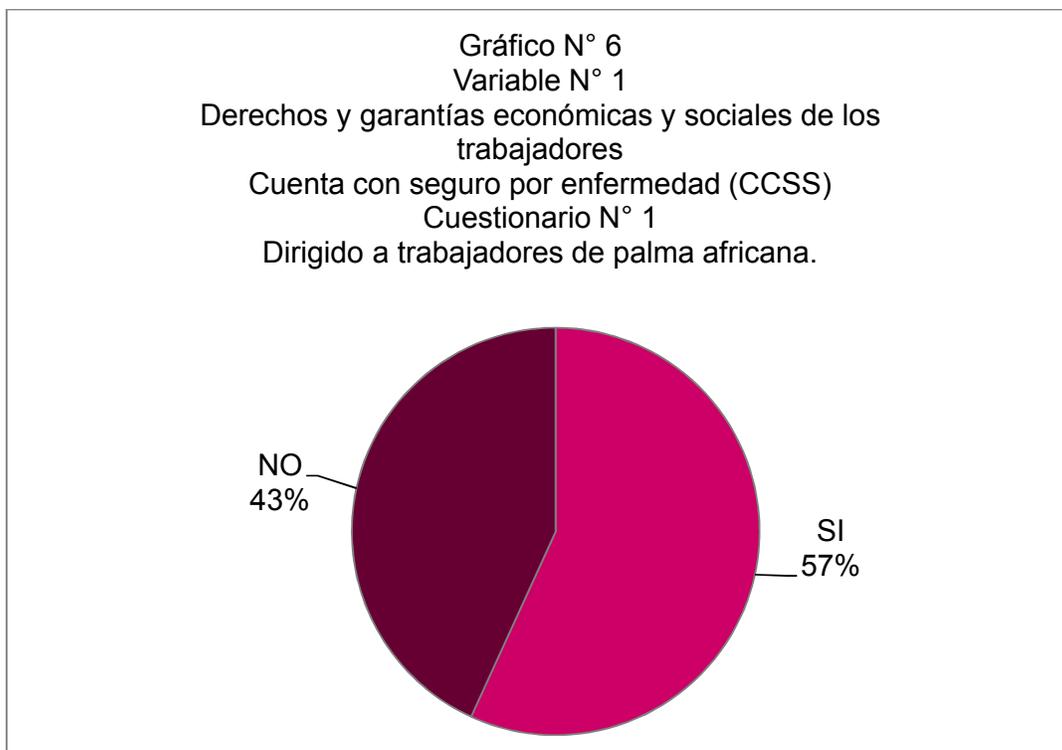
A continuación se detalla la información de la respuesta de los cuarenta y cuatro encuestados, en porcentaje en el ítem N° 5 de la variable N° 1 de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

Según el gráfico N° 5, el sesenta y seis por ciento afirma si mantener condiciones satisfactorias en el trabajo, un treinta y cuatro por ciento manifiesta no mantener condiciones satisfactorias en el trabajo.

A continuación se detalla la información de la respuesta de los cuarenta y cuatro encuestados en porcentaje en el ítem N° 6 de la variable N° 1 de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

Para el gráfico N° 6 se evidencia que el cincuenta y siete por ciento afirmaron que si cuenta con seguro por enfermedad brindado por la Caja Costarricense del Seguro Social, y un cuarenta y tres por ciento indica no contar con seguro por enfermedad.

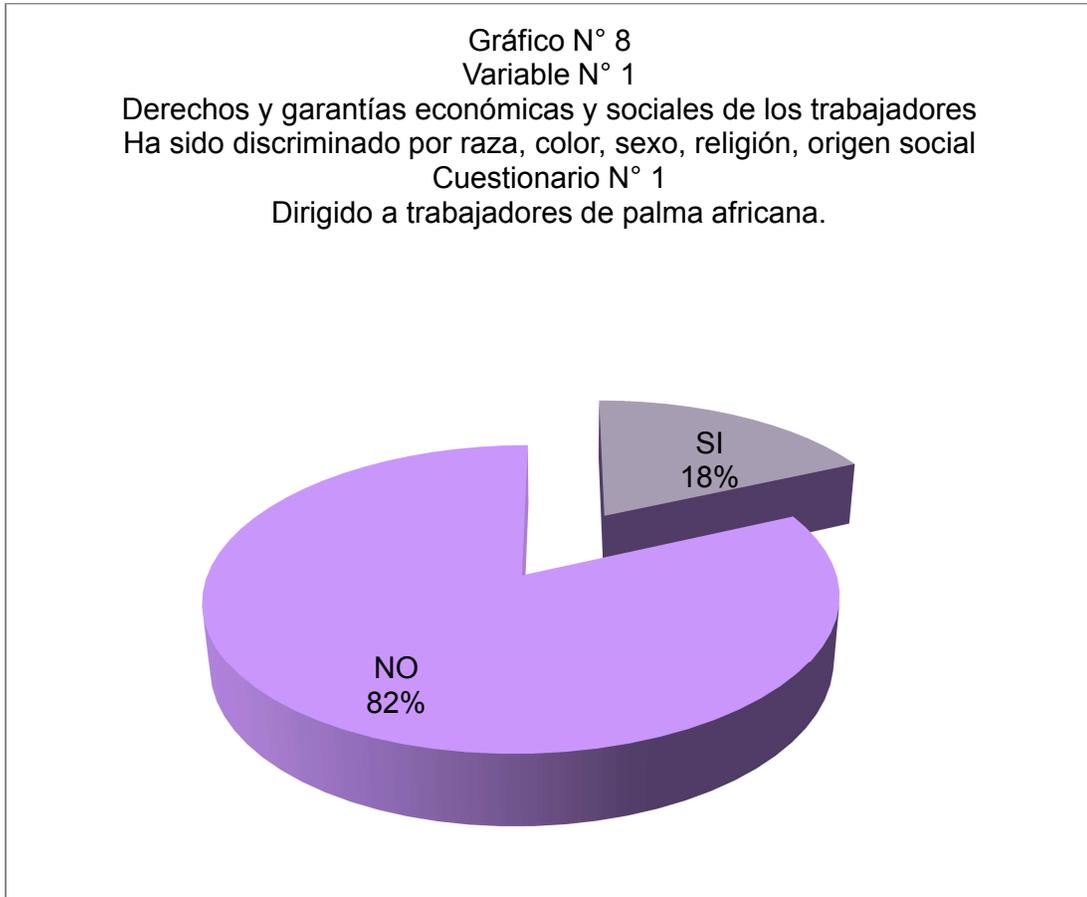
Consecutivamente se detalla la información de la respuesta de los cuarenta y cuatro encuestados en porcentaje en el ítem N° 7 de la variable N° 1 de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

Para el gráfico N° 7 se muestra que el cincuenta y nueve por ciento de los encuestados indica que si cuenta con seguro de riesgos en el trabajo brindado por el Instituto Nacional de Seguros, y un cuarenta y un por ciento manifiesta que no cuenta con seguro de riesgos en el trabajo.

Seguido se detalla la información de la respuesta de los cuarenta y cuatro encuestados en porcentaje en el ítem N° 8 de la variable N° 1 de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

En el gráfico N° 8 se evidencia que el dieciocho por ciento de los encuestados afirma que si ha sido discriminado sea por raza, color, religión, origen social, y un ochenta y dos por ciento manifiesta que no ha sido discriminado por raza, color, sexo, religión u origen social.

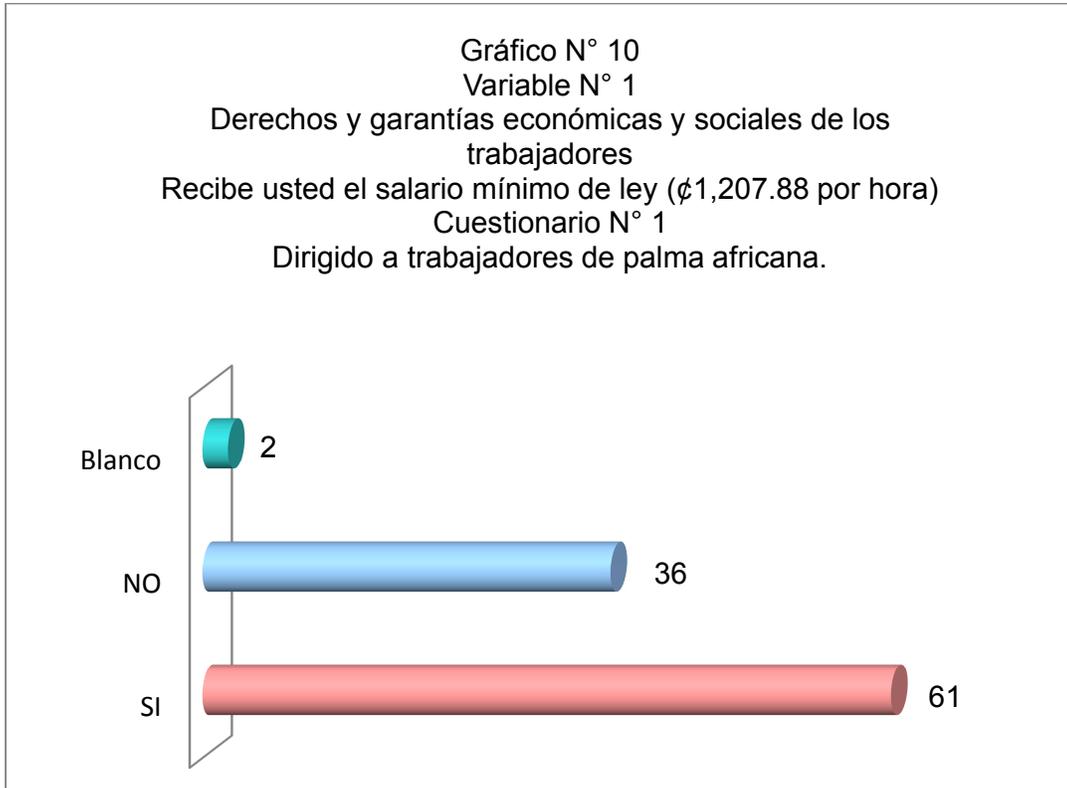
En continuidad a las encuestas se detalla la información de la respuesta de los cuarenta y cuatro encuestados en porcentaje en el ítem N° 9 de la variable N° 1 de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

En el gráfico N° 9 se muestra que el nueve por ciento de los trabajadores encuestados afirma que si ha sufrido discriminación por no contar con ciertas habilidades o capacidades y un noventa y un por ciento manifestó no haber sufrido discriminación por no contar con ciertas habilidades o capacidades.

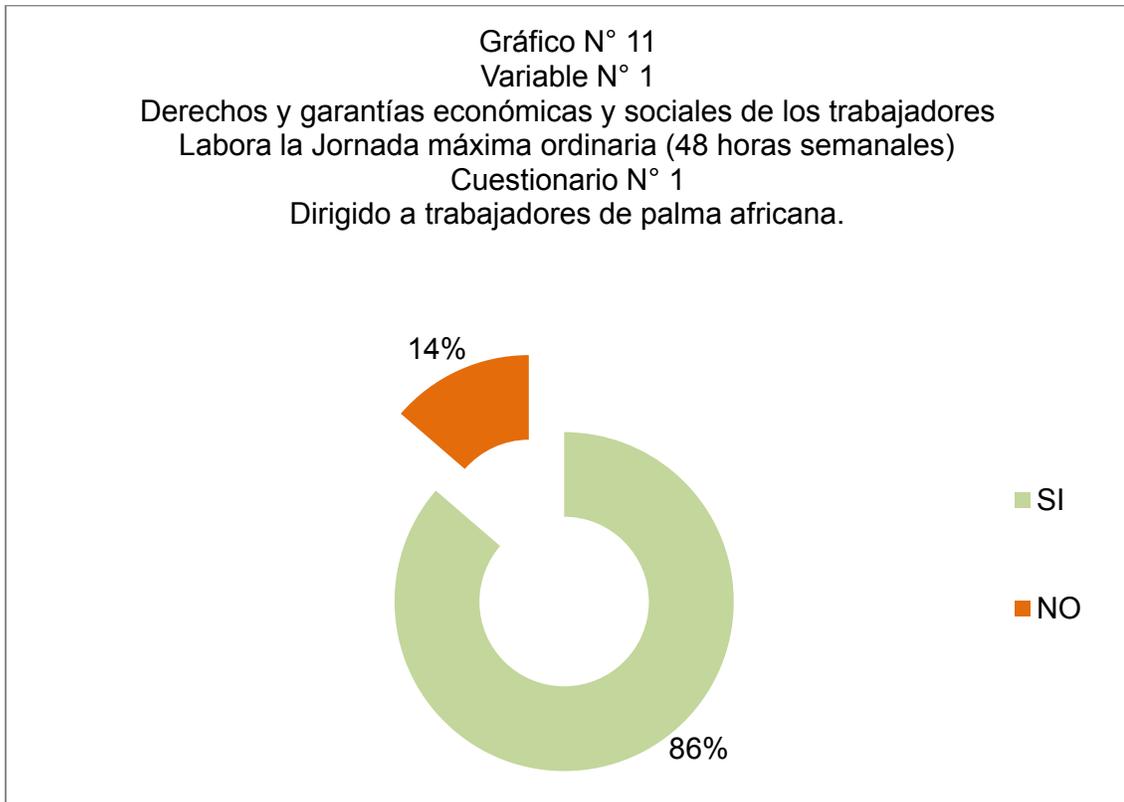
Seguido se detalla la información de la respuesta de los cuarenta y cuatro encuestados en porcentaje en el ítem N° 10 de la variable N° 1 de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

Para el gráfico N° 10 de la encuesta a los trabajadores el sesenta y un por ciento afirma que si recibe el salario mínimo de Ley, un treinta y seis por ciento dice no recibir el salario mínimo de Ley, y un dos por ciento no contesto ninguna.

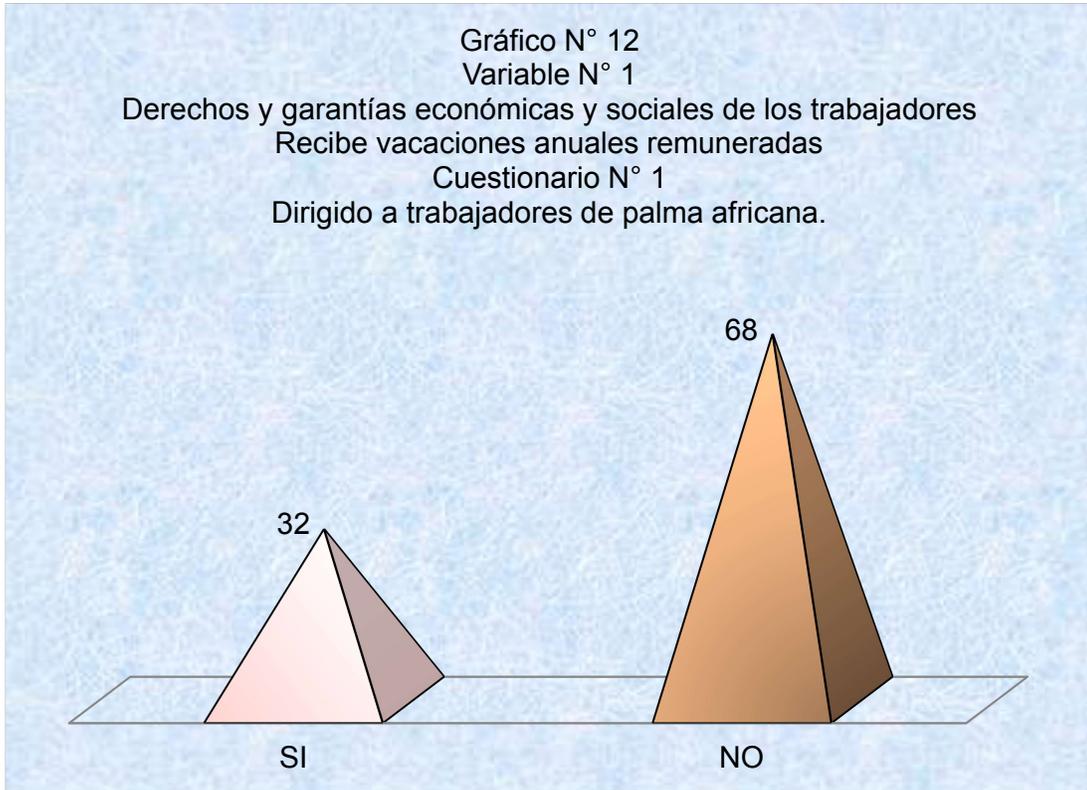
Continuo se detalla la información de la respuesta de los cuarenta y cuatro encuestados en porcentaje en el ítem N° 11 de la variable N° 1 de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

En el gráfico N° 11 se muestra que el ochenta y seis por ciento afirma que si labora la jornada máxima ordinaria determinada en 48 horas semanales, y un catorce por ciento manifiesta no laborar la jornada máxima ordinaria.

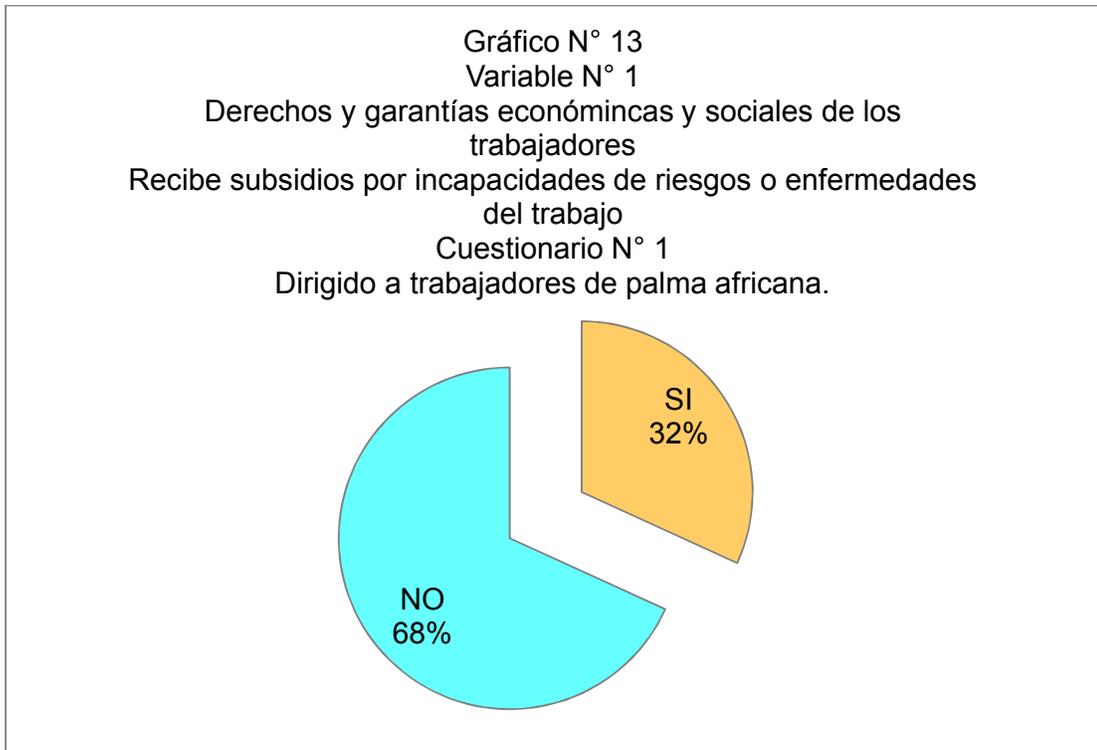
Seguido se puntualiza la información de la respuesta de los cuarenta y cuatro encuestados en porcentaje en el ítem N° 12 de la variable N° 1 de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

El grafico N° 12, indica que un treinta y dos por ciento de los trabajadores encuestados afirmó que si recibe vacaciones anuales remuneradas, contra un sesenta y ocho por ciento que dice no recibir vacaciones anuales remuneradas.

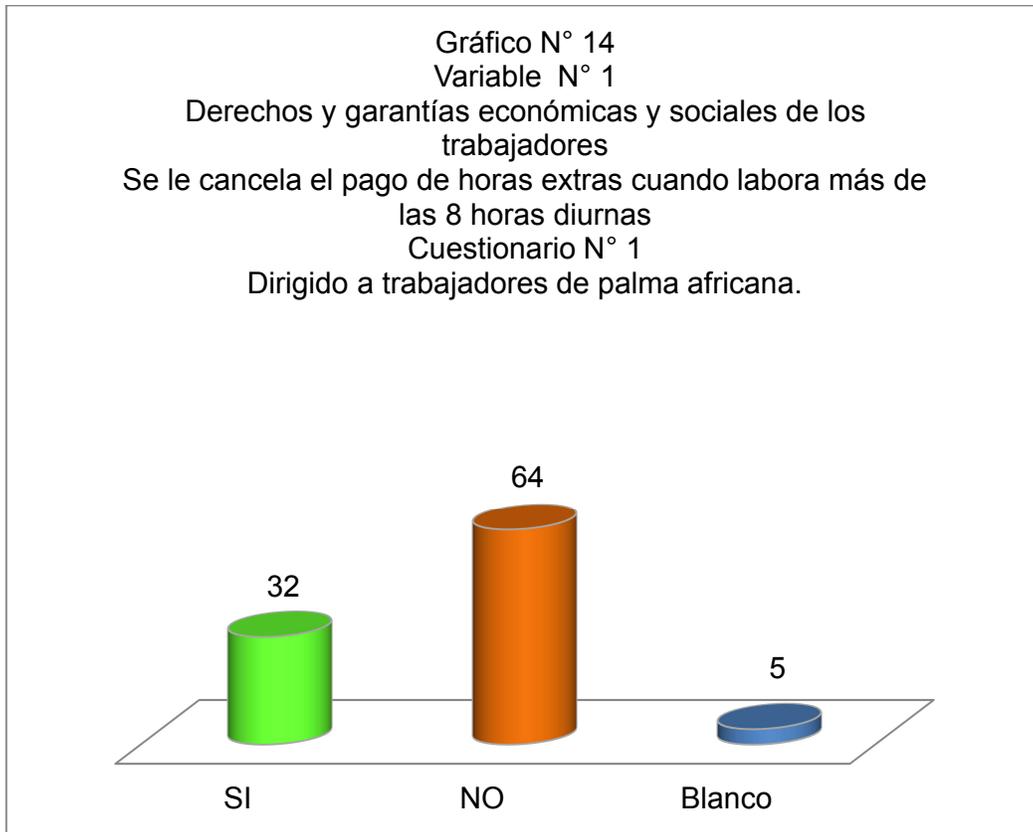
Continuo se especifica la información de la respuesta de los cuarenta y cuatro encuestados en porcentaje en el ítem N° 13 de la variable N° 1 de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

En el gráfico N° 13 se muestra que un treinta y dos por ciento de los encuestados manifiesta si recibir los subsidios por incapacidades de riesgos o enfermedades del trabajo y un sesenta y ocho por ciento indicó no recibir subsidios por incapacidades de riesgos o enfermedades del trabajo.

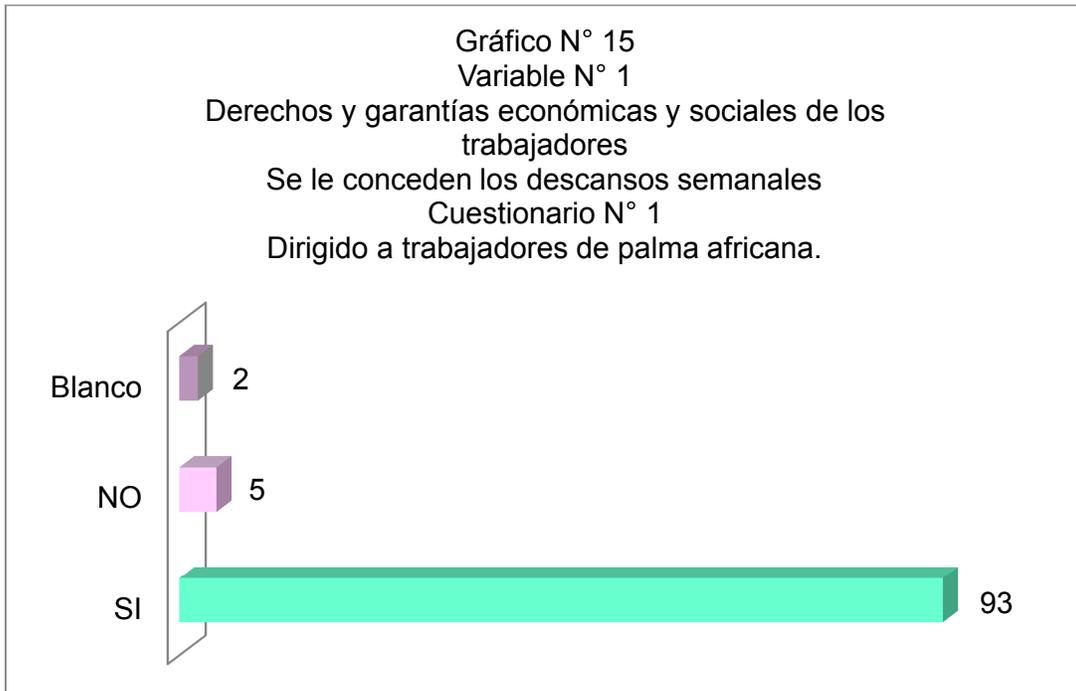
Seguido se muestra la información de la respuesta de los cuarenta y cuatro encuestados en porcentaje en el ítem N° 14 de la variable N° 1 de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

En el gráfico N° 14 determina que el treinta y dos por ciento de los encuestados expresa que si se le cancela el pago de horas extras cuando labora más de las 8 horas diurnas, un sesenta y cuatro por ciento dice que no se le cancelan horas extras cuando labora más de las 8 horas diurnas y un cinco por ciento no respondió el ítem.

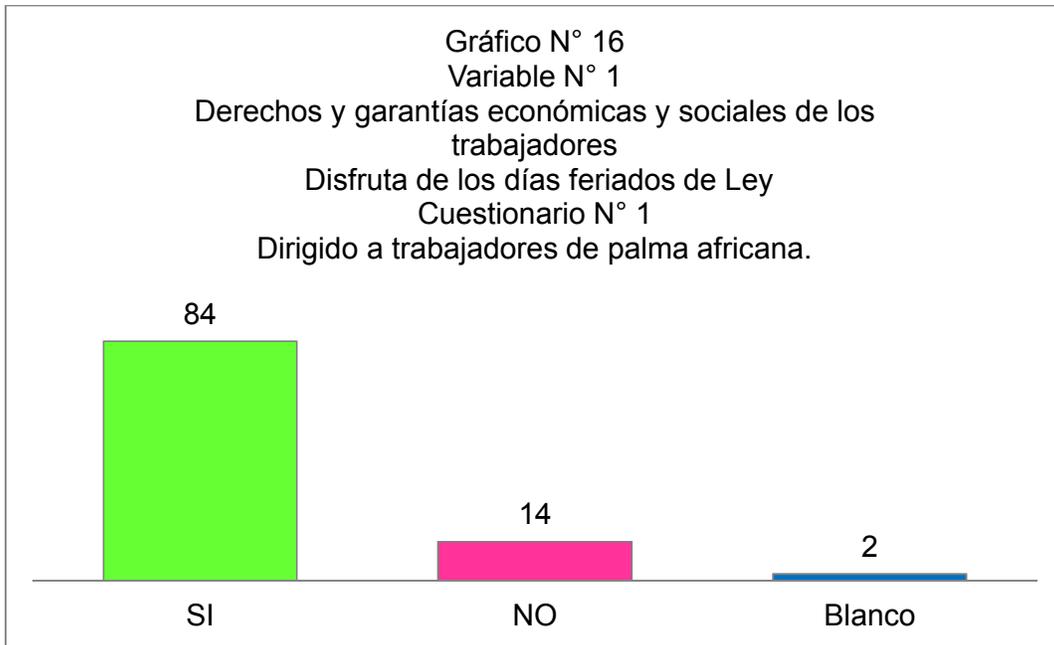
Continuo se muestra la información de la respuesta de los cuarenta y cuatro encuestados en porcentaje en el ítem N° 15 de la variable N° 1 de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

El gráfico N° 15 determina que el noventa y tres por ciento de los encuestados afirma que si se le conceden los descansos semanales, un cinco por ciento expresa que no se le conceden los descansos semanales y un dos por ciento no respondió el ítem.

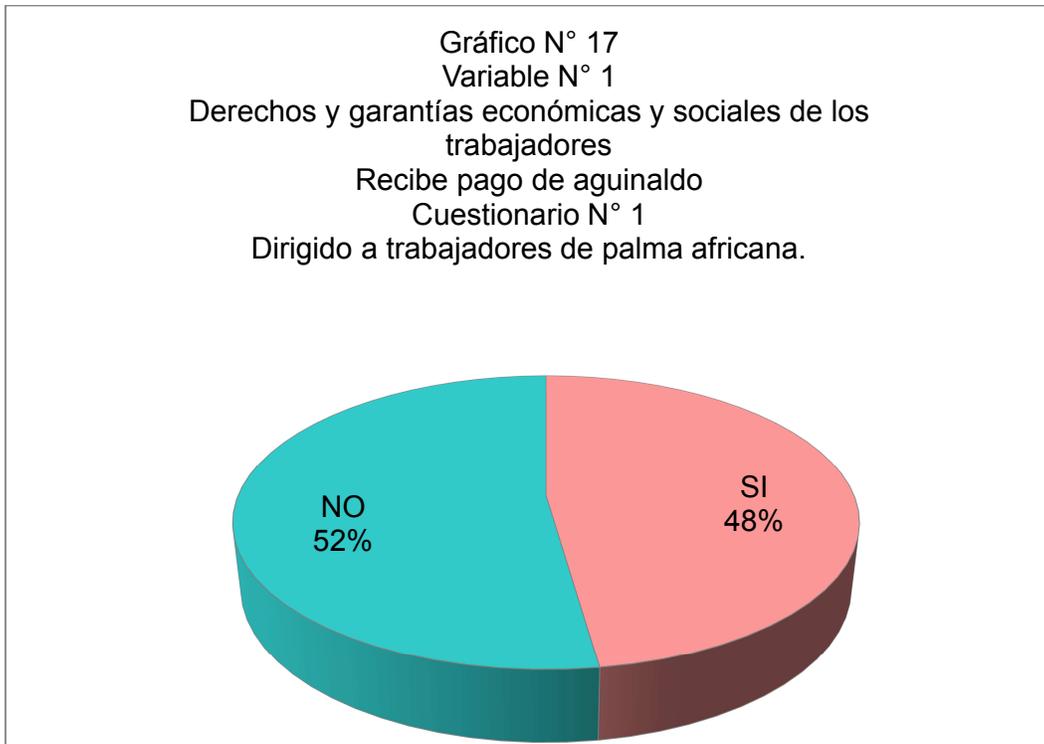
Seguidamente se muestra la información de la respuesta de los cuarenta y cuatro encuestados en porcentaje en el ítem N° 16 de la variable N° 1 de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

En el grafico N° 16 se identifica que el ochenta y cuatro por ciento si disfruta de los feriados de Ley, un catorce por ciento expresa que no disfruta de los días feriados de Ley y un dos por ciento dejo en blanco el ítem 16.

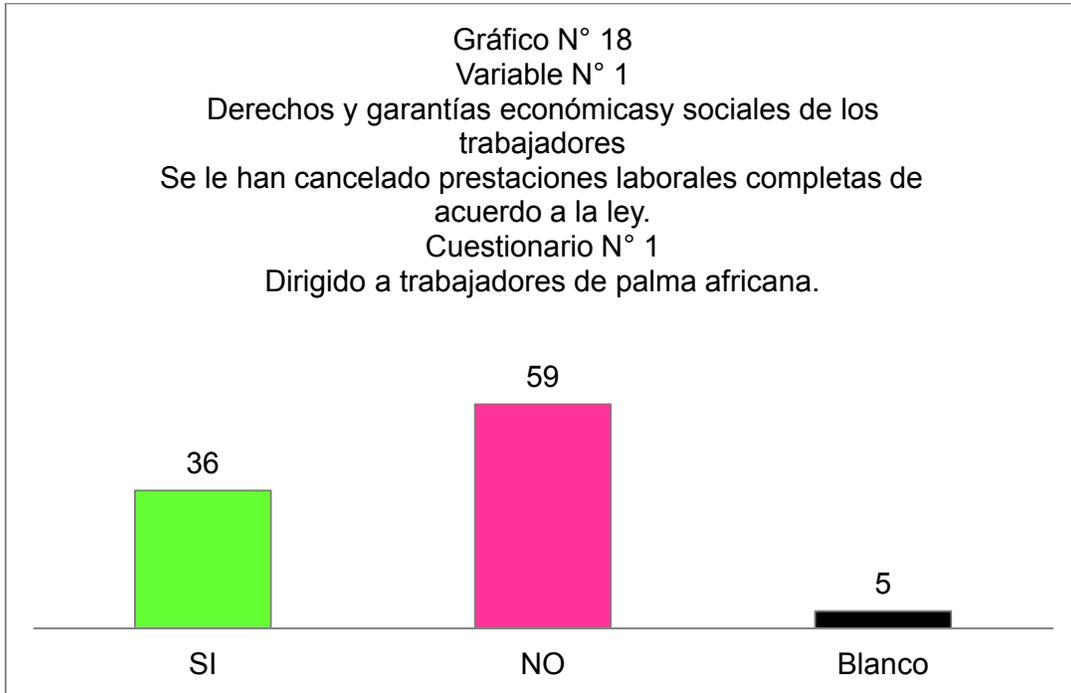
Se muestra seguido la información de la respuesta de los cuarenta y cuatro encuestados en porcentaje en el ítem N° 17 de la variable N° 1 de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

El gráfico N° 17 comprueba que el cuarenta y ocho por ciento afirma que si recibe el pago de aguinaldo y un cincuenta y dos por ciento afirma que no recibe pago de aguinaldo.

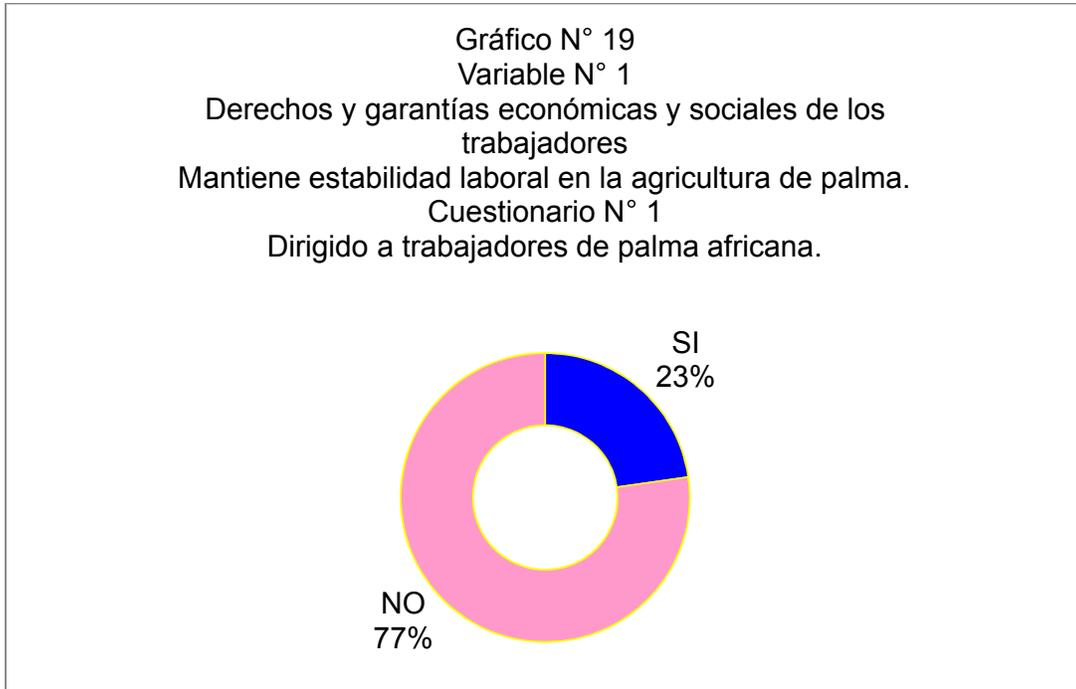
El siguiente gráfico evidencia la información de la respuesta de los cuarenta y cuatro encuestados en porcentaje en el ítem N° 18 de la variable N° 1 de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

El gráfico N° 18 detalla que el treinta y seis por ciento de los encuestados indica que si se le han cancelado prestaciones laborales completas de acuerdo a la Ley, un cincuenta y nueve por ciento manifiesta que no se le han cancelado prestaciones laborales completas de acuerdo a la Ley y un cinco por ciento no respondió el ítem.

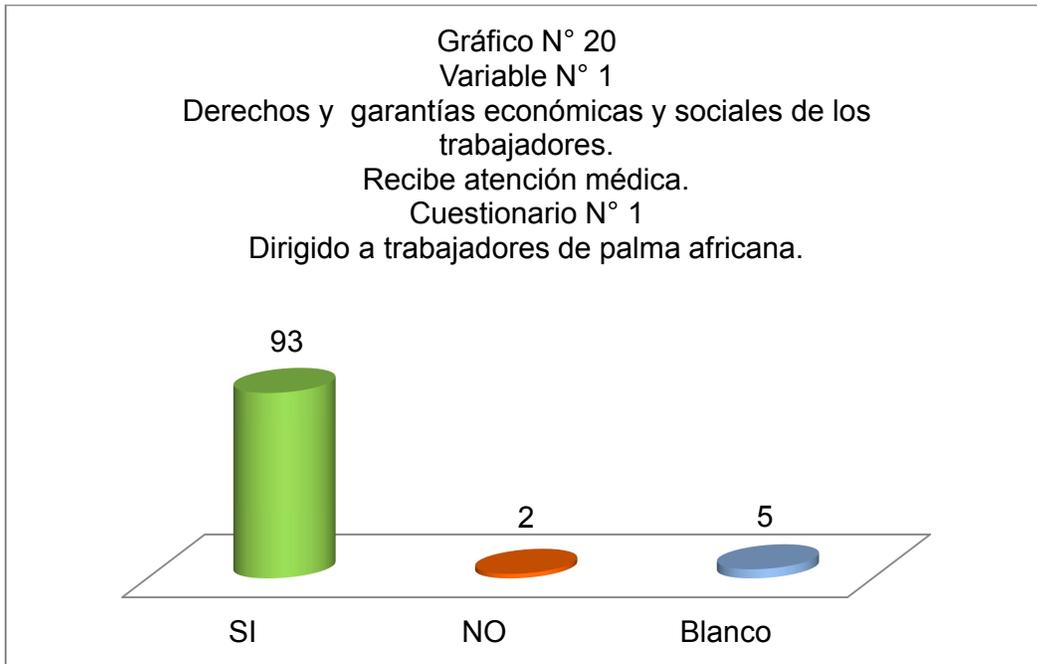
El gráfico siguiente muestra la información de la respuesta de los cuarenta y cuatro encuestados en porcentaje en el ítem N° 19 de la variable N° 1 de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

El gráfico N° 19 determina que el veintitrés por ciento de los encuestados afirman que sí mantiene estabilidad laboral en la agricultura de palma y un setenta y siete por ciento indica que no mantiene estabilidad laboral en la agricultura de palma.

Seguidamente el siguiente gráfico muestra la información de la respuesta de los cuarenta y cuatro encuestados en porcentaje en el ítem N° 20 de la variable N° 1 de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

En el gráfico N° 20 establece que el noventa y tres por ciento de los trabajadores encuestados manifiesta que si recibe atención médica, un dos por ciento dice que no recibe atención médica y un cinco por ciento no respondió el ítem 20.

A continuación se presenta la información detallada de los resultados de las respuestas de los encuestados según la variable N° 2 del Cuestionario N° 1 dirigido a personas trabajadoras de palma africana de la siguiente manera:

<p>Cuadro N° 2 Variable N° 2 Causas del incumplimiento por parte de los patronos. Cuestionario N° 1 Dirigido a Trabajadores de palma africana</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

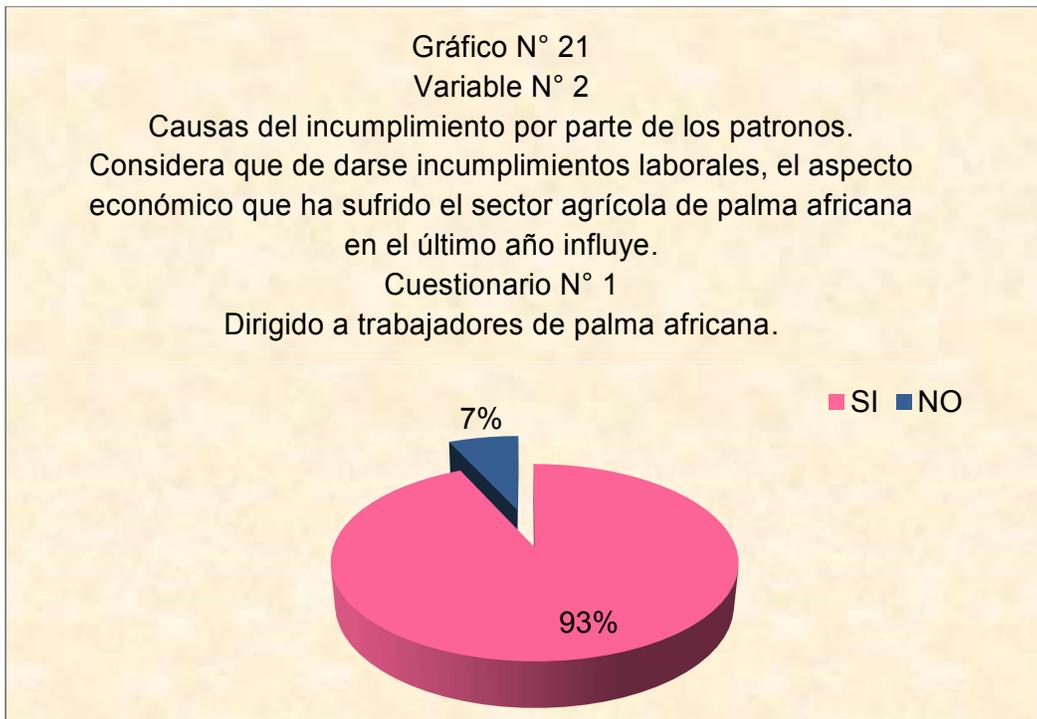
Ítems	SI	NO	Blanco	Total
<b>21.</b> ¿Considera usted que de darse incumplimientos laborales, el aspecto económico que ha sufrido el sector agrícola de palma africana en el último año influye?	41	3	0	<b>44</b>
<b>22.</b> ¿Cree usted que los patronos conocen las leyes laborales costarricenses?	21	22	1	<b>44</b>

*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

Según la respuesta de los cuarenta y cuatro encuestados de la variable N° 2, en el ítem 21, dirigido a trabajadores de palma africana cuarenta y uno de ellos considera que sí se dan incumplimientos laborales el aspecto económico que ha sufrido el sector agrícola de palma africana en el último año ha influido y tres de los encuestados considera que no se dan incumplimientos laborales, por el aspecto económico que ha sufrido el sector agrícola de palma africana.

De los cuarenta y cuatro trabajadores encuestados, de la variable N° 2, en el ítem número 22, veintiuno expresaron que los patronos si conocen las leyes laborales costarricenses, veintidós dicen que los patronos no conocen las leyes laborales costarricenses y un encuestado no responde el ítem 22.

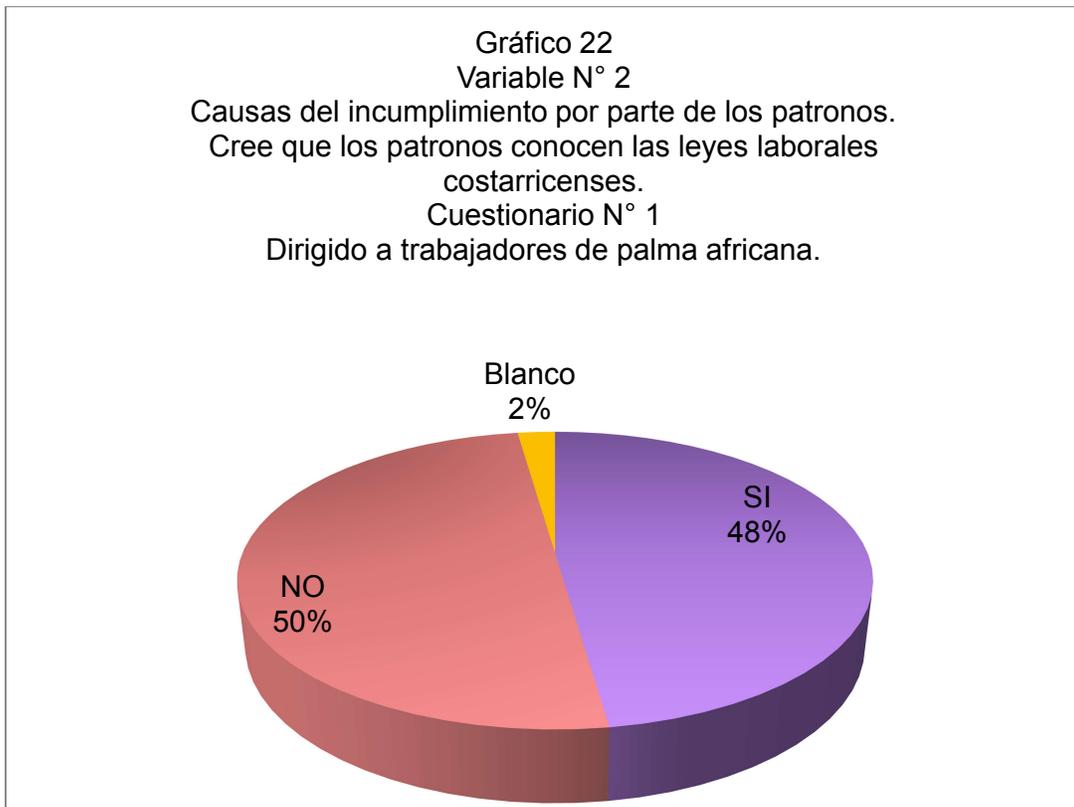
Seguidamente se detalla la información de la respuesta de los cuarenta y cuatro encuestados, en porcentaje en el ítem N° 21 de la variable N° 2 de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

Según el gráfico N° 21, indica que el noventa y tres por ciento de los encuestados trabajadores si considera que de darse incumplimientos laborales, el aspecto económico que ha sufrido el sector agrícola de palma africana en el último año influye y un siete por ciento dice que no considera que de darse incumplimientos laborales, el aspecto económico que ha sufrido el sector agrícola de palma africana en el último año influye.

Consecutivamente se detalla la información de la respuesta de los cuarenta y cuatro encuestados, en porcentaje en el ítem N° 22 de la variable N° 2 de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

El gráfico N° 22, determina que el cuarenta y ocho por ciento de las personas encuestadas afirma que si cree que los patronos conocen las leyes costarricenses, un cincuenta por ciento dice que no cree que los patronos conocen las leyes laborales costarricenses y un dos por ciento no respondió el ítem 22.

A continuación se presenta la información detallada de los resultados de las respuestas de los encuestados según la variable N° 3 del Cuestionario N° 1 dirigido a personas trabajadoras de palma africana de la siguiente manera:

<p>Cuadro N° 3 Variable N° 3 Consecuencias por el incumplimiento a derechos laborales Cuestionario N° 1 Dirigido a Trabajadores de palma africana</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Ítems	SI	NO	Blanco	Total
23. ¿Considera usted que ha sido beneficiado con empleo a raíz de la agricultura de palma africana en la Zona?	44	0	0	44
24. ¿Considera usted que deben los patronos conocer más sobre leyes laborales?	40	4	0	44
25. ¿Considera usted que hay inestabilidad laboral en la agricultura de palma?	42	2	0	44
26. ¿Considera usted que contará con un régimen de pensión digno por vejez?	15	29	0	44
27. ¿Conoce usted los principales problemas que afectan a los trabajadores sobre sus derechos humanos?	12	32	0	44

*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

Según la respuesta de los cuarenta y cuatro encuestados de la variable N° 3, en el ítems 23, dirigido a trabajadores de palma africana cuarenta y cuatro de ellos considera que sí ha sido beneficiado con empleo a raíz de la agricultura de palma africana en la zona.

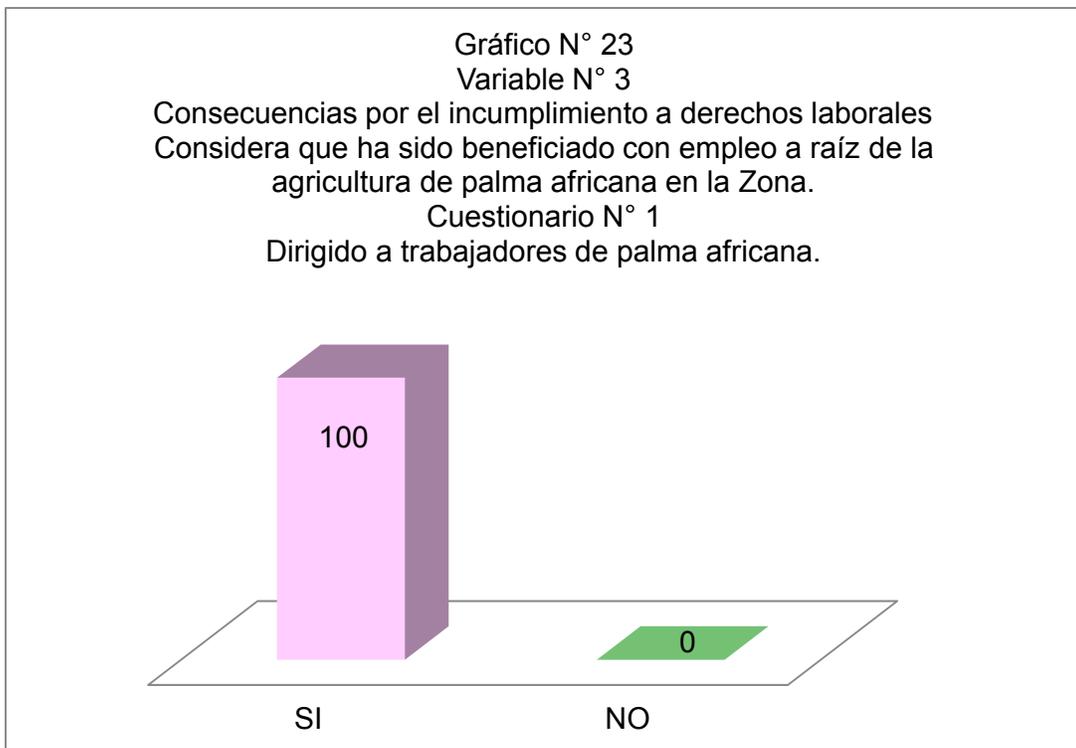
En la respuesta de los cuarenta y cuatro encuestados de la variable N° 3, en el ítems 24, dirigido a trabajadores de palma africana, cuarenta encuestados afirma que si deben los patronos conocer más sobre leyes laborales y cuatro de ellos indica que no deben los patronos conocer más sobre leyes laborales.

Para los cuarenta y cuatro encuestados en el ítems 25, cuarenta y dos consideran que si hay inestabilidad laboral en la agricultura de palma y dos consideran que no hay inestabilidad laboral en la agricultura de palma.

De la respuesta de los cuarenta y cuatro encuestados de la variable N° 3, en el ítems 26, quince encuestados trabajadores de palma africana consideran que si contarán con un régimen de pensión digno por vejez y veintinueve personas consideran que no contarán con un régimen de pensión digno.

De las cuarenta y cuatro encuestas aplicadas en el ítems 27, doce afirman si conocer los principales problemas que afectan a los trabajadores sobre sus derechos humanos y treinta y dos personas manifiesta no conocer los principales problemas que afectan a los trabajadores sobre sus derechos humanos.

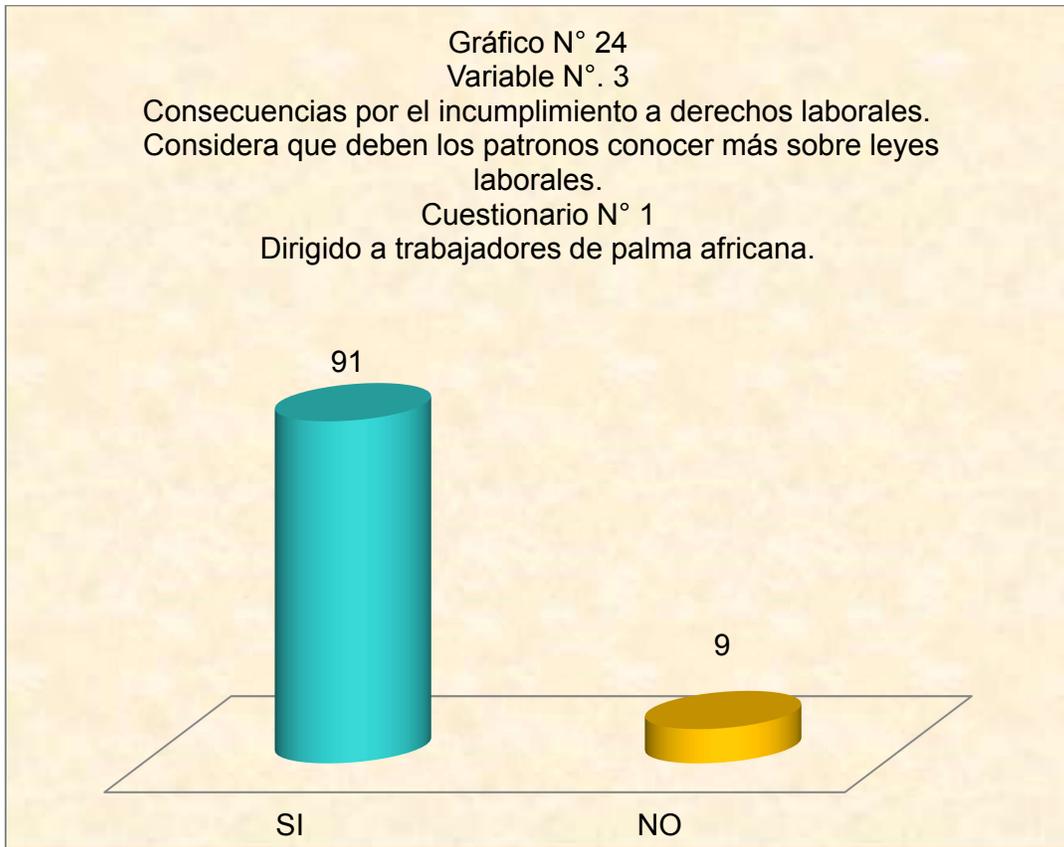
Consecutivamente se detalla la información de la respuesta de los cuarenta y cuatro encuestados, en porcentaje en el ítem N° 23 de la variable N° 3 de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

En el gráfico N° 23, se evidencia que el cien por ciento considera que si ha sido beneficiado con empleo a raíz de la agricultura de palma africana en la Zona.

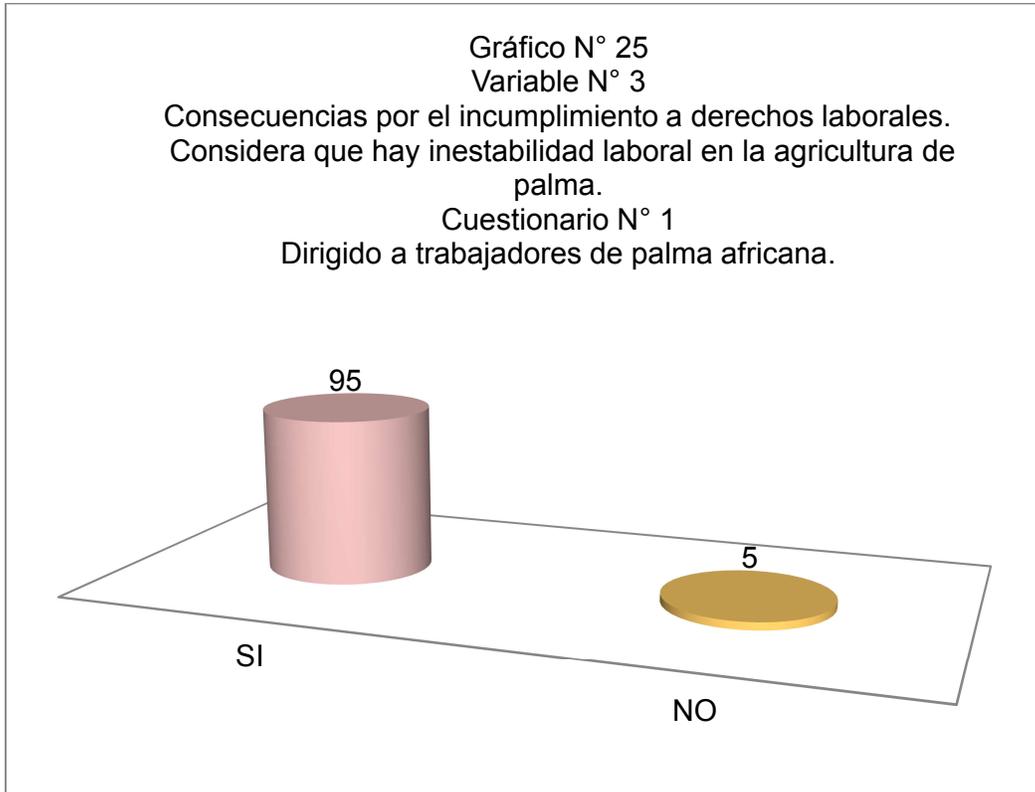
En seguida se detalla la información de la respuesta de los cuarenta y cuatro encuestados, en porcentaje en el ítem N° 24 de la variable N° 3 de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

Para el gráfico N° 24 se determina que un noventa y uno por ciento de los encuestados consideran que si deben los patronos conocer más sobre leyes laborales y un nueve por ciento considera que no deben los patronos conocer más sobre leyes laborales.

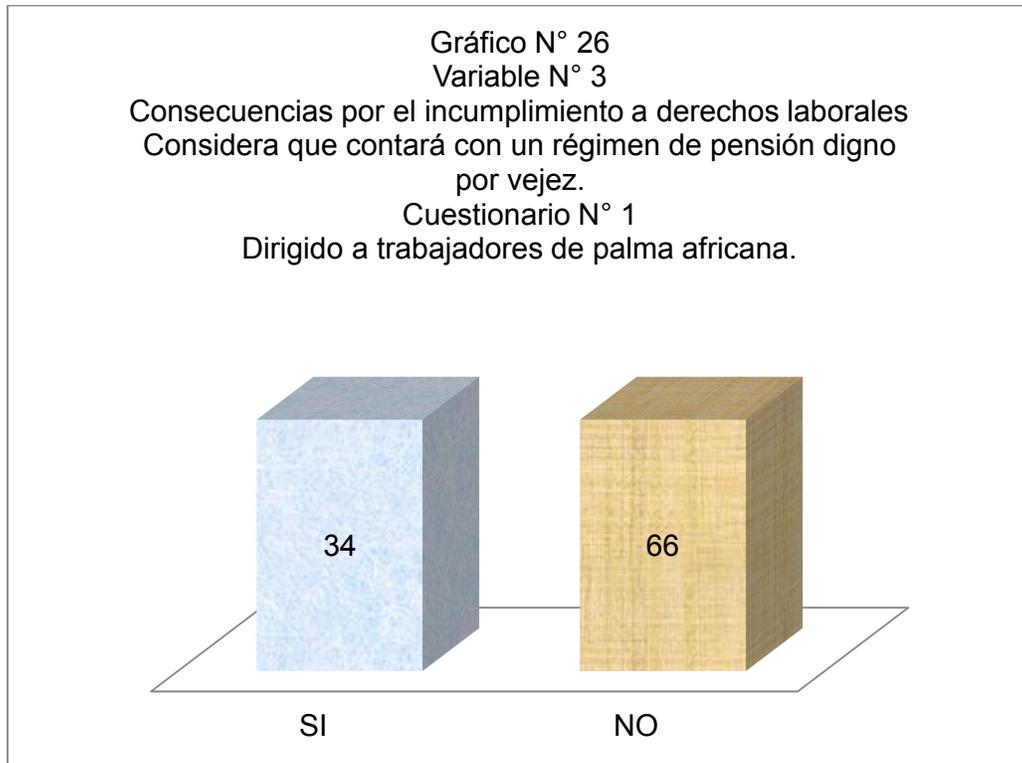
Seguido se puntualiza la información de la respuesta de los cuarenta y cuatro encuestados, en porcentaje en el ítem N° 25 de la variable N° 3 de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

Mostrando el gráfico N° 25, señala que el noventa y cinco por ciento de las personas encuestadas considera que si hay inestabilidad laboral en la agricultura de palma y un cinco por ciento considera que no hay inestabilidad laboral en la agricultura de palma.

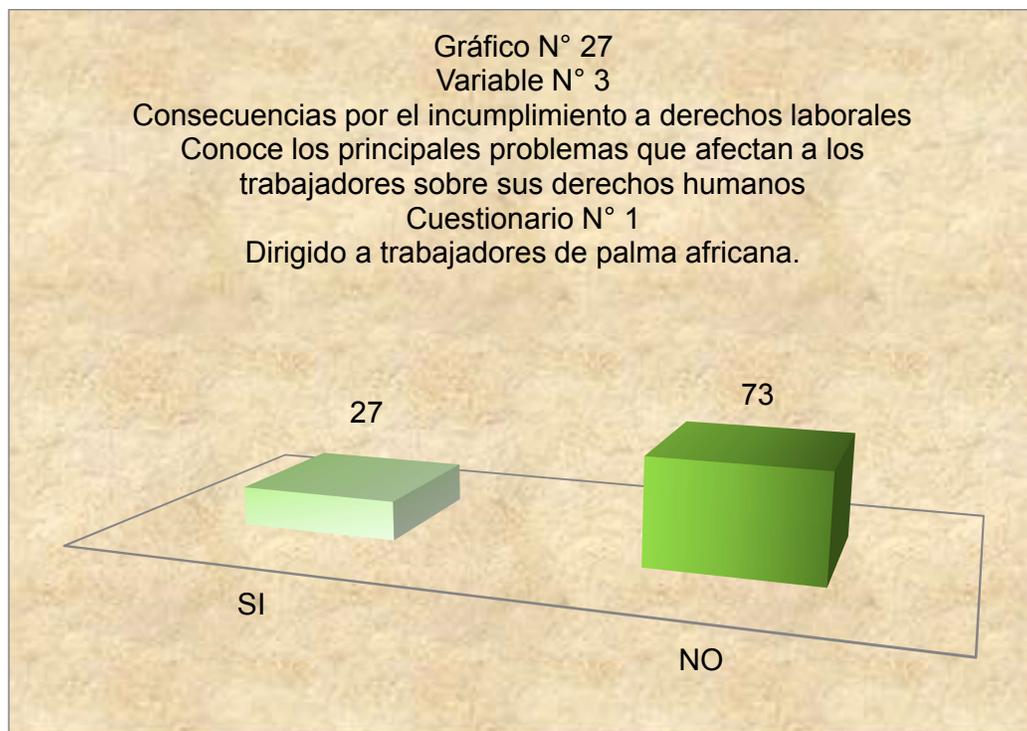
Continuo se especifica la información de la respuesta de los cuarenta y cuatro encuestados, en porcentaje en el ítem N° 26 de la variable N° 3 de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

En el gráfico N° 27, se detalla que el treinta y cuatro por ciento de los encuestados trabajadores considera que si contará con un régimen de pensión digno por vejez y un sesenta y seis por ciento considera que no contará con un régimen de pensión digno por vejez.

Seguidamente se describe la información de la respuesta de los cuarenta y cuatro encuestados, en porcentaje en el ítem N° 27 de la variable N° 3 de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

El gráfico N° 27 explica que el veintisiete por ciento de los encuestados si conoce los principales problemas que afectan a los trabajadores sobre sus derechos laborales y un veintitrés por ciento afirma no conocer los principales problemas que afectan a los trabajadores sobre sus derechos laborales.

A continuación se describe la información detallada de los resultados de las respuestas de los encuestados según la variable N° 1 del Cuestionario N° 2 dirigido a patronos palmicultores de Laurel, Corredores, Puntarenas.

Cuadro N° 4 Variable N° 1 Derechos y garantías económicas y sociales de los trabajadores. Cuestionario N° 2 Dirigido a patronos palmicultores					
Ítems	SI	NO	N/A	Blanco	Total
1. ¿Conoce usted cuales son los derechos de los trabajadores?	22	6	6		34
2. ¿Cancela usted seguro por enfermedad a los trabajadores (CCSS)?	12	19	2	1	34
3. ¿Cancela usted seguro por riesgos del trabajo a los trabajadores (INS)?	8	21	3	2	34
4. ¿Cree usted que los otros patronos palmicultores realizan discriminación por raza, color, sexo, religión u origen social?	5	23	6		34
5. ¿Brinda usted seguridad laboral en igualdad de condiciones a sus trabajadores?	25	3	5	1	34
6. ¿Conoce usted cual es el salario mínimo de Ley por hora actualmente?	17	14	2	1	34
7. ¿Cancela usted el salario mínimo de Ley a los trabajadores (¢1,207.88 por hora)?	19	6	8	1	34
8. ¿Respeta usted la jornada máxima ordinaria semanal para los trabajadores (48 horas diurnas)	27	0	6	1	34
9. ¿Sabe usted cuantos son los días de vacaciones que debe darse a un trabajador anualmente?	14	18	1	1	34
10. ¿Concede usted vacaciones anuales pagadas a los trabajadores?	7	23	3	1	34
11. ¿Conoce usted cuanto es el monto que debe cancelar por concepto de subsidio de una incapacidad por enfermedad (CCSS)?	7	23	3	1	34
12. ¿Cancela usted los subsidios de las incapacidades por enfermedad?	6	20	7	1	34
13. ¿Conoce usted cuanto es el tiempo máximo que debe laborar un trabajador al día después de las 8 horas?	12	19	2	1	34
14. ¿Realiza usted el pago por horas extras a los trabajadores?	8	14	11	1	34

<b>15.</b> ¿Brinda usted a los trabajadores el descanso semanal?	22	5	6	1	<b>34</b>
<b>16.</b> ¿Conoce usted cuales son los feriados de pago obligatorio y de pago no obligatorio que dice la ley?	12	21	0	1	<b>34</b>
<b>17.</b> ¿Otorga usted los días feriados de ley a los trabajadores?	22	3	8	1	<b>34</b>
<b>18.</b> ¿Cancela usted aguinaldo a los trabajadores?	17	7	9	1	<b>34</b>
<b>19.</b> ¿Sabe usted que debe cancelar en una liquidación laboral si un trabajador renuncia o se despide?	8	24	1	1	<b>34</b>
<b>20.</b> ¿Cancela usted prestaciones laborales a los trabajadores cuando ya no laboran?	20	5	8	1	<b>34</b>

*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

Según la respuesta de los treinta y cuatro entrevistados, de la variable N° 1, en el ítems 1, dirigido a patronos palmicultores, veintidós afirman si conocer cuáles son los derechos de los trabajadores, seis indicaron no conocer cuáles son los derechos de los trabajadores y seis de ellos ninguna de las anteriores

De los treinta y cuatro, en el ítems 2, doce encuestados si cancelan el seguro por enfermedad a los trabajadores de la Caja Costarricense del Seguro Social, diecinueve no cancela el seguro por enfermedad a los trabajadores, dos encuestados expresaron que ninguna de las anteriores y uno de ellos dejó la respuesta en blanco del ítem 2.

De los treinta y cuatro encuestados, en el ítems 3, ocho afirman si cancelar el seguro por riesgos del trabajo a los trabajadores del Instituto Nacional de Seguros, veintiuno expresaron no cancelar el seguro por riesgos del trabajo a los trabajadores, tres indican que ninguna de las anteriores y uno de ellos dejó la respuesta en blanco.

Según los diez entrevistados, en el ítems 4, cinco afirman que si creen que los otros patronos palmicultores realizan discriminación por raza, color, sexo, religión u origen social, veintitrés de ellos dice que no cree que los otros patronos palmicultores realizan discriminación por raza, color, sexo, religión u origen social y seis manifestaron que ninguna de la anteriores.

De los treinta y cuatro entrevistados, en el ítems 5, veinticinco afirmaron que si brindan seguridad laboral en igualdad de condiciones a sus trabajadores, tres

manifestaron que no brindan seguridad laboral en igual de condiciones, cinco de ellos indicaron que ninguna de las anteriores y uno no respondió la pregunta.

Según los treinta y cuatro entrevistados, en el ítems 6, diecisiete afirmaron si conocer cuál es el salario mínimo de Ley por hora actualmente, catorce manifestó que no, dos respondió que ninguna de las anteriores y un encuestado dejó la respuesta en blanco

De los treinta y cuatro entrevistados, en el ítems 7, diecinueve respondió que si cancela el salario mínimo de Ley a los trabajadores (¢1,207.88 por hora), seis de ellos afirmó que no, ocho expresan que ninguna de las anteriores y uno no respondió el ítem 7.

De los treinta y cuatro encuestados, en el ítems 8, veintisiete afirmaron que si respetan la jornada máxima ordinaria semanal para los trabajadores, seis manifiestan que ninguna de las anteriores y uno de ellos no respondió la pregunta

Según los treinta y cuatro patronos encuestados, en el ítems 9, catorce afirman si saber cuántos son los días de vacaciones que debe darse a un trabajador anualmente, dieciocho manifiestan no, uno responde que ninguna de las anteriores y uno dejó en blanco la respuesta.

De los treinta y cuatro encuestados, en el ítems 10, siete expresan si conceder vacaciones anuales pagadas a los trabajadores, veintitrés respondieron que no conceden vacaciones anuales pagadas, tres afirman que ninguna de las anteriores y uno de ellos no respondió el ítem 10.

De los treinta y cuatro encuestados patronos, en el ítems 11, siete afirman si conocer cuánto es el monto que debe cancelar por concepto de subsidio de una incapacidad por enfermedad de la Caja Costarricense del Seguro Social, veintitrés manifiesta que no, tres expresan que ninguna de las anteriores y uno de ellos no respondió el ítem.

Según los treinta y cuatro patronos encuestados, en el ítems 12, seis personas afirman si cancelar los subsidios de las incapacidades por enfermedad, veinte encuestados dice que no cancela los subsidios de las incapacidades por enfermedad, siete afirman que ninguna de las anteriores y uno no respondió.

De las treinta y cuatro personas encuestadas, en el ítems 13, doce manifiesta que si conoce cuanto es el tiempo máximo que debe laborar un trabajador al día después de las 8 horas, diecinueve afirma que no, dos expresan que ninguna de las anteriores y uno no responde la pregunta.

Para las treinta y cuatro encuestados, en el ítems 14, ocho personas afirman que si realiza el pago por horas extras a los trabajadores, catorce declaran que no realizan el pago de horas extras a los trabajadores, once afirman que ninguna de las anteriores y uno de ellos no respondió la pregunta.

De los treinta y cuatro encuestados, en el ítems 15, veintidós afirman que si brinda a los trabajadores el descanso semanal, cinco manifiestan que no, seis de ellos expresan que ninguna de las anteriores y uno dejó el ítem en blanco.

Según los treinta y cuatro encuestados, en el ítems 16, doce patronos manifestaron que si conocen cuales son los feriados de pago obligatorio y de pago no obligatorio que dice la ley, veintiuno afirmo que no y uno de ellos indicó que ninguna de las anteriores.

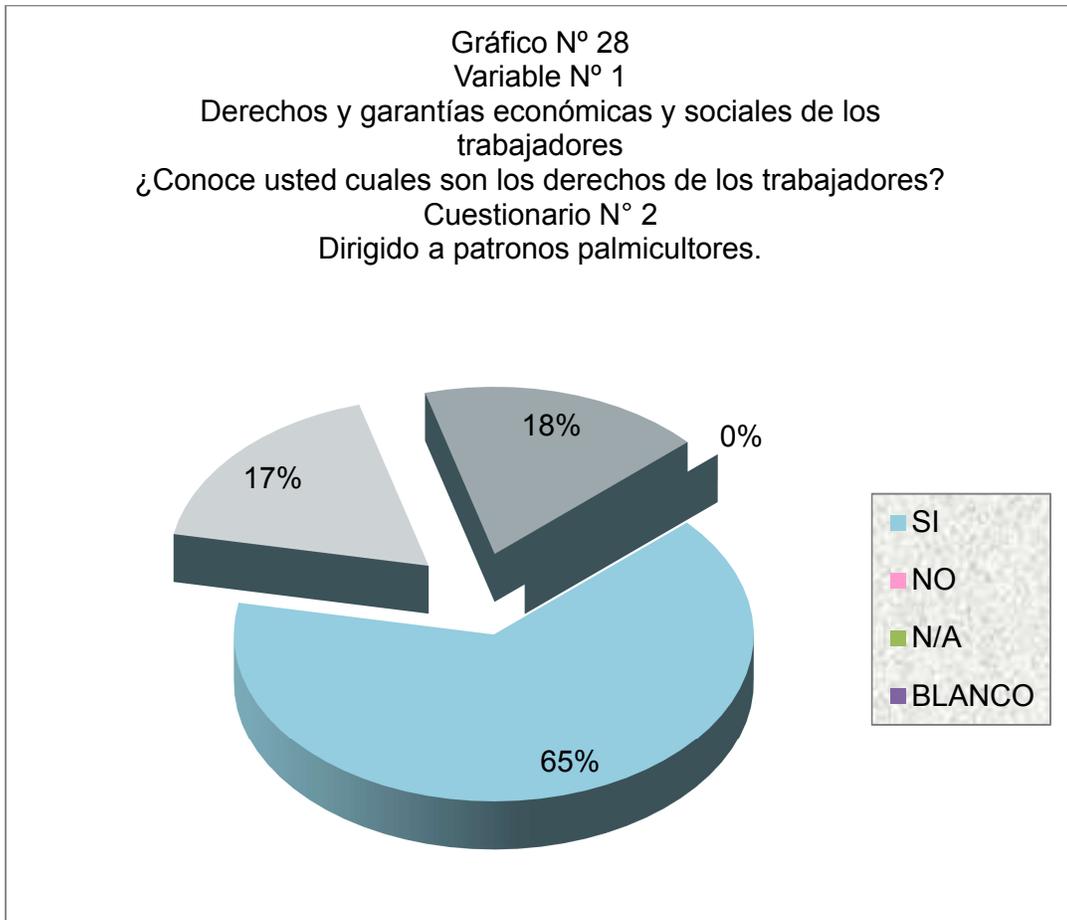
De los treinta y cuatro patronos palmicultores encuestados, en el ítems 17, veintidós dicen que si otorgan los días feriados de ley a los trabajadores, tres de ellos afirmo que no, tres ninguna de las anteriores y uno dejó en blanco el ítem 17.

Según los treinta y cuatro encuestados palmicultores, en el ítems 18, diecisiete afirman si cancelar aguinaldo a los trabajadores, siete anotan no cancelar aguinaldo a los trabajadores, nueve de ellos ninguna de las anteriores y uno no responde el ítem 18.

De los treinta y cuatro encuestados, en el ítems 19, ocho afirmaron si saber que debe cancelar en una liquidación laboral si un trabajador renuncia o se despide, veinticuatro dijeron que no, uno de ellos respondió que ninguna de las anteriores y uno dejo la respuesta en blanco.

Según los treinta y cuatro encuestados patronos palmicultores, en el ítems, 20, veinte de patronos afirman si cancelar prestaciones laborales a los trabajadores cuando ya no laboran, cinco afirman que no, ocho manifiesta que ninguna de las anteriores y uno de ellos no responde el ítem 20 del cuestionario N° 2.

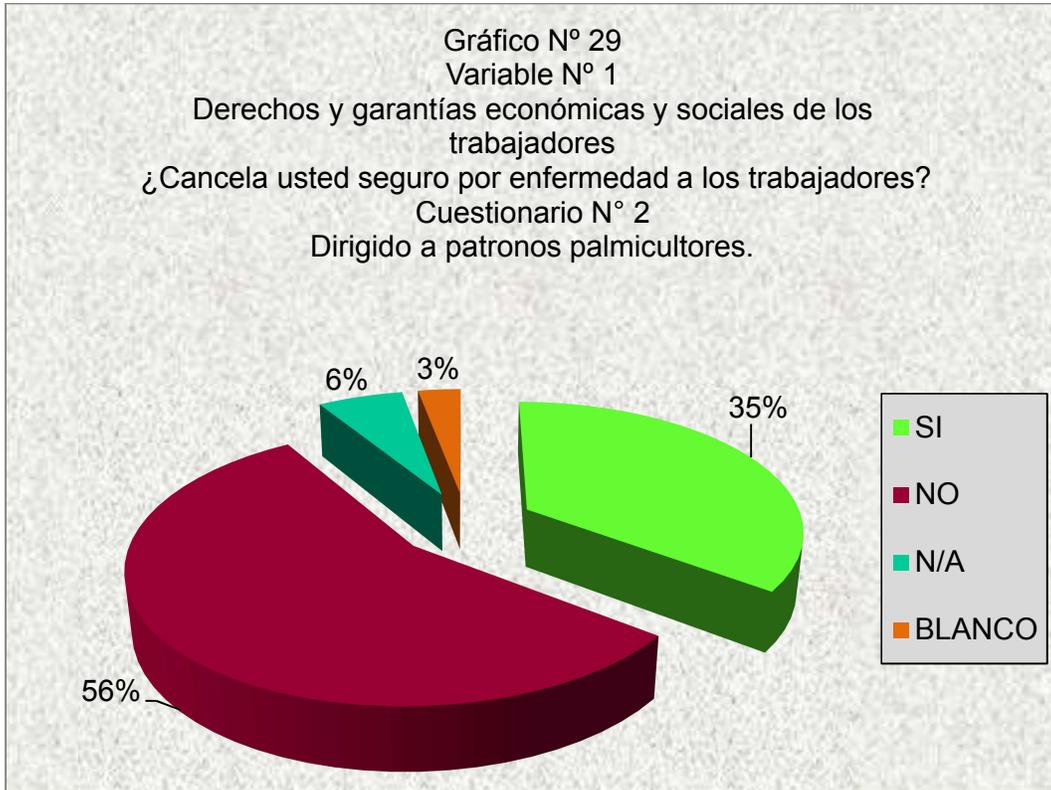
En el siguiente gráfico se presenta la información detallada de las respuestas de los encuestados, hacia el ítem N° 1 del cuestionario N° 2, de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

En el gráfico N° 28, los patronos palmicultores respondieron: sesenta y cinco por ciento si conoce los derechos de los trabajadores, otro diecisiete por ciento concluyó que no conoce los derechos de los trabajadores y de igual manera otro dieciocho por ciento afirmó que ninguna de las anteriores.

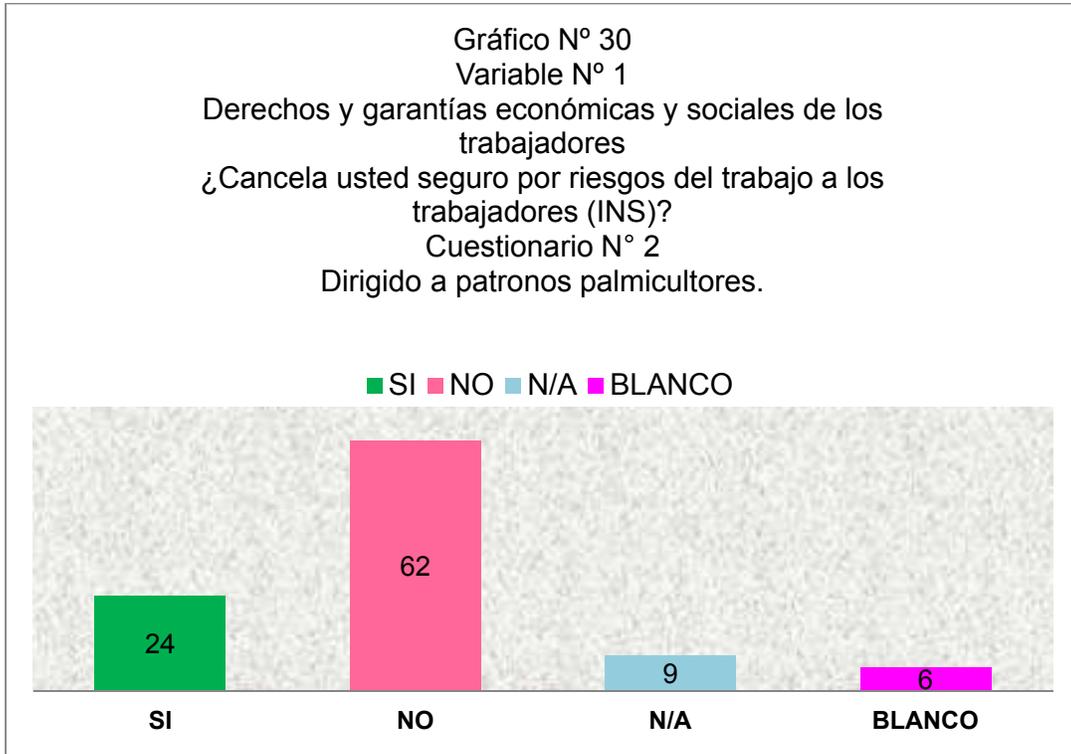
En el siguiente gráfico se presenta la información detallada de las respuestas de los encuestados, hacia el ítem N° 2, del cuestionario N° 2, dirigido a los patronos palmicultores de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

En el gráfico N° 29, los patronos palmicultores respondieron: un treinta y cinco por ciento afirma si cancelar el seguro por enfermedad a los trabajadores de la Caja Costarricense del Seguro Social, un cincuenta y seis por ciento no cancela el seguro por enfermedad, un seis por ciento de los patronos responde que ninguna de las anteriores y por último un tres por ciento no respondió la pregunta tres del cuestionario N° 2.

En el siguiente gráfico se presenta la información detallada de las respuestas de los encuestados, hacia el ítem N° 3, dirigido a patronos palmicultores de Laurel, Corredores, Puntarenas de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

En el gráfico N° 30, los patronos palmicultores de Laurel, Corredores, respondieron lo siguiente: un veinticuatro por ciento afirma si cancelar el seguro por riesgos del trabajo a los trabajadores, el sesenta y dos por ciento afirmó que no cancela el seguro por riesgos del trabajo, un nueve por ciento responde que ninguna de las anteriores y el restante seis por ciento dejó en blanco la respuesta del ítem 3 del cuestionario N° 2.

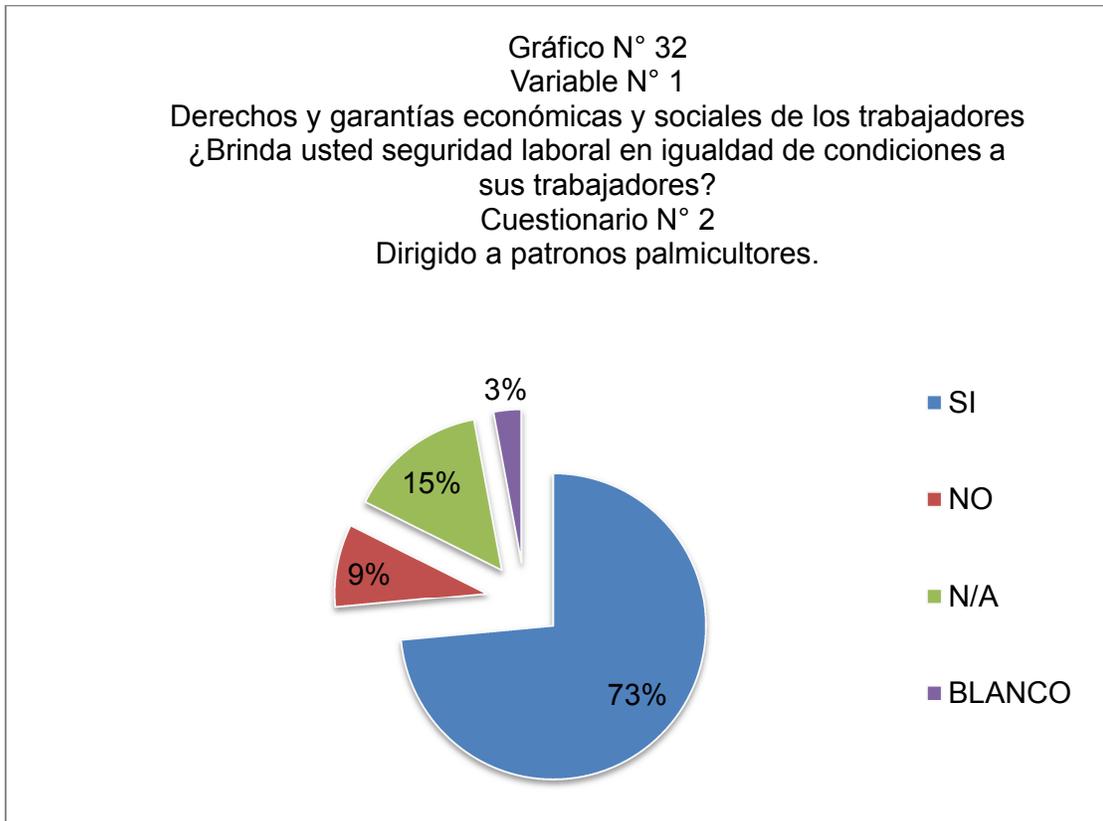
En el siguiente gráfico se presenta la información detallada de las respuestas de los encuestados, hacia el ítem número 4, del cuestionario N° 2, dirigido a patronos palmicultores de Laurel, Corredores, de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

En el gráfico N° 31, las respuestas de los encuestados patronos palmicultores, respondieron: el quince por ciento afirma que si cree que los otros patronos palmicultores realizan discriminación por raza, color, sexo, religión u origen social, un sesenta y ocho por ciento responde que no cree que los otros patronos palmicultores realizan discriminación por raza, color, sexo, religión u origen social, y el diecisiete por ciento restante respondió que ninguna de las anteriores.

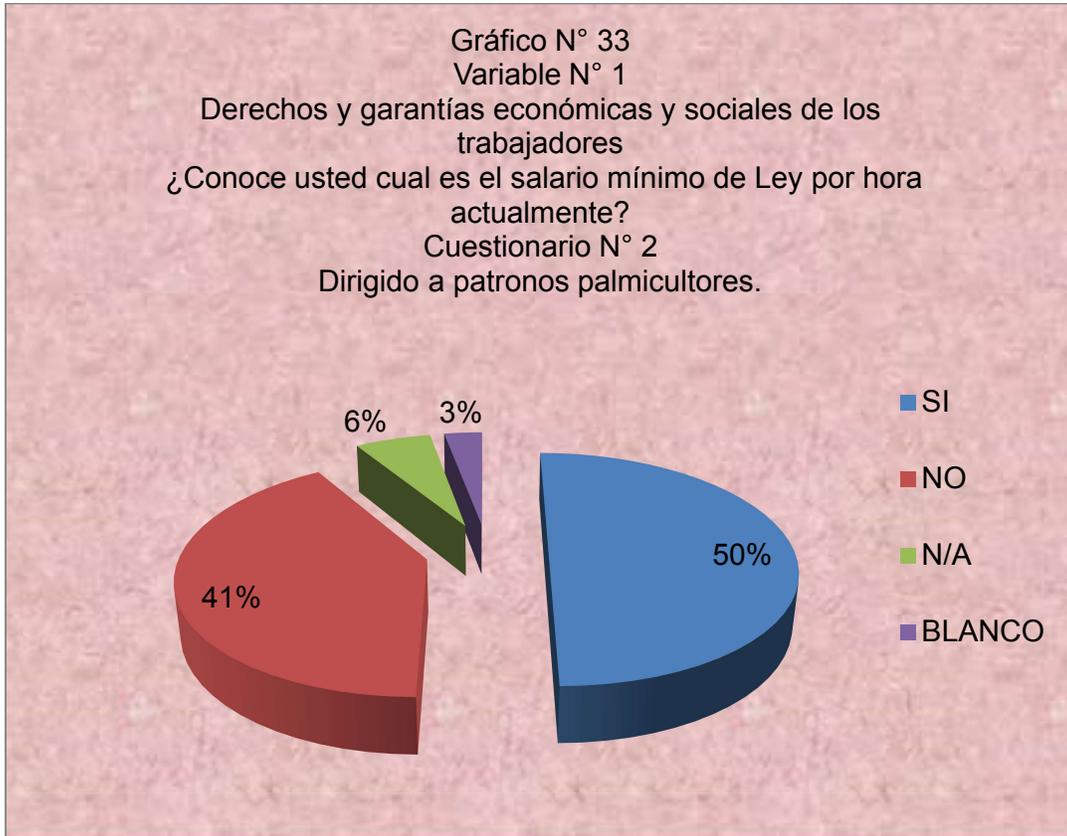
El siguiente gráfico se presenta la información detallada de las respuestas de los encuestados, hacia el ítem número 5, del cuestionario N° 2, dirigido a patronos palmicultores, de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

En el gráfico N° 32, los patronos palmicultores respondieron: un setenta y tres por ciento afirma que si brinda seguridad laboral en igualdad de condiciones a sus trabajadores, un nueve por ciento manifiesta que no brinda seguridad laboral en igualdad de condiciones a sus trabajadores, otro quince por ciento respondió que ninguna de las anteriores y el restante tres por ciento dejó en blanco la respuesta del ítem 5 del cuestionario N° 2.

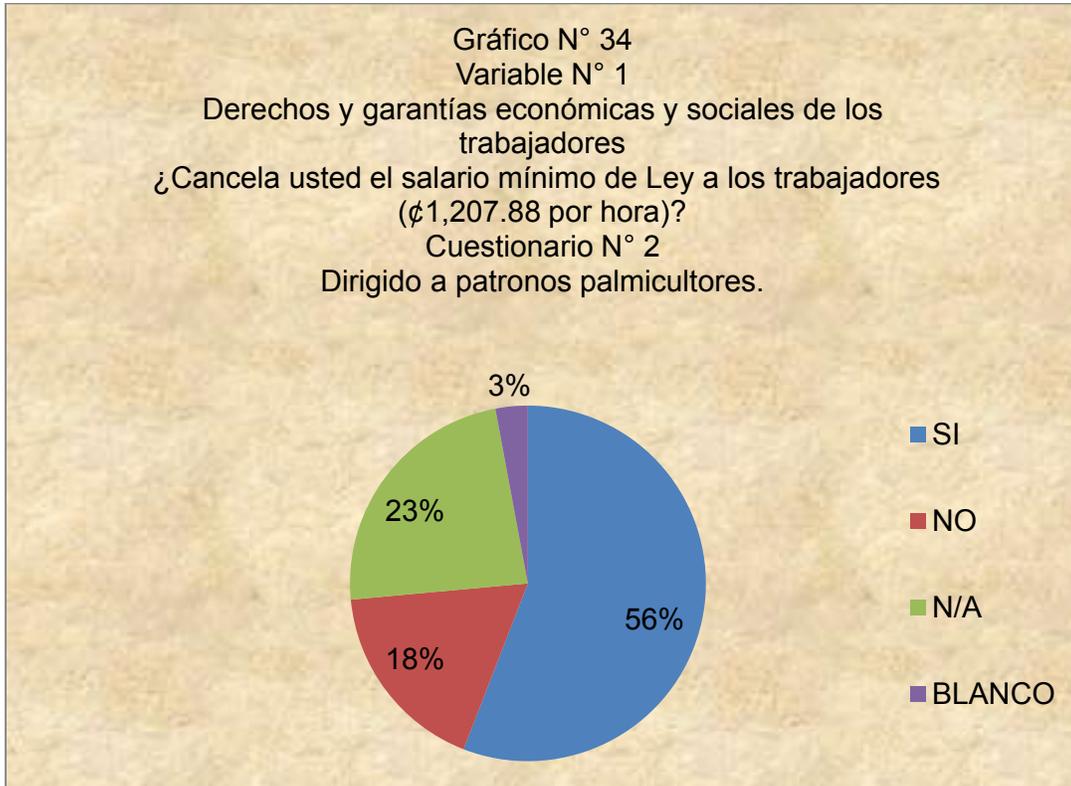
En el siguiente gráfico se presenta la información detallada de las respuestas de los encuestados, hacia el ítem número 6, del cuestionario N° 2, dirigido a los patronos palmicultores, de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

El gráfico N° 33, los patronos palmicultores de Laurel, Corredores, respondieron: el cincuenta por ciento afirma que si conoce cuál es el salario mínimo de Ley actualmente, un cuarenta y un por ciento afirma que no conoce cuál es el salario mínimo de Ley, un seis por ciento respondió que ninguna de las anteriores y un restante tres por ciento no respondió el ítem 6 del cuestionario N° 2.

En el siguiente gráfico se presenta la información detallada de las respuestas de los encuestados, hacia el ítem número 7, del cuestionario N° 2, dirigido a los patronos palmicultores, de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

En el gráfico N° 34, se representa que un cincuenta y seis afirma que si cancela el salario mínimo de Ley a los trabajadores, con un dieciocho por ciento que no cancela el salario mínimo de Ley a los trabajadores, un veintitrés por ciento respondió que ninguna de las anteriores y un tres por ciento restante deja en blanco la respuesta del ítem 7 del cuestionario N° 2.

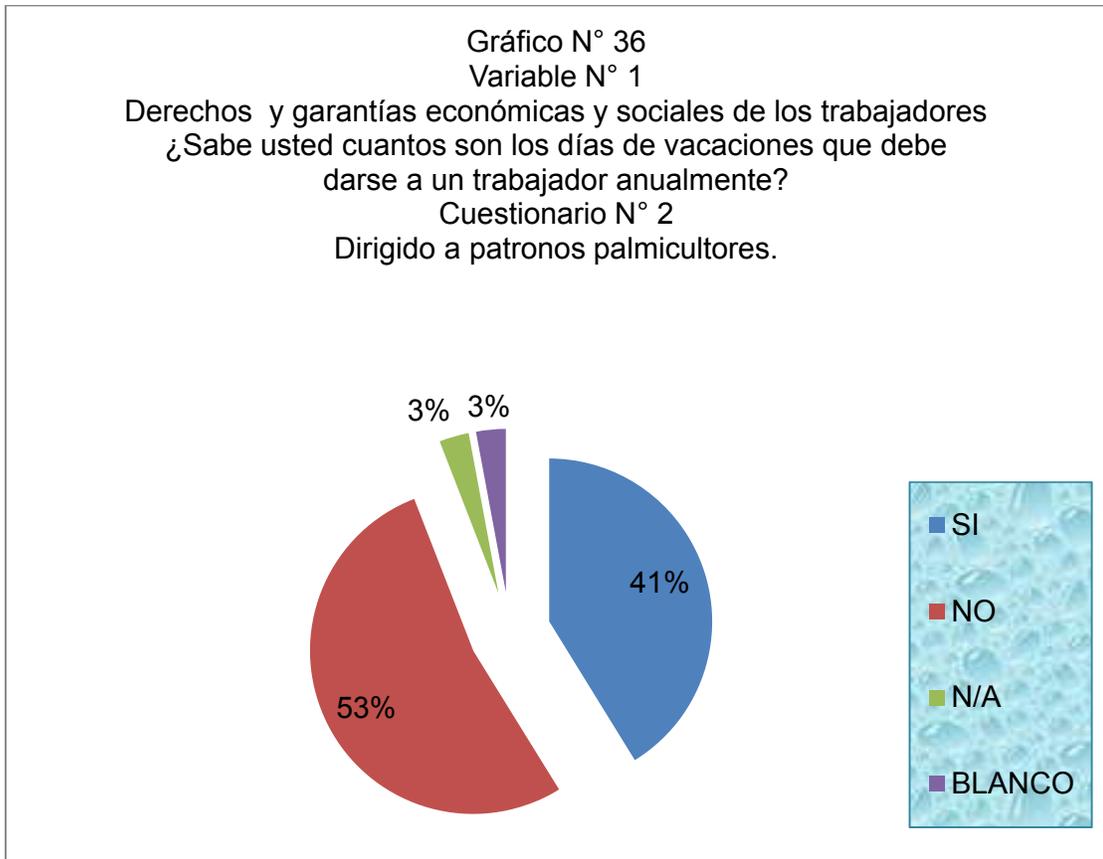
En el siguiente gráfico se presenta la información detallada de las respuestas de los encuestados, hacia el ítem número 8, del cuestionario N° 2, dirigido a patronos palmicultores, de la siguiente forma:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

En el gráfico N° 35, un setenta y nueve por ciento de los encuestados patrono palmicultores afirma que si respeta la jornada máxima ordinaria semanal para los trabajadores estipulada en 48 horas diurnas, un cero por ciento para un no de respuesta, un dieciocho por ciento afirma que ninguna de las anteriores y un restante del tres por ciento deja en blanco la respuesta del ítem 8 del cuestionario N° 2.

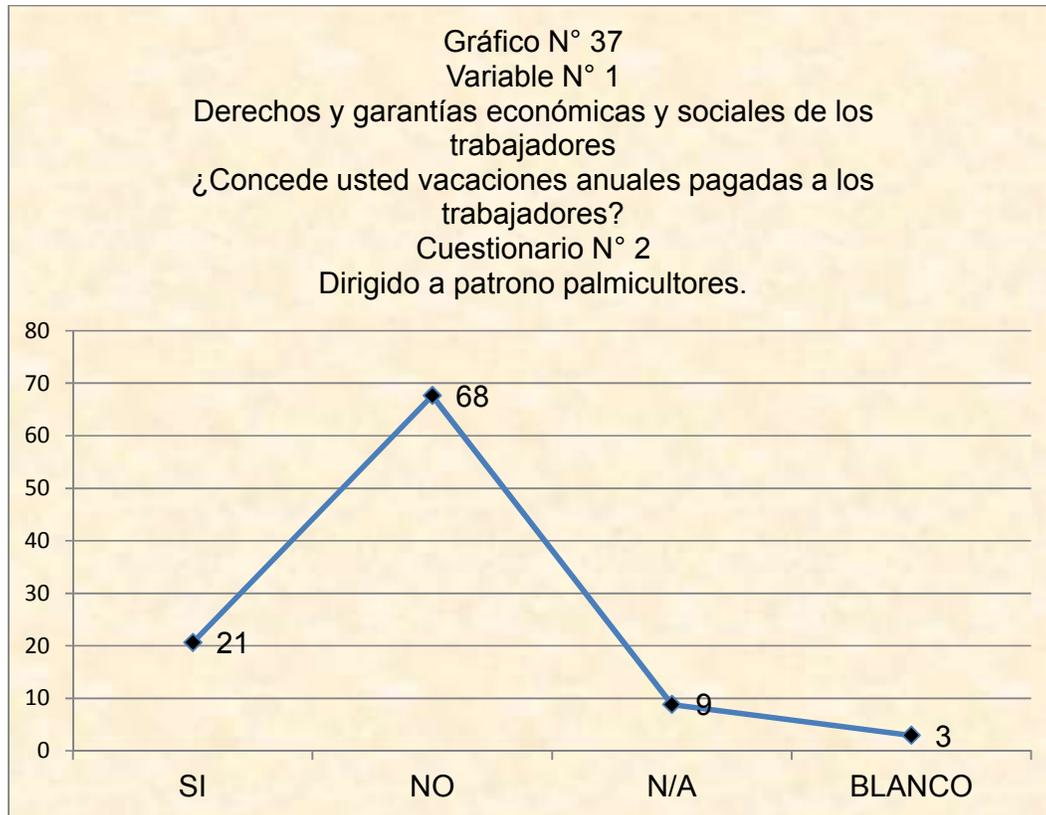
En el gráfico siguiente se detalla la información de las respuestas de los encuestados, para el ítem número 9, del cuestionario N° 2, dirigido a patronos palmicultores, de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

En el gráfico N° 36, los patronos palmicultores de Laurel, Corredores, respondieron: un cuarenta y un por ciento afirma que si sabe cuántos son los días de vacaciones que debe darse a un trabajador anualmente, un cincuenta y tres por ciento afirma que no sabe cuántos son los días de vacaciones que debe darse a un trabajador anualmente, un tres por ciento determina que ninguna de las anteriores y otro tres por ciento no responde el ítem 9 del cuestionario N° 2.

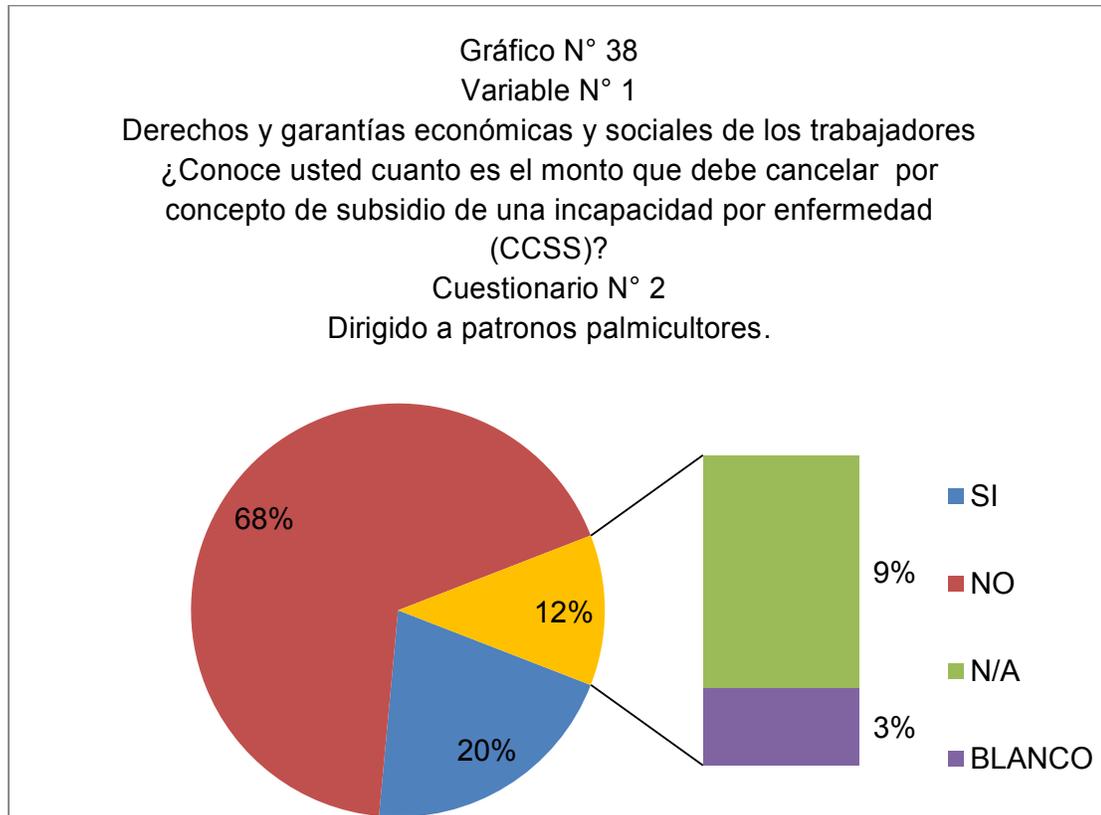
En el siguiente gráfico se presenta la información detallada de las respuestas de los encuestados, hacia el ítem número 10, del cuestionario N° 2, dirigido a los patronos palmicultores, de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

En el gráfico N° 38, los patronos palmicultores, manifestaron: un veintiún por ciento afirma, si concede vacaciones anuales pagadas a los trabajadores, un sesenta y ocho por ciento manifiesta no, conceder vacaciones anuales pagadas a los trabajadores, un nueve por ciento determina que ninguna de las anteriores y un tres por ciento deja en blanco la respuesta para el ítem 10 del cuestionario N° 2.

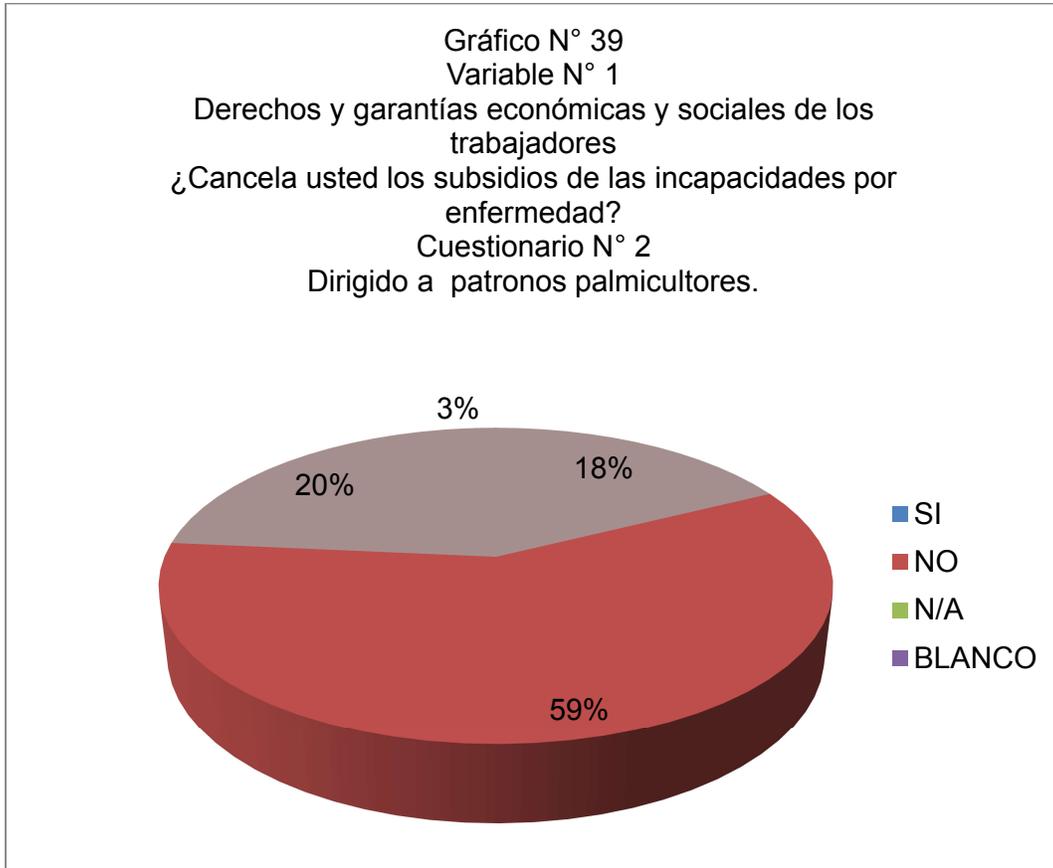
En el siguiente gráfico se presenta la información detallada de las respuestas de los encuestados, hacia el ítem número 11, del cuestionario N° 2, dirigido a patronos palmicultores, de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

En el gráfico N° 38, los patronos palmicultores, respondieron: un veinte por ciento afirma si, conocer cuánto es el monto que debe cancelar por concepto de subsidio de una incapacidad por enfermedad de la Caja Costarricense del Seguro Social, un sesenta y ocho por ciento afirma no, conocer cuánto es el monto que debe cancelar por concepto de una incapacidad por enfermedad, un nueve por ciento manifiesta que ninguna de las anteriores y un tres por ciento dejó en blanco la respuesta del ítem 11.

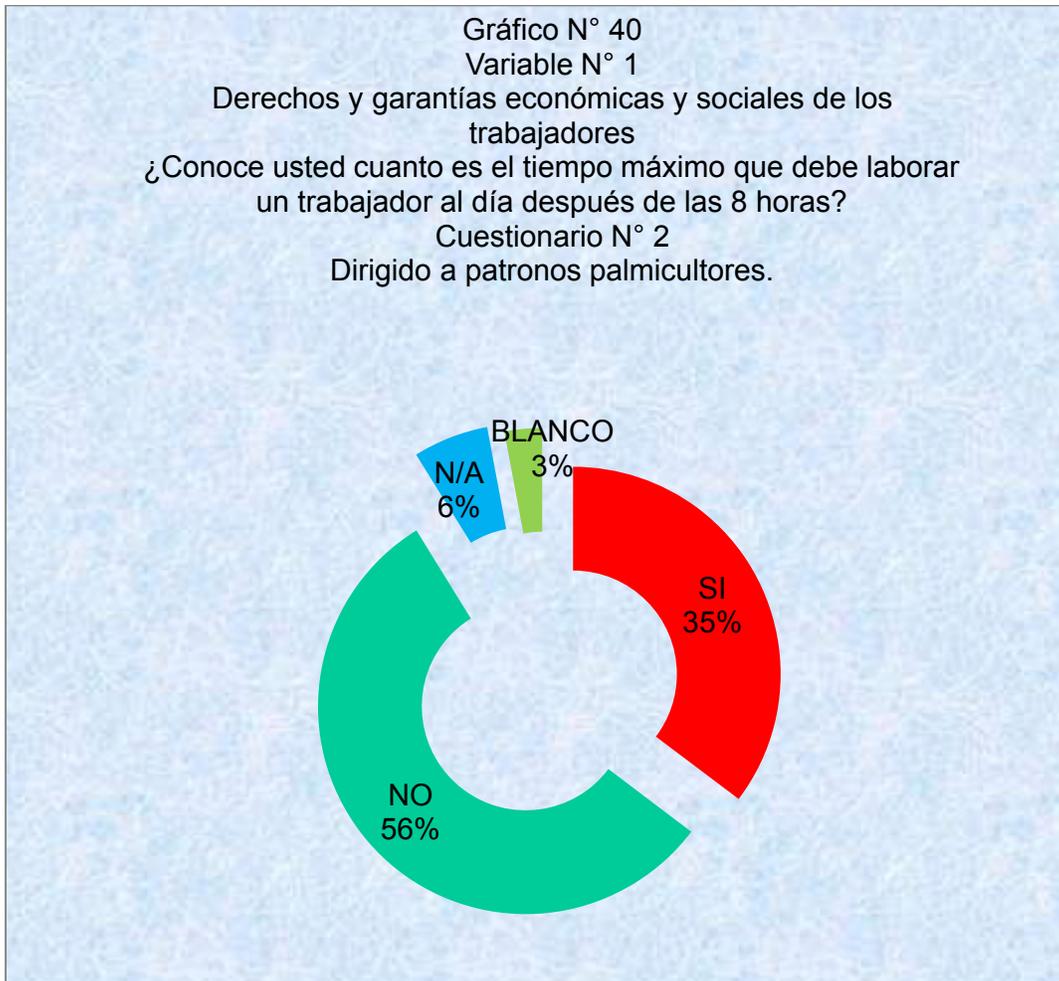
En el siguiente gráfico se presenta la información detallada de las respuestas de los encuestados, hacia el ítem número 12, del cuestionario N° 2, dirigido a patronos palmicultores de Laurel, Corredores, de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

En el gráfico N° 39, los patronos palmicultores determinaron: un dieciocho por ciento afirma si, cancela los subsidios de las incapacidades por enfermedad, un cincuenta y nueve por ciento determina que no, cancela los subsidios de las incapacidades por enfermedad, un veinte por ciento manifiesta que ninguna de la anteriores y un tres por ciento dejó en blanco la pregunta del ítem 12 del cuestionario N° 2.

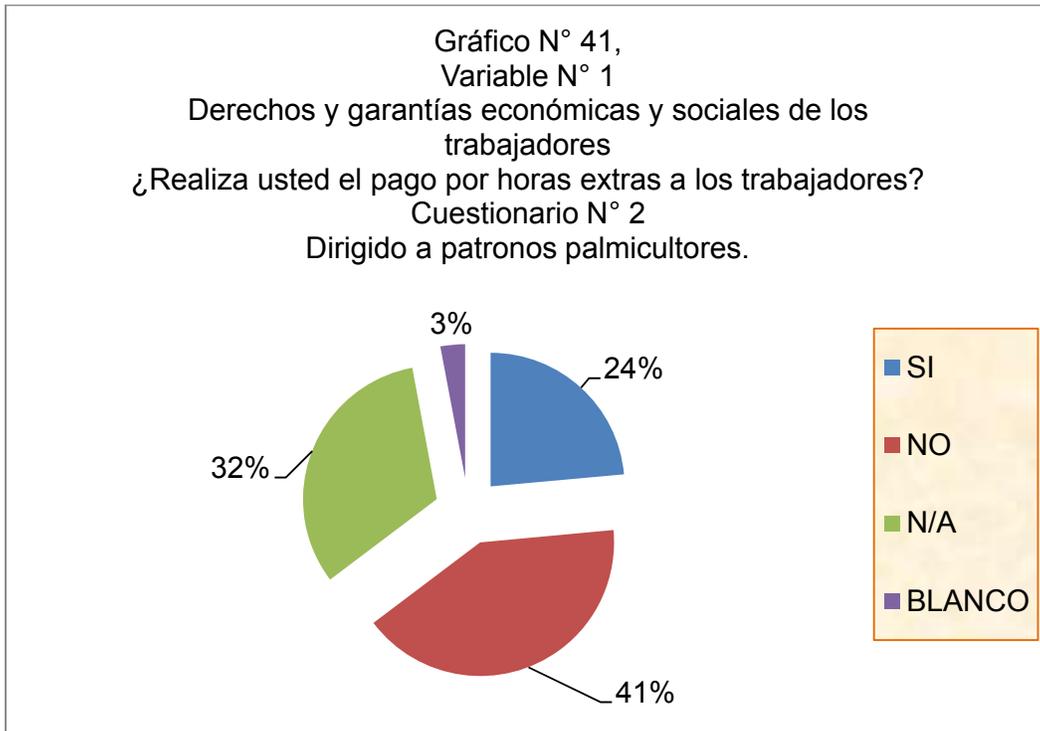
En el siguiente gráfico se presenta la información detallada de las respuestas de los encuestados, hacia el ítem número 13, del cuestionario N° 2, dirigido a patronos palmicultores, de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

En el gráfico N° 40, aplicado a los patronos palmicultores respondieron: un treinta y cinco por ciento afirma si, conocer cuánto es el tiempo máximo que debe laborar un trabajador al día después de las 8 horas, un cincuenta y seis por ciento dice no, conocer cuánto es el tiempo máximo que debe laborar un trabajador al día después de las 8 horas, un seis por ciento responde que ninguna de las anteriores y un tres por ciento dejó en blanco la respuesta.

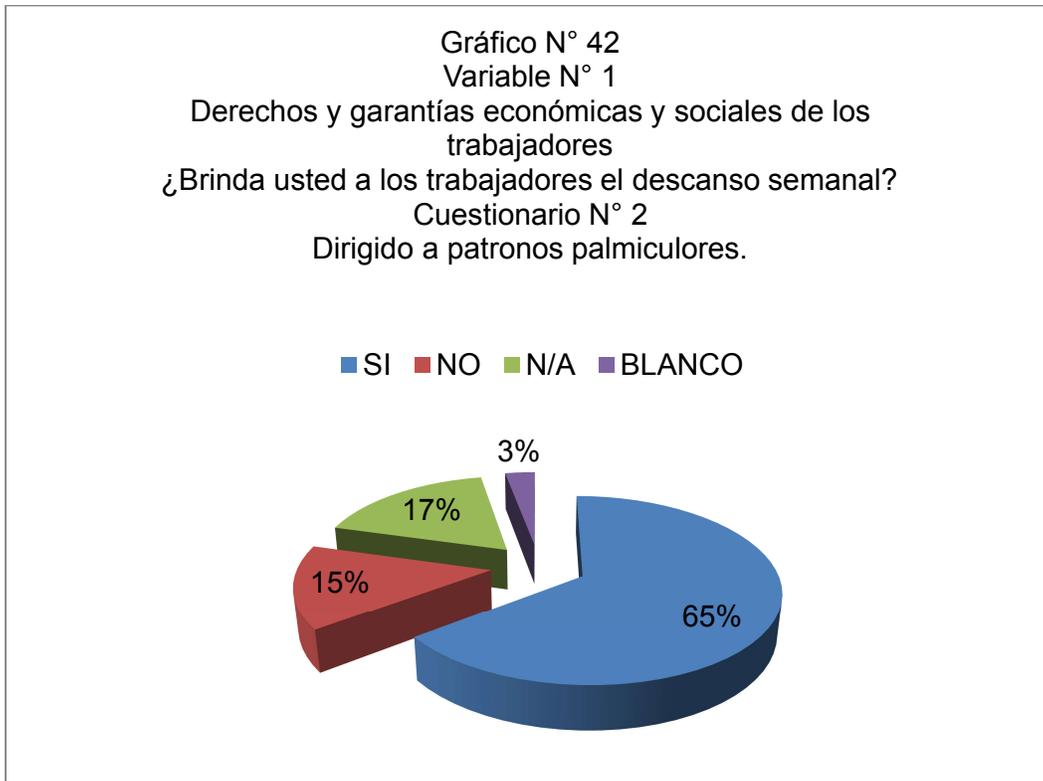
En el siguiente gráfico se presenta la información detallada de las respuestas de los encuestados, hacia el ítem número 14, del cuestionario N° 2, aplicado a los patronos palmicultores, de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

En el gráfico N° 41, los patronos palmicultores respondieron: un veinticuatro por ciento afirma si, realizar el pago de horas extras a los trabajadores, un cuarenta y un por ciento afirma no, realizar el pago de horas extras a los trabajadores, un restante de treinta y dos por ciento respondió que ninguna de las respuestas anteriores, y un tres por ciento dejó en blanco la respuesta del ítem N° 14.

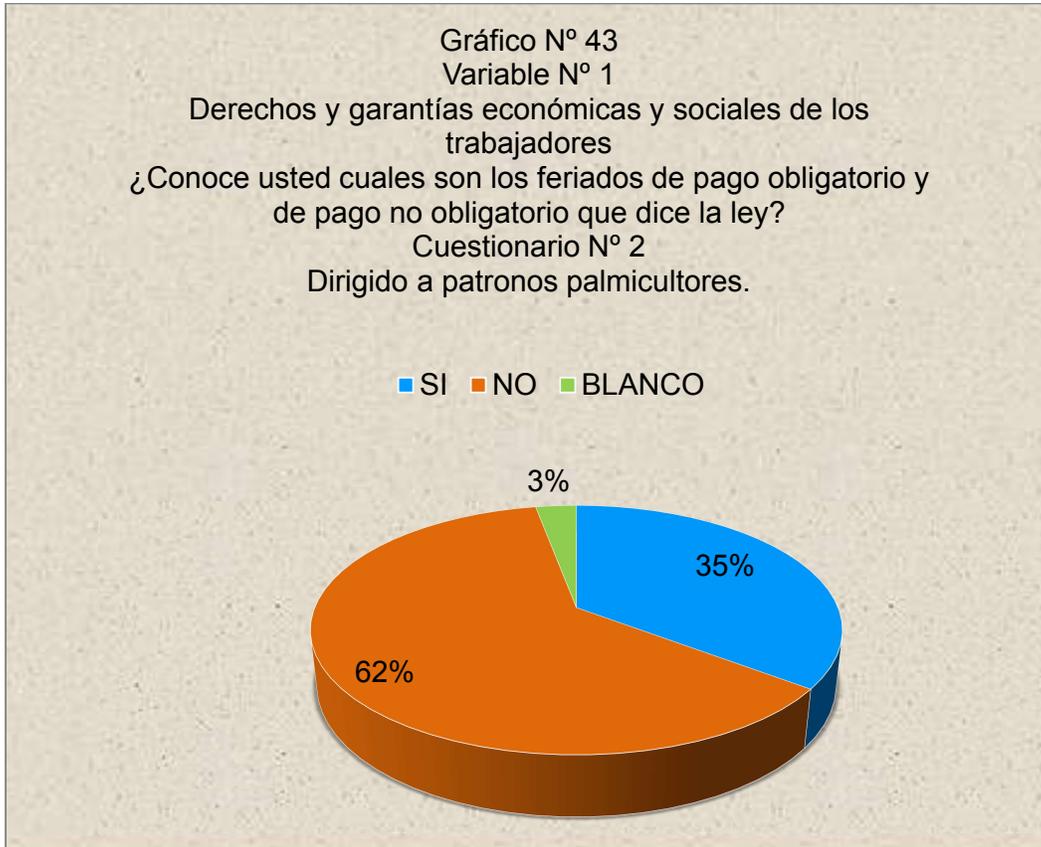
Para el siguiente gráfico se presenta la información detallada de las respuestas de los encuestados, hacia el ítem número quince, dirigido a patrono palmicultores, de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

En el gráfico N° 42, los encuestados patronos palmicultores respondieron en el ítem 15: un sesenta y cinco por ciento afirma si, brindar a los trabajadores el descanso semanal, un quince por ciento afirma no, brindar a los trabajadores el descanso semanal, un diecisiete por ciento responde que ninguna de las anteriores y un tres por ciento no marco ninguna respuesta.

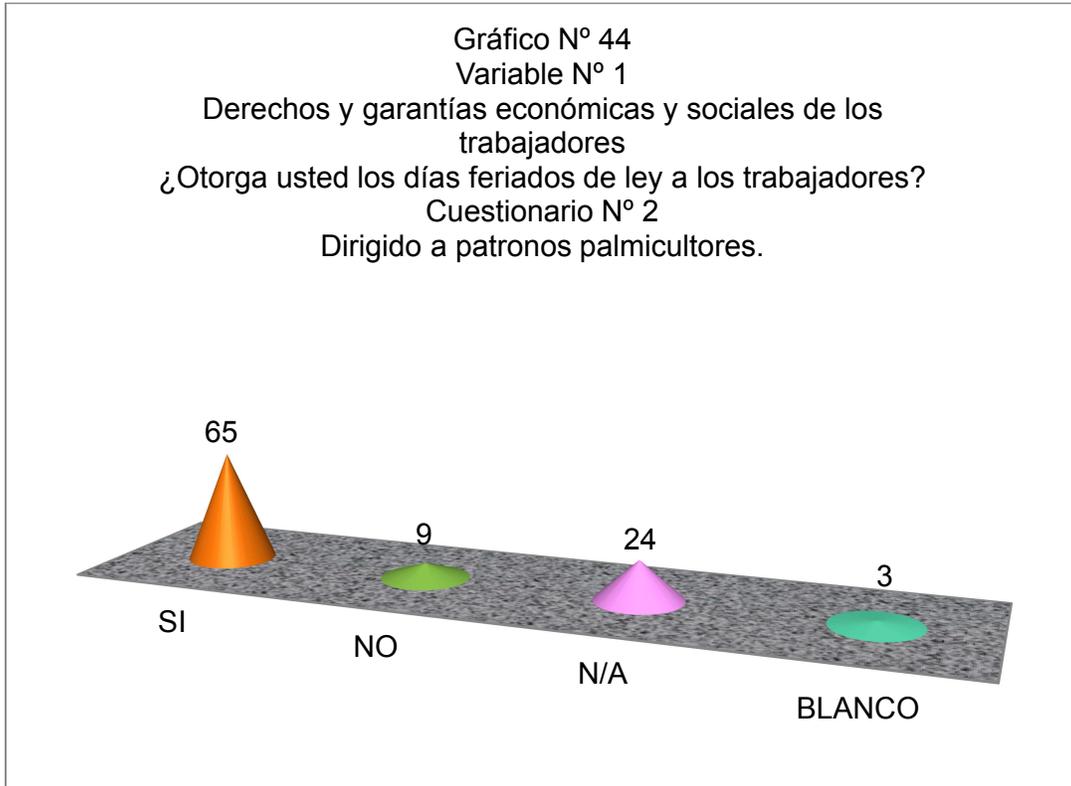
En el siguiente gráfico se presenta la información detallada de las respuestas de los encuestados, hacia el ítem número 16, aplicada a los patronos palmicultores, de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

En el gráfico N° 43, los patronos palmicultores de Laurel, Corredores, respondieron: un treinta y cinco por ciento afirma si, conocer cuáles son los días feriados de pago obligatorio y de pago no obligatorio que dice la Ley, un sesenta y dos por ciento afirma no, conocer cuáles son los días feriados de pago obligatorio y de pago no obligatorio que dice la Ley, y un restante tres por ciento, no responde la pregunta del ítem 16.

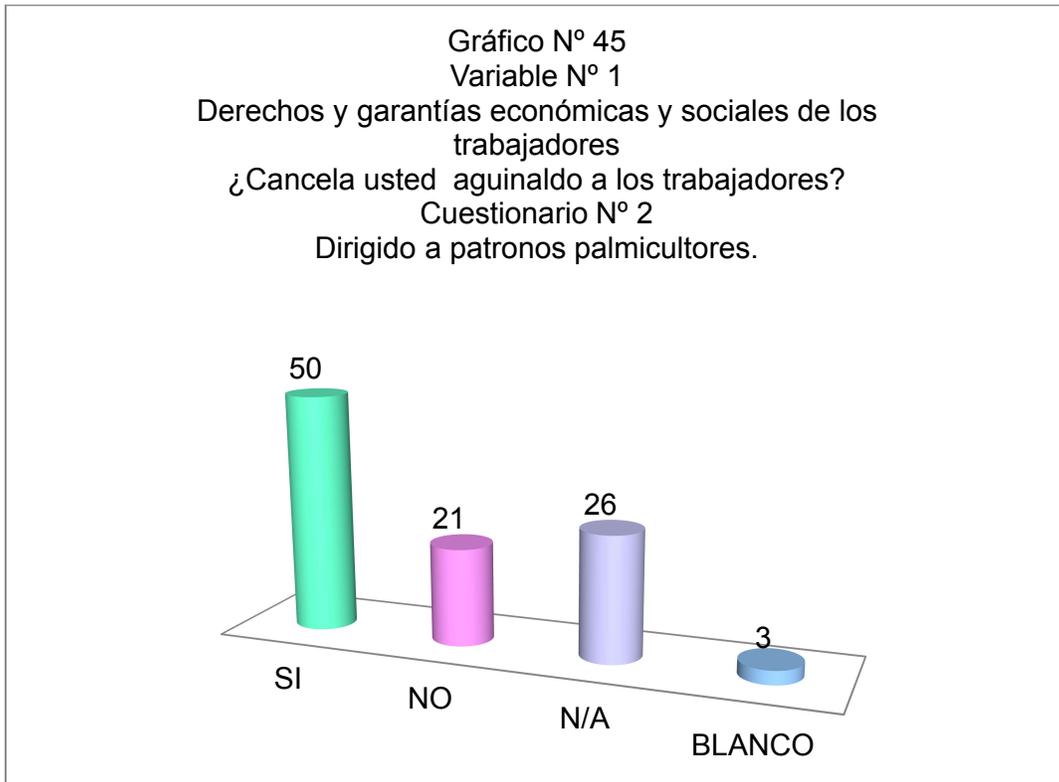
En el siguiente gráfico se presenta la información detallada de las respuestas de los encuestados, hacia el ítem número 17, del cuestionario N° 2, dirigido a patronos palmicultores, de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

En el gráfico N° 44, los patronos palmicultores, respondieron: un sesenta y cinco por ciento afirma que si, otorga los días feriados de Ley a los trabajadores, un nueve por ciento afirma que no, otorga los días feriados de Ley a los trabajadores, un veinticuatro por ciento manifiesta, que ninguna de las anteriores, y un tres por ciento dejó en blanco el ítem N° 17.

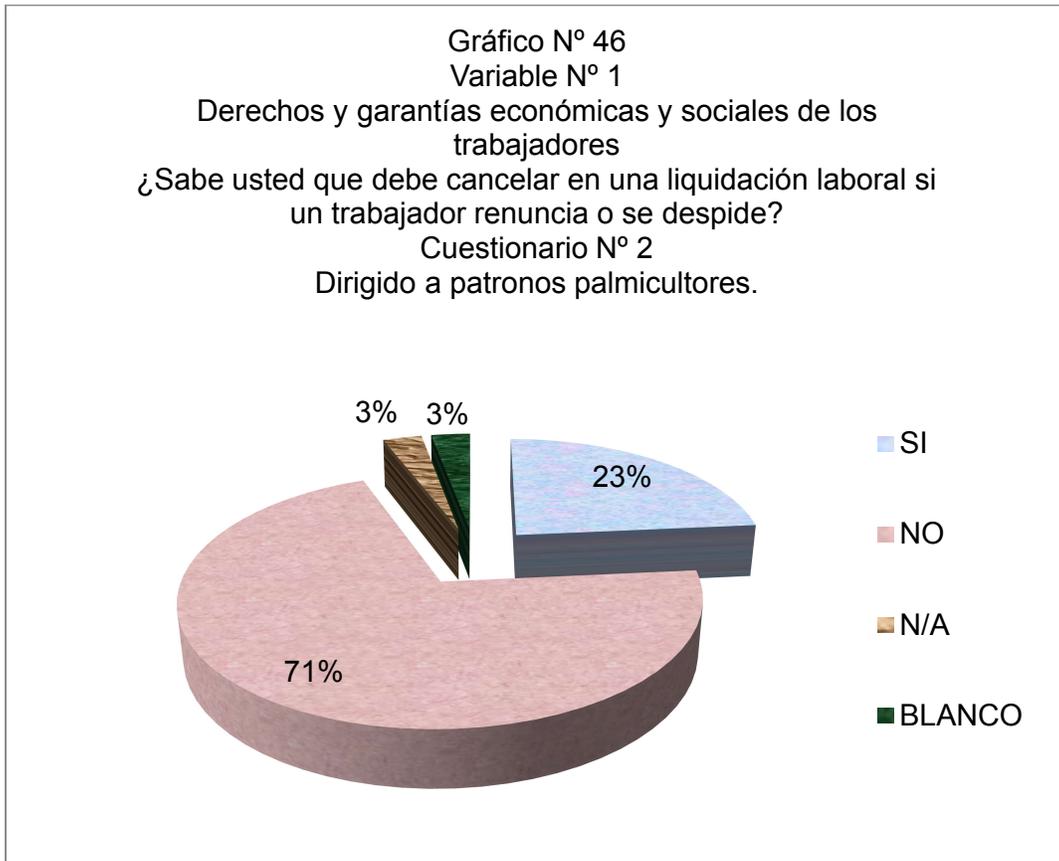
En el siguiente gráfico se presenta la información detallada de las respuestas de los encuestados, hacia el ítem número 18, del cuestionario N° 2, dirigido a patronos palmicultores, de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

En el gráfico N° 45, los patronos palmicultores de Laurel, Corredores, respondieron: un cincuenta por ciento afirma si, cancelar aguinaldo a los trabajadores, un veintiuno por ciento afirma no, cancelar aguinaldo a los trabajadores, un veintiséis por ciento expresó que ninguna de las anteriores y un tres por ciento no responde el ítem N° 18.

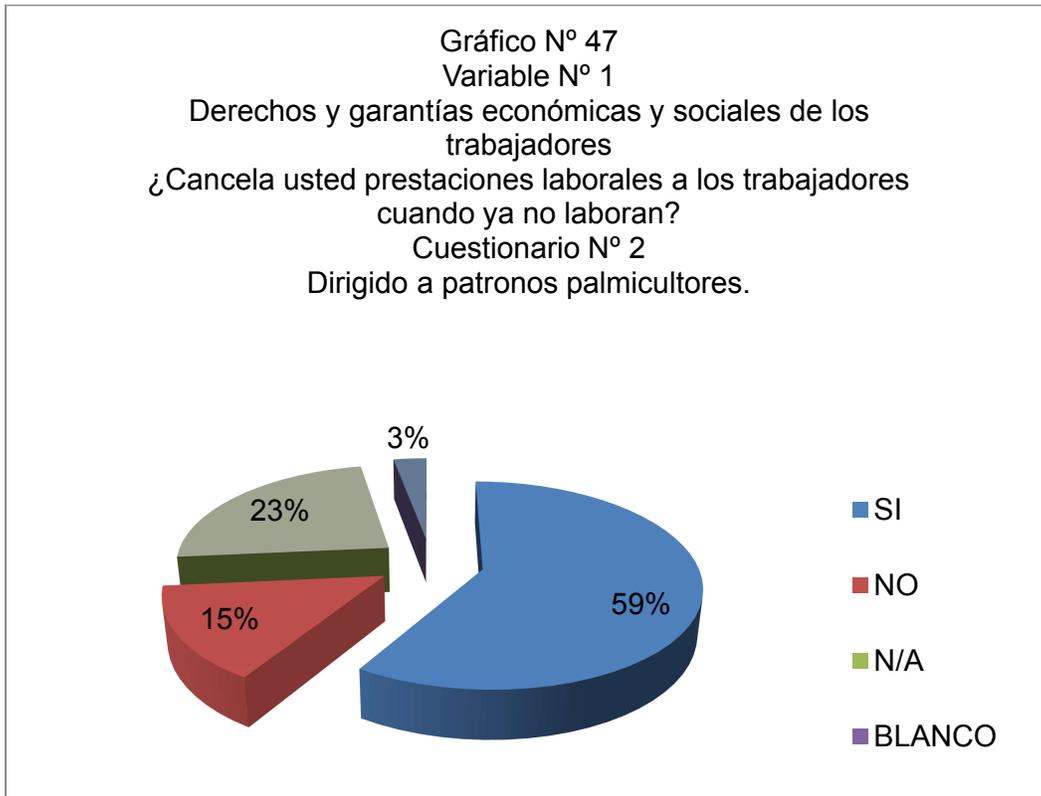
En el siguiente gráfico se presenta la información detallada de las respuestas de los encuestados, hacia el ítem número 19, del cuestionario N° 2, dirigido a patronos palmicultores, de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

En el gráfico N° 46, los patronos palmicultores, respondieron: un veinte tres por ciento afirma si, saber que debe cancelar en una liquidación laboral si un trabajador renuncia o se despide, un setenta y un por ciento afirma no, saber que debe cancelar en una liquidación laboral si un trabajador renuncia o se despide, un tres por ciento respondió que ninguna de las anteriores y otro tres por ciento dejó en blanco la respuesta del ítem 19.

En el siguiente gráfico se presenta la información detallada de las respuestas de los encuestados, hacia el ítem número 20, del cuestionario N° 2, dirigido a patronos palmicultores, de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

En el gráfico N° 47, los patronos palmicultores, respondieron: un cincuenta y nueve por ciento afirma si, cancelar prestaciones laborales a los trabajadores cuando ya no laboran, un quince por ciento afirma no, cancelar prestaciones laborales a los trabajadores cuando ya no laboran, un veintitrés por ciento manifestó que ninguna de las anteriores, y un restante tres por ciento dejó sin respuesta el ítem N° 20.

A continuación se describe la información detallada de los resultados de las respuestas de los encuestados según la variable N° 2 del Cuestionario N° 2 dirigido a patronos palmicultores de Laurel, de Corredores por los encuestados de la siguiente manera:

<p>Cuadro N° 5 Variable N° 2 Causas del incumplimiento por parte de los patronos. Cuestionario N° 2 Dirigido a patronos palmicultores</p>
-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

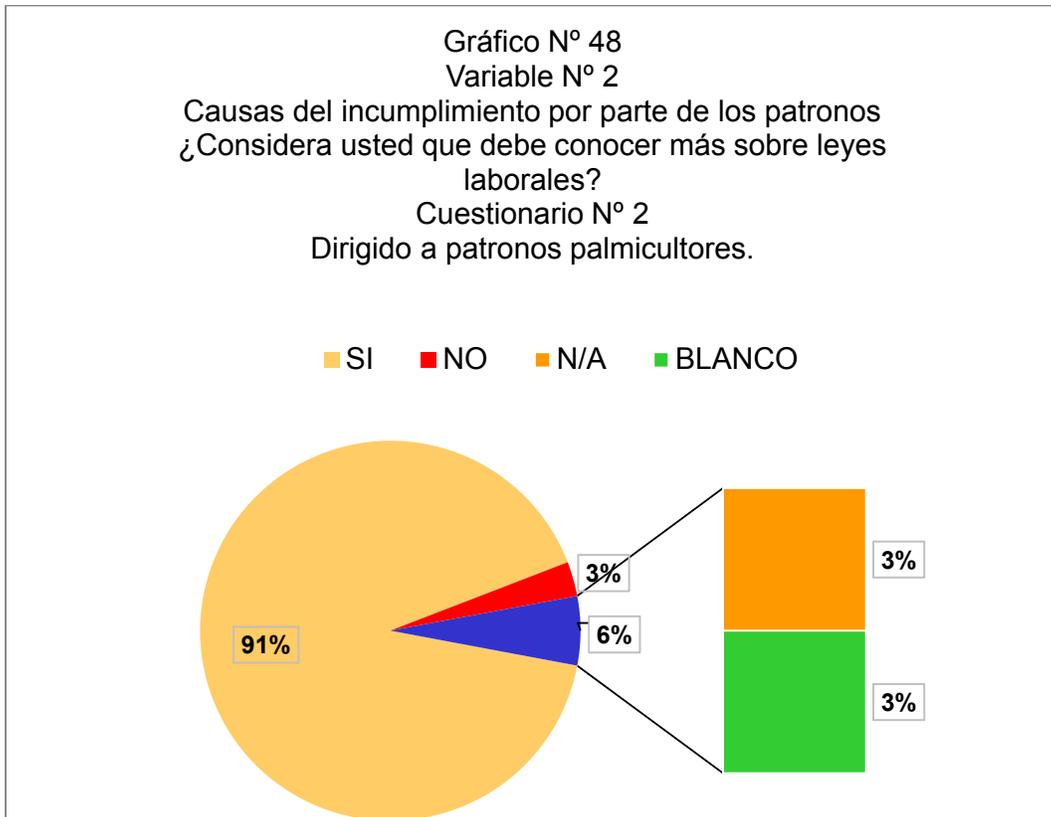
Ítems	SI	NO	N/A	Blanco	Total
<b>V.2 21.</b> ¿Considera usted que debe conocer más sobre leyes laborales?	31	1	1	1	<b>34</b>
<b>22.</b> ¿Estima usted que se ha visto afectado económicamente con la agricultura de palma africana en el último año?	33	0	0	1	<b>34</b>

*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

De los treinta y cuatro encuestados, en el ítems 21, dirigido a patronos palmicultores, treinta y uno de los encuestados manifestó si considerar que debe conocer más sobre leyes laborales, uno de ellos dice que no considera que deba conocer más sobre leyes laborales, uno responde que ninguna de las anteriores y uno dejó la respuesta en blanco.

Según la respuesta de los treinta y cuatro entrevistados, de la variable N° 2, en el ítems 22, dirigido a patronos palmicultores, treinta y tres encuestados si estima que se ha visto afectado económicamente con la agricultura de palma africana en el último año, y uno dejó en blanco la respuesta.

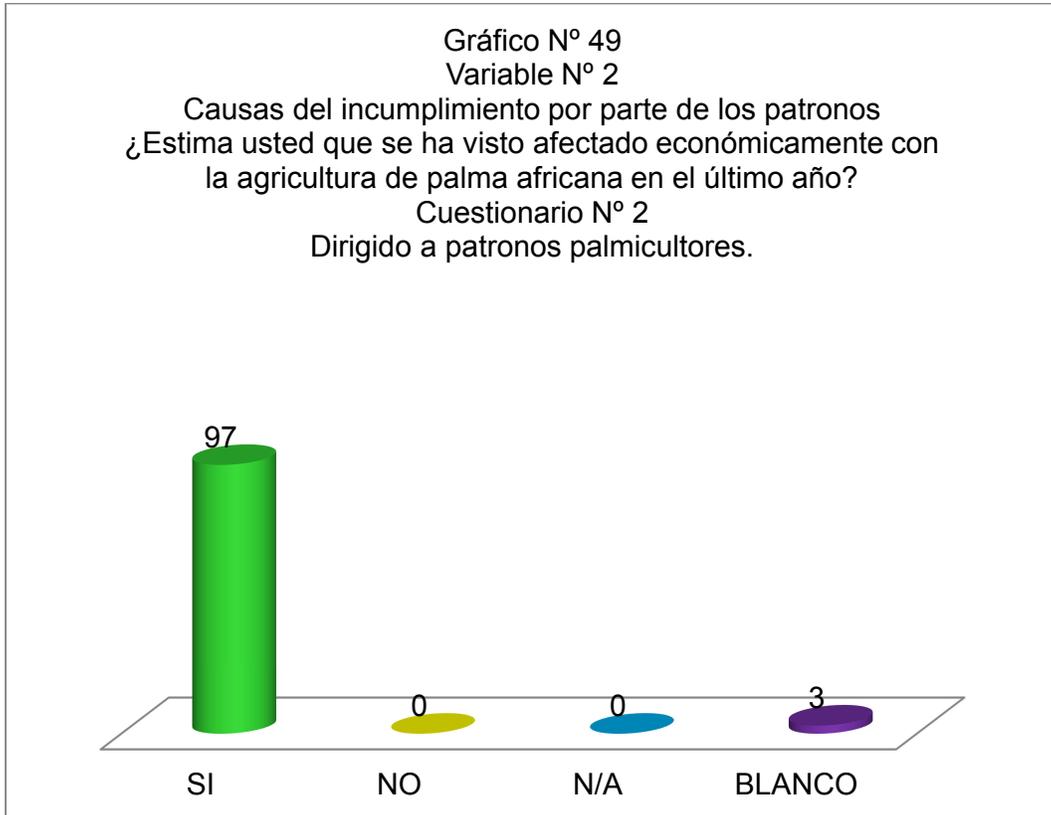
En el siguiente gráfico se presenta la información detallada de las respuestas de los encuestados, hacia el ítem número 21, del cuestionario N° 2, dirigido a patronos palmicultores, de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

En el gráfico N° 48, los patronos palmicultores respondieron: un noventa y uno por ciento afirma si, considerar que debe conocer más sobre leyes laborales, un tres por ciento considera que no debe conocer más sobre leyes laborales, un tres por ciento manifiesta que ninguna de las anteriores, y un restante tres por ciento dejó en blanco la respuesta del ítem 21.

En el gráfico siguiente se presenta la información detallada de las respuestas de los encuestados, hacia el ítem número 22, del cuestionario N° 2, dirigido a patronos palmicultores, de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

En el gráfico N° 49 los patronos palmicultores respondieron: un noventa y siete por ciento afirma si, estimar que se ha visto afectado económicamente con la agricultura de palma africana en el último año y un restante tres por ciento dejó en blanco la respuesta del ítem 22.

A continuación se describe la información detallada de los resultados de las respuestas de los encuestados según la variable N° 1 del Cuestionario N° 3 dirigido a funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de Corredores, de la siguiente manera:

Cuadro N° 6 Variable N° 1 Derechos y garantías económicas y sociales de los trabajadores. Cuestionario N° 3 Dirigido a personeros del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social			
Ítems	SI	NO	Total
<b>V.1- 1.</b> ¿Ha atendido usted casos sobre transgresión a la libertad de los trabajadores?	2	0	2
<b>2.</b> ¿Ha atendido usted denuncias en contra de los patronos palmicultores?	2	0	2
<u>Marque con una (x) aquellas denuncias que ha atendido</u>			
Por no cancelarse el seguro por enfermedad (CCSS)			2
Por no cancelarse el seguro de riesgos del trabajo (INS)			2
Por discriminación de raza, color, religión, origen social			0
Por discriminación por no contar el trabajador con alguna habilidad para trabajar			1
Por discriminación por no contar el trabajador con alguna capacidad para laborar			0
Por no cancelar el salario mínimo de Ley			2
Por exceder la jornada máxima ordinaria			2
Por no otorgar vacaciones remuneradas			2
Por no cancelar horas extras			2
Por no conceder los descansos semanales			1
Por no otorgar los días feriados de Ley			2
Por no cancelar aguinaldos			2
Por no cancelar prestaciones laborales acorde a la Ley			1
<p style="text-align: center;"><b>3.</b> Si existen otros tipos de denuncias ¿Cuáles? R/ Despidos de trabajadoras en estado de embarazo, trabajadores menores de edad y despido menor de edad.</p>			
<p style="text-align: center;"><b>4.</b> ¿De qué manera aplica los convenios internacionales? R/ En la solicitud de comprobantes de pago según la OIT</p>			
<p style="text-align: center;"><b>5.</b> ¿Cómo utilizan los reglamentos y circulares? R/ Con la elaboración de las estimaciones de Derechos y en la asesoría laboral que solicitan los trabajadores.</p>			

*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

Según las respuestas de los dos entrevistados, de la Variable N° 1, en el ítems 1, del Cuestionario N° 3 dirigido a personeros del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de Corredores, dos manifestaron que si han atendido casos sobre transgresión a la libertad de los trabajadores.

Obtenido de las respuestas de los dos entrevistados, en el ítem número 2, del Cuestionario N° 3, dos respondieron que si han atendido denuncia en contra de los trabajadores palmicultores.

Entre las denuncias atendidas se encuentran:

- Dos respondieron, por no cancelarse el seguro por enfermedad (CCSS)
- Dos respondieron, por no cancelarse el seguro de riesgos del trabajo (INS)
- Ninguno respondió, por discriminación de raza, color, religión, origen social
- Uno respondió, por discriminación por no contar el trabajador con alguna habilidad para trabajar
- Ninguno respondió, por discriminación por no contar el trabajador con alguna capacidad para laborar
- Dos respondieron, por no cancelar el salario mínimo de Ley
- Dos respondieron, por exceder la jornada máxima ordinaria
- Dos respondieron, por otorgar vacaciones remuneradas
- Dos respondieron, por cancelar horas extras
- Uno respondió, por no conceder los descansos semanales
- Dos respondieron, por no otorgar los días feriados de Ley
- Dos respondieron, por no cancelar aguinaldos
- Uno respondió, por no cancelar prestaciones laborales acorde a la Ley

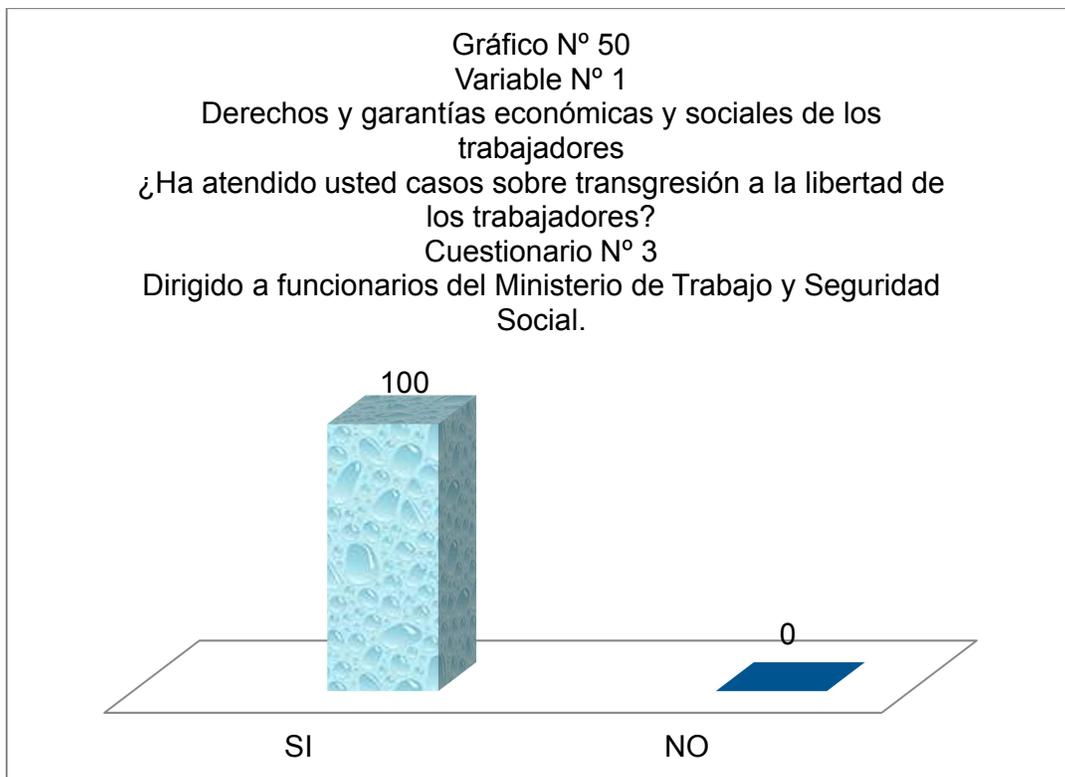
Según las respuestas de los dos entrevistados, de la Variable N° 1, en el ítems 3, del Cuestionario N° 3 dirigido a funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de Corredores, respondieron: Si existen otros tipos de denuncias, despidos de trabajadoras en estado de embarazo, trabajadores menores de edad, despido menor de edad.

De las respuestas de los dos entrevistados, en el ítem número 4, del Cuestionario N° 3, respondieron: de qué manera aplica los convenios internacionales, en la solicitud de comprobantes de pago según la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Según las respuestas de los dos entrevistados, de la Variable N° 1, en el ítems 5, del Cuestionario N° 3 dirigido a personeros del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de Corredores, respondieron: Cómo utilizan los reglamentos

y circulares, con la elaboración de las estimaciones de Derechos y en la asesoría laboral que solicitan los trabajadores.

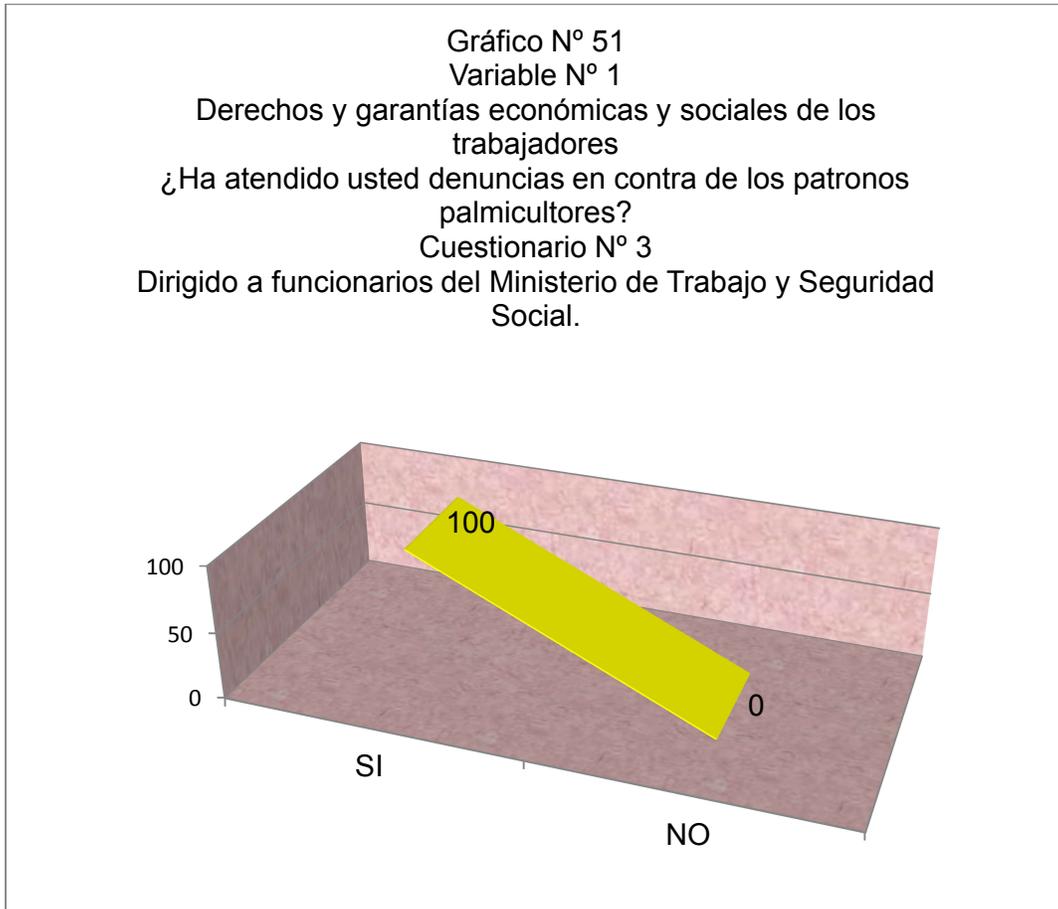
En el siguiente gráfico se presenta la información detallada de las respuestas de los encuestados hacia el ítem número 1, del cuestionario N° 3, dirigido a personeros del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

En el gráfico N° 50, los personeros del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, respondieron, un cien por ciento afirma si ha atendido casos sobre transgresión a la libertad de los trabajadores.

En el siguiente gráfico se presenta la información detallada de las respuestas de los encuestados hacia el ítem número 2, del cuestionario N° 3, dirigido a personeros del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

En el gráfico N° 51, los personeros del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, respondieron, un cien por ciento afirma si ha atendido denuncias en contra de los patronos palmicultores.

A continuación se describe la información detallada de los resultados de las respuestas de los encuestados según la variable N° 2 del Cuestionario N° 3 dirigido a personeros del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de Corredores, de los encuestados de la siguiente manera:

<p>Cuadro N° 7 Variable N° 2 Causas del incumplimiento por parte de los patronos. Cuestionario N° 3 Dirigido a funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social</p>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Ítems	SI	NO	Total
<b>V.2- 6.</b> ¿Cree usted que el aspecto cultural, considerado como las costumbres, prácticas y normas, puede ser una causa si existen incumplimientos a la legislación laboral?	2		2
<b>7.</b> ¿Considera usted que el aspecto social, siendo aquel conjunto de individuos que comparten una misma cultura a nivel comunitario, sea una causa de existir incumplimientos a la legislación laboral?	2		2
<b>8.</b> ¿Cree usted que los patronos palmicultores desconocen la mayoría de las leyes laborales costarricenses?		2	2

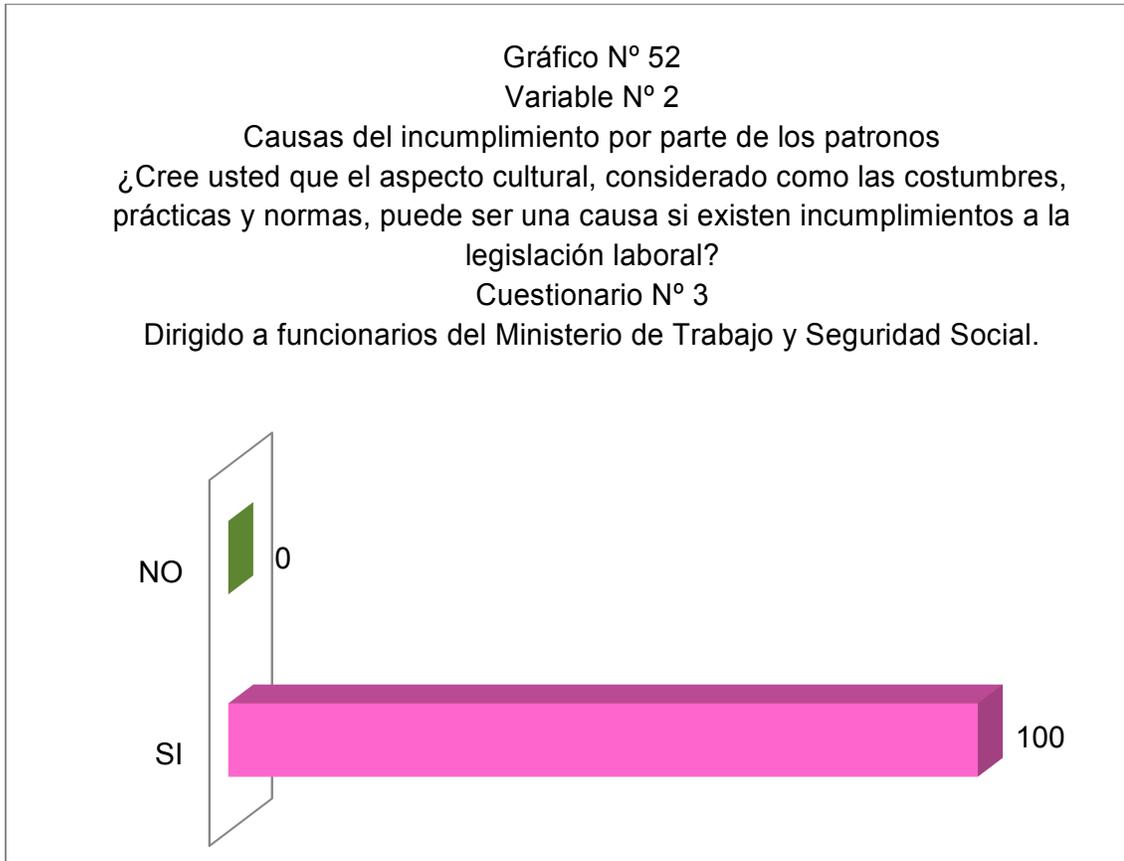
*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

Según las respuestas de los dos entrevistados, de la Variable N° 2, en el ítems 6, del Cuestionario N° 3 dirigido a personeros del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de Corredores, dos manifestaron que si cree que el aspecto cultural, considerado como las costumbres, prácticas y normas, puede ser una causa si existen incumplimientos a la legislación laboral.

Obtenido de las respuestas de los dos entrevistados, en el ítem número 7, del Cuestionario N° 3, dos respondieron que si consideran que el aspecto social, siendo aquel conjunto de individuos que comparten una misma cultura a nivel comunitario, sea una causa de existir incumplimientos a la legislación laboral.

De las respuestas de los dos entrevistados, en el ítem número 8, del Cuestionario N° 3, dirigido a personeros del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de Corredores, dos manifestaron que no cree que los patronos palmicultores desconozcan la mayoría de las leyes laborales costarricenses.

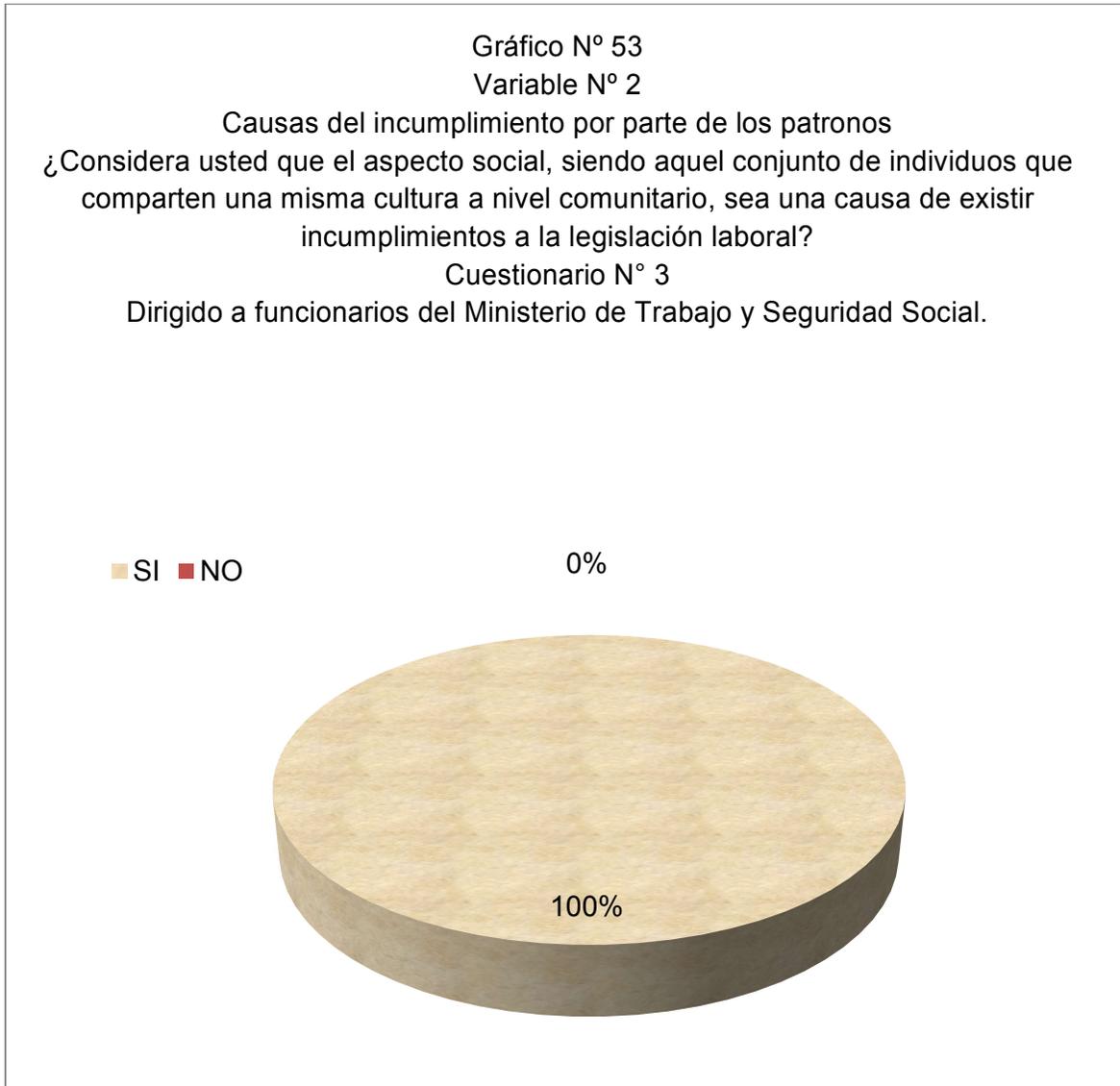
En el siguiente gráfico se presenta la información detallada de las respuestas de los encuestados hacia el ítem número 6, del cuestionario N° 3, dirigido a personeros del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

En el gráfico N° 52, los personeros del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, respondieron, un cien por ciento afirma que no cree que el aspecto cultural, considerado como las costumbres, prácticas y normas, pueda ser una causa si existen incumplimientos a la legislación laboral

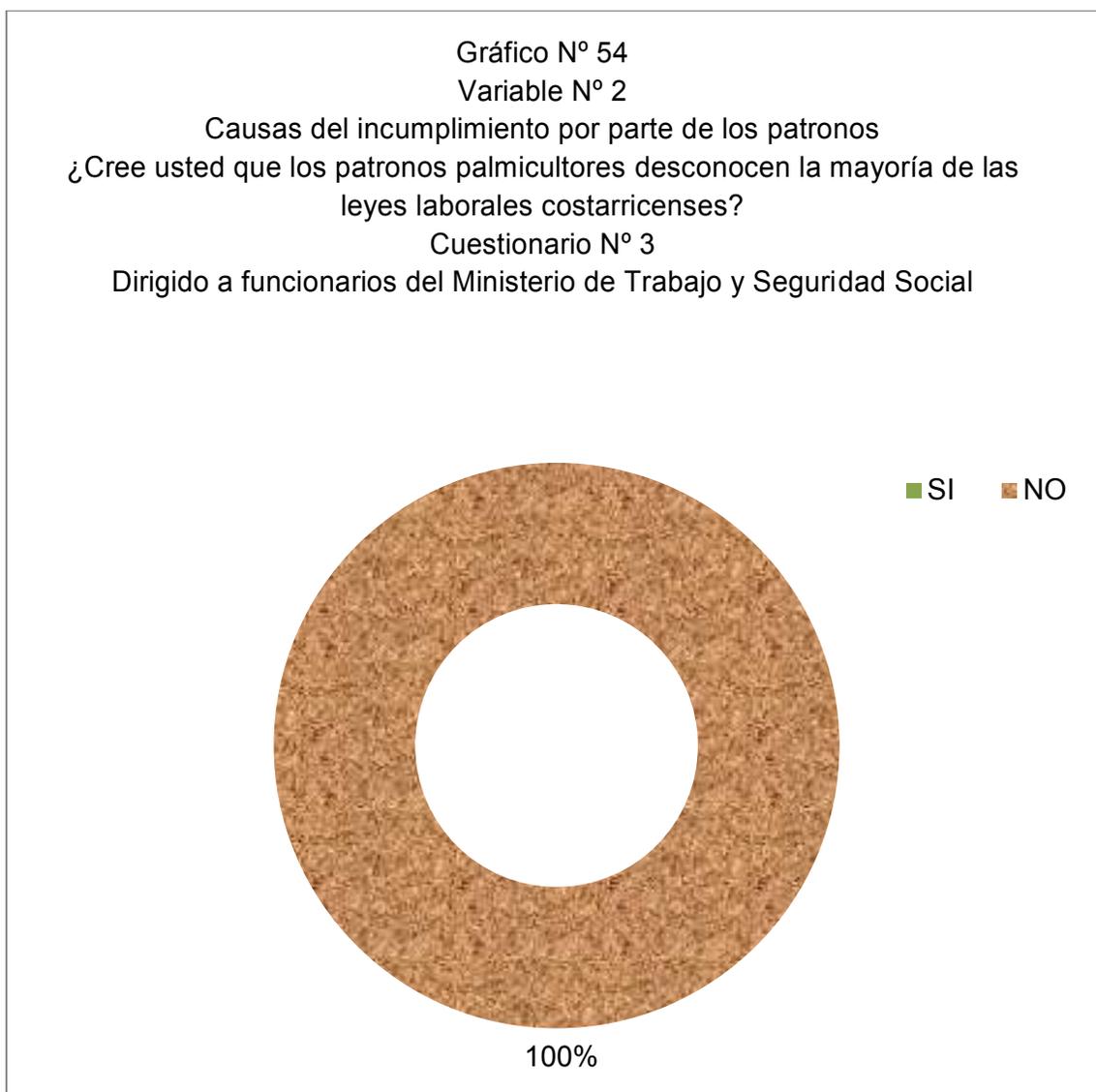
En el siguiente gráfico se presenta la información detallada de las respuestas de los encuestados hacia el ítem número 7, del cuestionario N° 3, dirigido a personeros del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

En el gráfico N° 53, los personeros del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, respondieron, un cien por ciento afirma que si consideran que el aspecto social, siendo aquel conjunto de individuos que comparten una misma cultura a nivel comunitario, sea una causa de existir incumplimientos a la legislación laboral.

En el siguiente gráfico se presenta la información detallada de las respuestas de los encuestados hacia el ítem número 8, del cuestionario N° 3, dirigido a personeros del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

En el gráfico N° 54, los personeros del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, respondieron, un cien por ciento afirma que no cree que los patronos palmicultores desconozcan la mayoría de las leyes laborales costarricenses.

A continuación se describe la información detallada de los resultados de las respuestas de los encuestados según la variable N° 3 del Cuestionario N° 3 dirigido a personeros del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de Corredores, por los encuestados de la siguiente manera:

<p>Cuadro N° 8 Variable N° 3 Consecuencias por el incumplimiento a derechos laborales Cuestionario N° 3 Dirigido a funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social</p>
--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Ítems	SI	NO	Total
<b>V. 3 9.</b> ¿Considera usted que la Zona se ha visto beneficiada con empleo a raíz de la agricultura de palma africana?	2		2
<b>10.</b> ¿Estima usted que hay inestabilidad laboral en el sector agrícola de palma africana?	1	1	2
<b>11.</b> ¿Cree usted que de existir incumplimientos a la legislación laboral pueden los trabajadores verse afectados a futuro para que cuenten con una vejez digna mediante el régimen de pensión?	2		2
<b>12.</b> ¿Considera usted que debe brindarse más información sobre legislación laboral a los patronos palmicultores de la Zona?	2		2

*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

Según las respuestas de los dos entrevistados, de la Variable N° 3, en el ítems 9, del Cuestionario N° 3 dirigido a personeros del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de Corredores, dos manifestaron que si consideran que la Zona se ha visto beneficiada con empleo a raíz de la agricultura de palma africana.

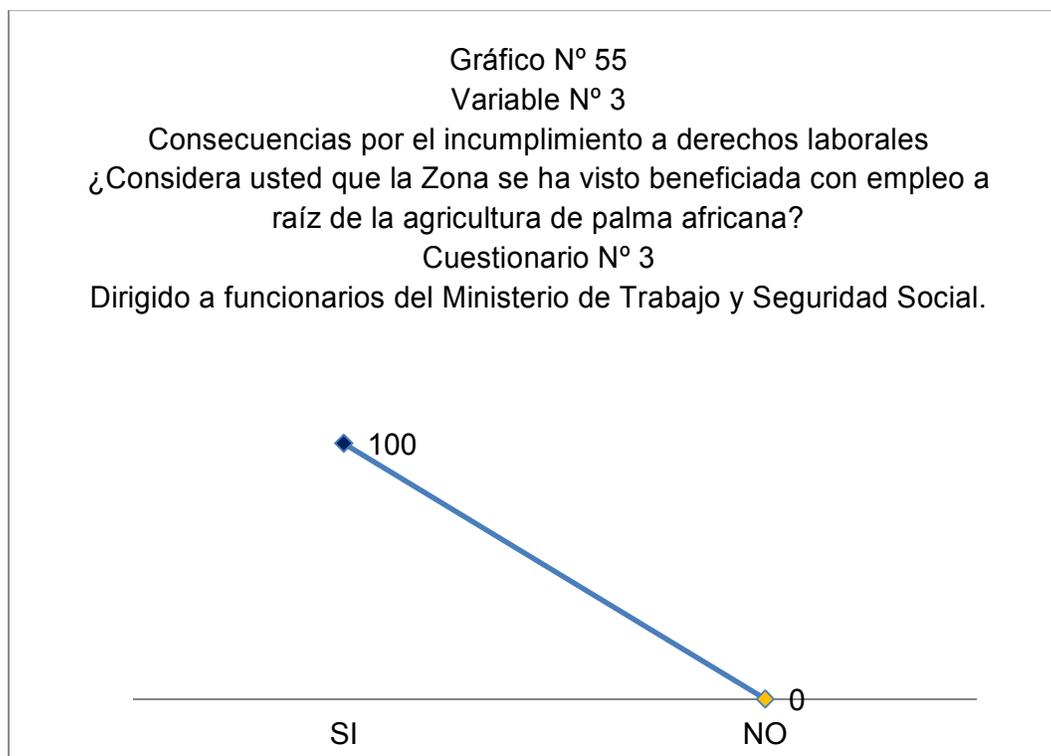
De las respuestas de los dos entrevistados, en el ítem número 10, del Cuestionario N° 3, dirigido a personeros del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de Corredores, uno afirma que si estima que hay inestabilidad laboral en el sector agrícola de palma africana manifestaron, y uno afirma que no hay inestabilidad laboral en el sector agrícola de palma africana.

Según las respuestas de los dos entrevistados, de la Variable N° 3, en el ítems 11, del Cuestionario N° 3 dirigido a personeros del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de Corredores, dos manifestaron que si cree que de existir

incumplimientos a la legislación laboral pueden los trabajadores verse afectados a futuro para que cuenten con una vejez digna mediante el régimen de pensión.

Obtenido de las respuestas de los dos entrevistados, en el ítem número 12, del Cuestionario N° 3, dos respondieron que si consideran que debe brindarse más información sobre legislación laboral a los patronos palmicultores de la Zona.

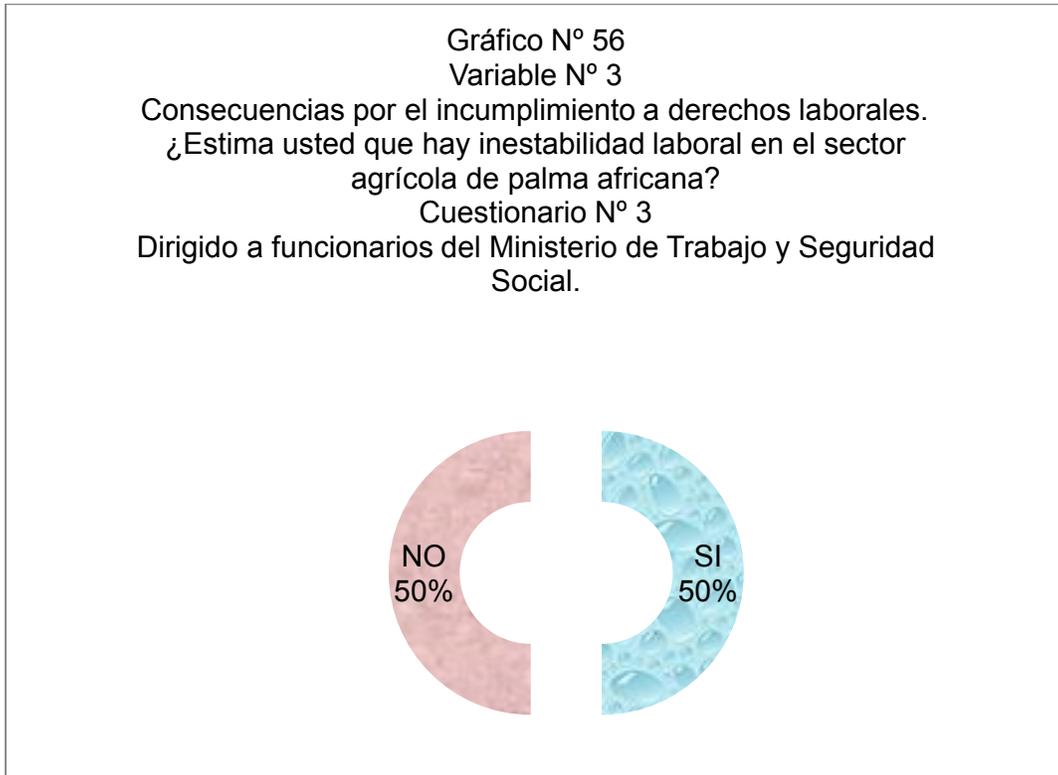
En el siguiente gráfico se presenta la información detallada de las respuestas de los encuestados hacia el ítem número 9, del cuestionario N° 3, dirigido a personeros del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

En el gráfico N° 55, los personeros del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, respondieron, un cien por ciento afirma que si consideran que la Zona se ha visto beneficiada con empleo a raíz de la agricultura de palma africana.

En el siguiente gráfico se presenta la información detallada de las respuestas de los encuestados hacia el ítem número 10, del cuestionario N° 3, dirigido a personeros del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

En el gráfico N° 56, los personeros del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, respondieron, un cincuenta por ciento afirma que si estima que hay inestabilidad laboral en el sector agrícola de palma africana manifestaron, y otro cincuenta por ciento afirma que no hay inestabilidad laboral en el sector agrícola de palma africana.

En el siguiente gráfico se presenta la información detallada de las respuestas de los encuestados hacia el ítem número 11, del cuestionario N° 3, dirigido a personeros del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

En el gráfico N° 57, los personeros del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, respondieron, un cien por ciento manifestaron que si cree que de existir incumplimientos a la legislación laboral pueden los trabajadores verse afectados a futuro para que cuenten con una vejez digna mediante el régimen de pensión.

En el siguiente gráfico se presenta la información detallada de las respuestas de los encuestados hacia el ítem número 12, del cuestionario N° 3, dirigido a personeros del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

En el gráfico N° 58, los personeros del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, respondieron, un cien por ciento si considera que debe brindarse más información sobre legislación laboral a los patronos palmicultores de la Zona.

A continuación se describe la información detallada de los resultados de las respuestas de los encuestados según la variable N° 1 del Cuestionario N° 4 dirigido a funcionarios del Juzgado Menor y Mayor Cuantía de trabajo, Corredores, de Corredores, por los encuestados de la siguiente manera:

Cuadro N° 9 Variable N° 1 Derechos y garantías económicas y sociales de los trabajadores. Cuestionario N° 4 Dirigido a funcionarios del Juzgado Menor y Mayor Cuantía de trabajo, Corredores			
Ítems	SI	NO	Total
<b>V.1- 1.</b> ¿Ha atendido usted casos sobre transgresión a la libertad de los trabajadores?	1	1	2
<b>2.</b> ¿Ha atendido usted denuncias en contra de los patronos palmicultores?	2		2
<b>6.</b> ¿Puede afirmar usted que ha cumplido con la ley ante los trabajadores?	2		2

<u>Marque con una (x) aquellas denuncias que ha atendido</u>	
Por no cancelarse el seguro por enfermedad (CCSS)	1
Por no cancelarse el seguro de riesgos del trabajo (INS)	1
Por discriminación de raza, color, religión, origen social	0
Por discriminación por no contar el trabajador con alguna habilidad para trabajar	0
Por discriminación por no contar el trabajador con alguna capacidad para laborar	0
Por no cancelar el salario mínimo de Ley	1
Por exceder la jornada máxima ordinaria	1
Por no otorgar vacaciones remuneradas	2
Por no cancelar horas extras	1
Por no conceder los descansos semanales	1
Por no otorgar los días feriados de Ley	1
Por no cancelar aguinaldos	2
Por no cancelar prestaciones laborales acorde a la Ley	2
<b>3.</b> Si existen otros tipos de denuncias ¿Cuáles? R/	
<b>4.</b> ¿De qué manera aplica los convenios internacionales? R/ Dichos convenios se utilizan cuando se fundamenta una sentencia, de primer orden.	

### 5. ¿Cómo utilizan los reglamentos y circulares?

R/ Dichos reglamentos y circulares se utilizan cuando se fundamenta una sentencia, se valoran para ser tomadas en cuenta en resolución de fondo y se toman en cuenta en favor del trabajador.

*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

Según las respuestas de los dos entrevistados, de la Variable N° 1, en el ítem 1, del Cuestionario N° 4, dirigido a funcionarios del Juzgado Menor y Mayor Cuantía de trabajo, Corredores, respondieron: uno afirma si ha atendido casos sobre transgresión a la libertad de los trabajadores y uno afirma que no ha atendido casos sobre transgresión a la libertad de los trabajadores.

De las respuestas de los dos entrevistados, en el ítem número 2, del Cuestionario N° 4, dirigido a funcionarios del Juzgado Menor y Mayor Cuantía de trabajo, Corredores, respondieron: dos afirman si han atendido denuncias en contra de los patronos palmicultores.

Entre las denuncias atendidas se encuentran:

Uno respondió, por no cancelarse el seguro por enfermedad (CCSS)

Uno respondió, por no cancelarse el seguro de riesgos del trabajo (INS)

Ninguno respondió, por discriminación de raza, color, religión, origen social

Ninguno respondió, por discriminación por no contar el trabajador con alguna habilidad para trabajar

Ninguno respondió, por discriminación por no contar el trabajador con alguna capacidad para laborar

Uno respondió, por no cancelar el salario mínimo de Ley

Uno respondió, por no exceder la jornada máxima ordinaria

Dos respondieron, por otorgar vacaciones remuneradas

Uno respondió, por cancelar horas extras

Uno respondió, por no conceder los descansos semanales

Uno respondió, por no otorgar los días feriados de Ley

Dos respondieron, por no cancelar aguinaldos

Dos respondieron, por no cancelar prestaciones laborales acorde a la Ley

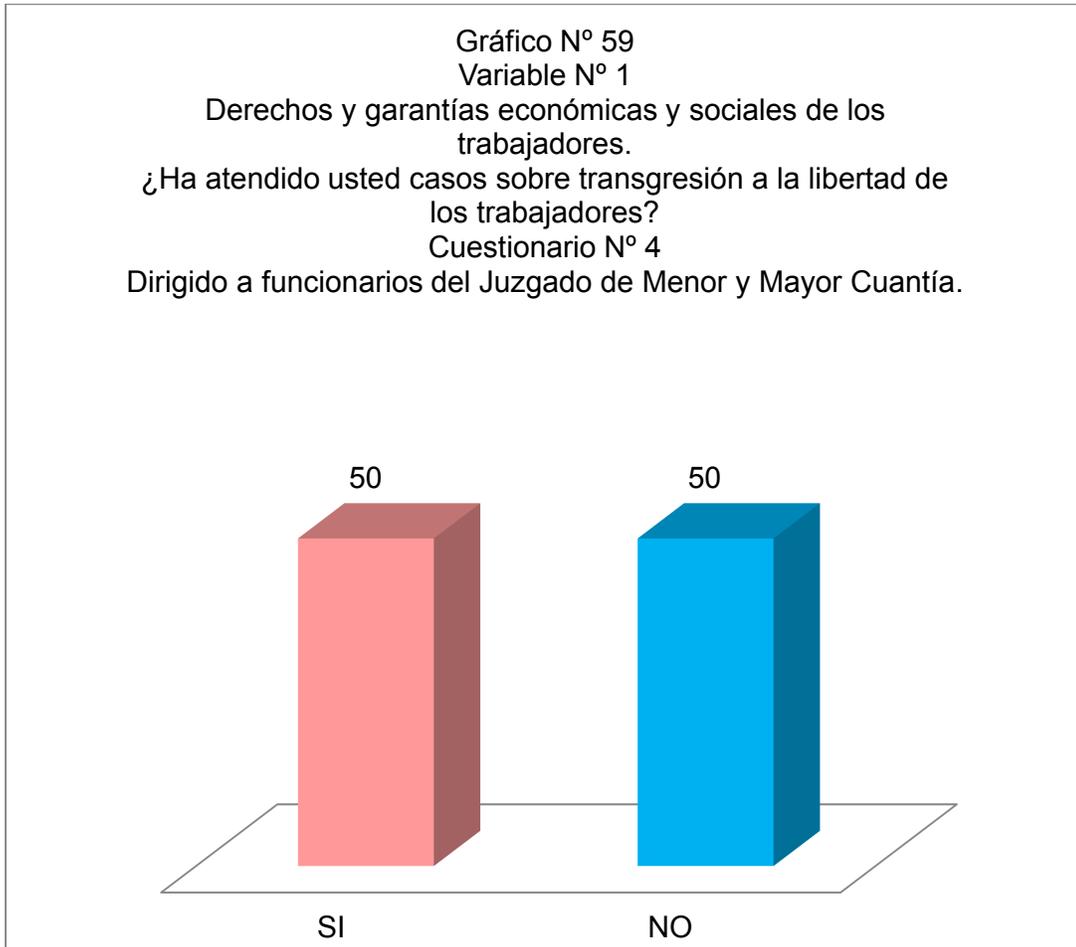
Según las respuestas de los dos entrevistados, de la Variable N° 1, en el ítems 3, del Cuestionario N° 4, dirigido a funcionarios del Juzgado de Menor y Mayor Cuantía de Trabajo, de Corredores, si existen otros tipos de denuncias, no respondieron ninguna.

De las respuestas de los dos entrevistados, en el ítem número 4, del Cuestionario N° 4, de qué manera aplica los convenios internacionales, respondieron: dichos convenios se utilizan cuando se fundamenta una sentencia, de primer orden.

Según las respuestas de los dos entrevistados, de la Variable N° 1, en el ítems 5, del Cuestionario N° 4, dirigido a funcionarios del Juzgado de Menor y Mayor Cuantía de Trabajo, de Corredores, cómo utilizan los reglamentos y circulares, dichos reglamentos y circulares, respondieron: se utilizan cuando se fundamenta una sentencia, se valoran para ser tomadas en cuenta en resolución de fondo y se toman en cuenta en favor del trabajador.

Según las respuestas de los dos entrevistados, de la Variable N° 1, en el ítems 6, del Cuestionario N° 4, dirigido a funcionarios del Juzgado Menor y Mayor Cuantía de trabajo, Corredores, dos si pueden afirman que han cumplido con la ley ante los trabajadores.

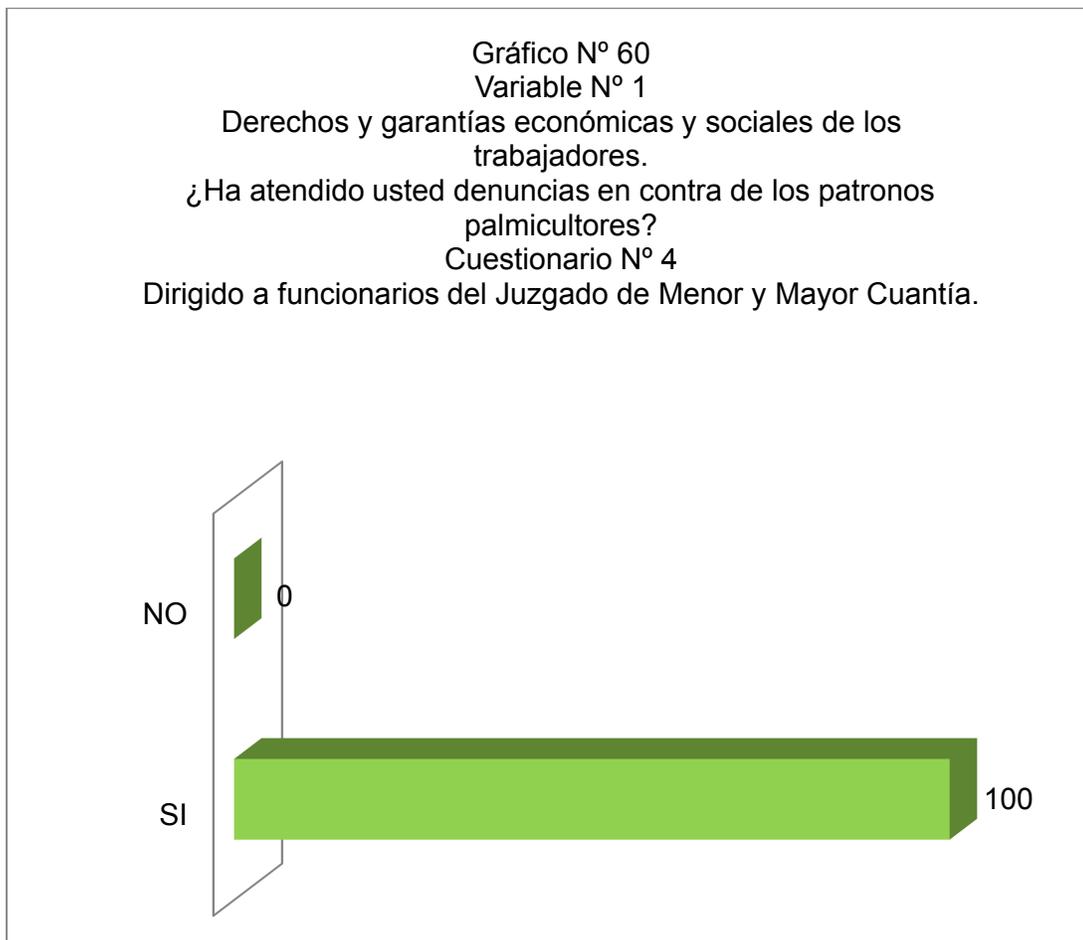
En el siguiente gráfico se presenta la información detallada de las respuestas de los encuestados hacia el ítem número 1, del cuestionario N° 4, dirigido funcionarios del Juzgado de Menor y Mayor Cuantía de Trabajo de Corredores, de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

En el gráfico N° 59, los funcionarios del Juzgado de Menor y Mayor Cuantía de Trabajo de Corredores, respondieron, un cincuenta por ciento si ha atendido casos sobre transgresión a la libertad de los trabajadores y otro cincuenta afirma que no ha atendido casos sobre transgresión a la libertad de los trabajadores.

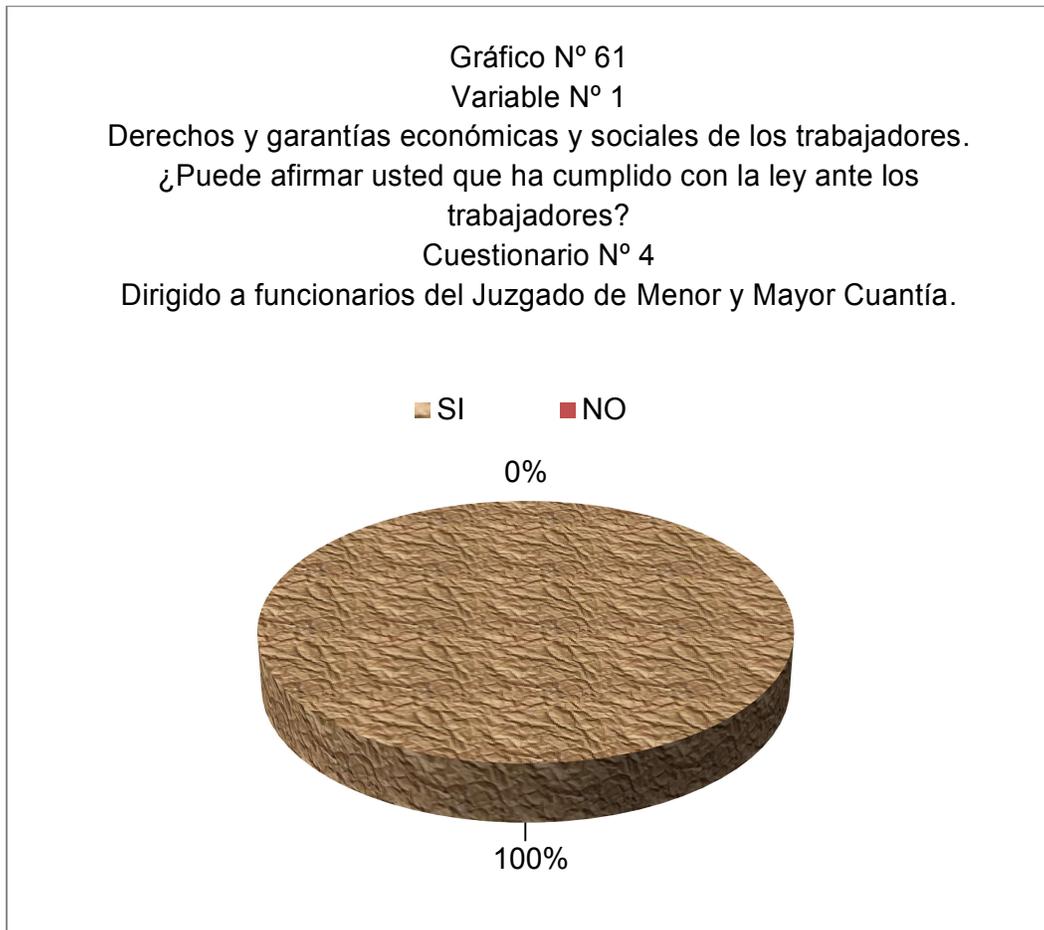
En el siguiente gráfico se presenta la información detallada de las respuestas de los encuestados hacia el ítem número 2, del cuestionario N° 4, dirigido funcionarios del Juzgado de Menor y Mayor Cuantía de Trabajo de Corredores, de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

En el gráfico N° 60, los funcionarios del Juzgado de Menor y Mayor Cuantía de Trabajo de Corredores, respondieron, un cien por ciento, si han atendido denuncias en contra de los patronos palmicultores.

En el siguiente gráfico se presenta la información detallada de las respuestas de los encuestados hacia el ítem número 6, del cuestionario N° 4, dirigido funcionarios del Juzgado de Menor y Mayor Cuantía de Trabajo de Corredores, de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

En el gráfico N° 62, los funcionarios del Juzgado de Menor y Mayor Cuantía de Trabajo de Corredores, respondieron, un cien por ciento, si pueden afirmar que han cumplido con la ley ante los trabajadores.

A continuación se describe la información detallada de los resultados de las respuestas de los encuestados según la variable N° 2, del Cuestionario N° 4 dirigido a funcionarios del Juzgado Menor y Mayor Cuantía de trabajo, Corredores, de Corredores, por los encuestados de la siguiente manera:

<p>Cuadro N° 10 Variable N° 2 Causas del incumplimiento por parte de los patronos. Cuestionario N° 4 Dirigido a funcionarios del Juzgado Menor y Mayor Cuantía de trabajo, Corredores</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Ítems	SI	NO	Total
<b>V. 27.</b> ¿Cree usted que los patronos palmicultores desconocen la mayoría de las leyes laborales costarricenses?	1	1	2
<b>8.</b> ¿Cree usted que el aspecto cultural, considerado como las costumbres, prácticas y normas, puede ser una causa si existen incumplimientos a la legislación laboral?	2		2
<b>9.</b> ¿Considera usted que el aspecto social, siendo aquel conjunto de individuos que comparten una misma cultura a nivel comunitario, sea una causa de existir incumplimientos a la legislación laboral?	2		2

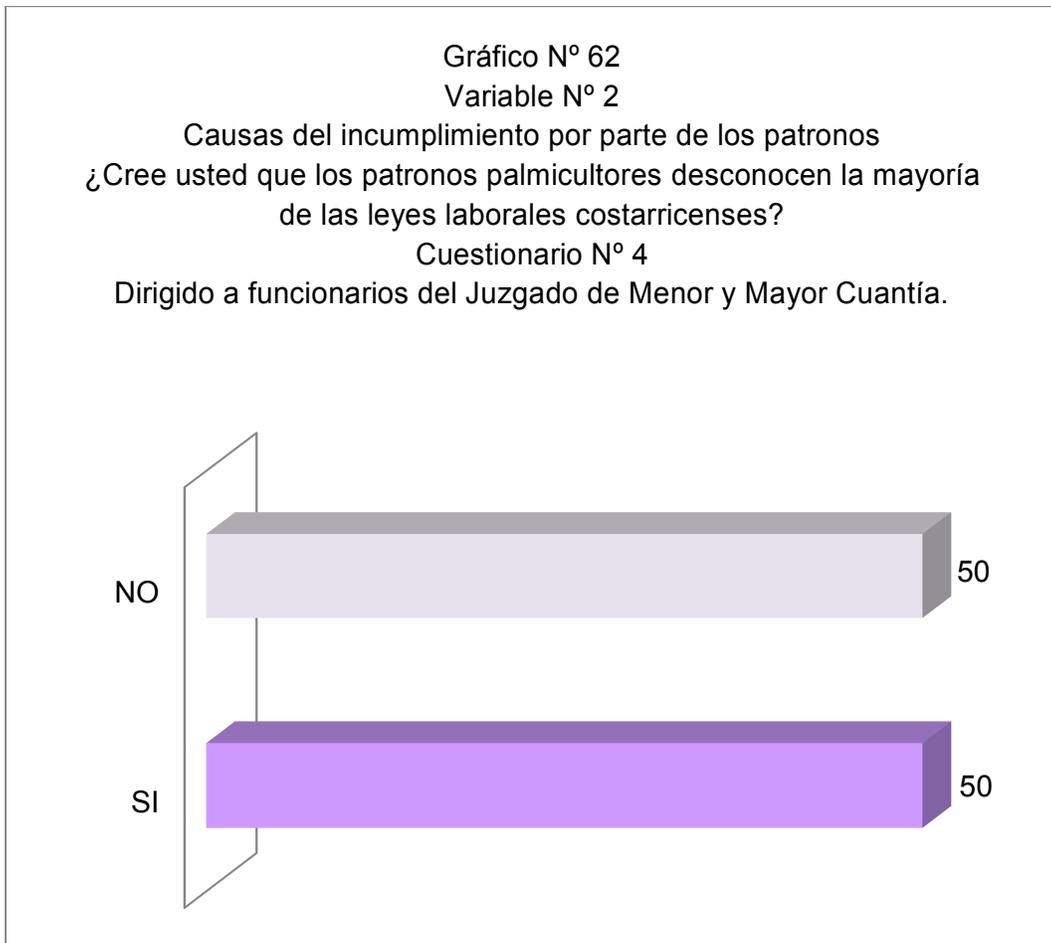
Según las respuestas de los dos entrevistados, de la Variable N° 2, en el ítems 7, del Cuestionario N° 4, dirigido a funcionarios del Juzgado de Menor y Mayor Cuantía de Trabajo, de Corredores, respondieron: uno si cree que los patronos palmicultores desconocen la mayoría de las leyes laborales costarricenses y uno no cree que los patronos palmicultores desconocen la mayoría de las leyes laborales costarricenses.

De las respuestas de los dos entrevistados, en el ítem número 8, del Cuestionario N° 4, respondieron: dos afirman si cree que el aspecto cultural, considerado como las costumbres, prácticas y normas, puede ser una causa si existen incumplimientos a la legislación laboral.

Según las respuestas de los dos entrevistados, de la Variable N° 2, en el ítems 9, del Cuestionario N° 4 dirigido a Dirigido a funcionarios del Juzgado Menor y Mayor Cuantía de trabajo, Corredores, respondieron: dos afirman si, consideran usted que el aspecto social, siendo aquel conjunto de individuos

que comparten una misma cultura a nivel comunitario, sea una causa de existir incumplimientos a la legislación laboral.

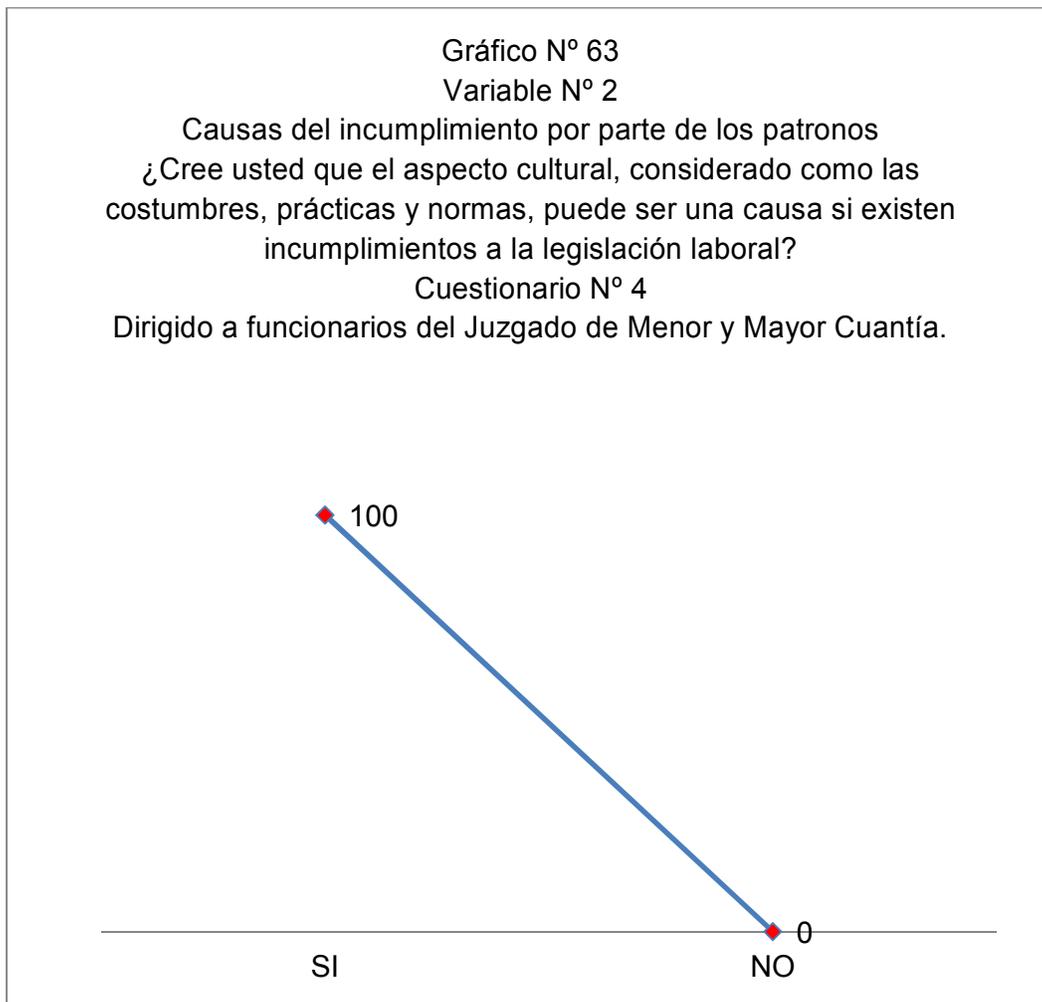
En el siguiente gráfico se presenta la información detallada de las respuestas de los encuestados hacia el ítem número 7, del cuestionario N° 4, dirigido funcionarios del Juzgado de Menor y Mayor Cuantía de Trabajo de Corredores, de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

En el gráfico N° 63, los funcionarios del Juzgado de Menor y Mayor Cuantía de Trabajo de Corredores, un cincuenta por ciento si cree que los patronos palmicultores desconocen la mayoría de las leyes laborales costarricenses y otro cincuenta por ciento no cree que los patronos palmicultores desconozcan la mayoría de las leyes laborales costarricenses.

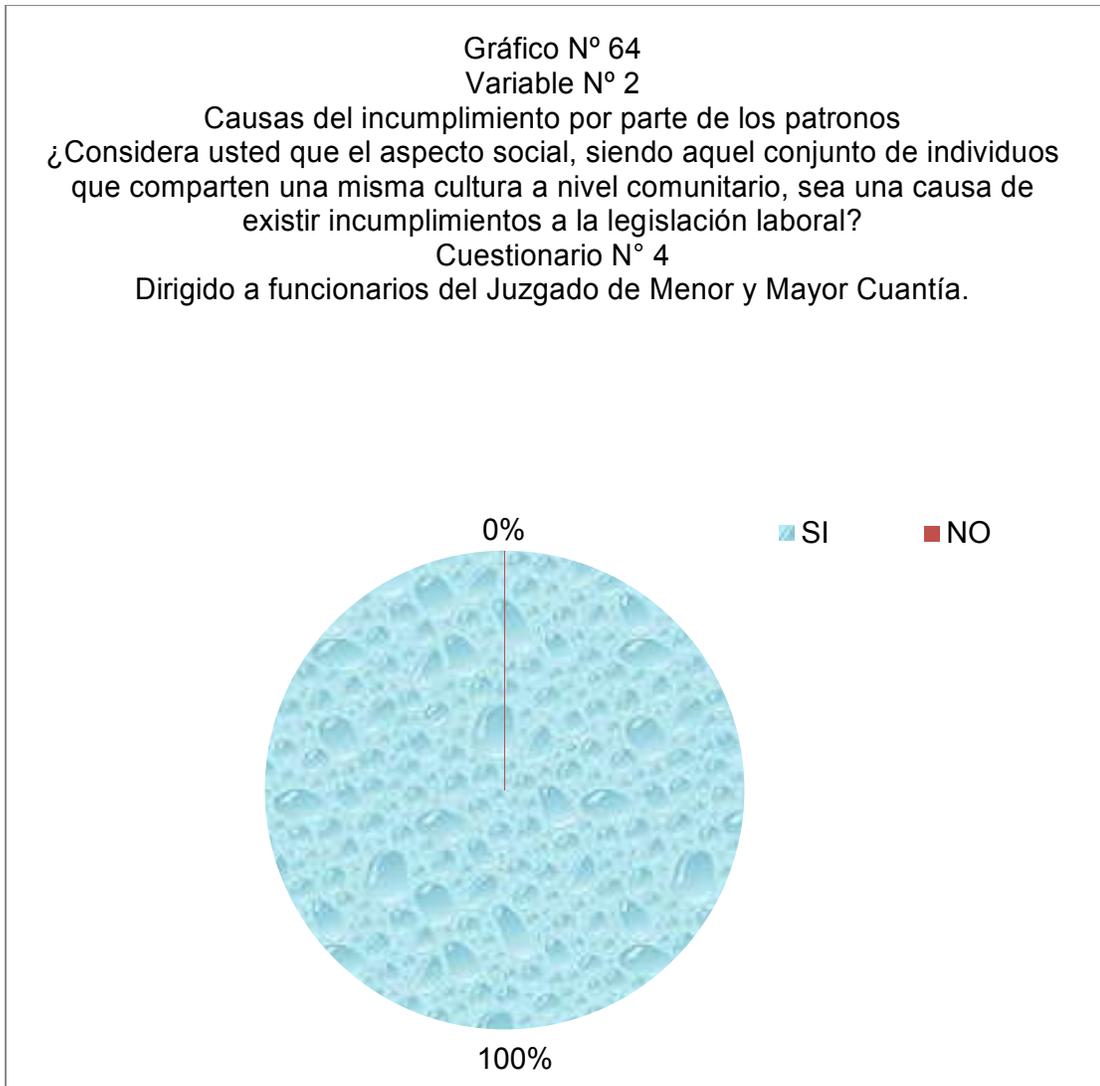
En el siguiente gráfico se presenta la información detallada de las respuestas de los encuestados hacia el ítem número 8, del cuestionario N° 4, dirigido a funcionarios del Juzgado de Menor y Mayor Cuantía de Trabajo de Corredores, de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

En el gráfico N° 64, los funcionarios del Juzgado de Menor y Mayor Cuantía de Trabajo de Corredores, un cien por ciento si, cree que el aspecto cultural, considerado como las costumbres, prácticas y normas, puede ser una causa si existen incumplimientos a la legislación laboral.

En el siguiente gráfico se presenta la información detallada de las respuestas de los encuestados hacia el ítem número 9, del cuestionario N° 4, dirigido funcionarios del Juzgado de Menor y Mayor Cuantía de Trabajo de Corredores, de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

En el gráfico N° 65, los funcionarios del Juzgado de Menor y Mayor Cuantía de Trabajo de Corredores, un cien por ciento si, consideran usted que el aspecto social, siendo aquel conjunto de individuos que comparten una misma cultura a

nivel comunitario, sea una causa de existir incumplimientos a la legislación laboral.

A continuación se describe la información detallada de los resultados de las respuestas de los encuestados según la variable N° 3, del Cuestionario N° 4 dirigido a funcionarios del Juzgado Menor y Mayor Cuantía de trabajo, Corredores, de Corredores, por los encuestados de la siguiente manera:

<p>Cuadro N° 11 Variable N° 3 Consecuencias por el incumplimiento a derechos laborales Cuestionario N° 4 Dirigido a funcionarios del Juzgado Menor y Mayor Cuantía de trabajo, Corredores</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Ítems	SI	NO	Total
V. 3 10 ¿Estima usted que hay inestabilidad laboral en el sector agrícola de palma africana?	2		2
11. ¿Cree usted que de existir incumplimientos a la legislación laboral pueden los trabajadores verse afectados a futuro para que cuenten con una vejez digna mediante el régimen de pensión?	2		2
12. ¿Considera usted que debe brindarse más información sobre legislación laboral a los patronos palmicultores de la Zona?	1	1	2

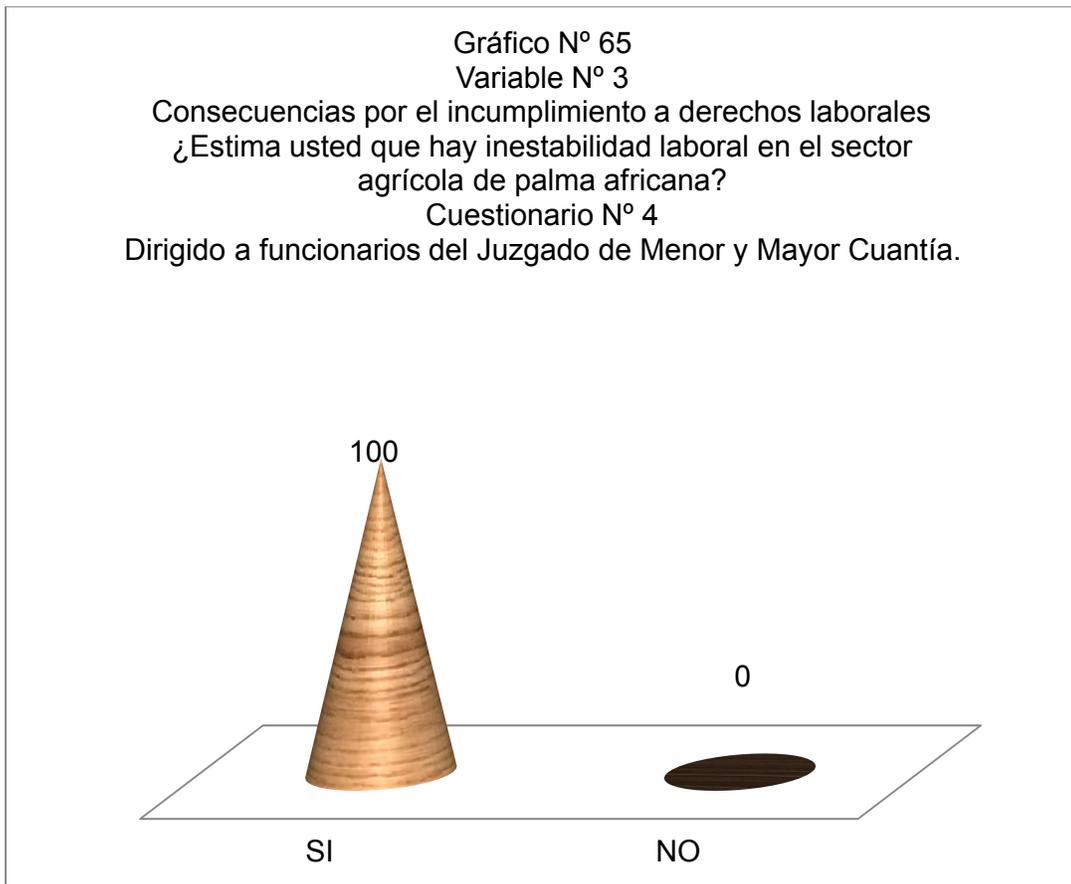
Según las respuestas de los dos entrevistados, de la Variable N° 3, en el ítems 10, del Cuestionario N° 4, dirigido a funcionarios del Juzgado de Menor y Mayor Cuantía de Trabajo, de Corredores, respondieron: dos estiman que hay inestabilidad laboral en el sector agrícola de palma africana.

De las respuestas de los dos entrevistados, de la Variable N° 3, en el ítem número 11, del Cuestionario N° 4, respondieron: dos afirman si cree que de existir incumplimientos a la legislación laboral pueden los trabajadores verse afectados a futuro para que cuenten con una vejez digna mediante el régimen de pensión

Según las respuestas de los dos entrevistados, de la Variable N° 3, en el ítems 12, del Cuestionario N° 4 dirigido a funcionarios del Juzgado Menor y Mayor

Cuantía de trabajo, Corredores, respondieron: uno de ellos sí, considera que debe brindarse más información sobre legislación laboral a los patronos palmicultores de la Zona y uno no, considera que debe brindarse más información sobre legislación laboral a los patronos palmicultores de la Zona.

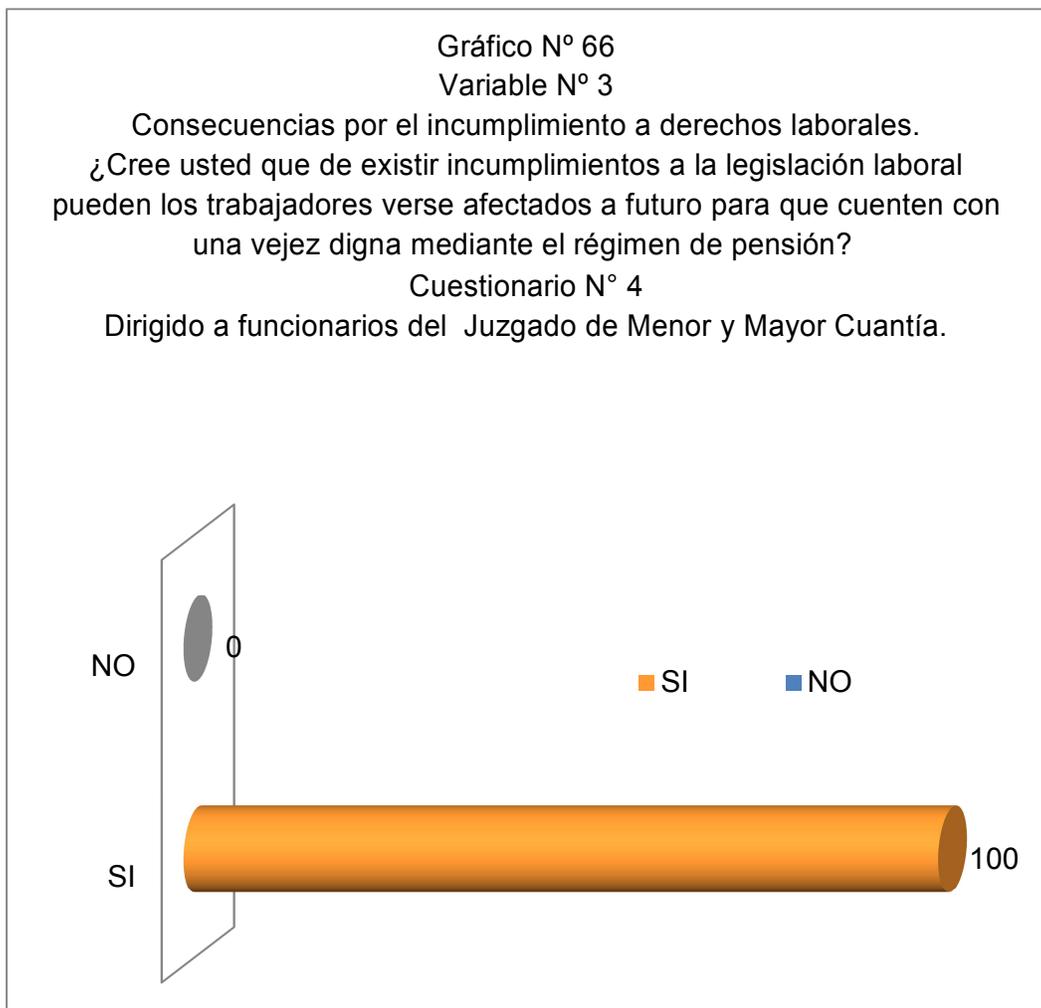
En el siguiente gráfico se presenta la información detallada de las respuestas de los encuestados hacia el ítem número 10, del cuestionario N° 4, dirigido funcionarios del Juzgado de Menor y Mayor Cuantía de Trabajo de Corredores, de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

En el gráfico N° 66, los funcionarios del Juzgado de Menor y Mayor Cuantía de Trabajo de Corredores, un cien por ciento si, estiman que hay inestabilidad laboral en el sector agrícola de palma africana.

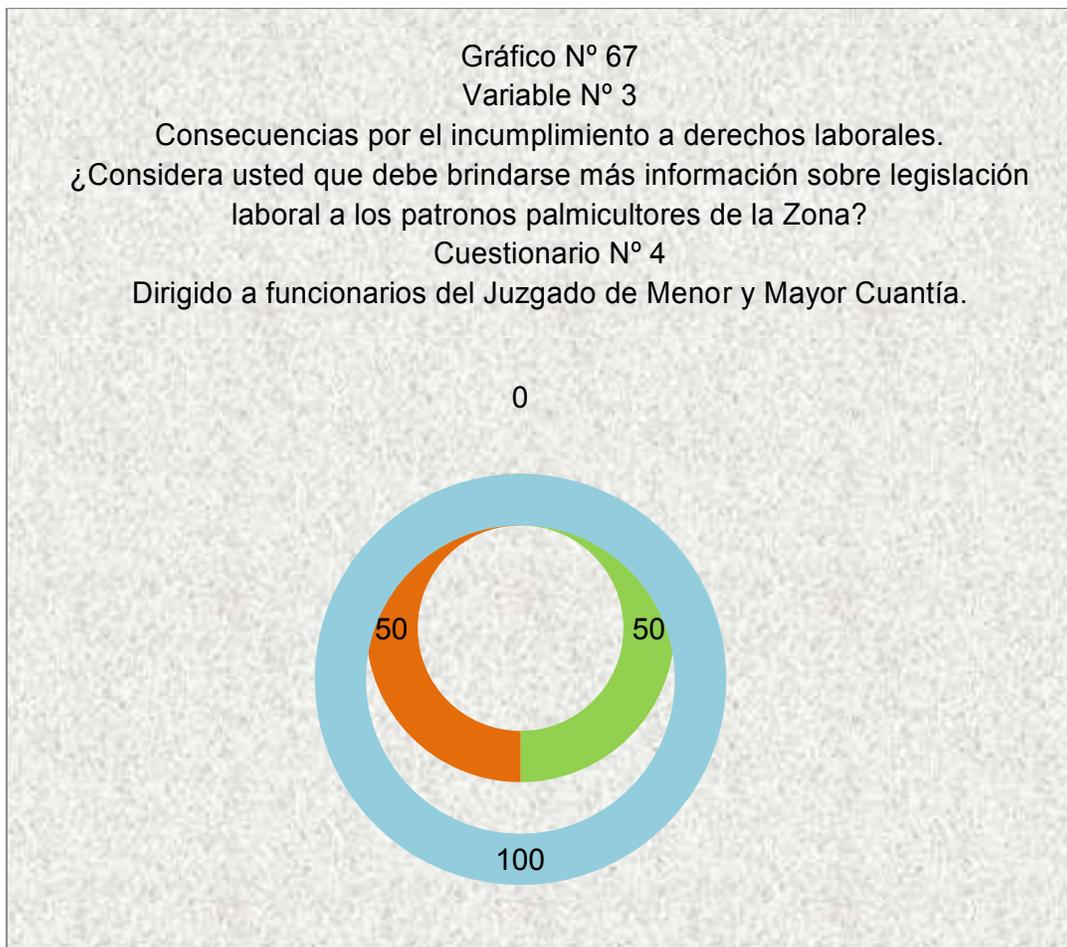
En el siguiente gráfico se presenta la información detallada de las respuestas de los encuestados hacia el ítem número 11, del cuestionario N° 4, dirigido a funcionarios del Juzgado de Menor y Mayor Cuantía de Trabajo de Corredores, de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

En el gráfico N° 67, los funcionarios del Juzgado de Menor y Mayor Cuantía de Trabajo de Corredores, un cien por ciento afirma si, creer que de existir incumplimientos a la legislación laboral pueden los trabajadores verse afectados a futuro para que cuenten con una vejez digna mediante el régimen de pensión

En el siguiente gráfico se presenta la información detallada de las respuestas de los encuestados hacia el ítem número 12, del cuestionario N° 4, dirigido funcionarios del Juzgado de Menor y Mayor Cuantía de Trabajo de Corredores, de la siguiente manera:



*Fuente: Elaboración personal basada en la información recopilada*

En el gráfico N° 68, los funcionarios del Juzgado de Menor y Mayor Cuantía de Trabajo de Corredores, un cincuenta por ciento afirma si, considera que debe brindarse más información sobre legislación laboral a los patronos palmicultores de la Zona y otro cincuenta por ciento no, considera que debe brindarse más información sobre legislación laboral a los patronos palmicultores de la Zona

## Conclusiones

1. Los trabajadores en su mayoría reconocen cuáles son sus derechos laborales.
2. El trabajador en un 50% desconoce cuáles son las leyes laborales que defienden sus derechos.
3. Los trabajadores desconocen ampliamente cómo puede defenderse si se le quebrantan sus derechos.
4. Se presentan casos para esta clase donde no se cancelan los seguros por enfermedad y riesgos del trabajo.
5. Hay un porcentaje del 18% que ha sufrido discriminación por raza, color, sexo, religión, origen social.
6. Se revela un porcentaje de un 9% que ha sufrido discriminación por no contar con ciertas habilidades o capacidades para desempeñar sus labores.
7. Se refleja que una parte de la clase trabajadora se ve afectada por no recibir el salario mínimo de Ley.
8. Los trabajadores en un 68% no reciben vacaciones anuales remuneradas y no se le cancelan los subsidios por incapacidades.
9. Se evidencia que a un 64% de esta clase no se le reconoce el pago por horas extras laboradas.
10. Más del 50% de los trabajadores de esta Zona no recibe pago por aguinaldo.
11. Se evidencia que aún cincuenta y nueve por ciento de los trabajadores no se le cancelan prestaciones laborales completas de acuerdo a la ley.
12. El 77% de los trabajadores reconocen que no mantienen estabilidad laboral.
13. Más del 90% de los trabajadores afirmó que de darse incumplimientos a los derechos laborales, sea a causa de la situación económica que ha sufrido en el último año la agricultura de palma.
14. El 100% de los trabajadores afirmó que se ha beneficiado con empleo a resultado de la agricultura de palma.

15. Los trabajadores afirman que los patronos deben conocer más sobre leyes laborales.
16. Los trabajadores afirman que no contarán con un régimen de pensión digno a su vejez.
17. Los trabajadores en estudio afirman en su mayor parte que esta clase no conocen los principales problemas que afectan sus derechos humanos.
18. Se evidencia que los patronos en su mayoría no cancelan los seguros por enfermedad establecida por la Caja Costarricense del Seguro Social, y el seguro por riesgos en el trabajo que mantiene el Instituto Nacional de Seguros.
19. Los patronos en un 68% no conceden vacaciones anuales remuneradas a los trabajadores.
20. Los patronos palmicultores no cancelan los subsidios por incapacidades de enfermedad ni horas extras a los trabajadores.
21. Los patronos son desconocedores de que debe cancelar en una liquidación laboral si un trabajador renuncia o se despide.
22. En un 91% los patronos palmicultores reconocen que deben conocer más sobre leyes laborales.
23. Cerca de un cien por ciento de los patronos afirma se ha visto afectado económicamente con la agricultura de palma africana en el último año.
24. Los funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, expresan que han atendido casos sobre transgresión a la libertad de los trabajadores.
25. Los funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, manifiestan que han recibido denuncias por no cancelarse a los trabajadores el seguro por enfermedad y riesgos del trabajo, también por discriminación por no contar el trabajador con alguna habilidad para trabajar, por no cancelarse el salario mínimo de Ley a los trabajadores, por exceder la jornada máxima ordinaria, por no brindarse vacaciones remuneradas, por no remunerarse al trabajador por horas extras, por no conceder los descansos semanales, por no brindarse los días feriados que establece la legislación, por no cancelarse lo correspondiente a aguinaldos y no remunerarse al trabajador con las prestaciones legales acorde a la Ley una vez deja de laborar.

26. El 100% de los funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y funcionarios judiciales manifiestan que el aspecto cultural y social es causa de los incumplimientos dados a la legislación laboral por parte de los patronos.
27. El 100% de los funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, consideran que la Zona se ha visto beneficiada con empleo por el desarrollo de la agricultura de palma africana.
28. Los funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y funcionarios juzgadores, expresan que hay inestabilidad laboral en el sector agrícola de palma africana.
29. El 100% de los funcionarios Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y funcionarios juzgadores, determinaron que por darse incumplimientos a la legislación laboral pueden verse afectados los trabajadores para que cuenten con un régimen de pensión digno en su vejez.
30. Los funcionarios del MTSS y funcionarios juzgadores, afirman que debe brindarse más información a los patronos palmicultores sobre legislación laboral.
31. Los funcionarios juzgadores, manifiestan en el estudio que han atendido denuncias por no cancelarse a los trabajadores el seguro por enfermedad y riesgos del trabajo, por no cancelarse el salario mínimo de Ley a los trabajadores, por exceder la jornada máxima ordinaria, por no brindarse vacaciones remuneradas, por no remunerarse al trabajador por horas extras, por no conceder los descansos semanales, por no brindarse los días feriados que establece la legislación, por no cancelarse lo correspondiente a aguinaldos y no remunerarse al trabajador con las prestaciones legales acorde a la Ley una vez deja de laborar.
32. Esto funcionarios en su mayor parte aplica los procesos judiciales con la legislación laboral internacional y nacional.

## **Recomendaciones**

- Con el objetivo de brindar una solución concreta al problema incumplimiento a las leyes laborales que enfrentan los trabajadores costarricenses, principalmente en la agricultura de palma, y que sea acorde con la realidad social e histórica de nuestro país, se solicita promover comunicación radial y televisiva en pro- defensa de los derechos laborales.
  
- Ofrecer apoyo educativo de las leyes laborales que implican al trabajador en la comunidad citada por medio de Charlas o Seminarios comunales por medio de las entidades gubernamentales (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social).
  
- Contratar más personal profesional en la oficina del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ubicada en Ciudad Neilly, para atender casos laborales dentro y fuera de oficina.
  
- Capacitación profesional de los convenios Nacionales e Internacionales a los trabajadores y patronos.
  
- Capacitar a través de charlas profesionales a los trabajadores y patronos de la zona en estudio sobre legislación laboral.
  
- Asesoramiento por parte de la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS), a trabajadores y patronos del sector agrícola de palma africana sobre temas relevantes que afectan directamente a los trabajadores, como salud, pensión por invalidez, vejez y muerte (IVM), incapacidades, pago de seguros, consecuencias por incumplimientos a los pagos del seguro, entre otros.

- Capacitaciones dirigidas a trabajadores y patronos por parte del Instituto Nacional de Seguros (INS), sobre riesgos del trabajo, seguros, incapacidades, consecuencias que pueden presentarse cuando no se cuenta con las pólizas de riesgos del trabajo, entre otros que enfatizan este tema.

### **Bibliografía.**

Asamblea Legislativa, Costa Rica. (2011). Constitución Política de Costa Rica. Educatex. 1. San José, Costa Rica.

Asamblea Legislativa. (2013). Código de trabajo. San José, Costa Rica. Juricentro.

Abramo, L. (2006). Trabajo decente y equidad de género en América Latina. Ginebra, Suiza (1). Organización Internacional del Trabajo.

Chamocho, M. Ramos, I. (2013). Introducción jurídica a la historia de las relaciones de trabajo. España: Dykinson.

Casale, A. y Sivananthiran, G. (2011). Los fundamentos de la administración del trabajo. Ginebra, Suiza. 1. Organización Internacional del Trabajo.

Cabanellas, G. (2001). Diccionario jurídico elemental. 1. Heliasta, S.R.L. Argentina.

Cámara Nacional de Productores de Palma. (2015). Libro información sobre palma aceitera CANAPALMA 2015. Costa Rica. Cámara Nacional de Productores de Palma. Versión digital.

Corte Interamericana de los Derechos Humanos. (2015). La Convención Americana de los Derechos.  
[http://www.oas.org/dil/esp/tratados\\_B32\\_Convencion\\_Americana\\_sobre\\_Derechos\\_Humanos.htm](http://www.oas.org/dil/esp/tratados_B32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.htm)

Coopeagropal R.L. (2015). <http://www.coopeagropal.co.cr/pagina/historia>

De la Cueva, M. (2005). El nuevo derecho mexicano del trabajo. 2 (20). México, Porrúa.

Instituto de Desarrollo Agrario. (1988). El ingeniero Elías Soley Carrasco y el proyecto agroindustrial de Coto Sur. San José, Costa Rica. Instituto de Desarrollo Agrario. Versión digital.

Kurczyn, P. Reynoso, C. Sánchez, A. (2010). Derecho laboral globalizado. México: Instituto de Investigaciones Jurídicas - UNAM.

Machicado. (2010). Historia del derecho del trabajo. Sucre, Bolivia. Universidad San Francisco Xavier.

- May, H. (2010). El derecho constitucional al trabajo. 1, San José, Costa Rica. Juricentro.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2010) Compendio de criterios jurídicos 2010/2014.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2015). Información general MTSS. Versión digital.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (2015). Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo No.1860.
- Navarrete, C. Campos, E. (2001). La Estabilidad laboral en Costa Rica. Tesis de Grado para optar por el título de licenciatura en derecho. Universidad de Costa Rica.
- Nowalski, J. (1998). El mundo del trabajo. Heredia, Costa Rica. 1. Universidad Nacional.
- Umaña, V. (1991). Legislación Laboral costarricense. San Jose, Costa Rica. EUNED.
- Organización Internacional del Trabajo. (2015) <http://www.ilo.org/americas/lang--es/index.htm>.
- Organización de las Naciones Unidas. (2015). [http://www.un.org/es/documents/udhr/index\\_print.shtml](http://www.un.org/es/documents/udhr/index_print.shtml)
- Organización Internacional del Trabajo. (2008). ABC de los derechos de las trabajadoras y la igualdad de género. (2). Ginebra, Suiza. Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). El Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación).
- Organización Internacional del Trabajo, (2015). <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/rights-at-work/lang--es/index.htm>.
- Organización internacional del Trabajo, (2015) <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/social-dialogue/lang--es/index.htm>.
- Retana, A. (2011). Guía práctica de cálculos laborales en Costa Rica. San Jose, Costa Rica. (s.e)
- Soto, M. (1987). Nociones básicas de derecho. San Jose, Costa Rica. (2). EUNED.
- Valverde. (2015). Periódico La Nación. Versión impresa. San José, Costa Rica.
- Vega, M. (2005), La reforma laboral en América latina: 15 años después. Lima, Perú. 1. Organización Internacional del Trabajo.

# ANEXOS

UNIVERSIDAD LATINA DE COSTA RICA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
ESCUELA DE DERECHO

Anexo 1

INSTRUMENTO N° 1

(Cuestionario – Guía de entrevista)

**Cuestionario N°1**

**Dirigido a trabajadores de palma africana.**

Estimado ciudadano:

El presente cuestionario tiene como objetivo principal hacer una investigación sobre los trabajadores del cultivo de palma africana durante el año 2015. El éxito de este trabajo dependerá de la información que usted suministre. Por lo anterior, se le agradece responder cada pregunta con la verdad posible. Para mantener la confidencialidad de los datos, se le solicita no indicar su nombre.

Solamente marque con una (X) en la columna respectiva, la respuesta que considere correcta.

Ítems	SI	NO
V. 1- 1. ¿Conoce usted cuales son los derechos de los trabajadores?		
2. ¿Sabe usted cuales son las principales leyes laborales que defienden sus derechos?		
3. ¿Sabe usted como puede defenderse un trabajador cuando se le quebrantan sus derechos?		
4. ¿Considera usted que los trabajadores de palma conocen sus derechos laborales?		
5. ¿Mantiene usted condiciones satisfactorias en el trabajo?		
6. ¿Cuenta usted con seguro por enfermedad (CCSS)?		
7. ¿Cuenta usted con seguro de riesgos en el trabajo (INS)?		
8. ¿Ha sido usted discriminado por raza, color, sexo, religión, origen social?		
9. ¿Ha sufrido usted discriminación por no contar con ciertas habilidades o capacidades?		
10. ¿Recibe usted el salario mínimo de ley (¢1,207.88 por hora)?		
11. ¿Labora usted la Jornada máxima ordinaria (48 horas semanales)?		
12. ¿Recibe usted vacaciones anuales remuneradas?		

<b>13.</b> ¿Recibe usted subsidios por incapacidades de riesgos o enfermedades del trabajo?			
<b>14.</b> ¿Se le cancela el pago de horas extras cuando labora más de las 8 horas diurnas?			
<b>15.</b> ¿Se le conceden los descansos semanales?			
<b>16.</b> ¿Disfruta usted de los días feriados de Ley?			
<b>17.</b> ¿Recibe usted pago de aguinaldo?			
<b>18.</b> ¿Se le han cancelado prestaciones laborales completas de acuerdo a la ley?			
<b>19.</b> ¿Mantiene usted estabilidad laboral en la agricultura de palma?			
<b>20.</b> ¿Recibe usted atención médica?			
<b>V. 2- 21.</b> ¿Considera usted que de darse incumplimientos laborales, el aspecto económico que ha sufrido el sector agrícola de palma africana en el último año influye?			
<b>22.</b> ¿Cree usted que los patronos conocen las leyes laborales costarricenses?			¿Cuáles?
<b>V. 3 23.</b> ¿Considera usted que ha sido beneficiado con empleo a raíz de la agricultura de palma africana en la Zona?			
<b>24.</b> ¿Considera usted que deben los patronos conocer más sobre leyes laborales?			¿Cuáles?
<b>25.</b> ¿Considera usted que hay inestabilidad laboral en la agricultura de palma?			
<b>26.</b> ¿Considera usted que contará con un régimen de pensión digno por vejez?			
<b>27.</b> ¿Conoce usted los principales problemas que afectan a los trabajadores sobre sus derechos humanos?			¿Cuáles?

Agradecemos su colaboración y tiempo para atender esta encuesta.

Cordialmente

Karla Nelly Jiménez Pérez

UNIVERSIDAD LATINA DE COSTA RICA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
ESCUELA DE DERECHO

Anexo 2

INSTRUMENTO N° 2

**Cuestionario N°2**

**Cuestionario dirigido a patronos palmicultores.**

Estimado ciudadano:

El presente cuestionario tiene como objetivo principal hacer una investigación sobre los trabajadores del cultivo de palma africana durante el año 2015. El éxito de este trabajo dependerá de la información que usted suministre. Por lo anterior, se le agradece responder cada pregunta con la verdad posible. Para mantener la confidencialidad de los datos, se le solicita no indicar su nombre.

Solamente marque con una (X) en la columna respectiva, la respuesta que considere correcta.

Ítems	SI	NO	N/A
<b>V.1- 1.</b> ¿Conoce usted cuales son los derechos de los trabajadores?			
<b>2.</b> ¿Cancela usted seguro por enfermedad a los trabajadores (CCSS)?			
<b>3.</b> ¿Cancela usted seguro por riesgos del trabajo a los trabajadores (INS)?			
<b>4.</b> ¿Cree usted que los otros patronos palmicultores realizan discriminación por raza, color, sexo, religión u origen social?			
<b>5.</b> ¿Brinda usted seguridad laboral en igualdad de condiciones a sus trabajadores?			
<b>6.</b> ¿Conoce usted cual es el salario mínimo de Ley por hora actualmente?			
<b>7.</b> ¿Cancela usted el salario mínimo de Ley a los trabajadores (¢1,207.88 por hora)?			
<b>8.</b> ¿Respeta usted la jornada máxima ordinaria semanal para los trabajadores (48 horas diurnas)			
<b>9.</b> ¿Sabe usted cuantos son los días de vacaciones que debe darse a un trabajador anualmente?			
<b>10.</b> ¿Concede usted vacaciones anuales pagadas a los trabajadores?			
<b>11.</b> ¿Conoce usted cuanto es el monto que debe cancelar por concepto de subsidio de una incapacidad por enfermedad (CCSS)?			

12. ¿Cancela usted los subsidios de las incapacidades por enfermedad?			
<b>Ítems</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>	<b>N/A</b>
13. ¿Conoce usted cuanto es el tiempo máximo que debe laborar un trabajador al día después de las 8 horas?			
14. ¿Realiza usted el pago por horas extras a los trabajadores?			
15. ¿Brinda usted a los trabajadores el descanso semanal?			
16. ¿Conoce usted cuales son los feriados de pago obligatorio y de pago no obligatorio que dice la ley?			
17. ¿Otorga usted los días feriados de ley a los trabajadores?			
18. ¿Cancela usted aguinaldo a los trabajadores?			
19. ¿Sabe usted que debe cancelar en una liquidación laboral si un trabajador renuncia o se despide?			
20. ¿Cancela usted prestaciones laborales a los trabajadores cuando ya no laboran?			
V.2 21. ¿Considera usted que debe conocer más sobre leyes laborales?			
22. ¿Estima usted que se ha visto afectado económicamente con la agricultura de palma africana en el último año?			

(Cuestionario – Guía de entrevista)

Agradecemos su colaboración y tiempo para atender esta encuesta.

Cordialmente

Karla Nelly Jiménez Pérez

UNIVERSIDAD LATINA DE COSTA RICA

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

ESCUELA DE DERECHO

Anexo 3

INSTRUMENTO N° 3

(Cuestionario – Guía de entrevista)

**Cuestionario N° 3**

**Dirigido a personeros del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ciudad Neilly.**

Estimado ciudadano:

El presente cuestionario tiene como objetivo principal hacer una investigación sobre los trabajadores del cultivo de palma africana durante el año 2015. El éxito de este trabajo dependerá de la información que usted suministre. Por lo anterior, se le agradece responder cada pregunta con la verdad posible. Para mantener la confidencialidad de los datos, se le solicita no indicar su nombre.

Solamente marque con una (X) en la columna respectiva, la respuesta que considere correcta.

Ítems	SI	NO
V.1- 1. ¿Ha atendido usted casos sobre transgresión a la libertad de los trabajadores?		
2. ¿Ha atendido usted denuncias en contra de los patronos palmicultores?		
<u>Marque con una (x) aquellas denuncias que ha atendido</u>		
<input type="checkbox"/> Por no cancelarse el seguro por enfermedad (CCSS)		
<input type="checkbox"/> Por no cancelarse el seguro de riesgos del trabajo (INS)		
<input type="checkbox"/> Por discriminación de raza, color, religión, origen social		
<input type="checkbox"/> Por discriminación por no contar el trabajador con alguna habilidad para trabajar		
<input type="checkbox"/> Por discriminación por no contar el trabajador con alguna capacidad para laborar		
<input type="checkbox"/> Por no cancelar el salario mínimo de Ley		
<input type="checkbox"/> Por exceder la jornada máxima ordinaria		
<input type="checkbox"/> Por no otorgar vacaciones remuneradas		
<input type="checkbox"/> Por no cancelar horas extras		
<input type="checkbox"/> Por no conceder los descansos semanales		
<input type="checkbox"/> Por no otorgar los días feriados de Ley		
<input type="checkbox"/> Por no cancelar aguinaldos		
<input type="checkbox"/> Por no cancelar prestaciones laborales acorde a la Ley		

<b>3. Si existen otros tipos de denuncias ¿Cuáles?</b>		
<b>4. ¿De qué manera aplica los convenios internacionales?</b>		
<b>5. ¿Cómo utilizan los reglamentos y circulares?</b>		
<b>Ítems</b>		
<b>SI</b>	<b>NO</b>	
<b>V.2- 6. ¿Cree usted que el aspecto cultural, considerado como las costumbres, prácticas y normas, puede ser una causa si existen incumplimientos a la legislación laboral?</b>		
<b>7. ¿Considera usted que el aspecto social, siendo aquel conjunto de individuos que comparten una misma cultura a nivel comunitario, sea una causa de existir incumplimientos a la legislación laboral?</b>		
<b>8. ¿Cree usted que los patronos palmicultores desconocen la mayoría de las leyes laborales costarricenses?</b>		
<b>V. 3 9. ¿Considera usted que la Zona se ha visto beneficiada con empleo a raíz de la agricultura de palma africana?</b>		
<b>10. ¿Estima usted que hay inestabilidad laboral en el sector agrícola de palma africana?</b>		
<b>11. ¿Cree usted que de existir incumplimientos a la legislación laboral pueden los trabajadores verse afectados a futuro para que cuenten con una vejez digna mediante el régimen de pensión?</b>		
<b>12. ¿Considera usted que debe brindarse más información sobre legislación laboral a los patronos palmicultores de la Zona?</b>		

Agradecemos su colaboración y tiempo para atender esta encuesta.

Cordialmente

Karla Nelly Jiménez Pérez

UNIVERSIDAD LATINA DE COSTA RICA  
FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES  
ESCUELA DE DERECHO

Anexo 4

INSTRUMENTO N° 4

(Cuestionario – Guía de entrevista)

**Cuestionario N°4**

**Dirigido a personas juzgadoras de mayor y menor cuantía del Trabajo, Corredores.**

Estimado Funcionario Judicial:

El presente cuestionario tiene como objetivo principal hacer una investigación sobre los trabajadores del cultivo de palma africana durante el año 2015. El éxito de este trabajo dependerá de la información que usted suministre. Por lo anterior, se le agradece responder cada pregunta con la verdad posible. Para mantener la confidencialidad de los datos, se le solicita no indicar su nombre.

Solamente marque con una (X) en la columna respectiva, la respuesta que considere correcta.

Ítems	SI	NO
<b>V. 1 1.</b> ¿Ha atendido usted casos sobre transgresión a la libertad de los trabajadores?		
<b>2.</b> ¿Se han atendido denuncias en contra de los patronos palmicultores?		
<u>Marque con una (x) aquellas denuncias que ha atendido</u>		
<input type="checkbox"/> Por no cancelarse el seguro por enfermedad <input type="checkbox"/> Por no cancelarse el seguro de riesgos del trabajo <input type="checkbox"/> Por discriminación de raza, color, religión, origen social <input type="checkbox"/> Por discriminación por no contar el trabajador con alguna habilidad para trabajar <input type="checkbox"/> Por discriminación por no contar con alguna capacidad para laborar <input type="checkbox"/> Por no cancelar el salario mínimo de Ley <input type="checkbox"/> Por exceder la jornada máxima ordinaria <input type="checkbox"/> Por no otorgar vacaciones remuneradas <input type="checkbox"/> Por no cancelar horas extras <input type="checkbox"/> Por no conceder los descansos semanales <input type="checkbox"/> Por no otorgar los días feriados de Ley <input type="checkbox"/> Por no cancelar aguinaldos <input type="checkbox"/> Por no cancelar prestaciones laborales acorde a la Ley		

<b>3. Si existen otros tipos de denuncias ¿Cuáles?</b>		
<b>4. ¿Cómo se utilizan los convenios internacionales cuando se resuelve un asunto donde se encuentra involucrado un trabajador?</b>		
<b>5. ¿Cómo se utilizan los reglamentos y circulares cuando se resuelve un asunto donde se encuentre involucrado un trabajador?</b>		
<b>Ítems</b>	<b>SI</b>	<b>NO</b>
<b>6. ¿Puede afirmar usted que ha cumplido con la ley ante los trabajadores?</b>		
<b>V. 2 7. ¿Cree usted que los patronos palmicultores desconocen la mayoría de las leyes laborales costarricenses?</b>		
<b>8. ¿Cree usted que el aspecto cultural, considerado como las costumbres, prácticas y normas, puede ser una causa si existen incumplimientos a la legislación laboral?</b>		
<b>9. ¿Considera usted que el aspecto social, siendo aquel conjunto de individuos que comparten una misma cultura a nivel comunitario, sea una causa de existir incumplimientos a la legislación laboral?</b>		
<b>V. 3 10 ¿Estima usted que hay inestabilidad laboral en el sector agrícola de palma africana?</b>		
<b>11. ¿Cree usted que de existir incumplimientos a la legislación laboral pueden los trabajadores verse afectados a futuro para que cuenten con una vejez digna mediante el régimen de pensión?</b>		
<b>12. ¿Considera usted que debe brindarse más información sobre legislación laboral a los patronos palmicultores de la Zona?</b>		

Agradecemos su colaboración y tiempo para atender esta encuesta.

Cordialmente

Karla Nelly Jiménez Pérez