



**UNIVERSIDAD LATINA
DE COSTA RICA**

POWERED BY **Arizona State University**

UNIVERSIDAD LATINA CAMPUS HEREDIA

CENTRO INTERNACIONAL DE POSGRADOS

MAESTRÍA PROFESIONAL EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO LABORAL

TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

“El análisis para el despido de las personas indicadas en los incisos 3), 4), 5) y 6) del artículo 540 del Código de Trabajo de Costa Rica”

SUSTENTANTES:

LCDA. GABRIELA CARRANZA LEÓN

LCDA. MARCIA QUIRÓS MONTOYA

HEREDIA, COSTA RICA

AÑO 2023

CARTA SEGMENTADA DEL TRIBUNAL EXAMINADOR



CARTA SEGMENTADA DEL TRIBUNAL EXAMINADOR

Estimados señores:

En mi calidad de tutor como miembro del Tribunal Examinador, confirmo la aprobación del siguiente Trabajo Final de Graduación para optar por el grado de Máster Profesional en Derecho con mención en Derecho Laboral.

- Título: El análisis para el despido de las personas indicadas en los incisos 3), 4), 5) y 6) del artículo 540 del Código de Trabajo de Costa Rica.
- Modalidad: Proyecto
- Autor (Es): Marcia Quirós Montoya y Gabriela Carranza León
- Fecha de aprobación: 05 de julio de 2023



Dr. Eric Briones Briones

CARTA SEGMENTADA DEL TRIBUNAL EXAMINADOR



CARTA SEGMENTADA DEL TRIBUNAL EXAMINADOR

Estimados señores:

En mi calidad de lector como miembro del Tribunal Examinador, confirmo la aprobación del siguiente Trabajo Final de Graduación para optar por el grado de Máster Profesional en Derecho con mención en Derecho Laboral.

- Título: El análisis para el despido de las personas indicadas en los incisos 3), 4), 5) y 6) del artículo 540 del Código de Trabajo de Costa Rica.
- Modalidad: Proyecto
- Autor (Es): Marcia Quirós Montoya y Gabriela Carranza León
- Fecha de aprobación: 03 de julio de 2023



Dr. Adrián Calderón Chacón

CARTA DE REVISIÓN Y APROBACIÓN FILOLÓGICA

CARTA DE REVISIÓN Y APROBACIÓN FILOLÓGICA

San José, martes 11 de julio de 2023

Señores

Miembros del Comité de Trabajos Finales de Graduación

Estimados señores:

Yo, **Edin Mauricio Buzano Barrantes**, en mi condición de filólogo graduado en la Universidad de Costa Rica, certifico que lei y corregí el Proyecto Final de Graduación denominado: **“EI ANÁLISIS PARA EL DESPIDO DE LAS PERSONAS INDICADAS EN LOS INCISOS 3), 4), 5) Y 6) DEL ARTÍCULO 540 DEL CÓDIGO DE TRABAJO DE COSTA RICA”**, elaborado por las estudiantes **Gabriela Carranza León**, cédula de identidad: **112600053**, y **Marcia Quirós Montoya**, cédula de identidad: **303760044**, como requisito para optar por el posgrado académico de **Maestría Profesional en Derecho con Mención en Derecho Laboral**.

Se hizo la corrección del trabajo en aspectos tales como: construcción de párrafos, vicios del lenguaje que se trasladan a lo escrito, concordancia, coherencia, ortografía, puntuación y otros relacionados con el campo filológico. Por lo tanto, desde ese punto de vista, considero que está listo para ser presentado como Proyecto Final de Graduación por cuanto cumple con los requisitos establecidos por la Universidad.

Dado lo anterior, certifico que el documento contiene las observaciones y correcciones solicitadas, quedando de conformidad con lo pactado.

Suscribe de ustedes cordialmente,

EDIN
MAURICIO
BUZANO
BARRANTES
(FIRMA)



Firmado digitalmente
por EDIN MAURICIO
BUZANO BARRANTES
(FIRMA)
Fecha: 2023.07.11
07:45:19 -06'00'

Lic. Edin Mauricio Buzano Barrantes

No. de adscripción a COLYPRO **024561**

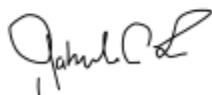
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, Gabriela Carranza León estudiante de la Universidad Latina de Costa Rica, declaro bajo la fe de juramento y consciente de las responsabilidades penales de este acto, que soy Autor Intelectual del Proyecto de Graduación titulado:

"El análisis para el despido de las personas indicadas en los incisos 3), 4), 5) y 6) del artículo 540 del Código de Trabajo de Costa Rica"

Por lo que libero a la Universidad de cualquier responsabilidad en caso de que mi declaración sea falsa.

Firmo en mi casa de habitación sita en Pavas, San José, el 29 de junio del 2023.



Gabriela Carranza León

DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD

Yo, Marcia Viviana Quirós Montoya estudiante de la Universidad Latina de Costa Rica, declaro bajo la fe de juramento y consciente de las responsabilidades penales de este acto, que soy Autor Intelectual del Proyecto de Graduación titulado:

El análisis para el despido de las personas indicadas en los incisos 3), 4), 5) y 6) del artículo 540 del Código de Trabajo de Costa Rica.

Por lo que libero a la Universidad de cualquier responsabilidad en caso de que mi declaración sea falsa.

Firmo en Cartago, 11 de julio de 2023

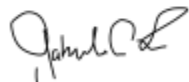


Marcia Viviana Quirós Montoya

MANIFESTACIÓN EXONERACIÓN DE RESPONSABILIDAD

El (La) suscrito(a), **Gabriela Carranza León** con cédula de identidad número 1-1260-0053, exonero de toda responsabilidad a la Universidad Latina, campus Heredia; así como al Tutor y Lector que han revisado el presente trabajo final de graduación, para optar por el título de **MASTER PROFESIONAL EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO LABORAL** de la Universidad Latina, campus Heredia; por las manifestaciones y/o apreciaciones personales incluidas en el mismo. Asimismo, autorizo a la Universidad Latina, campus Heredia, a disponer de dicho trabajo para uso y fines de carácter académico, publicitando el mismo en el sitio web; así como en el CRAI.

Pavas, San José, 29 de junio del dos mil veintitrés.



Gabriela Carranza León

MANIFESTACIÓN EXONERACIÓN DE RESPONSABILIDAD

La suscrita, **Marcia Viviana Quirós Montoya** con cédula de identidad número, 303760044, exonero de toda responsabilidad a la Universidad Latina, campus Heredia; así como al Tutor y Lector que han revisado el presente trabajo final de graduación, para optar por el título de **MASTER PROFESIONAL EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO LABORAL** de la Universidad Latina, campus Heredia; por las manifestaciones y/o apreciaciones personales incluidas en el mismo. Asimismo, autorizo a la Universidad Latina, campus Heredia, a disponer de dicho trabajo para uso y fines de carácter académico, publicitando el mismo en el sitio web; así como en el CRAI.

Heredia, **13 de julio del dos mil veintitrés.**



Marcia Quirós Montoya

LICENCIA DE DISTRIBUCIÓN NO EXCLUSIVA (CARTA DE LA PERSONA AUTORA PARA USO DIDÁCTICO) UNIVERSIDAD LATINA DE COSTA RICA

Yo (Nosotros):	Gabriela Carranza León, cédula 112600053 y Marcia Viviana Quirós Montoya, cédula 303760044.
De la Carrera / Programa:	MAESTRÍA PROFESIONAL EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO LABORAL
Modalidad de TFG:	Proyecto
Titulado:	"El análisis para el despido de las personas indicadas en los incisos 3), 4), 5) y 6) del artículo 540 del Código de Trabajo de Costa Rica"

Al firmar y enviar esta licencia, usted, el autor (es) y/o propietario (en adelante el "AUTOR"), declara lo siguiente: **PRIMERO:** Ser titular de todos los derechos patrimoniales de autor, o contar con todas las autorizaciones pertinentes de los titulares de los derechos patrimoniales de autor, en su caso, necesarias para la cesión del trabajo original del presente TFG (en adelante la "OBRA"). **SEGUNDO:** El AUTOR autoriza y cede a favor de la UNIVERSIDAD U LATINA S.R.L. con cédula jurídica número 3-102-177510 (en adelante la "UNIVERSIDAD"), quien adquiere la totalidad de los derechos patrimoniales de la OBRA necesarios para usar y reusar, publicar y republicar y modificar o alterar la OBRA con el propósito de divulgar de manera digital, de forma perpetua en la comunidad universitaria. **TERCERO:** El AUTOR acepta que la cesión se realiza a título gratuito, por lo que la UNIVERSIDAD no deberá abonar al autor retribución económica y/o patrimonial de ninguna especie. **CUARTO:** El AUTOR garantiza la originalidad de la OBRA, así como el hecho de que goza de la libre disponibilidad de los derechos que cede. En caso de impugnación de los derechos autorales o reclamaciones instadas por terceros relacionadas con el contenido o la autoría de la OBRA, la responsabilidad que pudiera derivarse será exclusivamente de cargo del AUTOR y este garantiza mantener indemne a la UNIVERSIDAD ante cualquier reclamo de algún tercero. **QUINTO:** El AUTOR se compromete a guardar confidencialidad sobre los alcances de la presente cesión, incluyendo todos aquellos temas que sean de orden meramente institucional o de organización interna de la UNIVERSIDAD **SEXTO:** La presente autorización y cesión se regirá por las leyes de la República de Costa Rica. Todas las controversias, diferencias, disputas o reclamos que pudieran derivarse de la presente cesión y la materia a la que este se refiere, su ejecución, incumplimiento, liquidación, interpretación o validez, se resolverán por medio de los Tribunales de Justicia de la República de Costa Rica, a cuyas normas se someten el AUTOR y la UNIVERSIDAD, en forma voluntaria e incondicional. **SÉPTIMO:** El AUTOR acepta que la UNIVERSIDAD, no se hace responsable del uso, reproducciones, venta y distribuciones de todo tipo de fotografías, audios, imágenes, grabaciones, o cualquier otro tipo de

presentación relacionado con la **OBRA**, y el **AUTOR**, está consciente de que no recibirá ningún tipo de compensación económica por parte de la **UNIVERSIDAD**, por lo que el **AUTOR** haya realizado antes de la firma de la presente autorización y cesión. **OCTAVO:** El **AUTOR** concede a **UNIVERSIDAD**, el derecho no exclusivo de reproducción, traducción y/o distribuir su envío (incluyendo el resumen) en todo el mundo en formato impreso y electrónico y en cualquier medio, incluyendo, pero no limitado a audio o video. El **AUTOR** acepta que **UNIVERSIDAD**, puede, sin cambiar el contenido, traducir la **OBRA** a cualquier lenguaje, medio o formato con fines de conservación. **NOVENO:** El **AUTOR** acepta que **UNIVERSIDAD** puede conservar más de una copia de este envío de la **OBRA** por fines de seguridad, respaldo y preservación. El **AUTOR** declara que el envío de la **OBRA** es su trabajo original y que tiene el derecho a otorgar los derechos contenidos en esta licencia. **DÉCIMO:** El **AUTOR** manifiesta que la **OBRA** y/o trabajo original no infringe derechos de autor de cualquier persona. Si el envío de la **OBRA** contiene material del que no posee los derechos de autor, el **AUTOR** declara que ha obtenido el permiso irrestricto del propietario de los derechos de autor para otorgar a **UNIVERSIDAD** los derechos requeridos por esta licencia, y que dicho material de propiedad de terceros está claramente identificado y reconocido dentro del texto o contenido de la presentación. Asimismo, el **AUTOR** autoriza a que en caso de que no sea posible, en algunos casos la **UNIVERSIDAD** utiliza la **OBRA** sin incluir algunos o todos los derechos morales de autor de esta. **SI AL ENVÍO DE LA OBRA SE BASA EN UN TRABAJO QUE HA SIDO PATROCINADO O APOYADO POR UNA AGENCIA U ORGANIZACIÓN QUE NO SEA UNIVERSIDAD U LATINA, S.R.L., EL AUTOR DECLARA QUE HA CUMPLIDO CUALQUIER DERECHO DE REVISIÓN U OTRAS OBLIGACIONES REQUERIDAS POR DICHO CONTRATO O ACUERDO. La presente autorización se extiende el día** 29 **de** JUNIO **de** 2023 **a las** 07:00

Firma del estudiante(s):

Marcia Quirós Montoya:



Gabriela Carranza León:



DEDICATORIAS

A mi madre, por ser mi guía e inspiración en la vida para poder desarrollarme como persona y como profesional, sin duda alguna una mujer fuerte, pero a la vez cálida y amorosa para mí.

A mi Javi, mi ángel de luz, quien me eligió para ser su madre. Llegaste en las circunstancias y en el tiempo perfecto. Tu existencia no pudo haber sido mejor planeada por Dios y por la vida.

Gabriela

DEDICATORIAS

A papi y a mami, por estar siempre a mi lado, con sus consejos, con su amor y con sus chineos constantes. Mis dichas y mis logros son gracias a ustedes.

A mi hijo Santiago, quien es el motivo que me ha impulsado, desde hace 15 años, a dar mi mejor versión. Para que valore el esfuerzo y la dedicación y sepa que el verdadero éxito es encontrar lo que lo hace feliz.

Marcia

AGRADECIMIENTOS

Ante cualquier persona, agradezco a Dios y a la Virgen, porque, en mis momentos más vulnerables, he encontrado, bajo mis creencias, la paz que me reconforta.

A mi querido profesor de maestría Dr. José Adrián Calderón Chacón, porque, gracias a él, no me di por vencida y pude terminar este posgrado. Sus mensajes constantes de ánimo desinteresado me dieron la fuerza que necesitaba. ¡Gracias, profe!

A mi jefe Dr. Eric Briones Briones, con quien tuve la dicha de ser su estudiante a la vez, porque ha dispuesto su conocimiento a nuestro alcance y nos ha brindado su apoyo y sus consejos. No existe persona que tenga más conocimiento del tema de investigación presente. A él, que me ha inspirado, se debe la elección de este tema.

Al Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica, por darme la beca con la cual hice posible este sueño.

¡Gracias infinitas!

Marcia

AGRADECIMIENTOS

A Dios y a la Virgen, por regalarme la posibilidad de tener esta experiencia de vida, por haberme bendecido con salud y con mi trabajo, la cual es una herramienta que me permitió embarcarme en esta aventura académica.

A la Universidad Latina, por haber estructurado y planeado este posgrado académico con un alto grado de profesionalismo y calidad, lo cual se reflejó en la escogencia de cada uno de los profesores que impartieron los cursos. Para estos docentes, mi eterno agradecimiento y respeto. Sin duda, todos realizaron grandes aportes profesionales y personales en mí.

Al Dr. José Adrián Calderón Chacón y al Dr. Eric Briones Briones, muy especialmente, por aceptar ser parte de nuestro equipo evaluador. Sin duda, son grandes profesionales y expertos en esta rama jurídica. ¡Su guía fue invaluable!

Gabriela

RESUMEN EJECUTIVO

El presente trabajo investigativo tiene por tema: “*El análisis para el despido de las personas indicadas en los incisos 3), 4), 5) y 6) del artículo 540 del Código de Trabajo de Costa Rica*”. De tal forma, para poder abarcar dicho tema, dentro del desarrollo de este aporte científico, se tendrá que analizar, tanto desde la utilización de normativa nacional, tratados y convenios internacionales, como desde la doctrina atinente a los subtemas que componen el objetivo principal.

Es necesario enfatizar que se iniciará con la definición de diferentes conceptos jurídicos, tales como el despido que, *grosso modo*, corresponde, en un contexto del derecho laboral, a la decisión unilateral que toma el patrono de finalizar la relación laboral con un determinado trabajador; posteriormente, se enumerarán las causales por las cuales se puede generar un despido, según el ordenamiento jurídico costarricense, y se tratará el principio de libre despido, el cual ostenta todo patrono y es parte del principio de dirección.

De manera posterior, se establecerá o se delimitará el término *fueros de protección*, el cual se ostenta en nuestro país y fue ampliado mediante la Reforma Procesal Laboral, en específico, en el artículo 540 del mismo cuerpo normativo, con la salvedad de que este aporte investigativo se centrará en los incisos 3), 4), 5) y 6) del numeral previamente indicado. En este sentido, en forma consecuente, se procederá a establecer una pequeña pincelada de la regulación de los despidos de esta población vulnerable, lo cual se hace mención, en este apartado, de manera breve.

A partir del capítulo II, sección 2.2, se desarrollarán, en forma amplia, los aspectos atinentes al debido proceso, derecho que ostentan estas poblaciones. En caso de que se quiera ejercer una acción de despido sin responsabilidad patronal, se abordará desde el ámbito de la Dirección e Inspección General del Trabajo; además, se tomarán en cuenta las disposiciones del Manual de Procedimientos Legales de este despacho para cada uno de los supuestos que conforman el presente tema de estudio. De manera novedosa, se hará referencia a las nuevas

situaciones que, a razón de la mutabilidad de la sociedad y a la búsqueda de respuesta del derecho, podría decirse que se está ante nuevas figuras de fueros de protección, tal es el caso de las licencias de paternidad en las familias homoparentales.

Respecto del tema de empleo público, se abarcará el fuero sindical, en los sectores privado y público, y en régimen municipal, así como la persecución sindical y/o las prácticas laborales desleales; en otro orden de ideas, también tratará el tema de la protección para las personas denunciantes de acoso sexual considerando sus trámites y variantes para conocer esta problemática. Por último, se abarcará la protección para personas trabajadoras adolescentes.

Luego de haber brindado todo el sustento teórico al eventual lector, a través de la metodología e instrumentos indicados en el capítulo III, se realizará un análisis deductivo de las fuentes estudiadas y de las herramientas practicadas (encuesta y entrevistas) con el propósito de brindar una serie de recomendaciones y propuestas, dentro de la que se encuentra, la elaboración de un manual explicativo sobre la tramitación de los fueros de protección ante la Dirección Nacional de la Inspección de Trabajo, incluidos las nuevas modalidades o versiones de fueros que se encuentran explicadas mediante directrices y circulares internas de la Dirección Jurídica de ese departamento.

TABLA DE CONTENIDO

CARTA SEGMENTADA DEL TRIBUNAL EXAMINADOR	II
CARTA SEGMENTADA DEL TRIBUNAL EXAMINADOR	III
CARTA DE REVISIÓN Y APROBACIÓN FILOLÓGICA	IV
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD	V
DECLARACIÓN JURADA DE ORIGINALIDAD	VI
MANIFESTACIÓN EXONERACIÓN DE RESPONSABILIDAD	VII
MANIFESTACIÓN EXONERACIÓN DE RESPONSABILIDAD	VIII
LICENCIA DE DISTRIBUCIÓN NO EXCLUSIVA (CARTA DE LA PERSONA AUTORA PARA USO DIDÁCTICO) UNIVERSIDAD LATINA DE COSTA RICA	IX
DEDICATORIAS	XI
DEDICATORIAS	XII
AGRADECIMIENTOS	XIII
AGRADECIMIENTOS	XIV
RESUMEN EJECUTIVO	XV
TABLA DE CONTENIDO	XVII
ÍNDICE DE GRÁFICOS	XXI
ÍNDICE DE TABLAS	XXII
CAPÍTULO I: PROBLEMA Y PROPÓSITO	23
1.1. Estado actual de la investigación	24
1.2 Planteamiento del problema	27
1.3 Justificación	30
1.4 Objetivo general y específicos	31
1.4.1. Objetivo general	31
1.4.2. Objetivos específicos	31
CAPÍTULO II: FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	33

2.1. El despido.....	34
2.1.1. Causales de despido	36
2.1.2 Libre despido.....	40
2.2. Fueros de protección	41
2.2.1. La regulación del despido de las personas aforadas.....	43
2.3. La Dirección e Inspección General de la Inspección de Trabajo.....	45
2.3.1. El Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo.....	49
2.4. Los despidos discriminatorios y su prohibición, ante las regulaciones estipuladas para la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo	51
2. 4.1. La reinstalación en los despidos ilegales.....	52
2.5. Procedimiento Interno para Fueros de Protección ante la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo.	55
2.6. Trabajadoras embarazadas o en período de lactancia	57
2.6.1. ¿La obligatoriedad de acudir ante la DNI para despedir a una persona embarazada o en lactancia aplica solo para el sector privado?	58
2.6.2. El despido de una trabajadora persona embarazada o en lactancia, cuando labora en el sector público.	60
2.6.3. El despido de una trabajadora persona embarazada o en lactancia cuando labora en el sector privado.	64
2.7. El despido de una trabajadora persona embarazada o en lactancia cuando hay un cese de labores por causas ajenas a las partes, vencimiento del contrato u obra o mutuo acuerdo.	66
2.7.1. El procedimiento administrativo	67
2.7.2. Terminación de la relación laboral de trabajadora con fuero de protección de maternidad o lactancia, cuando existe mutuo acuerdo de partes.....	68
2.8. Variables de fueros de protección no incluidas en el Manual de Procedimientos Legales de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo	71
2.8.1. Fuero de protección por madre fallecida de recién nacido.....	72
2.8.2. Fuero de protección por aborto no intencional.....	73
2.8.3. Fuero de protección por adopción de menor de edad.....	75
2.8.4. Fuero de protección por licencia de paternidad	75
2.8.5. Fueros de paternidad o maternidad en matrimonios homoparentales.....	77
2.8.6. Regulación del fuero sindical y la libertad sindical	79
2.9. Prácticas laborales desleales.....	84
2.9.1. Fuero sindical en el sector público.....	85

2.9.2. Fuero sindical sector privado	89
2.9.3. Fuero sindical en el régimen municipal	89
2.9.4. Fueros de protección de denunciantes de hostigamiento sexual	91
2.10. Denuncias por hostigamiento sexual.....	92
2.10.1. Cuando existe procedimiento a lo interno de la empresa.....	95
2.10.2. Relaciones de servicio doméstico	96
2.10.3. Cuando el patrono tiene un único trabajador	97
2.11. Despido de persona menor de edad.....	97
CAPÍTULO III: METODOLOGÍA	99
3.1 Enfoque metodológico y el método seleccionado.....	100
3.2. Descripción del contexto o del sitio donde se lleva a cabo el estudio.	101
3.3. Las características de los participantes y las fuentes de información	102
3.4. Las técnicas e instrumentos para la recolección de los datos.....	103
CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	104
4.1. Análisis.....	105
4.2. Interpretación de los resultados.....	108
4.2.1. Análisis de resultados sobre la encuesta realizada al público en general.....	108
4.2.2. Aplicación de cuestionario a representación sindical Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP)	124
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	126
5.1. Conclusiones	127
5. 2. Recomendaciones.....	129
CAPÍTULO VI. PROPUESTA.....	131
“Guía práctica del trámite para el despido de las personas indicadas en los incisos 3), 4), 5) y 6) artículo 540 del Código de Trabajo de Costa Rica, y sus variantes, para el año 2023”	134
I. Despidos de mujeres que poseen fuero de protección por estar en estado de embarazo o período de lactancia. sector público:.....	134
II. Despidos de mujeres que poseen fuero de protección por estar en estado de embarazo o período de lactancia. sector privado:	135
III. Despido de madres que han sufrido un aborto no intencional o parto prematuro.	137

1. Despido de personas que son adoptantes de un menor de edad:	137
2. Despido de trabajador adolescente (con responsabilidad patronal).....	138
IV. Despido de dirigentes sindicales o representantes de trabajadores del sector público:	139
V. Despido de trabajador adolescente (sin responsabilidad patronal) sector privado:	141
VI. Despido de dirigentes sindicales o representantes de trabajadores del sector privado.....	142
VII. Despido de dirigentes sindicales o representantes de trabajadores del sector municipal....	144
VIII. Despido personas que hayan interpuesto una denuncia por hostigamiento sexual.....	146
IX. Despido de personas que se encargan de un recién nacido cuya madre ha fallecido	148
X. Despido de personas que tienen fuero de paternidad.....	149
XI. Despido de personas que se encuentran en maternidad, lactancia o adopción bajo la figura de matrimonios homoparentales	149
BIBLIOGRAFÍA	151
ANEXOS	157
Resultados de encuesta.....	158

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Pasos para realizar una encuesta efectiva	105
Gráfico 2. Conocimiento de la DNI.....	108
Gráfico 3. Conocimiento sobre la existencia del fuero de protección	110
Gráfico 4. Conocimiento sobre denuncia de hostigamiento sexual	111
Gráfico 5. Conocimiento sobre variante de fuero de protección maternidad y lactancia	112
Gráfico 6. Conocimiento sobre variante de fuero de protección maternidad y lactancia	113
Gráfico 7. Conocimiento sobre fuero de protección al trabajador adolescente	114
Gráfico 8. Conocimiento general sobre fuero de protección sindical.....	115
Gráfico 9. Opinión sobre procesos disciplinarios y sometimiento de los mismos ante la DNI..	116
Gráfico 10. Conocimiento sobre cierre de negocio con fuero de protección de por medio	118
Gráfico 11. Opinión sobre variante de fuero de protección de maternidad y lactancia.....	119
Gráfico 12. Opinión de igualdad de derechos en relación con fueros de protección.....	120
Gráfico 13. Conocimiento sobre aplicabilidad de fueros de protección sindical, en sede administrativa.....	121
Gráfico 14. Conocimiento sobre casos de excepción ante la DNI.....	122
Gráfico 15. Opinión sobre la necesidad de un compendio sobre la materia.....	123

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Oficinas del MTSS por región.....	47
--	----

CAPÍTULO I: PROBLEMA Y PROPÓSITO

1.1. Estado actual de la investigación

El ordenamiento jurídico costarricense contempla un velo protector para determinados sectores vulnerables de la esfera o dinámica laboral. Este grupo de aforados se puede encontrar en forma taxativa en el artículo 540 del Código de Trabajo. Estas excepciones al principio de libre despido del patrono se enumeran de la siguiente forma:

- 1) Los servidores y las servidoras del Estado en Régimen de Servicio Civil, respecto del procedimiento ante el Tribunal de Servicio Civil que les garantiza el ordenamiento.*
- 2) Las demás personas trabajadoras del sector público para la tutela del debido proceso o fueros semejantes, a que tengan derecho de acuerdo con el ordenamiento constitucional o legal.*
- 3) Las mujeres en estado de embarazo o período de lactancia, según se establece en el artículo 94 de este Código.*
- 4) Las personas trabajadoras adolescentes, conforme lo manda el artículo 91 de la Ley N°7739, Código de la Niñez y la Adolescencia, de 6 de enero de 1998.*
- 5) Las personas cubiertas por el artículo 367 de este Código y cualquier otra disposición tutelar del fuero sindical.*
- 6) Las denunciantes y los denunciados de hostigamiento sexual, tal como se establece en la Ley N°7476, Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, de 3 de febrero de 1995.*
- 7) Las personas trabajadoras indicadas en el artículo 620 de este Código.*
- 8) Quienes gocen de algún fuero semejante mediante ley, normas especiales o instrumento colectivo de trabajo. La tutela del debido proceso podrá demandarse en esta vía, cuando se inobserve respecto de las personas aforadas a que se refiere este artículo. También, podrán impugnarse en la vía sumarísima prevista en esta sección, los casos de discriminación por cualquier causa, en contra de trabajadores o trabajadoras, que tengan*

lugar en el trabajo o con ocasión de él.” (Código de Trabajo. Ley No.2 (Última reforma en ley no.9343), 2003)

El fin de este tratamiento preferencial es evitar cualquier tipo de acción degradante o discriminatoria en contra de estas poblaciones que históricamente han sido receptoras de tratos y conductas hostiles por parte de los empleadores, de tal forma que el Estado, a través de esta protección, desea crear un domo a efectos que la figura patronal, por el simple hecho de encajar en alguno de los grupos antes mencionados, no pueda tomar represalias, tales como el despido indiscriminado. Por lo tanto, de la mano con esta tesis, el numeral 541 del mismo Código de Trabajo indica que las personas, que encuadren en la norma previamente citada, tendrán derecho a un debido proceso y únicamente podrán ser cesadas de su puesto de trabajo con ocasión al cometimiento de una falta grave.

Nuestro trabajo investigativo se centrará específicamente en las poblaciones contenidas en los incisos 3, 4, 5 y 6 de numeral 540 del Código de Trabajo, artículo que ya ha sido introducido a este apartado; el fin de enfocar el presente trabajo investigativo en estas poblaciones radica a que son los grupos, que, por norma expresa, refieren a que la legalidad y debido proceso una persona que encaje en esos supuestos, para que sea válido el despido con justa causa, se debe tramitar ante la Dirección Nacional de Inspección General del Trabajo.

En este sentido, se debe mencionar que el debido proceso en esta sede, es decir, la Dirección Nacional de Inspección General del Trabajo (DNI), la norma de carácter legal es omisa, acerca del cómo se debe desarrollar el mismo, de tal forma que, a efectos de instrumentalizar el mandato legal impuesto para asegurar el debido proceso de las mujeres en estado de embarazo, periodo de lactancia; personas trabajadoras adolescentes; personas cubiertas en el artículo 367 de la norma de rito; fuero sindical y las personas denunciantes de acoso sexual, esta dependencia generó el Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo (según Directriz no. DMT-017-2013, modificada y adicionada mediante Directriz No. DMT-014-2014) debidamente unificada, lo cual, a la vez, ha sido complementado con circulares.

En dicho manual, se gestionan los requisitos que deben de presentar las solicitudes de despido, el trámite de la audiencia y la forma de recurrir el acto administrativo; siendo que el tema investigativo es centrado en estos procedimientos, sea, las gestiones de despido en sede administrativa de las personas aforadas, del artículo 540 incisos 3, 4, 5 y 6 del Código de Trabajo.

Después de un arduo trabajo de búsqueda, no es posible decir que se haya desarrollado doctrina sobre el estudio del procedimiento mismo y su aplicación. De hecho, este tipo de procedimientos y la forma como se regula, para los abogados litigantes y para los estudiantes de Derecho, o partes patronales resulta desconocido, por lo tanto, el aporte doctrinario o antecedentes bibliográficos sobre el mismo, se podría decir que es nulo. Si bien es cierto, existen algunos artículos sobre diversos fueros de protección, no se encuentra ningún documento que reúna todos los fueros que deben gestionarse para su despido ante al DNI, como se pretende hacer en esta investigación.

Lo que sí se puede encontrar tendiente al tema de estudio son las confecciones de directrices y circulares internas hechas por el Departamento Legal de la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, a efectos de llenar vacíos y/o mantenerse actualizados en la aplicación práctica del Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo. Las directrices y circulares constituyen la guía en la que se basan los funcionarios al día de hoy, sin embargo, no es de conocimiento general por la población usuaria de este tipo de procesos.

Dentro de las circulares, se previeron todas las situaciones posibles, para que los trámites se encuentren todos regulados en cada uno de sus aspectos, todo lo cual se analizará más adelante. Por ejemplo, la DNI-CIR-0919-2018 viene a indicar que existen situaciones que no son achacables a la voluntad del patrono, tales como los casos de cierres de establecimiento, la finalización del contratos a plazo e inclusive la voluntad de la parte aforada de no permanecer más dentro de la relación laboral; ello viene a introducir, en cierta forma, que esta protección no está escrita en piedra y que existen situaciones en donde cabe la excepción con respecto a la tramitación del proceso administrativo, tal y como se mencionó previamente, pues no es posible, por situaciones

fuera del alcance de la parte patronal, mantener la relación laboral; en este mismo sentido, también se tienen las directrices emitidas por la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como DAJ-AER-OFP-158-2018; DAJ-AER-OFP-155-2018, DAJ-AER-OFP-393-19; DNI-CIR-3002-19 y DAJ-DAE-2081-22, entre otras, que se irán desarrollando a lo largo de este trabajo investigativo por ilustrar algunas.

1.2 Planteamiento del problema

Como ya se ha mencionado en el acápite anterior, el presente trabajo investigativo consiste en analizar, en forma integral, el proceso de despido de las personas con fueros especiales, bajo protección del artículo 540 del Código de Trabajo, sean los ubicados en los incisos 3, 4, 5 y 6, los cuales se insertan de la siguiente forma:

Artículo 540.-Las personas trabajadoras, tanto del sector público como del privado, que en virtud de un fuero especial gocen de estabilidad en su empleo o de procedimientos especiales para ser afectados, podrán impugnar en la vía sumarísima prevista en esta sección, con motivo del despido o de cualquier otra medida disciplinaria o discriminatoria, la violación de fueros especiales de protección, de procedimientos a que tienen derecho, formalidades o autorizaciones especialmente previstas.

Se encuentran dentro de esa previsión:

(...)

3) Las mujeres en estado de embarazo o período de lactancia, según se establece en el artículo 94 de este Código.

4) Las personas trabajadoras adolescentes, conforme lo manda el artículo 91 de la Ley N°7739, Código de la Niñez y la Adolescencia, de 6 de enero de 1998.

5) Las personas cubiertas por el artículo 367 de este Código y cualquier otra disposición tutelar del fuero sindical.

6) Las denunciadas y los denunciantes de hostigamiento sexual, tal como se establece en la Ley N°7476, Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, de 3 de febrero de 1995 (Ibid).

El Estado, mediante su función protectora, atiende el llamado constitucional de garantizar el mayor bienestar a los habitantes del país, garantizando la debida protección a la madre y de los niños, así como la salvaguarda de los derechos de sindicalización; todos los anteriores consagrados en los numerales 50, 51 y 60 de la Constitución Política de Costa Rica, respectivamente. Se tiene que éstos sirven de cimiento para promover el fuero especial de poblaciones altamente vulnerables, tal y como se indicó supra de la madre en estado de embarazo o en periodo de lactancia: el trabajador adolescente, los relativo al fuero sindical y las personas denunciadas de acoso sexual.

Este velo protector es dirigido a garantizar, para estos individuos, un debido proceso ante una gestión de despido planteada por la parte empleadora, para así evitar que el principio de libre despido que ostenta el empleador, sea utilizado de manera irracional o como represalias, en contra los grupos ya indicados, de tal forma que mediante proceso administrativo únicamente se podría alegar una falta grave, que impida que la relación laboral se sostenga entre las partes.

Esta delegación del debido proceso a la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo viene hecha por mandato imperial desde el artículo 541 inciso b del Código de Rito, lo cual indica lo siguiente:

Artículo 541.- Las personas indicadas en el artículo anterior tendrán derecho a un debido proceso, previo al despido, el cual se regirá por las siguientes disposiciones:

(...)

b) El debido proceso para el despido de las personas indicadas en los incisos 3), 4), 5) y 6) del artículo anterior, deberá gestionarse ante la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo (Ibid).

El anterior mandato legal ha sido desarrollado por la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo, desde los años noventa, que es cuando se introduce al Código de Trabajo, la prohibición de despedir a mujeres en estado de embarazo y en lactancia, esto a raíz de una reforma, misma que se llevó a cabo mediante Ley No.7142 del 8 de mayo de 1990, y ha venido actualizándose desde ese entonces, a través de las reformas, siendo la última reforma sobre dichos procedimientos, la del año 2018, realizando la DNI un duro trabajo en procura de cumplir con los mandatos legales nacionales e internacionales.

Lo anterior, a pesar de que el mandato legal del Código de Trabajo, se quedó corto, pues no dispuso, dentro de la norma, una dirección expresa y clara acerca de cómo se iba a formar este proceso administrativo; de tal forma que es la misma dirección la que, a razón de dotar de músculo dicho procedimiento, crea el Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo y sus modificaciones, como un instrumento que abarca el tema de forma general, el cual resulta ser es más que todo un apoyo o recurso procedimental.

Aunado a lo anterior, se tiene que este procedimiento administrativo ante la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo no es lamentablemente una herramienta o recurso que sea de conocimiento general de la población, más específicamente de operadores del derecho, tales como abogados litigantes, ni tampoco este recurso es un tema o un asunto a tratar por parte de las escuelas de Derecho, hacia sus estudiantes, a los cuales el tema de infracciones laborales les resulta extraño a su mayoría. Por consiguiente, lo será aún más lo relacionado a procesos en sede administrativa.

Considerando lo anterior, el presente trabajo busca tratar de establecer una guía práctica para el administrado y también para estudiantes de derecho y personas que tengan una relación laboral con este tipo de procesos de despido de las personas con fueros especiales, bajo protección del artículo 540 del Código de Trabajo, sean los ubicados en los incisos 3, 4, 5 y 6. Dicha guía será

un modelo explicativo de la forma en que se debe llevar a cabo desde la solicitud hasta la terminación del trámite procesal ante la Inspección General de Trabajo, desde la perspectiva del Manual de Procedimientos Legales de la Dirección de Inspección, así como de las circulares y criterios jurídicos que se han implementado por el Departamento de Asesoría Legal. No obstante, también se brindarán los puntos de vista de las sustentantes sobre los procesos, mediante un análisis del mismo y, por último, se realizarán recomendaciones al sistema instaurado actualmente.

1.3 Justificación

Como se ha venido sosteniendo a lo largo de este trabajo de investigación, una de los principales motivos para embarcarnos en este proyecto, obedece principalmente al desconocimiento de la sociedad en general, primero de las excepciones existentes al libre despido por parte los patronos, conocidas al día de hoy como fueros de protección y, de la mano de esto, también la necesidad de explicar en qué consiste el proceso administrativo instaurado al efecto por la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo.

En este mismo sentido, se tiene que los abogados litigantes, como operadores del derecho, tampoco tienen dominio del procedimiento, ni del Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo, así como el manejo del proceso y la audiencia de recepción de pruebas que se puede llevar a cabo dentro del conocimiento de un caso en específico, desconocen la forma recursiva de este proceso administrativo, entre otras situaciones.

Es necesario hacer ver que la academia, en lo que respecta a la materia de derecho laboral, la misma hace un abordaje en general y se queda únicamente en la mención del artículo 540 del Código de Trabajo, no se ahonda en los procedimientos establecidos el numeral 541 de la norma de rito; por lo tanto, los estudiantes de Derecho tampoco tienen acceso a este procedimiento administrativo.

De tal forma que la motivación, en este proyecto, es poder generar una guía práctica y amistosa, tanto para la población civil, como para los abogados litigantes y estudiantes de derecho. Independientemente de si se mantiene o no el procedimiento administrativo en los términos que se encuentran vigentes al día de hoy, es necesario que la población administrada conozca cómo se han llevado a cabo estos procesos ante la Inspección de Trabajo y si en el futuro resultaren modificaciones, pues sería más fácil entenderlas y aplicarlas cuando ya se han dejado mediante este trabajo, definidas las bases.

1.4 Objetivo general y específicos

1.4.1. Objetivo general

Analizar, en forma integral, el debido proceso administrativo llevado a cabo por la Dirección Nacional de la Inspección General de Trabajo, para el despido de las personas indicadas en los incisos 3), 4), 5) y 6) del artículo 540 del Código de Trabajo con el propósito de elaborar un manual explicativo sencillo, dirigido a los administrados.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Analizar, en forma integral y a la luz de la ciencia jurídica, los conceptos de despido y fueron de protección.
- b) Explicar el origen, la estructura y las funciones de la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo.
- c) Estudiar, en forma exhaustiva, el Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo referente al debido proceso a seguir para despido de las personas indicadas en los incisos 3), 4), 5) y 6) del artículo 540 del Código de Trabajo.
- d) Cotejar la practica material de proceso de despido de las personas indicadas en los incisos 3), 4), 5) y 6) del artículo 540 del Código de Trabajo, revisando si cumple con los criterios legales del debido proceso establecidos tanto por la normativa nacional,

así como tratados internacionales de derechos humanos, para cada uno de los fueros respectivamente.

- e) Establecer recomendaciones y/o mejoras en el trámite de los procesos de despido de las personas indicadas en los incisos 3), 4), 5) y 6) del artículo 540 del Código de Trabajo.
- f) Realizar un manual unificado de los procesos llevados a cabo en la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo, así como la incorporación de nuevas variantes de fueros.

CAPÍTULO II: FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

Como parte del proceso de investigación, se procederán a desarrollar los temas y subtemas que respaldan y dan sustento al marco teórico del proyecto de investigación, los cuales a continuación se detallan en forma amplia:

2.1. El despido

Siendo que el punto neurálgico del presente trabajo investigativo se refiere a los procesos de despido de las personas indicadas en los incisos 3), 4), 5) y 6) del artículo 540 del Código de Trabajo y considerando que uno de nuestro objetivo primordial es tratar de brindar una guía para la persona administrada sencilla en referencia al tema, es necesario introducirse en la teoría partiendo desde un asunto conceptual o terminológico iniciando con qué es lo que se entiende por despido.

Si nos vamos a la fuente primaria del lenguaje, la Real Academia de la Lengua Española, en su sitio web, para la palabra despido guarda las siguientes definiciones:

- 1. m. Acción y efecto de despedir o despedirse.*
- 2. m. Decisión del empresario por la que pone término a la relación laboral que lo unía a un empleado.*
- 3. m. Indemnización o finiquito que recibe el trabajador despedido* (Real Academia Española, 2023).

A efectos de lo que interesa y la materia de especie, se tiene que la definición ajustada al presente tema de investigación, es la siguiente:
Decisión del empresario por la que pone término a la relación laboral que lo unía a un empleado.

Como se puede notar, es una definición, si se puede decir, un poco laxa, pues, en la medida que nos adentremos en el concepto jurídico, se verá que existen variantes sobre la acción o decisión de la parte patronal de terminar una relación laboral; no obstante, como bien la indica la Real

Academia de la Lengua Española, la acción del despido, corresponde a la terminación de una relación laboral, que surge por la mera voluntad unilateral del empleador, esta terminación puede estar motivada, tal vez por la imposibilidad de continuar un compromiso previamente pactado, puede darse con una causal contenida en nuestro Código de Trabajo, sea con una razón justificada, o sin ella.

Si nos vamos a la doctrina, se tiene que, para Olasso (2016), a propósito de aterrizar una concepción sobre el despido, indica que:

La naturaleza jurídica de la acción de despido ha sido objeto de estudio de muchos autores en materia laboral. No obstante, la doctrina más reciente se divide en dos vertientes. La primera conceptualiza el despido como un efecto propio de la resolución contractual (tesis civilista), en tanto que la otra identifica el despido con una sanción ante una falta laboral. Es esta segunda hipótesis la que en la actualidad tiene una mayor acogida.

Siendo que el tema pretendido en la presente investigación se refiere al despido de personas aforadas indicadas en los incisos 3,4,5, y 6 del artículo 540 del Código de Trabajo, el cual procede únicamente, ante la demostración de una falta grave que haga insostenible, la permanencia del contrato de trabajo, se tiene que es posible considerar la segunda definición apuntada previamente.

Para finalizar este apartado, es preciso hacer ver que, a razón de ejercer esta acción, es decir el despido y, con ello, la finalización de una determinada relación laboral, en el ordenamiento jurídico costarricense, la parte patronal puede ejercer ese derecho sin necesidad de acudir a una causal legal, fundamentado en el principio de libre despido; siempre y cuando asuma las indemnizaciones correspondientes, sean preaviso y cesantía, en los casos que llegue a proceder. No obstante, este derecho al libre despido posee sus límites, como lo indicados en el apartado de personas aforadas en el artículo 540 del Código de Rito, que, a razón de la presente investigación como ya se ha señalado, se centrará en los incisos 3, 4, 5 y 6 del mismo.

2.1.1. Causales de despido

Tal y como se indicó en la definición de “despido”, el mismo se puede dar de forma justificada o injustificada. Para que sea de forma justificada, a partir de la Reforma al Código de Trabajo del año 2017, se estableció la obligatoriedad de la parte patronal de otorgar carta de despido (artículo 35 del Código de Trabajo) en la cual se indique la causal o motivo por el cual se prescinde de los servicios de la persona trabajadora, dichos motivos deben estar regulados mediante nuestra legislación.

La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No.2005-00597 ha definido como:

Toda circunstancia en base a la cual no debe hacerse exigible al empleador la continuidad de la relación de trabajo por haber desaparecido su interés en ella, debido a la falta de confianza en el cumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones, o bien, porque el cumplimiento se haga imposible o excesivamente oneroso. Ese incumplimiento del trabajador puede referirse al conjunto de obligaciones que asume en virtud del contrato de trabajo; a un defecto en la ejecución de la obra o servicio contratado, o atinente a una conducta indebida del trabajador, que impida la continuación de la relación laboral, o como se alegó en este caso, al abandono injustificado de labores.”

Así las cosas, se tiene que las causales permiten a la parte empleadora ejercer un despido justificado, siempre y cuando se base en una de las disposiciones que se observan en el artículo 81 del Código de Trabajo, el cual, para mayor ilustración, se cita a continuación:

Artículo 81: Son causas justas que facultan a patrono para dar por terminado el contrato de trabajo:

- a. Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral, o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono;*
- b. Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero, durante el tiempo que se ejecutan los trabajos,*

siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina y se interrumpen las labores;

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

d. Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio directo del patrono o cuando cause intencionalmente un daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados en forma inmediata e indudable con el trabajo;

e. Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del artículo 71;

f. Cuando el trabajador comprometa con su imprudencia o descuido absolutamente inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren;

g. Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono, sin causa justificada durante dos días consecutivos o durante más de dos días alternos dentro del mismo mes- calendario.

h. Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta y reiterada a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar, en perjuicio del patrono, las normas que éste o sus representantes en la dirección de los trabajos le indique con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores que se están ejecutando;

i. Cuando el trabajador, después de que el patrono lo aperciba por una vez, incurra en las causales previstas por los incisos a), b), c), d) y e) del artículo 72;

j. Cuando el trabajador al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no

posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales ha sido contratado;

k. Cuando el trabajador sufra prisión por sentencia ejecutoria; y

l. Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato. Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, quedará a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades represivas comunes.

m) Cuando el trabajador o la trabajadora incumpla con el plan de servicios mínimos durante un período de huelga.

n) Cuando la persona trabajadora incurra en conductas discriminatorias contra otra persona trabajadora con VIH” (Código de Trabajo, Ley No.2 (Última reforma en ley no.9343), 2003).

De la lista supra indicada, se debe decir que es taxativa, sin embargo, algunas causales permanecen abiertas a muchas posibilidades e interpretaciones, por ejemplo, la causal del inciso j) indica que es posible el despido cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que imponga en contrato, dicha causal es un *numerus apertus*, donde se pueden dar infinitas posibilidades de incumplimiento de las obligaciones contractuales. No obstante, se debe advertir que la parte patronal no se libera de la carga probatoria y procesal en un eventual conflicto judicial, haciendo mención únicamente al articulado.

La Reforma Procesal Laboral establece, en su apartado 35, que, para los casos de despido sin responsabilidad patronal, la parte patronal se debe entregar la respectiva carta al trabajador, detallando la falta que en apariencia incurrida, lo anterior en concordancia con el artículo 500 párrafo segundo del mismo Código de Trabajo, siendo que los hechos ahí narrados serían los

únicos a utilizar en un eventual laboral; sobre este asunto es importante indicar que la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N°00116 - 2019, ha indicado que:

El artículo 35 del Código de Trabajo dispone que, en la carta de despido, se debe describir en forma puntal, detallada y clara, el hecho o los hechos en los que se funda el despido Asimismo, aclara que los hechos causales señalados en la carta serán los únicos que se pueden alegar judicialmente en caso de contención. En este caso, la carta de despido entregada a la actora no contenía el motivo por el cual fue despedida

Dicho lo anterior, se debe apuntar una consecuencia jurídica importante que existe, tanto para la parte patronal, como para la parte trabajadora, en el caso que se haga efectivo un despido sin responsabilidad patronal, fundamentado en las cláusulas del artículo 81 de nuestro Código de Trabajo y esa consecuencia es que la relación laboral, finaliza sin responsabilidad para las partes; y cuando hablamos que es sin responsabilidad, tenemos que el patrono no está en la obligación de cancelar a favor del cesante los rubros de preaviso y cesantía, el caso que estemos hablando e un contrato de trabajo por tiempo indeterminado.

Lo anterior es dispuesto, en forma expresa, en el numeral 82 del Código de Trabajo, que, para lo que interesa a esta investigación, manifiesta que:

El patrono que despida a un trabajador por alguna o algunas de las causas enumeradas en el artículo anterior, no incurrirá en responsabilidad. Si con posterioridad al despido surgiere contención y no se comprobare la causa del mismo, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen el importe del preaviso y el del auxilio de cesantía que le pudieran corresponder y, a título de daños y perjuicios, los salarios que habría percibido desde la terminación del contrato hasta la fecha en que de acuerdo con los términos legales para tramitar y resolver, haya debido quedar firme la sentencia condenatoria en contra del patrono (Código de Trabajo. Ley No.2 (Última reforma en ley no.9343), 2003).

2.1.2 Libre despido

En caso de que se desee despedir a la persona trabajadora por simple voluntad, sea sin que derive la decisión de una de las causales anteriormente indicadas, estamos en presencia de lo que llamamos “libre despido”.

Dicho principio se regula en el artículo 85 del Código de Trabajo, inciso D), el cual indica lo siguiente:

Son causas que terminan con el contrato de trabajo sin responsabilidad para el trabajador y sin que extingan los derechos de éste o de sus causahabientes para reclamar y obtener el pago de las prestaciones e indemnizaciones que pudieran corresponderles en virtud de lo ordenado por el Código o por disposiciones especiales: (...) d. La propia voluntad del patrono (Ibid).

Sobre el principio de libre despido que ostenta el patrono la (Sala Constitucional Corte Suprema de Justicia, Resolución N°23940 - 2021), ha señalado que es:

La posibilidad que tiene el patrono de realizar un despido con responsabilidad patronal es producto del ejercicio del libre despido que priva en nuestra legislación laboral. Lo anterior con las salvedades estipuladas constitucional y legalmente que se encuentran amparadas a los fueros especiales que incorporó la legislación laboral mediante la reforma procesal.

Como se observa, en principio, la parte patronal puede dar por terminada la relación por el simple hecho de que así lo quiera, y es que nadie está obligado a mantener el compromiso de una relación laboral si así no lo desea.

Tal y como se ha sostenido a lo largo de este aporte y como bien lo señala la resolución constitucional previamente insertada, esa libertad del empleador no es absoluta, pues existen casos en que, aunque sea voluntad del empleador dar por terminada la relación laboral, si las personas trabajadoras se encuentran bajo ciertas circunstancias especiales, es imposible ejercer esa libertad de despido de la misma forma en que se ejerce cuando un individuo está libre de esas condiciones.

Es necesario enfatizar que la libertad de despido en condiciones especiales a que la parte patronal cumpla con el requisito del debido proceso en sede administrativa ante la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo.

2.2. Fueros de protección

La vigilancia del Estado, en pro de la defensa de poblaciones vulnerables, dentro del mundo laboral podemos ubicarlo en la década de los noventas; si revisamos nuestro actual Código de Trabajo, tenemos que la protección a favor de la trabajadora embarazada y en estado de lactancia, data del año de 1990 mediante la promulgación de la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, N.º7142; la protección el fuero sindical a través de la Ley N.º7360 del 4 de noviembre de 1993; la salvaguarda establecida en el apartado 15 de la Ley N.º7476, Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, de 3 de febrero de 1995 y, finalmente, la protección del trabajador adolescente, en su artículo 91 del Código de Niñez y Adolescencia, promulgado en 1998.

Es preciso indicar que, previo a la Reforma Procesal Laboral, no existía una vía especial para conocer procedimientos judiciales de despido en favor de los grupos previamente indicados; inclusive previo a la promulgación de las regulaciones supraindicadas, se debatía, en nuestro ordenamiento jurídico, si dentro del material laboral y en el sector privado, era posible hablar o exigir un debido proceso, tal situación fue dilucidada por Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N°02170 - 1993, de la siguiente forma:

“El Estado”, manda el artículo 56 constitucional, debe evitar el establecimiento de "condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía.... En la sociedad civil capital y trabajo, han de desenvolverse libremente dentro de los parámetros de razonabilidad y proporcionalidad constitucionales. La legislación y los tratados internacionales han ido desarrollando el principio general, tratando de equilibrar las potestades y derechos

patronales (el libre despido, por ejemplo) con disposiciones a favor de los trabajadores que pretenden armonizar la esfera de acción de estos y la de los empresarios: las normas protectoras de la actividad sindical y solidarista, las disposiciones que restringen el despido de mujeres embarazadas y en estado de lactancia, las convenciones colectivas previsoras del derecho a la reinstalación, el párrafo segundo del artículo 82 del Código Laboral.

Dicho lo anterior, es posible considerar que, actualmente, los fueros de protección son velos que poseen las personas trabajadoras que gozan de ciertas condiciones con lo que se garantizan la estabilidad en el trabajo y el asegurarse que, en caso de un despido, éste solo pueda proceder si existe un debido proceso previo, en donde se demuestre causa justa. Actualmente, luego de la Reforma Procesal Laboral, se encuentran regulados en el ordinal 540, ubicado en la sección segunda del capítulo sétimo, el cual indica que tanto las personas del sector público como el privado, gozan de una tutela de debido, los mismos se puede en enlistar de la siguiente forma:

(...)

- 1) Los servidores y las servidoras del Estado en Régimen de Servicio Civil, respecto del procedimiento ante el Tribunal de Servicio Civil que les garantiza el ordenamiento.*
- 2) Las demás personas trabajadoras del sector público para la tutela del debido proceso o fueros semejantes, a que tengan derecho de acuerdo con el ordenamiento constitucional o legal.*
- 3) Las mujeres en estado de embarazo o período de lactancia, según se establece en el artículo 94 de este Código.*
- 4) Las personas trabajadoras adolescentes, conforme lo manda el artículo 91 de la Ley N.º7739, Código de la Niñez y la Adolescencia, de 6 de enero de 1998.*
- 5) Las personas cubiertas por el artículo 367 de este Código y cualquier otra disposición tutelar del fuero sindical.*

6) Las denunciadas y los denunciantes de hostigamiento sexual, tal como se establece en la Ley N.º7476, Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, de 3 de febrero de 1995.

7) Las personas trabajadoras indicadas en el artículo 620 de este Código.

8) Quienes gocen de algún fuero semejante mediante ley, normas especiales o instrumento colectivo de trabajo.

Si bien la protección de este tipo de población, por parte del Estado, crea una excepción al libre despido por parte del patrono y se implementa un debido proceso en sede administrativa, se debe ventilar las pruebas necesarias ante la comisión de una falta que haga insostenible, la relación laboral. Dicha protección, como bien lo sostiene (Allón, 2021), no genera inamovilidad, pues cumplido el debido proceso y demostrada la falta grave al contrato de trabajo, previa autorización de la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo, es posible desvincular a la persona aforada, sin responsabilidad para el patrono.

2.2.1. La regulación del despido de las personas aforadas

La pauta inicial por seguir frente a un despido de una persona aforada se encuentra sustanciada en el numeral 541 del Código de Trabajo, el cual se debe aplicar en concordancia con lo establecido en el artículo 540 de la misma norma citada, de tal suerte que tendrán derecho a un debido proceso, previo al despido los supuestos contenidos en este último. Se debe entender, como debido proceso, a una serie de trámites previos, establecidos para garantizarle a la persona trabajadora que el despido no se dé de forma antojadiza, también evita que se dé por razones discriminatorias y que la decisión final se adapte a la legalidad.

Cuando se habla de que estos individuos acogidos en estas excepciones legales tienen derecho a ser sujetos de un debido proceso, es necesario tener en cuenta que este término debido proceso tiene una raíz constitucional a partir de los numerales 39 y 41 de la Carta Magna, mismos

que fueron interpretados por la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N°02387 - 1991, de la siguiente forma:

EL DEBIDO PROCESO, como garantía innominada de la libertad y como derecho subjetivo público de todo ciudadano, con raigambre en los artículos 39 y 41 de la Constitución Política, exige que exista cierta sustancial y razonable relación entre el acto y la Constitución, la ley y los principios constitucionales de igualdad, seguridad, moralidad, razonabilidad y bienestar, es decir constituye un verdadero ideal de justicia, es parte del derecho constitucional natural, al cual se encuentra ligada toda sociedad, llevando consigo –como bien lo ha señalado esta Sala- el derecho de defensa, el derecho de ser oído, el derecho que se abra un expediente administrativo en el cual pueda ofrecer las pruebas de cargo o de descargo, derecho a la notificación con el plazo necesario para impugnar los actos que se den contrarios a sus derechos.

De esta forma, el Estado, con la promulgación de la Reforma Procesal Laboral, a través del procedimiento señalado en el ordinal 541 del Código de Rito, viene a garantizar ese derecho constitucional para las personas que cuentan con fueros de protección ante la posibilidad de la comisión de una aparente falta, que pueda convertir en insostenible la relación laboral. En ese sentido, la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo debe velar porque no se conculquen los derechos constitucionales de estos individuos en relación con un acceso efectivo a la justicia y la legalidad dentro del proceso disciplinario administrativo.

Sobre este mismo tema, se debe advertir que el artículo 541 de la ley referenciada previo, establece como se indicó, para cada tipo de fuero en particular, la vía legal y la instancia correspondiente para tramitar ese debido proceso, por ejemplo para las personas servidoras del Estado en Régimen de Servicio Civil, las demás personas trabajadoras del sector público a que tengan derecho de acuerdo con el ordenamiento constitucional o legal y quienes gocen de algún fuero semejante mediante ley, normas especiales o instrumento colectivo de trabajo, se regulará

por el procedimiento administrativo de la dependencia competente conforme a la norma de tutela correspondiente.

En lo referente a las personas que son parte de un conflicto colectivo, una vez que se haya entregado el pliego de peticiones, deberá la gestión del debido proceso debe dirigirse, ante el juzgado de trabajo respectivo; por último y a razón del tema central de la presente investigación, el trámite administrativo para gestionar el despido de las personas indicadas en el inciso b) del artículo 541, sean las mujeres en estado de embarazo o período de lactancia, las personas trabajadoras adolescentes, la Junta Directiva de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos de trabajadores y, por último, las personas denunciantes de hostigamiento sexual, se debe gestionar ante la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo, la cual es la instancia que se desarrollará a continuación:

2.3. La Dirección e Inspección General de la Inspección de Trabajo

Para hablar de los orígenes de la Dirección e Inspección General de la Inspección de Trabajo, es necesario remontarse a la creación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la cual se dio mediante el Decreto número 33 del mes de junio de 1928. Con ese decreto, se creó la Secretaría del Trabajo. Posteriormente, en el año 1955, se creó la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, donde se establecían ya las funciones de la Inspección de Trabajo de la siguiente forma:

Artículo 88

La Inspección General de Trabajo, por medio de su cuerpo de Inspectores, velará porque se cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos concernientes a las condiciones de trabajo y a previsión social. Actuará en coordinación con las demás dependencias del Ministerio, y deberá efectuar los estudios, rendir los informes, hacer ejecutar las disposiciones y las demás actividades relacionadas con su función, que le soliciten aquéllas. En lo referente a la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro

Social y a sus Reglamentos, prestará la colaboración y el auxilio que le soliciten los Inspectores de la Caja. De igual manera, procederá tratándose de otras instituciones del Estado, dentro del ejercicio de sus funciones” (Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2023).

No obstante, no fue hasta el año 1971, cuando, mediante el Decreto de Reorganización, la Inspección de Trabajo pasó a ser una Dirección denominada Dirección Nacional e Inspección General del Trabajo, en adelante DNI (Decreto Ejecutivo número 1508-TBS del 16 de febrero de 1971).

En lo referente a la estructura propia de la Dirección Nacional de Inspección, es propicio decir que es una dirección descentralizada con oficinas regionales en cada provincia del país y en algunas de ellas, oficinas cantonales; la información de la distribución de este ente se puede encontrar con mayor abundamiento en la Organización Internacional del Trabajo (2023); sin embargo, por la naturaleza de esta investigación, se limitará a lo mencionado.

Siempre en el tema de la estructura de la Dirección aludida, según estudio hecho por la Organización Internacional del Trabajo (2023), se tiene que ésta se sirve de dos unidades: la primera correspondiente a Asesoría Legal, la cual es la que tiene a cargo a las personas que funge como asesores legales y gestión (Asesoría en Investigación y Calidad de la Gestión). Además, cuenta con un Consejo Técnico Consultivo Nacional y los consejos técnicos consultivos regionales, los cuales también son órganos adscritos de la Inspección de Trabajo y de las oficinas regionales.

Como indica Godínez (2008), la descentralización de la Dirección se da a partir de la aprobación del Reglamento de Organización y Servicios de la Inspección de Trabajo (ROSIT) en el año 2000, en la que no solo se regula la organización, sino que también establece la regionalización y la desconcentración. Si nos vamos al Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo, la estructura organizativa de la inspección está definida en los artículos 6 al 8 del Reglamento de Organización y de Servicios de la Inspección de Trabajo (Decreto N°28578-MTSS) y está compuesta por las siguientes unidades:

- a) Dirección Nacional. Actualmente nombrado el Lic. Víctor Aguilar Arias.
- b) Sub director. Actualmente nombrada la Licda. Leydi Lizano
- c) Departamento de Asesoría Legal, a cargo de un jefe, actualmente nombrado el Dr. Eric Briones Briones y los asesores legales regionales.
- d) Departamento de Asesoría e Investigación de la Gestión de Inspección de Trabajo, a cargo de un jefe y los asesores en Investigación y/o planificadores sociales.
- e) Oficinas Regionales con sus respectivas oficinas provinciales y cantonales, a cargo del jefe Regional y de Coordinadores provinciales o cantonales, respectivamente.

Además, las oficinas están integradas por inspectores de trabajo, los cuales son los funcionarios que mueven la razón de ser de la Dirección. No obstante, también está el personal de apoyo, entre ellos, funcionarios técnicos y administrativos. En un inicio, la distribución de las oficinas era de la siguiente manera:

Tabla 1. Oficinas del MTSS por región

<i>Oficina regional</i>	<i>Oficina provincial</i>	<i>Oficina cantonal</i>
Central	San José	Puriscal
	Cartago	
	Heredia	
Huetar Norte	Alajuela (sede)	Ciudad Quesada
		Grecia
		Naranjo
Huetar Atlántica	Limón (sede)	Guácimo
		Pococí
		Siquirres
		Salamanca
		Turrialba
Pacífico Central	Puntarenas (sede)	Aguirre
		Orotina
		San Ramón
Chorotega		Cañas
		Liberia
		Nanadayure
		Nicoya
		Santa Cruz (sede)
		Upala

<i>Oficina regional</i>	<i>Oficina provincial</i>	<i>Oficina cantonal</i>
Brunca		Buenos Aires
		Corredores
		Coto Brus
		Golfito
		Palmar Norte
		Pérez Zeledón (sede)

Fuente: Godínez, 2008

Sin embargo, con el paso de los años, algunas oficinas se han cerrado, por tanto, centralizan la atención en otras cercanas.

Una vez atendido el tema de la estructura, es posible realizar una breve pincelada de las funciones de la DNI, donde de igual forma se hace necesario echar mano de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ley N°1860 del 21 de abril de 1955 y sus reformas, en donde se indica que la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo es un órgano técnico del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, cuyo propósito es asegurar, vigilar y fiscalizar el cumplimiento de la legislación del trabajo y la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, también la de asesorar y ayudar a los empleadores y trabajadores para mejor observancia de la ley.

De conformidad con la Organización Internacional del Trabajo (2023), la inspección de trabajo tiene entre sus cometidos: velar porque se cumplan y respeten las disposiciones contenidas en la Constitución Política, los tratados y convenios internacionales ratificados, las leyes, las convenciones colectivas, los laudos, los acuerdos conciliatorios, los arreglos directos y los reglamentos relativos a condiciones salariales, de trabajo, de salud ocupacional y de seguridad social; prevenir conflictos obrero-patronales mediante la instrucción, asesoramiento y capacitación a patronos y trabajadores, así como a sus respectivas organizaciones en cuanto a sus derechos y obligaciones; e intervenir en las dificultades y conflictos de trabajo que se presenten, siempre que el caso no sea de conocimiento de la Dirección de Asuntos Laborales.

Así entonces por disposición legal, le corresponde a la DNI, la tutela de los derechos laborales, velar por que se cumpla la legislación laboral e inclusive prevenirlo en caso de ser necesario. Ya la Ley constitutiva del Ministerio de Trabajo otorga la potestad a la Dirección para presentarse ante centros de Trabajo por la existencia de una denuncia o de oficio, pues al ser

garante de las condiciones laborales, no requiere de una denuncia para poder intervenir en la fiscalización de los derechos laborales que se deriven de la normativa nacional e internacional:

Artículo 91

Además de lo dispuesto en los párrafos segundo y tercero del artículo 88, la Inspección actuará por acción propia o por denuncia de los trabajadores o de cualquiera otra persona, debiendo prestar también su colaboración a las autoridades judiciales de trabajo” (Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2023).

2.3.1. El Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo

Para cumplir con el mandamiento legal plasmado en el Código de Trabajo, el cuerpo de Inspectores y Asesores Legales de la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo, se rigen a lo interno por el Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo, dentro del cual se establecen los distintos procesos administrativos a seguir para poder prevenir a la parte patronal de la forma correcta, para seguir el cumplimiento de la legislación laboral y llevar a cabo procedimientos internos para fines determinados, como es el caso de los procedimientos previos establecidos por ley o casos especiales, y también dicta las pautas para presentar la acusación de la forma debida ante los Tribunales de Justicia en caso de incumplimiento.

Nace mediante la Directriz número DMT-017-2013 publicada en La Gaceta N°245 del 19 de diciembre del año 2013, Sin embargo, por la gran diversidad de normas jurídicas, leyes, jurisprudencia, directrices y otros actos jurídicos, se hizo necesario reformarlo para que estuviere debidamente actualizado y se contara con nuevos métodos y formas de organización que permitieran mayor agilidad y eficiencia en la prestación de los servicios

Por lo tanto, en el año 2014, mediante la Directriz número Directriz No. DMT-014-2014, se modifica al Manual que se usa hoy día en la DNI. El Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2023) regula las siguientes actividades:

a) Formalidades de la denuncia o solicitud de intervención.

- b) Proceso inspectivo de los centros de trabajo, etapas y plazos.*
- c) Procedimiento por despido ilegal de trabajadora en estado de embarazo o en período de lactancia.*
- d) Procedimiento por despido de trabajador adolescente.*
- e) Procedimiento por denuncia de hostigamiento laboral.*
- f) Procedimiento por denuncia de hostigamiento sexual.*
- g) Procedimiento de investigación por violación de instrumentos profesionales como: convenciones colectivas, arreglos directos y laudos, etc.*
- h) Procedimiento para la certificación de cumplimiento de la legislación laboral*
- i) Procedimiento de conocimiento aplicado a fueros especiales.*
- j) Gestión de autorización de despido de trabajadora en estado de embarazo o en período de lactancia dentro del sector público.*
- k) Notificación de despido con responsabilidad laboral de trabajador adolescente.*
- l) Procedimiento para la suspensión temporal de contratos de trabajo.*
- m) Participación de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo en el proceso judicial.*
- n) Procedimiento para verificar el cumplimiento de órdenes judiciales.*
- o) Procedimiento de cobro de multas por infracciones laborales.*

De las funciones anteriormente descritas, podríamos interpretar que en la Dirección se llevan dos tipos de procesos, entre otros; La inspección Ordinaria como tal y los procesos especiales.

- ***La inspección ordinaria, conocido como el proceso inspectivo***, es la función que se da con mayor frecuencia en la Dirección y funciona de la siguiente manera:

Los y las inspectoras de trabajo, al encontrar alguna infracción a las leyes de trabajo, previenen a la parte patronal mediante un documento que indica la infracción encontrada y la forma correcta de solucionarla, dando siempre la posibilidad a la parte patronal de oponerse a la prevención. Una vez pasado el plazo de la oposición, si ésta fue presentada y es declarada sin lugar, o bien si no es presentada ninguna oposición, se continúa con el proceso inspectivo, por el contrario, si es presentada y declarada con lugar, el caso se archiva.

Al continuar con el proceso inspectivo, se realiza una visita para verificar si la parte patronal ha cumplido con lo ordenado por las personas inspectoras de trabajo, dicha visita se denomina “visita de revisión” y en caso de que las infracciones se mantengan, se pasa el caso a la vía judicial, para un proceso de infracciones a las leyes de trabajo, dentro del cual se buscará entre otros aspectos, la reparación integral del daño, sea el subsanar la infracción, y el consecuente pago de una multa, definida en el artículo 398 de Código de Trabajo. Dicho dinero se distribuiría en un 50% para la Inspección de Trabajo y 50% para el Régimen no contributivo de la Caja Costarricense de Seguro Social.

- ***Los procesos especiales***

Éstos son, entre otros, los procesos que llevan un trámite distinto. En lo que interesa, para el desarrollo de este trabajo, están los relativos a los despidos de las personas aforadas indicadas en el artículo 540, incisos 2,3,4 y 5, los cuales se explicarán más adelante.

2.4. Los despidos discriminatorios y su prohibición, ante las regulaciones estipuladas para la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo

A pesar de que existe por ley una forma en que se debe proceder con el despido de una persona aforada denominado “debido proceso”, los despidos que se dan sin seguir dicho trámite son comunes en nuestro país. Así lo alude Céspedes (2020) cuando indica en su nota periodística que el “*despido por embarazo es el principal abuso de patronos contra empleadas domésticas*” “*Asociación que agrupa trabajadoras recibe 100 denuncias al mes por infracciones laborales; solo el 14% están aseguradas ante la CCSS*”.

La comisión de estas infracciones, en la mayoría de las veces, se da por desconocimiento de la parte patronal, que ignora los alcances de su libertad de despido, o los mecanismos establecidos para proceder conforme a derecho. En este punto particular, nos enfocamos en la materia competente a la Dirección Nacional de Inspección, de tal forma que el Código de Trabajo, ha dispuesto que la DNI, se encuentra legitimada para accionar ante el procedimiento de juzgamiento de las infracciones a las leyes de trabajo o previsión social, teniendo inclusive la Dirección el deber de acusar:

Artículo 669.-

El procedimiento para juzgar las infracciones contra las leyes de trabajo y de previsión social tendrá naturaleza sancionatoria laboral y deberá iniciarse mediante acusación. Están legitimados para accionar las personas o instituciones públicas perjudicadas, las organizaciones de protección de las personas trabajadoras y sindicales, y las autoridades de la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Cuando los particulares o cualquier autoridad sean conocedores de eventuales infracciones a dichas leyes, lo pondrán a conocimiento de las instituciones afectadas y de las citadas autoridades, para lo que proceda. La autoridad judicial que hubiera hecho una denuncia tendrá impedimento para conocer de la causa que pueda llegar a establecerse. Tienen obligación de acusar, sin que, por ello, incurran en responsabilidad de ningún tipo, las autoridades administrativas de trabajo que en el ejercicio de sus funciones tuvieran conocimiento de alguna de dichas infracciones. El acusador se tendrá como parte en el proceso, para todos los efectos (Código de Trabajo. Ley No.2 (Última reforma en ley no.9343), 2003).

Como se ha podido observar de los puntos antecedentes, las personas que gozan de fueros de protección tienen a su favor toda una regulación, para que, en caso de rompimiento de la relación laboral, se cumplan con los derechos de defensa y el debido proceso.

2. 4.1. La reinstalación en los despidos ilegales.

Tal y como se indicó, por desconocimiento, o bien, por las razones que fueran, el despido de una persona aforada resulta ilegal y hasta podría considerarse discriminatorio. No obstante, la herramienta que la ley ha dado para prevenir dichas actuaciones es la reinstalación., lo que resulta ser un mecanismo efectivo para retroceder en el tiempo la actuación del despido y poner a la persona trabajadora en la misma situación que estaba antes del hecho.

Es importante hacer referencia, en este apartado, que, de conformidad con el Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo, cuando una persona con este tipo de fuero es despedida sin seguir el procedimiento establecido, se toma la denuncia y se tramita en la vía ordinaria administrativa, sea mediante una denuncia por infracción.

De modo tal que, con las facultades que la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo confiere a las personas inspectoras de trabajo, éstas pueden apersonarse al lugar de trabajo, verificar lo

denunciado y pedir la reinstalación. El plazo otorgado es sumamente corto (máximo 48 horas), al cabo del cual, si no se realizó la reinstalación, se procede a hacer una acusación ante los Tribunales de Justicia por incumplimiento.

Ésta puede verse como una oportunidad, que se le da a la parte patronal, de “enmendar” la situación que ha sido ejercida fuera de la ley. La reinstalación puede tramitarse mediante la DNI, donde los inspectores actuarían por una denuncia de despido ilegal o puede tramitarse ante el Juzgado de Trabajo. Cuando se tramita ante el Juzgado de Trabajo, también puede recurrirse ante las personas inspectoras de trabajo, pues la resolución del juez que ordene la reinstalación puede ser notificada mediante un inspector de trabajo, en cuyo caso fungiría como un notificador en compañía de la persona trabajadora, para cerciorarse de que sea reinstalada, y del resultado emite un informe que se traslada al juez competente para su conocimiento.

La reinstalación tramitada por el Juzgado de Trabajo o por la DNI va a tener los siguientes requisitos:

- Debe ser inmediata, siendo que no puede condicionarse a un plazo de cumplimiento ni a otro tipo de condiciones.
- Debe regresarse al mismo estado laboral que se tenía antes del despido o el cese de la relación laboral, sea manteniendo los mismos derechos.
- Deben cancelarse los salarios dejados de percibir durante el tiempo en que se dio el cese de labores hasta la debida reinstalación.

Además, si la reinstalación es ordenada por un juez de Trabajo, puede venir acompañada del cobro daños y perjuicios, como indemnización a la acción ilegítima del patrono, tal y como se ejemplifica en (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N°02143 - 2020), en donde se indica sobre un despido de trabajador con fuero sindical que:

Está claro que en el caso subexámine el despido con responsabilidad patronal no podía llevarse a cabo, porque el cargo que ostentaba el demandante dentro del Comité Permanente le concedía un fuero especial que la accionada debía respetar y por esta razón, al no acreditarse una causa justa de despido, su cese deviene en violatorio del fuero sindical y por ende discriminatorio. Lo anterior denota la mala fe de la parte empleadora y el ánimo discriminatorio en su actuación, porque abusando de su potestad de libre despido, intentó eludir la prohibición

contenida en los artículos 367 y 368 del Código de Trabajo, incurriendo en una conducta violatoria del fuero sindical, lo que esta Sala no puede tutelar. De los documentos visibles de folios 6 a 11 se colige que el cese del actor fue discriminatorio. Por ende, el despido es nulo y en consecuencia, se debe ordenar la reinstalación definitiva del actor en su puesto de trabajo, con el pleno goce de sus derechos, así como el pago de los salarios caídos desde el despido hasta la restitución, los cuales se determinarán en etapa de ejecución de sentencia.

¿De qué responsabilidad estamos haciendo referencia en el párrafo anterior?

Si la parte patronal no logra demostrar que existe una causal para dar por terminado el contrato, puede pensarse que el despido ha sido discriminatorio por la condición que genera el fuero. Un despido discriminatorio puede conllevar a montos pecuniarios más elevados y podría alegarse también una nulidad en el despido, obligando a la parte patronal a pagar los salarios dejados de percibir la trabajadora desde el momento del despido hasta su reinstalación o en su defecto, hasta que se ordene la misma, en caso de que la trabajadora no desee reinstalarse.

Sobre el tema de los extremos económicos en sede judicial, Allón (2021) refiere que:

Conjuntamente con la restitución de la persona a su situación, se ordenará el pago de los daños y perjuicios causados, lo que incluye, el pago de salarios caídos, cuando se tratare de un despido cuyos efectos no se hubieren suspendido.

El pago de salarios caídos lo limita el numeral 566, al importe de veinticuatro veces el salario mensual total de la parte trabajadora al momento de la firmeza del fallo, salvo disposición especial en contrario; lo cual difiere de la situación propiciada con la legislación anterior que no contenía un límite al respecto. Debe hacerse la expresa observación de que, en caso de que la persona trabajadora haya ocupado un cargo, para el que exista un impedimento legal de recibir los salarios caídos, solo procederá la diferencia, en caso de haber recibido un salario menor (artículo 568).

El anterior escenario, no se replica en sede administrativa, pues en la DNI únicamente se garantiza la reinstalación de la persona trabajadora, no rubros indemnizatorios, salvo que haya sido un proceso iniciado mediante denuncia de trabajador, en cuyo caso, al no subsanar lo prevenido, se pasaría el caso a sede judicial, donde el juez debe ordenar al infractor la reparación de los daños,

lo cual podrá hacer efectivo en la etapa de ejecución de sentencia o bien mediante un ordinario laboral.

2.5. Procedimiento Interno para Fueros de Protección ante la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo.

En el Capítulo III del Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo (según Directriz no. DMT-017-2013, modificada y adicionada mediante Directriz no. DMT-014-2014) debidamente unificado, se encuentra regulado el procedimiento de conocimiento aplicado a los fueros especiales, de forma tal que dicho manual indica:

Los fueros laborales especiales surgen como una necesidad de protección para sectores de la población, que por su vulnerabilidad frente a los patronos, ameritan una protección especial, y que ha derivado de leyes especiales como la Ley No. 7142 de Igualdad Social de la Mujer, del 8 de marzo de 1990 e incorporado al Código de Trabajo. Dicha ley tutela los derechos de la trabajadora embarazada frente al despido, tanto en el sector público como en el privado.

Por su parte, el Código de la Niñez y la Adolescencia generó una protección especial para las personas menores de edad trabajadoras; la Ley No. 7476 contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia creó un fuero protector para limitar el principio de disponibilidad que ostenta el patrono frente a las personas que denuncian este tipo de acoso. Finalmente, la Ley No.7360 de protección de los derechos sindicales también estableció un fuero de protección a trabajadores que forman parte de sindicatos y organizaciones gremiales.

El fuero especial no genera un derecho de inamovilidad para los trabajadores, sino que su objetivo es brindar una protección especial a un grupo de personas en condición de vulnerabilidad. En este sentido, limita el principio de disponibilidad que tiene el patrono (potestad de imperio) para despedir a los trabajadores. Por esta razón, la DNI cuenta con procedimientos que garanticen a esta población las mínimas garantías procesales que le permitan el ejercicio del derecho de defensa estipulado por el ordenamiento jurídico costarricense.

Así las cosas, por disposiciones legales, a la Dirección Nacional de Inspección le corresponde aplicar los fueros de protección ante los siguientes casos:

- Gestión de autorización de despido de trabajadora en estado de embarazo o en período de lactancia.
- Denuncias por persecución sindical y prácticas laborales desleales.
- Autorización de despido de personas aforadas conforme el artículo 367 y cualquier otra disposición tutelar del fuero sindical en instituciones del Estado.
- Gestión de autorización de despido para el trabajador denunciante del hostigamiento sexual. “Casos de denuncias por hostigamiento sexual y laboral, cuando en la empresa exista solo una persona trabajadora, haya de por medio una relación de empleo doméstico, o la empresa no cuente con procedimiento interno”.

Cada uno de los trámites anteriores conlleva un proceso determinado, todo lo cual se estará tratando a continuación para iniciar con el abordaje del debido proceso administrativo ante la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo. Sin perder de vista que el tema central versa sobre las gestiones de despido, es importante conocer los trámites internos que lleva esta Dirección en relación con los fueros de protección.

Los procesos administrativos se verán, además, en cotejo con los convenios internacionales, dentro de los cuales se podrán citar inclusive convenios no ratificados por nuestro país en el sentido de que, pese a no tener una ratificación, se constituyen en instrumentos con superioridad a las leyes. Al respecto, Montero (2016), en su artículo, manifiesta lo siguiente:

En sentencias, como las N.º3495-92 y 5759-93, afirmó que estos instrumentos, vigentes en el país de acuerdo con lo indicado en el artículo 48, complementan el ordenamiento jurídico a nivel constitucional al integrarse al más alto nivel, al formar parte del bloque de constitucionalidad. Este bloque se refiere a la presencia de normas a las cuales remite la propia Constitución de manera expresa o implícita, aunque no constituyen parte de ella de modo formal.

Son una especie de parámetro normativo de validez constitucional, a la luz del cual se analizan las leyes y demás normas jurídicas que cuyo análisis de constitucionalidad se pretende.¹⁰ Así, el derecho internacional de los derechos humanos forma parte de este bloque de constitucionalidad, de manera que no existe duda de la importancia que tienen los convenios de la OIT en el ordenamiento costarricense, que vienen a regular las condiciones mínimas del derecho humano al trabajo. Al formar parte del bloque constitucional e incluso, estar por encima de la Constitución cuando dan mayores garantías que ésta, los derechos son amparables tanto por medio de la jurisdicción ordinaria como por la vía constitucional.

2.6. Trabajadoras embarazadas o en período de lactancia

La Organización Internacional del Trabajo dispone para esta materia del Convenio número 183, denominado Convenio sobre la Protección de la Maternidad (2000), el cual no se encuentra ratificado por nuestro país. Este convenio trata sobre la protección a la salud de la mujer y del hijo. Indica que toda mujer a la que se aplique el presente Convenio tendrá derecho, mediante presentación de un certificado médico o de cualquier otro certificado apropiado, según lo determinen la legislación y la práctica nacionales, donde se indique la fecha presunta del parto, a una licencia de maternidad de una duración de al menos catorce semanas. También prevé las licencias de complicaciones o enfermedades.

Se prohíbe, al empleador, que despida a una mujer que esté embarazada o durante la licencia mencionada o después de haberse reintegrado al trabajo durante un período que ha de determinarse en la legislación nacional (período postparto), excepto por motivos que no estén relacionados con el embarazo, el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia. La carga de la prueba de que los motivos del despido no están relacionados con el embarazo o el nacimiento del hijo y sus consecuencias o la lactancia incumbirá al empleador.

Así mismo, ordena el convenio que todo miembro debe adoptar medidas apropiadas para garantizar que la maternidad no constituya una causa de discriminación en el empleo. Así entonces

se verá cómo el procedimiento administrativo de Costa Rica cumple con el objetivo de la OIT (Organización Internacional del Trabajo).

En lo que respecta a trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, el Departamento Legal de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo ha previsto distintas situaciones en las que se puede ver involucradas una persona que goza de dicha protección, todo en procura de proteger el empleo de la persona embarazada o en lactancia desde todos los escenarios posibles.

Dentro de dichos escenarios, actualmente, se tiene así el despido por el cometimiento de una causal de despido, una terminación de la relación laboral por acuerdo de partes o inclusive una terminación de la relación laboral por causas ajenas a las partes.

En ese sentido, se debe indicar que el artículo 94 del Código de Trabajo, no hizo distinción alguna entre las situaciones anteriormente descritas, pues, si se observa con detenimiento el artículo 94 de dicho cuerpo normativo, se encontrará con la prohibición de despido y con la obligatoriedad de acudir ante la Dirección Nacional e Inspección de Trabajo cuando exista ese tipo de fuero, pero no se indica ante cuáles situaciones acudir.

Se empezarán a analizar las posibles formas de terminación de relación laboral que involucren algún trámite ante la Dirección Nacional de Inspección. Para ello, primero, se determinará la siguiente pregunta:

2.6.1. ¿La obligatoriedad de acudir ante la DNI para despedir a una persona embarazada o en lactancia aplica solo para el sector privado?

Esta pregunta ha tenido su lógica, si se piensa que, en el sector público, se tiene todo un trámite para poder despedir a los funcionarios *per se* (Regulado actualmente en la Ley de Empleo Público) algunos pensarían que ya no sería necesario acudir aun así ante la Dirección Nacional de Inspección; no obstante, el Dr. Eric Briones Briones, quien, a su vez, funge como el jefe del Departamento Legal de la Inspección de Trabajo, indica que, pese a que la norma no hace distinción entre sectores público y privado, ya la Sala Constitucional ha resuelto, que la

obligatoriedad de acudir ante la Dirección de Inspección es para ambos sectores, citando al efecto los votos de la Sala Segunda número 633 del año 2005 y de la Sala Constitucional 4655 del año 2016 (Briones, Revistas Sala Constitucional Poder Judicial de Costa Rica, 2021).

En este sentido, se informará el aporte hecho por la Sala Segunda, el cual llama poderosamente la atención, pues la misma pondera la estabilidad laboral de los funcionarios públicos versus el cumplimiento de un requisito para que el despido sea legal, tal y como se desprende a continuación:

El hecho de que la Sala Constitucional haya realizado este acercamiento al tema no impide a la jurisdicción laboral ingresar al análisis del artículo 94 ibídem desde el punto de vista de la eficacia del despido de una trabajadora en estado de lactancia, cuando no se ha cumplido ese trámite, visto el punto ya no a partir del principio de estabilidad laboral de los funcionarios públicos, sino del cumplimiento de un requisito de eficacia para que el despido resulte un acto legal. En este sentido, esta Sala considera que el artículo 94 del Código de Trabajo no excluye a las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia del sector público, por lo que entrar a distinguir la naturaleza del empleador es crear una distinción que la ley no hace, encontrándose impedida la jurisdicción de trabajo de desaplicar normas con rango de ley que no han sido declaradas inconstitucionales. Si los requisitos para el despido de una trabajadora embarazada o en estado de lactancia son igualmente aplicables a los empleadores privados o públicos, como aquí se sostiene, en el caso bajo examen se echa de menos el cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 94 supracitado, por lo que el despido no puede ser eficaz, porque el acto administrativo por el que lo determinó no cumplió con requisitos de eficacia, y por tanto de validez, pues ambos son complementarios entre sí, porque para que un acto administrativo, como lo es el de despido de un servidor público sea eficaz, debe ajustarse a ciertos requisitos establecidos; (...) (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, 2005-00633).

En apego a lo anterior, es importante traer a colación lo manifestado por el Dr. Eric Briones Briones sobre la terminología, quien hace la distinción entre sector público y Estado, en el siguiente sentido:

Dentro del Manual de Procedimientos de la Inspección de Trabajo vigente, se utiliza la denominación público y no estatal, como se había denominado en un primer momento, con el fin

de evitar que se interpretara, que había exoneración de las instituciones no Estatales; de allí que se debe entender la competencia para todo el sector público en general, entendiéndose dentro de éste, al Poder Ejecutivo y sus dependencias, administración descentralizada, empresas públicas del Estado, municipalidades, universidades Estatales, Caja Costarricense de Seguro Social, los Poderes Legislativo y Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones y sus dependencias, así como órganos auxiliares del Poder Legislativo: Defensoría de los Habitantes, Contraloría General de la República y algunas otras entidades cuyas leyes así lo dispongan: ICE, RACSA, BPDC, CORREOS DE COSTA RICA, S.A., ARESEP, JASEC, ESPH, INS, etc. (Briones, Revistas Sala Constitucional Poder Judicial de Costa Rica, 2021).

De modo tal que debe entenderse que cualquier trabajadora embarazada o en lactancia, sea cual sea su empleador, va a estar cubierta bajo el Régimen que se establece en el Código de Trabajo y sí o sí, para efectuar el despido tendrá que tramitarse ante la Inspección de Trabajo, pues de lo contrario el despido será ilegal, independientemente del lugar donde labore.

Tal y como se comentó al inicio del presente trabajo, el Código de Trabajo se refiere a una protección general y no es si no con el Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo y las circulares emitidas por el Departamento de Asesoría Legal, que se llegaron a establecer los procedimientos para los distintos caminos que pueda tomar una relación laboral cuando involucre a una mujer embarazada o en período de lactancia.

2.6.2. El despido de una trabajadora persona embarazada o en lactancia, cuando labora en el sector público.

Partiendo de que existe claridad con que debe gestionarse un despido ante la DNI, cuando exista fuero de protección en el sector público, se debe indicar que las personas trabajadoras del sector público, tiene relaciones estatutarias, al respecto la Sala Constitucional, ha definido dichas relaciones como:

Según la propia jurisprudencia de la Sala Constitucional, de conformidad con los artículos 191 y 192 de la Constitución Política, la relación de empleo público entre el Estado y sus servidores se rige por principios específicos de una llamada “relación estatutaria” (Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N°00231 - 2018).

Mientras tanto, el Manual de Procedimientos legales de la Inspección de Trabajo ha incluido dicho principio, refiriéndolo del siguiente modo:

Cuando se observa el régimen del servicio público, claramente se establece que para poder cesar en su cargo a una funcionaria, debe esgrimirse la existencia de una falta grave y demostrarla a través de un procedimiento administrativo, llamado en la doctrina “régimen estatutario” y derivado de los artículos 191 y 192 de la Constitución Política: Sobre este tema Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No.2005-00597), resolvió:

En cuanto a las relaciones de empleo público, esta Sala y la Constitucional, de manera reiterada han indicado que rigen los principios propios de una relación de naturaleza pública, que pueden ser no solo distintos a los que rigen las relaciones de empleo privado; sino, inclusive, contrapuestos a estos. (...) En razón de lo anterior, los principios propios de las relaciones laborales privadas, como el de primacía de la realidad que invoca la recurrente, pueden verse desplazados en el Sector Público, ante las necesidades del servicio público o ante principios, como el cardinal de legalidad, al cual están sujetas, en su actuar, las diferentes administraciones públicas, tanto centralizadas como descentralizadas. El principio de legalidad está contemplado en el artículo 11 de la Constitución Política y fue desarrollado en los numerales 11 y 13 de la Ley General de la Administración Pública; y, por él, todos los actos y comportamientos de la Administración deben estar previstos y regulados por norma escrita, con pleno sometimiento a la Constitución, a la ley y a todas las otras normas del ordenamiento jurídico sectorial público. En su esencia, conlleva una forma especial de vinculación de las autoridades e instituciones públicas al ordenamiento jurídico y, en consecuencia, a la Administración solo le está permitido lo que esté constitucional y legalmente autorizado, en forma expresa

y, todo lo que así no lo esté le está vedado realizarlo (Consúltense, además, las sentencias de esta Sala números 322 de las 10:10 horas del 13 de junio del 2001 y 524 de las 10:05 horas del 24 de junio del 2004).

El hecho de que exista un procedimiento investigativo para los funcionarios públicos que le garantiza, las bases fundamentales de defensa, los recursos y remedios procesales esenciales, es lo que lleva al juzgador a cuestionar, la obligatoriedad de acudir a la DNI para despedir a una trabajadora (Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2023).

Así entonces, existe claridad en que los empleados públicos gozan de una estabilidad laboral, dentro de la cual se tiene la seguridad jurídica de que, en caso que se desee despedir a un funcionario o funcionaria, debe existir un proceso previo para constatar la falta, aún y tratándose de las faltas de mera constatación.

Tratándose del Sector Público, si nos remitimos al Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo, en el apartado 3.2, se establece la denominada Gestión de autorización de despido de trabajadora en estado de embarazo o lactancia en instituciones del Estado y se encuentra regulado como un procedimiento de excepción:

El proceso inicia con la interposición de una solicitud acompañada de una copia certificada del expediente administrativo tramitado en el sector público (el expediente disciplinario). Una vez recibido, la jefatura legal traslada el expediente al asesor o asesora legal, para que revise detalladamente el expediente administrativo que se ha aportado junto con la solicitud. La labor de la persona asesora legal será la de verificar que el expediente se haya tramitado conforme a derecho, sea que no existan estados de indefensión o violaciones a los derechos de las personas que se desean despedir, todo esto sin entrar a analizar el fondo.

Si el procedimiento administrativo llevado en el lugar de trabajo de la persona que se pretende despedir, está ajustado a derecho, se indica a la jefatura regional mediante un oficio. La jefatura procederá a realizar una resolución final.

Anteriormente, en la resolución final, se indicaba que se homologaba lo actuado, o bien, que se autorizaba el despido, por la parte gestionante, de hecho, al día de hoy, el Manual de Procedimientos Legales continúa indicando que la jefatura regional “homologa” el despido. No obstante, se ha ido cambiando en la práctica el criterio y se ha observado que la Dirección no puede homologar. Tal y como lo indica la jefatura legal, específicamente el Dr. Eric Briones Briones (Briones, Revistas Sala Constitucional Poder Judicial de Costa Rica, 2021), la labor de la Dirección Nacional de Inspección es verificar 3 aspectos:

- 1) La verificación de la existencia de un efectivo cumplimiento del procedimiento interno institucional, para lo cual deben enviar las pruebas respectivas, el ente gestionante;
- 2) Que no existan conductas discriminatorias; y
- 3) Que el despido sea por causa objetiva, o sea que exista de por medio causa justa para un despido, sin responsabilidad patronal, como refiere el artículo 94 del Código de Trabajo.

Por ende, la resolución final que emite la jefatura indicará que no se encontraron motivos discriminatorios, subjetivos y que se ha cumplido con el debido proceso. Sin embargo, en caso de que la persona asesora legal encontrara que no se cumplió alguno de dichos requisitos, el manual aduce lo siguiente:

Incumplimiento de derechos: Cuando se determine que el procedimiento administrativo violentó alguna garantía procedimental y se detectaron conductas discriminatorias; se nombrará un órgano de investigación a efecto de aplicar el procedimiento estipulado en el Capítulo 3, sección 3.2. de este manual.

Esto quiere decir que el proceso pasaría a manejarse como los del sector privado que se verán a continuación, pues al nombrarse un órgano de investigación, el proceso de despido quedaría absolutamente a criterio de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo. Por tanto, surge la duda de si existe la posibilidad de estar en presencia de un posible caso prescrito, por ejemplo. Ante ello, se considera que, si bien es cierto, no se encuentra regulado dicho tema, el instituto de la prescripción podría ser totalmente aplicable como defensa del trabajador, a quien no

se le puede achacar la responsabilidad de un procedimiento interno mal hecho por la parte gestionante.

2.6.3. El despido de una trabajadora persona embarazada o en lactancia cuando labora en el sector privado.

Éste es un proceso de investigación, el cual va a asegurar a la persona trabajadora que se desea despedir, se le van a cumplir las garantías del debido proceso que le faculta la ley. Además, asegura, a ambas partes de la relación laboral, la objetividad del caso al ser la Dirección de Inspección de Trabajo un tercero imparcial.

El proceso inicia con la presentación de una solicitud formal con todos los requisitos establecidos en el Apartado 3.1.2 del Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo. Evidentemente, al tratarse de una solicitud de despido por una causal, deben aportarse todas las pruebas que la parte gestionante considere pertinentes.

Una vez recibida la solicitud en forma, la jefatura nombrará a un Órgano de Investigación, por lo general compuesto por 3 inspectores de trabajo, pero de conformidad con el Artículo 3.1.2, inciso c) del manual, podrá ser de 2, 3 inspectores o hasta unipersonal, lo cual queda a criterio del jefe regional o de la coordinación de la oficina.

El órgano realizará un citatorio para la comparecencia oral y privada, en la que se evacuará la prueba tanto de cargo como de descargo. La comparecencia es similar a una audiencia judicial, pues primero que nada se da la posibilidad de conciliar, (con la diferencia de que la dirección no homologa los acuerdos conciliatorios, sino que la partes deben acudir ante el Departamento o Centro de Conciliación de su preferencia si así lo desean), en el caso que se concilie, como venimos indicando que como la DNI no puede homologar, lo que hacen las personas inspectoras es hacerlo constar y emitir la solicitud de archivo realizada por la parte gestionante, todo mediante un acta.

De continuar con el procedimiento, sea si no hubo acuerdo de partes, se leen los hechos denunciados y se le da la palabra a las partes para que manifiesten lo que a bien deseen. En este

apartado, se le toma la declaración a la parte trabajadora sobre los hechos, entre los que puede negarlos, aceptarlos o, inclusive, aclararlos con su versión.

Posteriormente, se pasa a la recepción de la prueba, tanto documental que puede ser ofrecida antes o durante la audiencia, como posterior si es una prueba para mejor resolver. En la prueba testimonial, se da la oportunidad a la parte que la ofrece para hacer sus preguntas, a la parte gestionada y al órgano de investigación, el cual puede solicitar aclaraciones y preguntar lo que se requiera, en relación con los hechos denunciados únicamente, para tener una amplitud del caso. Los testimonios siempre se reciben bajo fe de juramento.

Aunado a ello, se cumple con el principio de intermediación, pues el órgano que lleva el caso será el mismo que lo continúe hasta la terminación del mismo.

Finalmente, levanta un acta, donde se hagan constar las actuaciones y deberá firmarse por las partes presentes y por último se da la etapa de conclusiones, la cual se puede dar por escrito dentro de un plazo prudencial de 3 días o bien oral en el mismo acto.

De la investigación realizada (la audiencia más el análisis del expediente), el Órgano de Investigación emite un informe llamado informe de investigación, donde va a indicar a la jefatura los hallazgos encontrados en el proceso realizado, así como el análisis de cada una de las pruebas, para que finalmente emitan su recomendación, sea si se acoge o no el despido. De igual forma, si hubiese sucedido una conciliación y la parte gestionante solicitara el archivo, el informe recomendaría el archivo explicando las razones del mismo.

El informe pasa a la jefatura, la cual entregará junto con el expediente a la persona asesora legal para que realice la resolución de autorización o no del despido de la persona aforada, o bien, el archivo del proceso.

Como se observa de la descripción antecedente, el proceso es realmente completo al realizarse por medio de un órgano de investigación imparcial garantiza a las partes la objetividad del caso.

2.7. El despido de una trabajadora persona embarazada o en lactancia cuando hay un cese de labores por causas ajenas a las partes, vencimiento del contrato u obra o mutuo acuerdo.

Para realizar una gestión cese de contrato de trabajo de trabajadora embarazada o en período de lactancia, se debe tramitar según lo indicado por el Dr. Eric Briones Briones, en su condición de jefe del Departamento Legal de la Inspección de Trabajo, en la circular de actualización de manual que emitió en el año 2018, denominada "Atención que debe darse a las solicitudes de autorización de cese de trabajadoras en estado de embarazo o periodo de lactancia, en los casos por vencimiento del plazo del contrato; finalización de la obra o cierre definitivo de la empresa; por mutuo acuerdo, lo anterior plasmado en la circular DNI-CIR-0919-2018.

Dicha circular inicia indicando que el trámite de marras no se encuentra contemplado en el Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo, razón por la cual se crea la directriz que complementa el mismo; posteriormente nos hace referencia que estos procesos no deben rechazarse *ad portas*, de conformidad con lo dispuesto por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.

Para entender lo anterior, es importante saber que el Código de Trabajo, en su artículo 94, solo establece la posibilidad de despedir a una trabajadora embarazada o en período de lactancia por alguna causal de despido, como ya se indicó con anterioridad, sea por una causal de despido debidamente indicada en el Código de Trabajo, de modo que, en casos como el presente, que no existe una causal imputable a la trabajadora, no existía la posibilidad de proceder con otra forma de terminación del contrato.

Sin embargo, existen situaciones en las que no queda más que dar por terminado el contrato de trabajo que no necesariamente sea por causales que ameriten un despido. Estas situaciones pueden ser, en su mayoría, ajenas a la parte trabajadora, por ejemplo, problemas financieros que obligan a la empresa a cerrar una sede o la empresa en total, casos donde muere la parte patronal en caso de que sea una representación física y, con ella, decaiga la empresa, casos de empresas a las que les cierran los contratos que las mantenían vigentes en el mundo laboral, etc.

Se pueden nombrar incontables situaciones por las cuales un contrato puede terminar sin responsabilidad para la trabajadora, en donde claramente surge una imposibilidad material, para la

parte empleadora de mantener la relación laboral, tal cual se pactó al inicio e inclusive puede haber hasta imposibilidad de trasladar a la persona aforada a otro puesto de trabajo, similar al contratado.

De existir una situación como la ilustrada anteriormente, si la empresa o persona empleadora tiene a alguna trabajadora gozando de un fuero de protección, no puede simplemente despedirla y ya, pues se requiere de la comprobación de la situación para que la parte patronal pueda eximirse de la responsabilidad; la parte patronal, en casos comprobados, debe dar por terminado el contrato, pero sin responsabilidad para la trabajadora, sea con el debido pago de las indemnizaciones salariales que le correspondieran: preaviso y cesantía y las que de todas formas le hubiesen correspondido honrar, sean las prestaciones irrenunciables aguinaldo y vacaciones adeudados.

De esta manera, en estos casos sin causales de despido, anteriormente, eran presentados ante la Dirección de Inspección y la parte patronal llamaba “solicitud de autorización de despido con responsabilidad patronal” (al no haber una causal conforme el artículo 81), lo que sucedía en esos casos era que la Inspección de Trabajo no podía tramitarlos, pues no estaba legitimada para autorizar o no, un despido en dichas condiciones. No obstante, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha indicado a la Inspección de Trabajo que debían atenderse y, por esta razón, mediante la Circular número DNI-CIR- 0919-2018, se indica que no deben rechazarse, sino admitirse y se manejan de la siguiente forma:

2.7.1. El procedimiento administrativo

El trámite que se debe llevar a cabo al admitir una solicitud de cese, mal llamada autorización de despido, es diferente al proceso en que sí existe una causal. En este tipo de situaciones, el trámite es más sencillo y expedito, pues la jefatura debe nombrar a uno o varios inspectores de trabajo para que éstos se apersonen al lugar y, mediante una visita inspectiva, puedan verificar en el centro de labores, si la gestión patronal **obedece a una decisión objetiva y que no existen motivos discriminatorios**, entendiendo por causa objetiva una situación externa, que no alude ni tiene que ver en forma directa con la persona en cuestión ni en su condición como tal (embarazada o en lactancia).

En dicha visita inspectiva, el inspector de trabajo asignado podrá revisar la documentación aportada al expediente, visitar el lugar de trabajo, realizar una inspección ocular de las

instalaciones y entrevistarse con los trabajadores que estime necesario, así como con la parte patronal o un representante de este de conformidad con el artículo 5 del Código de Trabajo. Así las cosas, las personas aforadas en este tipo de procedimientos podrán tener una certeza y claridad jurídica, con respecto a que la gestión manifestada por el patrono ha sido revisada por una autoridad administrativa.

De dicha visita, el inspector o inspectora deberá consignar, en un informe dirigido a la jefatura correspondiente, un desglose de sus actuaciones, es decir, deberá indicar cuándo procedió a realizar la visita, si hizo entrevistas o acudió a otro tipo de prueba. Además, deberá indicar las manifestaciones que le fueron hechas y que considere relevantes, y por último, indicar su análisis del caso, en el cual, de considerarlo así, confirmaría que no existe ningún acto discriminatorio y que la decisión patronal de rescindir el contrario no corresponde a una decisión subjetiva.

2.7.2. Terminación de la relación laboral de trabajadora con fuero de protección de maternidad o lactancia, cuando existe mutuo acuerdo de partes

En los casos de la terminación de **contrato por mutuo acuerdo de partes** cuando existe fuero de protección de trabajadora embarazada o en período de lactancia, se debe proceder de igual forma, sea con la Circular número DNI-CIR- 0919-2018, que es la circular que hace referencia a este tipo de situaciones. Es necesario tomar en cuenta que esta situación ha sido un tema delicado, pues, como bien se sabe, ha sucedido que relaciones de trabajo terminen de “común acuerdo” cuando en realidad es un despido disfrazado. Por ello, hay que tener especial atención cuando las partes gestionan este tipo de trámites.

Antes que nada, se desea indicar que, en una primera fase, no era permitido por el Departamento de Relaciones de Trabajo (departamento encargado de realizar las conciliaciones entre patronos y trabajadores) que se realizara una conciliación cuando existía una trabajadora embarazada, o en período de lactancia, esta limitante era porque le Departamento de Asuntos Jurídicos de Ministerio de Trabajo consideraba que no era permitido realizar conciliaciones con trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia, por esa razón en la Circular número DNI-CIR- 0919-2018, se nos indicaba que en relación con este tipo de conciliaciones, nos atuviéramos

al pronunciamiento existente del Departamento de Asuntos Jurídicos, manifestándose de la siguiente manera: *“En el caso que sea por mutuo acuerdo de partes, deben estarse al pronunciamiento de la **DAJ-AER-OFP-158** del 9 de mayo del año 2018”*.

De forma tal que, si existía un proceso en el Departamento de Inspección, por ejemplo, una Gestión de despido de trabajadora embarazada, y la trabajadora deseaba renunciar, no era permitido que se le direccionara hacia una conciliación con el Ministerio. En ese sentido, la circular DAJ-AER-OFP-155-2018 consideraba, en ese entonces, la siguiente posición:

A pesar de lo planteado por quien consulta, seguimos sosteniendo el criterio en torno a que, no es conveniente aplicar en la sede administrativa de este Ministerio la solución alternativa al conflicto (mediación, conciliación), en los casos de trabajadores protegidos por un fuero de protección especial, ya sea que se encuentren tramitando un proceso ante la Inspección de Trabajo o bien que plantee una consulta de conciliación en el Departamento de Relaciones de Trabajo. Como se ha expuesto en diferentes pronunciamientos de esta Dirección Jurídica, los trabajadores que se encuentran protegidos por un fuero especial de protección, son trabajadores que por sus propias características y condiciones son vulnerables y susceptibles de ser discriminados por los patronos, de ahí que el legislador patrio y diversos convenios de la Organización Internacional de Trabajo les protegen de manera especial, con la finalidad de equilibrar la balanza en procura de su derecho de estabilidad en el empleo y por ende evitar que sean víctimas de despidos injustificados, pues no es posible ocultar que en la práctica laboral a muchos patronos no les resulta productivo mantener este tipo de trabajadores en sus empresas.

Sin embargo, el Departamento de Asuntos Jurídicos tuvo un cambio de criterio, el cual resultó beneficioso para las personas que deseaban poner término a la relación laboral aún y cuando tuvieran fuero de protección. De modo tal que reconsideró la posibilidad de que las personas pudieran dar por terminada su relación laboral, siendo más acorde con el artículo 86 del Código de Trabajo que reza:

“El contrato de trabajo terminará sin responsabilidad para ninguna de las partes por las siguientes causas: (...)”

c. *Por mutuo consentimiento*” (Código de Trabajo. Ley No.2 (Última reforma en ley no.9343), 2003).

Cuando el Departamento de Asuntos Jurídicos cambia de criterio y contempla, que este nuevo criterio ha sido basado en los artículos 456, 457, 458 y 459 del Código de Trabajo, que, de un nuevo análisis, considera que sí es posible que una persona con este fuero pueda solicitar una terminación de contrato mediante la figura de la conciliación; dichos artículos indican que la conciliación, la mediación y el arbitraje serán utilizados prioritariamente como instrumentos de paz entre las partes y para la sociedad y que extrajudicialmente, con la intervención de mediadores del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o de un centro de resolución alterna de conflictos, podrán transigirse entre las partes los derechos en litigio, salvo los derechos o derechos irrenunciables, indisponibles e indiscutibles de las personas trabajadoras.

La modificación de dicha posición quedó plasmada, en lo que interesa, de la siguiente forma:

Nuestra posición ha sido radical, en el sentido de no permitir la posibilidad de conciliar, cuando un patrono pretende violentar un fuero especial mediante un despido sin la respectiva autorización, pues en su momento se consideró que hacerlo implicaría transgredir el espíritu de la norma, la cual consiste en no permitir el despido de trabajadores que por su propia naturaleza son vulnerables a este. No obstante, llevando a cabo nuevamente el análisis según lo expuesto por su persona y tomando en consideración los artículos 456, 457, 458, y 459 del Código de Trabajo, consideramos que, resulta legalmente posible, que un trabajador protegido por un fuero especial pueda conciliar para finalizar la relación laboral, cuando de manera voluntaria decida renunciar a su puesto de trabajo o bien, decida hacerlo por mutuo acuerdo con el patrono, lo cual NO debe ser interpretado como sinónimo de renunciar a un fuero de protección especial, sino, debe corresponder al derecho de todo trabajador de decidir cuándo poner fin a su relación laboral de manera voluntaria sin que medie coacción alguna y a partir de sus intereses personales, que puede ser materializada con la intervención del Departamento de Relaciones de Trabajo del MTSS a través de un acuerdo conciliatorio; dejando claro además que, el funcionario conciliador a cargo deberá ejercer un control estricto de

legalidad, de manera tal que, no permita la violación de los derechos laborales indisponibles e irrenunciables del trabajador. (...) Por consiguiente, consideramos viable que las partes puedan conciliar con intervención de este Ministerio, ante los supuestos que nos expone en su consulta, es decir, cuando el trabajador renuncie a su trabajo o las partes deciden poner término a la relación laboral por mutuo acuerdo, por lo que atendemos su solicitud de adición y aclaración en ese sentido.

En virtud de lo expuesto, se modifica la Circular N°DNI-CIR-0919-18 del 11 de octubre del 2018, de tal forma que, si el patrono y la trabajadora en estado de embarazo o en período de lactancia deciden por mutuo acuerdo finalizar la relación laboral, se debe aplicar lo dispuesto recientemente, por la Dirección de Asunto Jurídicos, pudiendo acudir las partes a la Dirección de Asuntos Laborales de este Ministerio, para realizar la conciliación respectiva. En lo demás, la circular se mantiene incólume (Departamento de Asunto Jurídicos, 2019).

De modo tal que en la actualidad, una trabajadora con ese fuero de protección que ya no desee seguir laborando, o bien que, desee llegar a un acuerdo con la parte patronal, puede solicitar al Ministerio de Trabajo una conciliación para dar por terminada la relación laboral o bien, el patrono y la trabajadora lo pueden solicitar aun estando un proceso abierto en la Inspección de Trabajo, aún y cuando sea instaurado por una causal de despido.

2.8. Variables de fueros de protección no incluidas en el Manual de Procedimientos Legales de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo

Es importante mencionar que este tipo de fueros siempre va a tener la tutela de la Dirección Nacional e Inspección de Trabajo, la cual regula el procedimiento por seguir según el caso correspondiente (maternidad o lactancia). Sin embargo, existen situaciones, que el legislador previó en caso de que llegaren a darse, las cuales se encuentran reguladas, en su mayoría, por el Código de Trabajo en los artículos 95 y 96, y se transcribirán para cada situación.

A pesar de que esta situación no se encuentra expresamente regulada en el Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo, la normativa nacional es muy clara al respecto, denominando licencias especiales, las que se den en ocasión de los presupuestos anteriormente mencionados, por tanto partimos de la existencia de fueros de protección, bajo la misma premisa que ocurre para el otorgamiento de licencias, dicho de otro modo, si existe una licencia especial por una razón de vulnerabilidad, existe un fuero expuesto a continuación:

2.8.1. Fuero de protección por madre fallecida de recién nacido.

Cuando existe muerte de la madre durante el parto, o durante la licencia, con el menor sobreviviente, establece el Código de Trabajo, que si, durante el parto, la madre del menor de edad falleciera, el padre biológico tendrá derecho a una licencia especial posparto, cuya beneficiaria era la madre fallecida. El padre del niño o niña recién nacido deberá comprometerse a hacerse cargo de la persona recién nacida.

También se expone que, en ausencia del padre o que éste no se comprometa a hacerse cargo de la persona menor de edad, se concederá esta licencia especial a la persona trabajadora que demuestre que se hará cargo del niño o la niña recién nacido. El Patronato Nacional de la Infancia (PANI) deberá colaborar de forma expedita en este trámite y otorgar una resolución certificada para estos efectos a la persona que se va a hacer cargo de la persona recién nacida y así lo solicite.

Así entonces, se considera que el padre comprometido y certificado por el PANI o la persona trabajadora que en su ausencia se haga cargo del menor de edad, pasará a gozar del fuero de protección que le corresponde, por lo que esta persona tampoco podrá despedirse, sino que deberá de respetarse su condición de aforado.

Resulta interesante que para la persona que ha adquirido el fuero bajo esta situación, su subsidio, será calculado como una licencia especial, que es equivalente al salario que éste posea y que debe ser cubierto en partes iguales entre la Caja Costarricense de Seguro Social y la parte patronal. El tiempo del fuero será el mismo que tendría la madre pendiente al momento del fallecimiento.

2.8.2. Fuero de protección por aborto no intencional

Sobre el escenario de un aborto no intencional por causas biológicas o naturales, o bien parto prematuro; esta variante ha sido introducida al Código de Trabajo, mediante reforma del año 2022 e indica que, si se tratara de aborto no intencional o por causas biológicas y naturales, o de parto prematuro no viable, los descansos remunerados se reducirán a la mitad. En el caso de que la mujer, que ha sufrido el aborto, permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor del concedido, a consecuencia de enfermedad que según certificado médico deba su origen al embarazo o al parto, y que la incapacite para trabajar, tendrá también derecho a las prestaciones de que habla el párrafo anterior, durante todo el lapso que exija su restablecimiento, siempre que éste no exceda de tres meses.

Entonces, es posible encontrarse ante dos escenarios:

- a) La licencia por aborto que genera un fuero de protección equivalente a la mitad del tiempo establecido para un nacimiento del menor, y
- b) La incapacidad por enfermedad como consecuencia del aborto, que al no generar una licencia, sino una incapacidad, a nuestro criterio no genera un fuero de protección.

Una vez transcurrida la licencia, la incapacidad o el disfrute de vacaciones, la persona trabajadora volverá a su puesto y solamente en casos de excepción, debidamente justificados, podrá ser ubicada en otro puesto equivalente en remuneración, el cual guarde relación con sus aptitudes, capacidad y competencia, tal como lo indica el artículo 96 Código de Trabajo, que, para lo que interesa, indica lo siguiente:

Dicho descanso puede abonarse a las vacaciones de ley pagando a la trabajadora su salario completo. Si no se abonara a la persona a quien se le haya concedido, tendrá derecho, por lo menos, a las dos terceras partes de su sueldo o a lo que falte para que lo reciba completo, si estuviera acogida a los beneficios de la Caja Costarricense de Seguro Social y a volver a su puesto una vez desaparecidas las circunstancias que la obligaron a abandonarlo o a otro puesto equivalente en remuneración, que guarde relación con sus aptitudes, capacidad y competencia.

Si se tratara de aborto no intencional o por causas biológicas y naturales, o de parto prematuro no viable, los descansos remunerados se reducirán a la mitad. En el caso de que la mujer interesada permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor del concedido, a consecuencia de enfermedad que según certificado médico deba su origen al embarazo o al parto, y que la incapacite para trabajar, tendrá también derecho a las prestaciones de que habla el párrafo anterior, durante todo el lapso que exija su restablecimiento, siempre que este no exceda de tres meses.

Una vez transcurrida la licencia, la incapacidad o el disfrute de vacaciones, la persona trabajadora volverá a su puesto y solamente en casos de excepción, debidamente justificados, podrá ser ubicada en otro puesto equivalente en remuneración, el cual guarde relación con sus aptitudes, capacidad y competencia (Código de Trabajo. Ley No.2 (Última reforma en ley no.9343), 2003)

Sobre el tema precedente, el Reglamento de la CCSS, específicamente en su artículo 17 y 18 (Reglamento para el otorgamiento de licencias e incapacidades a los beneficiarios del seguro de salud y reforma reglamento del seguro de salud el interior del trabajo, el seguro de invalidez y muerte, la afiliación, instructivo pago prestaciones, etc., 2023) aclara los tiempos de licencia, por ende, de los fueros, pues depende del momento cuando aconteció el hecho:

-Si el menor nace sin vida, pero era mayor a las 36 semanas, se otorga la licencia de maternidad completa.

-Cuando la gestación ha alcanzado las 20 semanas, pero se tiene menos de 36 semanas, el período de licencia se reduce a la mitad.

-Si el aborto no intencional se da con menos de 20 semanas, la incapacidad se maneja como riesgo de enfermedad y no como licencia de maternidad.

Por lo anterior, se considera importante tener los plazos claros y presentes, ya que, en caso de que se presente una situación de este tipo, se pueda definir con claridad cuándo procede un fuero de protección y cuáles son sus alcances, pues tal y como se observa del reglamento supracitado, si por ejemplo el aborto se diera iniciando el embarazo hasta las 20 semanas, no existiría licencia de maternidad y por ende fuero de protección.

2.8.3. Fuero de protección por adopción de menor de edad

En relación con esta licencia, se hace la distinción, de acuerdo con el criterio de las sustentantes, en el tiempo en que durará el fuero de protección, dependiendo de si la adopción es individual o conjunta; de tal forma que se extrae del ordinal 95 del Código de Trabajo que el lapso de la licencia es siempre de 3 meses, de modo tal que si la adopción es individual se otorgará licencia especial de tres meses de forma remunerada al adoptante. Si la adopción es conjunta, se otorgará licencia especial de tres meses, divisible entre las personas adoptantes de común acuerdo, la cual podrá tomarse de forma simultánea o alterna, según decisión de las partes.

En estos casos de adopción, de acuerdo con los parámetros establecidos en el Código de Familia y regulación conexas, la licencia se iniciará el día inmediato siguiente a la fecha en que sea entregada la persona menor de edad. Para gozar de la licencia, la persona adoptante deberá presentar una certificación, extendida por el Patronato Nacional de la Infancia, el Juzgado de Familia correspondiente, o el notario público en su caso, en la que consten los trámites de adopción y su resolución favorable.

2.8.4. Fuero de protección por licencia de paternidad

El análisis de la licencia de paternidad hace considerar la existencia de un fuero de protección ante el trabajo a favor de los padres, a favor de los hombres. Es sabido que, actualmente, el fuero de protección está establecido para la maternidad y lactancia. Por ello, el Código de Trabajo, en el artículo 540, indica expresamente que el fuero de protección de maternidad y lactancia es para la mujer. Evidentemente, cuando nació la norma, no existía ni una idea de que iba a existir una licencia de paternidad, pero los cambios actuales han ido generando o reconociendo derechos donde no existían.

Así entonces, se creó en fecha 5 de mayo de 2022, apenas aproximadamente hace un año atrás la Ley número 10211 denominada “Ley para combatir la discriminación laboral contra las mujeres en condición de maternidad”, la cual trajo la posibilidad de crear esta protección para los padres, pues establece la reforma a los artículos del Código de Trabajo, en especial al artículo 95, que mediante el inciso b) indica lo siguiente:

A los padres biológicos, se les otorgará una licencia de paternidad de dos días por semana durante las primeras cuatro semanas a partir del nacimiento de su hijo o hija; la persona empleadora estará en la obligación de conceder permiso al padre para compartir con su hijo o hija recién nacido y contribuir con su cuidado dentro de los parámetros de dicha licencia. En caso de que esta disposición no se le respete al padre biológico en su trabajo, la parte patronal incurrirá en una falta grave al contrato laboral y, además, deberá retribuir al trabajador en todos los extremos laborales que corresponde según la ley, y agregar a la indemnización la suma de seis salarios (Código de Trabajo, Ley No.2 (Última reforma en ley no.9343), 2003).

De esta forma, se tiene que los padres biológicos tienen una licencia de cuatro semanas en total desde que nace el menor de edad y aunque la ley no establece aún los parámetros con los cuales se medirá la contribución al cuidado del menor. Lo cierto del caso es que la licencia constituye una protección especial durante ese lapso, al igual que ocurre con la licencia de maternidad.

La licencia no se asemeja en nada más a la de maternidad, pues ni siquiera la sanción es igual, una sanción a un patrono que irrespete la licencia de paternidad tiene una sanción pecuniaria:

En caso de que esta disposición no se le respete al padre biológico en su trabajo, la parte patronal incurrirá en una falta grave al contrato laboral y, además, deberá retribuir al trabajador en todos los extremos laborales que corresponde según la ley, y agregar a la indemnización la suma de seis salarios.

Como se puede observar, no menciona que el irrespeto a dicha disposición se pueda considerar una infracción a las leyes de trabajo, pero, según criterio de las investigadoras sí lo es, pues encaja con la prohibición establecida en el artículo 70 inciso i del Código de rito. Ahora bien, para poder contar con dicha licencia, el padre debe estar registrado ante el Registro Civil como tal, lo cual es dispuesto por la Caja Costarricense de Seguro Social en su oficio GM-CCEI-0281-2022-2022:

Dada la imposibilidad material de verificar que el solicitante es el padre “biológico” del menor, el otorgamiento se realizará, hasta nuevo aviso, al padre que se encuentre registrado como tal, ante el Tribunal Supremo de Elecciones, información que debe ser verificada. Para realizar el trámite, el interesado deberá presentar solicitud formal por escrito y bajo fe de juramento,

indicando ser el padre biológico del menor y las fechas en que hará uso de dicha licencia (dos días por semana durante las primeras cuatro semanas a partir del nacimiento del menor).

Dicho oficio también aclara una de las dudas más dadas desde que se dio dicha reforma: el respecto a la escogencia de los días de licencia, ya que, según dispone el oficio, el padre biológico debe indicarlos.

En una investigación realizada por Ortega (2021), se analiza la perspectiva de este fuero desde Ecuador, lo cual sirve de guía como derecho comparado para validar la presente posición. En ese sentido, se determinó que el derecho constitucional, para que los padres obtengan la licencia de paternidad, se incorporó a nivel constitucional en el año 2008, y se hizo efectivo en el año 2015 mediante la reforma al Código de Trabajo.

Al igual que ocurre en nuestro país, el nacimiento debe acreditarse (probarse), manifiesta el autor previamente citado, que una vez agotada la licencia, el trabajador puede pedir una licencia sin goce de salario por un máximo de nueve meses y que en caso de un despido se puede iniciar una acción por despido ineficaz, siempre y cuando se cumpla:

a) Que el despido se produzca por motivo de la licencia, y B) que la separación se dé después del uso de los permisos. Y que ante esos casos el trabajador estaría ante una paternidad reducida, que no se activa si el padre no lo decide, lo que genera un vacío legal, exponiéndose a la amenaza latente de ser desvinculado del trabajo sin poder acceder a una reinstalación ni compensación (Ibid).

Analizado lo anterior, Costa Rica se asemeja a lo expresado por el autor en Ecuador, y es que, en nuestro caso, no se ha regulado lo concerniente a la reinstalación de un padre que haya sido despedido estando en licencia de paternidad, tampoco hemos encontrado jurisprudencia al respecto. Pese a ello, esto no quiere decir que no pueda protegerse y hacerse pública la prohibición de este tipo de despidos, así como la regulación del trámite administrativo ante la DNI.

2.8.5. Fueros de paternidad o maternidad en matrimonios homoparentales

El tema de los matrimonios homoparentales es novedoso, siendo que no se encuentra ni siquiera la posibilidad, dentro del Código de Trabajo, y es que hasta hace muy poco los matrimonios entre personas del mismo sexo no eran permitidos en nuestro país; el reconocimiento

del matrimonio civil de personas sexualmente diversas se originó gracias a la interpretación realizada por la Sala Constitucional de Corte Suprema de Justicia, Resolución N°12782 - 2018.

Al respecto, en fecha del 13 de enero de 2023, ante el Departamento de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se planteó una consulta sobre éste en específico, a lo que este departamento resolvió lo que se transcribe de la siguiente forma:

Con base en todo lo analizado, concluimos que: - Pese a todos los esfuerzos legislativos llevados a cabo para eliminar todo tipo y forma de discriminación, aún no se han hecho las reformas necesarias a la legislación vigente, a fin de que regular beneficios, licencias y permisos especiales en matrimonios igualitarios, también conocidos como matrimonios homoparentales. Esta omisión normativa no nos permite ir más allá, en cuanto a la interpretación, alcances y limitaciones de la norma actual y vigente

- No debe hacerse distinción alguna en la aplicación normativa sobre los derechos que se otorgan a los matrimonios conformados por personas del mismo sexo, en relación con los matrimonios heterosexuales.

- La licencia de maternidad es un derecho reconocido por la normativa internacional, así como la nacional, cuyo fin primordial es otorgar un descanso a la madre, dada su condición, y por el otro lado, garantizar una estrecha relación con el hijo o hija.

- La licencia de paternidad, de igual forma, es un derecho reconocido por la normativa nacional, cuyo fin primordial es acortar la brecha de discriminación entre los derechos de una madre y un padre.

-En este caso en particular, consideramos que se debió de aplicar lo normado en la convención colectiva; lo anterior ya que establece un beneficio mayor para la colaboradora, es decir en este caso el instrumento colectivo está por encima de la ley, ya que este da 14 días naturales, más el día del parto con goce de salario, a los padres por concepto de licencia por motivo de nacimiento de un hijo o una hija. No debió otorgársele ambos beneficios; es decir, el estipulado en la convención colectiva y en la ley, lo anterior debido a que el principio de legalidad establece que los entes y los órganos públicos solo pueden realizar los actos que están previamente autorizados por el ordenamiento jurídico y, en este caso, lo permitido legalmente es lo estipulado en la convención colectiva. Ahora bien, al haber actuado el patrono de buena fe y otorgado ambos

beneficios, no podrá, a posteriori, cobrar de alguna forma a la colaboradora el benéfico extra ya disfrutado, sin embargo, lo anterior no se considera como una costumbre, ya que el patrono incurrió en un error material.

- Como conclusión, le indicamos que, en este caso en estudio, se equipara el derecho de un padre biológico al de una madre no gestante y al ser el derecho en la convención colectiva mayor; este es el que se le debió de aplicar a la colaboradora (madre no gestante) (Criterio No.DAJ-DAE-2081-22 de la Dirección de Asuntos Jurídicos).

Ahora bien, con base en dicho criterio, la Dirección Nacional de Inspección, mediante el Departamento Legal, emitió la Circular DNI-CIR-01059-23, del 25 de abril de 2023, donde se instruye al departamento que no debe hacerse distinción alguna en la aplicación a la normativa sobre los derechos otorgados a los matrimonios conformados por personas del mismo sexo, en relación con los matrimonios heterosexuales, reiterando que se equipara el derecho de un padre biológico al de una madre no gestante, manifestando que así se ha interpretado por el Tribunal Supremo de Elecciones.

Dicho oficio también aclara una de las dudas más dadas desde que se dio dicha reforma (Medina, 2002) con respecto a la escogencia de los días de licencia, ya que, según dispone el oficio, el padre biológico debe indicarlos.

2.8.6. Regulación del fuero sindical y la libertad sindical

Si bien es cierto, este trabajo final de graduación versa sobre las gestiones de despido de las personas aforadas ante la DNI, se considera importante, previo a conocer el trámite administrativo de despido de aforados sindicales, extender el tema en relación con la libertad sindical y su protección.

Tal y como lo define Medina (2002), la protección del fuero sindical constituye uno de los mecanismos de tutela de la libertad sindical concebido en el amparo frente al despido arbitrario de determinados dirigentes o miembros de un sindicato en formación, así como traslados o persecuciones por razón de la actividad sindical. Nuestro Código de Trabajo regula dicha

protección en sus numerales 367 inciso b), 540 inciso 5) y 541 inciso b) y e) que disponen lo siguiente:

ARTÍCULO 367

.- Sin perjuicio de disposiciones más favorables establecidas en virtud de convenciones colectivas de trabajo, las personas que se enumeran a continuación gozarán de estabilidad laboral, para garantizar la defensa del interés colectivo y la autonomía en el ejercicio de las funciones sindicales como mínimo y por los plazos que se indican:

b) Un dirigente por los primeros veinte trabajadores sindicalizados en la respectiva empresa y uno por cada a veinticinco trabajadores sindicalizados adicionales, hasta un máximo de cuatro. Esta protección se brindará mientras ejerzan sus cargos y hasta seis meses después del vencimiento de sus respectivos períodos.

ARTÍCULO 540

- Las personas trabajadoras, tanto del sector público, como del privado, que, en virtud de un fuero especial, gocen de estabilidad en su empleo o de procedimientos especiales para ser afectados, podrán impugnar en la vía sumarísima prevista en esta sección, con motivo del despido o de cualquier otra medida disciplinaria o discriminatoria, la violación de fueros especiales de protección, de procedimientos a que tienen derecho, formalidades o autorizaciones especialmente previstas.

Se encuentran dentro de esa previsión:

5) Las personas cubiertas por el artículo 367 de este Código y cualquier otra disposición tutelar del fuero sindical...”

ARTICULO 541

-Las personas indicadas en el artículo anterior tendrán derecho a un debido proceso, previo al despido, el cual se regirá por las siguientes disposiciones:

b) El debido proceso para el despido de las personas indicadas en los incisos 3), 4), 5) y 6) del artículo anterior, deberá gestionarse ante la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo.

e) Para que sea válido el despido, la parte empleadora deberá comprobar la falta ante el órgano del debido proceso correspondiente y obtener su autorización por resolución firme (Código de Trabajo. Ley No.2 (Última reforma en ley no.9343), 2003).

Tal y como se observa, el Código de Trabajo contempla un fuero especial de protección respecto a trabajadores que ostentan una representación sindical, fuero de protección que lo vemos regulado en los artículos supra citados, para garantizar no solo la estabilidad laboral de las personas funcionarias, ante un posible despido sin fundamento legal o una restricción de sus derechos, sino que con un mayor interés garantizar la protección de los intereses colectivos que representan dichas personas, todo lo cual se denomina *libertad sindical*.

En relación con la protección de la libertad sindical, es posible observar su regulación en distintos instrumentos internacionales que la definen:

- La Convención Americana de Derechos Humanos. Organización de Estados Americanos (2023), en su artículo 16, indica que *“todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole...”*
- Mientras que la Declaración Universal de Derechos Humanos, Asamblea General de las Naciones Unidas (2023) establece, en su artículo 20, que *“toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas”*.
- Convenio No.87, Organización Internacional del Trabajo (2023), que tiende a la tutela de la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, en el artículo 11, que dispone que: *“Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación”*.

- Convenio No.98. Organización Internacional del Trabajo (2023), brinda esta protección mediante el artículo 2, que indica que: *“las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores”*.
- El Convenio No.135, Organización Internacional del Trabajo (2023) reza que *“los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor”*.

Cabe mencionar que los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) supracitados fueron ratificados por nuestro país, por lo cual dicha protección está inclusive sobre la Constitución Política, ya que el artículo 7 de ésta brinda un rango superior a los convenios ratificados.

Así mismo, nuestra carta magna consagra, en su apartado 25, el derecho a asociación, el cual indica lo siguiente:

Los habitantes de la República tienen derecho de asociarse para fines lícitos. Nadie podrá ser obligado a formar parte de asociación alguna”, y el artículo 60 constitucional, prevé el derecho de asociación, como una protección que les garantiza a trabajadores y patronos su derecho a sindicalizarse libremente, con el fin exclusivo de obtener y conservar beneficios

económicos, sociales o profesionales (Constitución Política, Asamblea Nacional Constituyente de Costa Rica, 2023).

De tal forma que, como se observa, la protección va más allá de nuestro Código de Trabajo y la instruida en el artículo 363, el cual define la protección sindical, prohibiendo cualquier acción u omisión que tienda a evitar, limitar, constreñir o impedir el libre ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores, sus sindicatos o las coaliciones de trabajadores, y dando la posibilidad de acudir ante la presente Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, cualquier persona o sindicato que denuncie prácticas laborales desleales.

Considerando lo anterior, la protección dada debe ser suficiente y amplia para que ninguna persona, o institución pueda obstaculizar, obstruir, o interferir, en alguna forma, el desarrollo de la actividad sindical restringiendo sus derechos. Por ello, este apartado adquiere importancia en el presente trabajo, pues se debe observar cuidadosamente cuando existe una gestión de despido que no se esté dando como un impedimento a la libertad sindical.

Ahora, de conformidad con el Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo y las directrices conexas, a la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, le corresponden, en relación con el tema sindical, las gestiones de despidos, tanto en el sector público, como en el privado, pero también le corresponde ver las denuncias de prácticas laborales desleales.

La regulación de este tipo de fueros de protección se llegó a modificar con posterioridad a la reforma procesal laboral, como se indicó anteriormente, como resultado de la labor del Departamento Legal de la Dirección para mantenerse actualizado, de modo tal que, con posterioridad al Manual, se han creado dos instrumentos más: la Directriz Número DNI-DR-557-17 que regula el proceso para el sector público y su adición la Directriz número 2450-19, que regula el proceso en el sector privado. Todo lo anterior para estar al tanto de los mandamientos internacionales tal y como se verá más adelante.

2.9. Prácticas laborales desleales

Aunque no se encuentran reguladas dentro de las materias con fuero de protección establecidas en el artículo 540 del Código de Trabajo, consideran las suscritas que es importante abarcar *grosso modo* el tema en este apartado, para que las personas usuarias del presente trabajo puedan distinguir entre un trámite y otro. Lo anterior parece lógico, pues, en un caso, se habló de despido y, en el otro, de una práctica antisindical, sin embargo, la regulación a nivel interno es similar, por tanto, se trae a colación de modo ilustrativo y para una mejor comprensión académica.

En las denuncias por persecución sindical y o prácticas laborales desleales, se debe considerar que la regulación de la libertad de asociación para fines lícitos posee una protección muy amplia, tanto a nivel nacional, como internacional. En ese sentido, el fin de dicha asociación es representar a una mayoría, a una colectividad en pro del reconocimiento y ejercicio de los derechos laborales.

Por ello, en instrumentos tan importantes como tratados internacionales de derechos humanos, se puede ver reflejado y regulado este derecho, tal y como se extrae en el artículo 16 de la Convención Americana de Derechos Humanos de la Organización de Estados Americanos (2023), el cual indica que *“todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole”*.

De la misma forma, la Declaración Universal de Derechos Humanos de la Asamblea General de las Naciones Unidas (2023) establece, en su artículo 20, que *“toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas”*.

Los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, siendo que el Convenio No.87 de la Organización Internacional del Trabajo (2023) tiende a la tutela de la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, en el artículo 11, dispone que: *“todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación”*.

De tal forma, el Código de Trabajo costarricense, en el artículo 363, estatuyó la protección sindical al prohibir cualquier acción u omisión que tienda a evitar, limitar, constreñir o impedir el libre ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores, sus sindicatos o las coaliciones de trabajadores, y dando la posibilidad de acudir ante la presente Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, cualquier persona o sindicato que denuncie prácticas laborales desleales. Siendo así que la protección es suficiente y amplia para que ninguna persona, o institución pueda obstaculizar, obstruir, o interferir de alguna forma, en el desarrollo de la actividad sindical restringiendo sus derechos.

Así pues, cuando exista una restricción al ejercicio de dicha libertad, tanto la parte interesada, así como un inspector de oficio, pueden denunciar ante la Dirección Nacional de Inspección para que, mediante un proceso, se revise si las actuaciones constituyen limitantes del ejercicio del derecho de representación que los aforados sindicales poseen.

De manera tal que, al ingresar una denuncia, mediante un proceso interno de la Inspección de Trabajo y mediante un órgano de investigación debidamente nombrado por la jefatura o por la coordinación regional, se verifica si existen o no los hechos denunciados. Una vez realizado el proceso, los inspectores de trabajo, conforme el Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo, deben emitir un informe, en el que se recomiende o no declarar con lugar la acción interpuesta. Dicho informe es atendido por el superior, quien trasladará al Asesor Legal correspondiente para que realice su análisis y determine basado en las pruebas del expediente y tomando en cuenta la recomendación de los inspectores de trabajo si se está bajo la existencia de una práctica laboral desleal o un despido discriminatorio.

2.9.1. Fuero sindical en el sector público

Para poder llevar a cabo una gestión de despido ante la DNI, se requiere, previamente, que la parte patronal haya realizado un procedimiento disciplinario para constatar el conocimiento de la falta; lo anterior se debe a que los servidores del estado gozan del principio de estabilidad.

Este principio es conocido como la estabilidad de la que gozan los funcionarios públicos, en el entendido que no puede haber despidos sin justas causas. Al respecto, se ilustra la definición en la siguiente doctrina:

Algunos autores la ubican en dos tipos, la estabilidad Absoluta o Propia y la Relativa o Impropia. Será estabilidad absoluta aquella que por fueros especiales o condiciones excepcionales de los trabajadores el ordenamiento jurídico establece que el mismo no puede ser removido sin una autorización administrativa o judicial o que siendo removido sin seguirse este procedimiento establecido en la ley adquiere el derecho a ser reinstalado en el pleno de sus derechos, también llamada reinstalación in integrum. Por su lado, la estabilidad relativa o Impropia, es aquella a que tienen derecho en nuestro país todos los trabajadores, que ante una libertad de despido por libre voluntad del patrono, tienen derecho a que se les cancelen las indemnizaciones tasadas establecidas en los artículos 28, 29 y 31 del Código de Trabajo, y que, si luego existiese contención y no se probase la causa del despido que se alegó justificado, el trabajador puede ser indemnizado conforme al artículo 82 del mismo cuerpo normativo.⁶

A esta última estabilidad relativa, debemos hacer las respectivas críticas, pues en realidad no existe tal estabilidad en sí, lo que existe es una indemnización por la ruptura abrupta y unilateral tal y como la existente en todo contrato, quien incumple faculta a quien haya cumplido a solicitar el cumplimiento por orden judicial o la resolución contractual con pago de daños y perjuicios, ello no da ninguna garantía de estabilidad, es más estas indemnizaciones de los artículos 28, 29, 31 y 81 del Código de Trabajo corresponden a la establecida en el artículo 63 de la Constitución Política al no existir en Costa Rica, hasta el día de hoy, el seguro de desocupación, de ahí que cuando nos referiremos de aquí en adelante al término de Estabilidad, nos referimos a la llamada estabilidad Absoluta, que tampoco lo es tan absoluta, pues depende el fuero especial y temporal en el cual se encuentra el trabajador en determinado momento de su vida laboral, a la mal llamada relativa o impropia no nos referiremos pues como vimos somos partícipes de que tal y como está definida doctrinalmente no es una estabilidad, sino una indemnización tasada en cumplimiento de un mandato constitucional (Sancho, 2010).

En este mismo sentido, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia indica lo siguiente:

En cuanto a las relaciones de empleo público, esta Sala y la Constitucional, de manera reiterada han indicado que rigen los principios propios de una relación de naturaleza pública, que pueden ser no solo distintos a los que rigen las relaciones de empleo privado; sino, inclusive, contrapuestos a éstos (...) En razón de lo anterior, los principios propios de las relaciones laborales privadas, como el de primacía de la realidad que invoca la recurrente, pueden verse

desplazados en el Sector Público, ante las necesidades del servicio público o ante principios, como el cardinal de legalidad, al cual están sujetas, en su actuar, las diferentes administraciones públicas, tanto centralizadas, como descentralizadas. El principio de legalidad está contemplado en el artículo 11 de la Constitución Política y fue desarrollado en los numerales 11 y 13 de la Ley General de la Administración Pública; y, por él, todos los actos y comportamientos de la Administración deben estar previstos y regulados por norma escrita, con pleno sometimiento a la Constitución, a la ley y a todas las otras normas del ordenamiento jurídico sectorial público. En su esencia, conlleva una forma especial de vinculación de las autoridades e instituciones públicas al ordenamiento jurídico y, en consecuencia, a la Administración solo le está permitido lo que esté constitucional y legalmente autorizado, en forma expresa y, todo lo que así no lo esté le está vedado realizarlo (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N°00627 - 2005).

En virtud de ello, en el sector público, para poder despedir a un trabajador, debe seguirse un procedimiento disciplinario, así está estipulado en la reciente y nueva Ley de Empleo Público. De modo tal que debe realizarse un procedimiento disciplinario primero antes de pasar a la Dirección Nacional e Inspección de Trabajo, pues uno de los requisitos de esta Dirección es presentar el procedimiento administrativo finalizado, donde conste que se ha seguido conforme a la ley. De este modo, al asesor encargado, le corresponde velar porque los motivos por los cuales se desea despedir hayan sido objetivos y no discriminatorios.

Pareciera, en una primera instancia, que, si ya existe un procedimiento administrativo, donde se determine que la persona trabajadora haya cometido la falta que se le acusa, que sería innecesario pasarlo ante la Dirección de Inspección. Sin embargo, lo cierto del caso es que la Dirección no revisa el fondo de asunto, sino únicamente que se hayan seguido los procedimientos establecidos, sea por nombrar algunos, que la persona acusada haya tenido la oportunidad de defenderse, de oponer recursos, de acompañarse por un abogado en la audiencia, entre otros aspectos y revisar que existan motivos reales y demostrables para determinar el incumplimiento del contrato de trabajo y no causales subjetivas.

De esa forma, la DNI mediante circular No.DNI-DR-00557-17, estableció en el Manual de Procedimientos Legales, lo siguiente:

Entonces, la función de la Inspección del Trabajo, se limita sin distinción de sectores, a garantizar la aplicación efectiva del procedimiento interno institucional, fiscalizando que no se produzcan conductas discriminatorias en el desarrollo del procedimiento que causen perjuicio directo, ya que no puede desconocerse que los artículos 367 y 540 del Código de Trabajo, no hacen distinción entre el régimen de empleo público y el privado.

Las disposiciones establecidas por la directriz son las siguientes:

1. Presentación de solicitud acompañada del expediente administrativo: La solicitud de autorización de despido de personas que ostentan un fuero previsto en el artículo 367, como de cualquier otra disposición tutelar del fuero sindical que provenga de una institución pública debe cumplir con los requerimientos previstos para el procedimiento en el Capítulo 2, sección 2.1. de la directriz no. 017-2013 y su adenda, Directriz no. 014 del año 2014. Además, debe adjuntarse el expediente administrativo -debidamente certificado- tramitado en su sede, en donde conste el agotamiento en firme, del procedimiento previsto.

2. La Jefatura Regional traslada la documentación completa ante la persona asesora legal a efecto de que revise detalladamente el expediente administrativo relacionado con la solicitud. La persona asesora verificará, los presupuestos necesarios para determinar que el mismo se encuentre ajustado a derecho y brindará la recomendación necesaria al respecto. Para tales efectos, considerará que se haya agotado y esté notificado el procedimiento institucional de la parte gestionaste que se endilgue causa objetiva y que no existan indicios de discriminación en la gestión.

El resultado del proceso es el siguiente: Si se aprueba, se autoriza la gestión realizada por la entidad patronal, anteriormente se le llamada Homologación del Despido. Sin embargo, la Dirección no lo homologa, pues esa actuación solo la puede hacer un Juez de la República. Ahora solo se autoriza cuando después de una revisión, la persona asesora legal indica que el procedimiento está ajustado a derecho, la Jefatura procede a la aprobación de la gestión mediante resolución final.

En caso contrario, si la persona asesora legal encontrara que el procedimiento llevado a cabo no se ajusta a derecho, que hubo alguna violación del procedimiento o garantías, o bien, que

no existe una causal objetiva, sino una causal que resulta discriminatoria, entonces la jefatura debe nombrará un órgano de investigación (compuesto por inspectores de trabajo) a efecto de aplicar lo estipulado en la directriz no. 017-2013 y su adenda Directriz no. 014 del año 2014, sea realizar el procedimiento disciplinario dentro de la Inspección de Trabajo para garantizar la imparcialidad y evitar que situaciones ilegítimas, se repitan.

2.9.2. Fuero sindical sector privado

Si bien es cierto, en el Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo no se establecía el trámite para este sector, mediante la Directriz número 2450-19 emitida en fecha 10 de octubre de 2019, se hace la indicación de que este tipo de procesos se aplicará lo dispuesto en el manual de marras.

El trámite establecido en el manual de procedimientos es el siguiente:

Se debe presentar la solicitud con los requisitos mínimos de toda gestión, tales como datos de las partes, correo de notificaciones, fundamento legal, hechos claros, precisos y concretos, y documentación relacionada que sirva como prueba, también pueden ofrecerse testimonios. Una vez recibido, se verifica el cumplimiento de requisitos y si está en forma se nombra a un órgano de Investigación. El órgano citará a una audiencia oral y privada, donde se leerán los hechos, se dará la palabra a las partes, se recibirá la declaración de la parte, los testimonios ofrecidos, y cualquier prueba que sea necesaria. Existe la posibilidad de que las partes lleguen a un acuerdo conciliatorio, el cual no lo homologa la Dirección de Inspección, pero deja constancia de ello, para proceder con el archivo del expediente a solicitud de la parte gestionante.

De no llegar a un acuerdo una vez recibida la prueba ofrecida, se pasa a la etapa de conclusiones, la cual podrá hacerse en forma oral o escrita dentro del tercer día. Posteriormente, el órgano emite su informe de investigación en el que recomienda o no el despido.

La Jefatura Regional, mediante la persona asesora legal correspondiente, emitirá con base en dicho criterio, su resolución final en la que se autorice o no el despido.

2.9.3. Fuero sindical en el régimen municipal

Este tipo de fuero conlleva un manejo distinto, pues los empleados municipales se rigen por el Código Municipal, dentro del cual el artículo 159 establece la figura de jerarquía impropia.

De conformidad con dicha normativa, cuando a un empleado municipal se le desea despedir, al igual que el régimen del sector público, visto en el apartado anterior, debe realizarse una investigación, es decir, un proceso disciplinario para constatar la existencia de la falta.

Una vez realizado el procedimiento, y el órgano de investigación ya haya dado el resultado de la misma, en ese momento, si existiera un fuero de protección, la municipalidad debe gestionar, ante la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, la autorización del despido o de la gestión.

En ese momento, de conformidad con la Directriz número DNI-DR-557-17, el jefe regional traslada la solicitud de despido, junto con el expediente administrativo, para que el asesor legal designado, pueda corroborar que se haya cumplido el procedimiento, que sea una causal objetiva y no discriminatoria. Una vez determinado el cumplimiento la jefatura regional, autoriza el procedimiento al órgano decisor (por lo general, el alcalde Municipal) para que éste una vez autorizado por la Dirección Nacional de Inspección, ya pueda notificar a la persona trabajadora del despido.

Regresando al artículo 159 del Código Municipal, una vez que se le comunique a la persona trabajadora sobre la decisión del despido (una vez que se haya autorizado por la DNI), la persona trabajadora podrá presentar los recursos respectivos, siendo el de revocatoria ante el alcalde y el de apelación ante el Juzgado de Trabajo que corresponda por circunscripción territorial. Así se dispone en el numeral:

Artículo 159

Los servidores o las servidoras podrán ser removidos de sus puestos cuando incurran en las causales de despido que determina el artículo 81 de la Ley N.º2, Código de Trabajo, de 27 de agosto de 1943, y las dispuestas en este Código (...) El despido deberá estar sujeto tanto al procedimiento previsto en el libro segundo de la Ley general de la Administración Pública, como a las siguientes normas:

a) En caso de que el acto final disponga la destitución del servidor o servidora, esta persona podrá formular, dentro del plazo de ocho días hábiles, contado a partir de la notificación del acto final, un recurso de apelación para ante el tribunal de trabajo del circuito judicial a que pertenece la municipalidad.

b) Dentro del tercer día, el alcalde o alcaldesa remitirá la apelación con el expediente respectivo a la autoridad judicial, que resolverá según los trámites ordinarios dispuestos en el

Código de Trabajo y tendrá la apelación como demanda. El tribunal laboral podrá rechazar, de plano, la apelación cuando no se ajuste al inciso anterior.

c) La sentencia del tribunal de trabajo resolverá si procede el despido o la restitución del empleado o empleada a su puesto, con pleno goce de sus derechos y el pago de los salarios caídos. En la ejecución de sentencia, el servidor o servidora municipal podrá renunciar a ser reinstalado, a cambio de la percepción del importe del preaviso y el auxilio de cesantía que puedan corresponderle, y el monto de dos meses de salario por concepto de daños y perjuicios.

d) El procedimiento anterior será aplicable, en lo conducente, a las suspensiones sin goce de sueldo determinadas en el artículo 158 de esta ley (Código Municipal, Asamblea Legislativa de Costa Rica, 2023).

Como se observa, el juez de trabajo, actuará como un órgano superior y se convierte así en jerarca impropio, esto quiere decir que no actúa en su condición de Juez Superior de Trabajo cuando resuelve el recurso, sino que se limita a revisar el procedimiento, revisando si fue llevado de conformidad a los principios del debido proceso. El incumplimiento de este trámite ante la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, puede generar la reinstalación con pleno goce de los derechos y el pago de los salarios dejados de percibir como una indemnización (daños y perjuicios).

2.9.4. Fueros de protección de denunciantes de hostigamiento sexual

El hostigamiento sexual es entendido como una práctica desleal en el trabajo, así es definido por el Dr. Eric Briones Briones (Briones, Manual práctico empresarial de relaciones laborales, con la reforma procesal laboral: en conmemoración al setenta y cinco aniversario del Código de Trabajo, 2017), quien continua aduciendo que, en cierta medida, las acciones hostiles, tienen que ver con una figura de poder, además de las posibles conductas humanas que se enmarcan en tales vejaciones, nombrando entre ellas libidinosidad, narcisismo, entre otras (Briones, Manual práctico empresarial de relaciones laborales, con la reforma procesal laboral en conmemoración al setenta y cinco aniversario del Código de Trabajo, 2017).

El fuero de protección de los denunciantes de hostigamiento sexual, nace a raíz de la Ley número 7476, denominada Ley contra Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, de fecha 3 de febrero de 1995, tal y como se mencionó al inicio de este trabajo investigativo.

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

Así entonces, se tiene que una persona que sea denunciante de hostigamiento sexual NO puede ser despedida, salvo por justa causa y mediante un trámite administrativo que debe llevarse a cabo ante la DNI. El procedimiento no se encuentra regulado como tal, pero se considera que se asemeja a los anteriores, pues todos los procesos parten de la verificación o la existencia de una causal de despido.

De modo tal que, si se trata de sector público, se considera que el trámite debe ser al igual que las gestiones de aforados sindicales o aforados por maternidad y lactancia, sea verificando que el proceso disciplinario, se haya realizado con las garantías de ley, revisando que no se violen sus derechos y garantías procedimentales, y muy importante, verificando que el despido sea por causales objetivas.

Tratándose del sector privado, sucedería lo mismo que en los otros trámites de aforados del sector privado, sea la DNI nombraría al órgano de Investigación para que investigue los hechos denunciados.

El procedimiento completo será parte de la propuesta de esta investigación y se extenderá más adelante.

2.10. Denuncias por hostigamiento sexual

Al igual que se ha hecho con los fueros anteriores, de considerar que existe una temática que pueda causar confusión a los lectores de esta investigación, se procede a explicar cómo se llevan a cabo las denuncias de hostigamiento sexual en la DNI:

De previo a ello, es importante recalcar que el Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo define acoso u hostigamiento sexual toda conducta sexual indeseada por quien la recibe, reiterada y que provoque efectos perjudiciales en los siguientes casos:

- a) Condiciones materiales de empleo o de docencia.
- b) Desempeño y cumplimiento laboral o educativo.
- c) Estado general de bienestar personal.

Además, toda conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima en cualquiera de los aspectos indicados.

De este modo, en el año 2010, se estableció que los centros de trabajo deben contar con una política para prevenir, evitar y sancionar ese tipo de conductas indeseadas. En el mismo año, se le dio, mediante esta Ley 7476, la potestad, a la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo, de velar por el cumplimiento de la misma, sea fiscalizar que en los centros de trabajo exista una política y hacerla respetar. Inclusive, existe un procedimiento dentro del ciclo inspectivo ordinario, donde se puede prevenir a las empresas a crear la política contra hostigamiento sexual, y a divulgarla, bajo la sanción de ser acusado ante los Tribunales de Trabajo por incumplimiento.

Sin embargo, pese a que existe la ley que obliga a las empresas y empleadores a tener esa política y existe la infracción a las leyes de trabajo en caso de omisión, la realidad es que, cada vez más, las personas que sufren este tipo de conductas indeseables, temen denunciar, por temor a tener o sufrir represalias que atenten contra su trabajo. Así entonces, el legislador previó esta situación y mediante el artículo 15 de dicha ley, otorga a las personas denunciantes una protección especial:

Artículo 15.- Causales de despido de la persona denunciante. Quien haya formulado una denuncia de hostigamiento sexual, solo podrá ser despedido por causa justificada, originada en falta grave a los deberes derivados del contrato laboral, conforme a las causas establecidas en el artículo 81 del Código de Trabajo. De presentarse una de estas causales, la autoridad superior o la instancia competente tramitarán el despido ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, donde deberá demostrar la existencia de causa justa para el despido. Esta Dirección

podrá autorizar, excepcional y justificadamente, la suspensión de la persona trabajadora, mientras se resuelve el despido.

Cuando se trate de una persona trabajadora doméstica la que presente la denuncia, podrá gestionar ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, su autorización para suspender la relación laboral. El incumplimiento de estas disposiciones constituirá, por parte de la persona trabajadora, causa justificada para terminar, con responsabilidad patronal, el contrato laboral. Quedan exceptuados de las disposiciones establecidas en este artículo, las funcionarias y los funcionarios del Poder Judicial, a quienes se les aplicará lo establecido en su ley orgánica y su normativa interna relacionada” (Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, Asamblea Legislativa de Costa Rica, 2023).

Ahora bien, el proceso administrativo para las personas que gozan de dichos fueros se da como procedimiento de excepción. Esto quiere decir que solo en caso de que se dé una situación, la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo conoce el caso. Dichas situaciones se exponen a continuación.

El proceso interno para cualquiera de las situaciones que se dirán, tendrá los siguientes requisitos:

De conformidad con el apartado número 3.1.2, inciso a) del Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo, los contenidos mínimos de la gestión deben indicar la siguiente información:

- Datos del centro de trabajo: nombre, dirección exacta, actividad desarrollada.
- Datos del patrono o su representante: nombre y apellidos del patrono o representante legal, cédula de identidad, teléfono fijo o móvil donde puede localizarse, correo electrónico. Si se trata de una persona jurídica, debe consignarse el nombre de la razón social y el número de cédula jurídica. Si la solicitud es realizada por una persona distinta al representante legal, debe aportarse un Poder Especial Administrativo. En todo caso, deberá acreditar la legitimación de quien gestiona.

- Información laboral del trabajador- nombre y apellidos del trabajador, dirección exacta de su domicilio o lugar donde se pueda localizar, tiempo laborado, puesto o función desarrollada, fecha de inicio de la relación laboral.
- Fundamento de la solicitud o denuncia: deben indicarse los hechos en los cuales se fundamenta la petición o denuncia, presentados en forma concreta, concisa, clara y precisa. Se debe indicar los nombres y datos personales de los testigos y el patrono o representantes patronales involucrados en los hechos. También debe señalarse las fechas en que ocurrieron los hechos.
- Documentación relacionada: el gestionante podrá aportar toda aquella documentación que sirva de base a su solicitud o denuncia a fin de que sea sometida a la valoración preliminar de la Inspección del Trabajo.
- Señalar medio para notificación (correo electrónico preferiblemente).

2.10.1. Cuando existe procedimiento a lo interno de la empresa.

Sobre este punto, es necesario apuntar que, si una persona denuncia hostigamiento sexual o laboral, la Dirección de Inspección toma la denuncia y se la asigna a una persona inspectora. Esta persona investigará, primero, si en el centro de trabajo existe una política. Si no existe ninguna política, es deber de la Inspección de Trabajo conocer la denuncia mediante el proceso establecido para fueros especiales con el nombramiento de un órgano de investigación, y con la única diferencia de que, en este caso, no se permite la conciliación.

Respecto de la prohibición de la utilización de medidas alternas, se debe citar el apartado 3.1.2 del Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2023), el cual, para lo que interesa, indica lo siguiente: *“Impedimento para conciliar: En investigaciones relacionadas con hostigamiento sexual, se prohíbe la conciliación de conformidad con las leyes N°7476 y N°8805; las recomendaciones de la Defensoría de los Habitantes; y la Directriz 03-2009 de la DNI”*.

Así mismo, pese a que no está regulado, es indispensable la demostración del fuero de protección. Para ello, bastará con aportar una certificación emitida por quien tenga potestad para hacerlo, que indique que efectivamente la persona es denunciante en un proceso de hostigamiento

o acoso sexual. En este sentido, se considera que no es necesario que se aporte la denuncia total, pues es un tema que debe tratarse con confidencialidad. Por lo tanto, basta con comprobar que existe un proceso donde la persona, que se pretende despedir, es denunciante.

En la comparecencia señalada, el citatorio advertirá ineludiblemente que podrán hacerse acompañar de una persona de su confianza a fin de que le proporcione el apoyo emocional o psicológico necesario en las diversas fases del procedimiento. Esta persona de apoyo podrá estar presente en el acto, pero no podrá intervenir ni participar en el mismo, ya que es únicamente con función de acompañamiento.

En caso de que sí exista una política de hostigamiento sexual o de acoso laboral, (dependiendo de lo que se denuncie), entonces, a la persona inspectora de trabajo, le corresponderá prevenirle a la parte patronal mediante un acta de inspección y prevención a través de un proceso ordinario para que la parte empleadora inicie el proceso de investigación. De tal forma, a la Inspección, ya no le corresponde darle seguimiento al caso, pues estaría interfiriendo en las labores del órgano de investigación ya establecido. Lo que sí puede hacer la inspección es prevenir si no se ha cumplido la política que ya se tiene instaurada al efecto.

2.10.2. Relaciones de servicio doméstico

Cuando se trate de este tipo de servicio, por excepción, le corresponderá a la Inspección de Trabajo, la investigación de los hechos denunciados.

El Manual de Procedimientos Legales establece que, en estos casos, la trabajadora doméstica o el trabajador que haya denunciado hostigamiento sexual podrá solicitar, como medida cautelar, la suspensión de la relación laboral con goce de salario mientras se resuelva la gestión. Todo de conformidad con la Ley N°8805, que reforma la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia.

Lo anterior es entendible, pues, al ser un hogar donde se trabaje y no un centro de trabajo, no se puede poner en riesgo a la persona denunciante y la suspensión con goce de salario pareciera ser lo más prudente para evitar que se lleguen a cometer más de las supuestas agresiones sexuales.

2.10.3. Cuando el patrono tiene un único trabajador

De igual forma que con los procesos en los casos anteriores, le corresponde al Inspección de trabajo, en estos casos, realizar la investigación mediante el procedimiento establecido al efecto y señalado al inicio de este apartado.

2.11. Despido de persona menor de edad

La proyección ideal de la sociedad actual, con respecto a una persona menor de edad, es que la misma acceda a la educación y se desarrolle en la misma, hasta alcanzar una profesión, que bien le valga desenvolverse en el plano social; no obstante, el ordenamiento costarricense (Código de Trabajo) contempla la posibilidad que un menor de edad puede laborar sin que medie ningún tipo de permiso de parte del MTSS, ni tampoco de sus padres. Lo cierto del caso es que se trata de una persona que se encuentra bajo cierta vulnerabilidad, en razón de su inmadurez física y psicológica, de tal forma que, por ello, goza del fuero de protección ante acciones patronales que pretendan el rompimiento de la relación laboral.

Cuando se refiere a menores de edad, no se puede entender como trabajo infantil, ya que está prohibido según Convenio número 138 de la OIT, denominado Convenio sobre la edad mínima, del año 1973, en donde según el numeral 2 de dicho tratado, los Estados Partes se comprometen a concertar una edad prudencial para que se admitan los menores en el empleo, de tal suerte podremos citar lo siguiente: “ *Artículo 47 Los contratos relativos al trabajo de los mayores de doce años y menores de quince, deberán celebrarse con el respectivo representante legal y, en defecto de éste, con el Patronato Nacional de la Infancia*” (Código de Trabajo. Ley No.2 (Última reforma en ley no.9343), 2003).

Como corolario, se expone que, en el momento de hablar de trabajadores adolescentes, como bien se apuntó de previo, se hace referencia a personas mayores de 15 años, pero menores de 18 años, ya que el trabajo para menores de 15 años es considerado trabajo infantil y está prohibido. Así también está prohibido trabajos insalubres, peligrosos y jornadas extensas; la anterior información tomada del C138 - Convenio sobre la edad mínima (2023) y del Reglamento para la Contratación Laboral y Condiciones de Salud Ocupacional de las Personas Adolescentes (2023).

Ahora bien, al tratarse de un menor de edad, el despido está prohibido si antes no se ha dado aviso a la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, la cual está facultada para realizar un proceso administrativo, el cual consiste en una investigación para verificar que el despido sea objetivo, o bien, que exista una causal.

El proceso administrativo indica que, una vez que se tenga la solicitud de despido por la parte patronal con todos los requisitos de conformidad al Manual de Procedimientos Legales, la Jefatura Regional nombra a un órgano de investigación, tal y como se ha descrito en los procesos anteriores de fueros. Incluye, los mismos pasos, ya sea el citatorio para la comparecencia, la recepción de pruebas y conclusiones.

Este proceso difiere de los anteriores porque tiene, al igual que con el fuero sindical municipal, un recurso ante el Tribunal de Trabajo, como jerarca impropio. Este recurso evidentemente es solo si se ha dado con lugar el despido. Ahora bien, este proceso no se encuentra regulado mediante ninguna circular posterior al Manual de Procedimientos, no obstante, no es común. Tampoco se regula si la solicitud debe hacer cuando es con responsabilidad o sin ésta.

Las suscritas investigadoras consideran que la solicitud debería hacerse solo si es con justa causa, pues ahí entraría la Dirección Nacional de Inspección para verificar, mediante el proceso, la existencia de una causal. De lo contrario, si se acepta la solicitud sin justa causa, sea porque el empleador desea despedir, a la Dirección, le correspondería actuar como lo hace con los procedimientos del sector público en despidos de personas embarazadas y lactancia, o sea verificando que no haya indicios discriminatorios en razón de la edad y que la decisión sea objetiva.

Sobre la posibilidad de conciliación con el menor de edad, la normativa es ayuna al respecto, no existiendo una prohibición explícita de llegar a un acuerdo conciliatorio durante el proceso de investigación, claro está, con las salvedades de competencias de la DNI, la cual no se puede homologar.

CAPÍTULO III: METODOLOGÍA

3.1 Enfoque metodológico y el método seleccionado

La justificación metodológica de este trabajo, como parte de un análisis documental, consiste en una revisión de literatura, es decir, desde un enfoque metodológico cualitativo. En este caso particular, se basa, en primer lugar, en un escrutinio del Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2023), así como del estudio de directrices, circulares y opiniones jurídicas emitidas por el Departamento de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y jurisprudencia y aporte doctrinario sobre tema de estudio, todo lo anterior con una aparejada interpretación de, tanto de la normativa interna, como del estudio de tratados y convenios internacionales atinentes al tema de marras.

Se debe hacer ver que este proyecto investigativo se apoyó en la utilización del método histórico, descriptivo y explicativo, pues, en la medida como se iba realizando el análisis propuesto en el párrafo, anteriormente, se vio necesario la idea de presentar al lector de este aporte científico, las bases o el escenario legal previo a la incorporación de los fueros de protección, tal y como lo se conoce actualmente con la introducción de la Reforma Procesal Laboral en los artículos 540 y 541 de dicha norma. Por ende, era necesario remontarse a las reformas históricas de la década de 1990 generadas en virtud de generar protección legal a grupos de poblaciones vulnerables, por ejemplo, el sector escogido en el presente estudio.

En este mismo orden de ideas, y siguiendo con el método cualitativo, como parte de los instrumentos por utilizar en este aporte científico, las investigadoras se propusieron generar una entrevista a miembros activos de un sindicato que tuviera relación y participación en la sociedad costarricense, como es el caso del sindicato de la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados.

En lo referente a la propuesta de generar un manual explicativo del procedimiento de marras, la idea es soportar esa necesidad mediante la utilización del método de investigación cuantitativa, en donde, como parte investigadora, se procederá a recolectar información sobre el tema en específico mediante la utilización de dos cuestionarios tipos: uno dirigido al público en general, incluyendo patrono, y el restante para abogados de orden privado, donde las personas

investigadoras recopilan información a través del cuestionario previamente diseñado. Los resultados se desarrollarán en el capítulo correspondiente y los resultados obtenidos se anexarán a este documento mediante la utilización de gráficos.

Considerando lo indicado en forma previa, se pretende llegar a completar un análisis integral del debido proceso administrativo llevado a cabo por la Dirección Nacional de la Inspección General de Trabajo para el despido de las personas indicadas en los incisos 3), 4), 5) y 6) del artículo 540 del Código de Trabajo. Con este trabajo de graduación, se pretende que se constituya en una guía para las personas letradas y administrados que requieran realizar alguna de las gestiones estudiadas y, finalmente, establecer la posibilidad de elaborar una guía de trámite paso a paso, sencilla y dirigida a los administrados sobre el tema en cuestión.

3.2. Descripción del contexto o del sitio donde se lleva a cabo el estudio.

El estudio del presente proyecto de investigación tiene su ubicación en la sociedad costarricense, específicamente, en la realidad histórica del 2023; como se ha mencionado a lo largo de este proceso investigativo, el derecho, como ciencia jurídica, se materializa en la sociedad misma, pues es donde la aplicación de las frías normas adquieren forma; también es la misma sociedad la que genera o, más bien, propicia la avanzada de los cuerpos normativos, los cuales surgieron y respondían a situaciones particulares, pero que, al día de hoy, requieren una modificación, aplicación e interpretación moderna.

En lo que respecta a los fueros de protección elegidos, es decir, 3, 4, 5 y 6 del artículo 540 del Código de Trabajo, para ser tratados en esta investigación, se tiene que la sociedad que los vio nacer mediante leyes especiales, allá por los años noventa, en contraposición con nuestra sociedad actual, que en razón de los procesos de globalización, ha avanzado a pasos agigantados; en lo que se refiere a la composición social, actualmente, estamos frente a un escenario donde, por ejemplo, la mujer está cada vez más inmersa en el mundo laboral, ya no tan precariamente hablando de cuestiones académicas, sino que una gran mayoría de la población económicamente activa son

mujeres profesionales, que deben de fundir su vida profesional, con la vida hogareña, el asunto de la reproducción, el cuidado de los menores en etapa de lactancia, sin que esto signifique una acción para ser agobiada o discriminada en su centro de trabajo.

A lo anterior y como consideración al contexto social donde se desarrolla esta investigación, actualmente, se puede decir que, en nuestra sociedad, todos los días se rompen paradigmas, situaciones que generan escenarios o figuras nuevas en el mundo del derecho, tales como las que se trataron el apartado 2.8 de este trabajo, en donde se habló de variantes ligadas al fuero de licencia de maternidad, como es el caso de la licencia de paternidad, las adopciones de menores de edad y la inclusión de la familia homoparental.

3.3. Las características de los participantes y las fuentes de información

En este trabajo investigativo, se cuenta con entrevistas a miembros activos de un sindicato patronal, la realización de encuestas dirigidas a la población en general y también para abogados litigante; aunado a lo anterior, se respalda con la guía del Dr. Eric Briones Briones, quien ha sido el encargado de instrumentalizar el Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo, mediante directrices, circulares y criterios legales por parte de la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo.

En lo referente a las fuentes de información utilizada, se tiene que, como fuentes primarias, se utilizaron, específicamente, normativas, resoluciones judiciales, jurisprudencia, doctrina y realidad social relacionada con el tema expuesto en los medios de comunicación y foros relacionados.

3.4. Las técnicas e instrumentos para la recolección de los datos

Debido a que el presente proyecto está direccionado desde dos enfoques: el primero, el metodológico cuantitativo, el cual se aclara que se debe a la utilización de medición de opinión a través del instrumento de la encuesta. El cuestionario se elaborará a partir de la aplicación *Google Forms*; en esta plataforma, la información se evaluará y se extraerá mediante porcentajes reflejados en gráficas, los cuales irán aparejados del análisis integral por parte de las investigadoras sobre el tema propuesto.

El otro enfoque, como se indicó en el párrafo previo, es el cualitativo, al cual se le debe sumar la utilización de los métodos histórico, descriptivo y explicativo, teniendo como técnicas e instrumentos para recolectar fuentes de información, tanto fuentes abiertas, como fuentes cerradas; estas últimas gracias al apoyo de la plataforma universitaria y su biblioteca virtual, así como documentación sin publicar, sean directrices y circulares internas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, facilitadas por el Dr. Erick Briones Briones. Finalmente, se intentó una entrevista a miembros del sindicato de la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados.

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1. Análisis

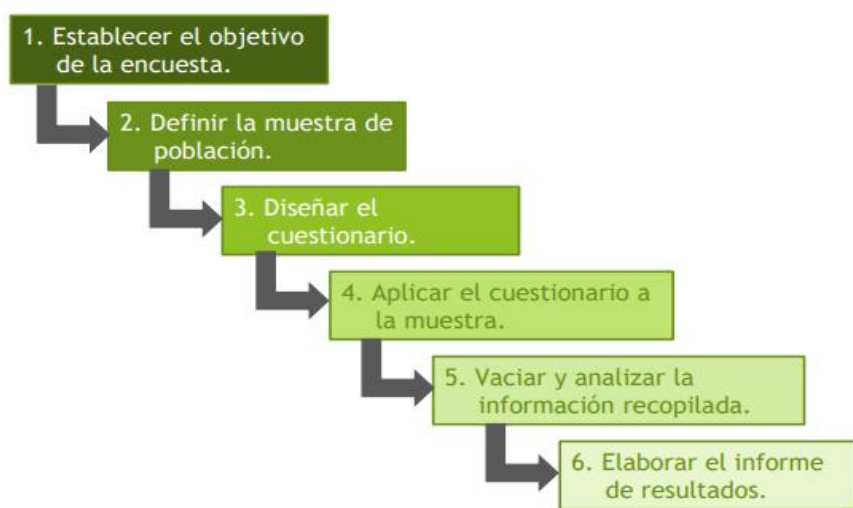
El análisis está basado en dos distintas técnicas de diagnóstico consideradas las más aptas para el tipo de información que se requiere recolectar. Ante ello, se presentan los elementos de la entrevista (realizada mediante un cuestionario) y la encuesta (realizada mediante formularios electrónicos). Para determinar la viabilidad de los instrumentos, se recurrió a Lazcano y Fabiola, (2023), quienes explican las características de cada uno de ellos, así como el procedimiento para llegar a realizarlos:

- **La encuesta**

La encuesta: técnica o método de recolección de datos a partir de una muestra de personas. ► Tiene como objetivo generalizar los resultados obtenidos para un segmento de población más grande. ► Recoge información cuantitativa, cualitativa o ambas. ► Utiliza un cuestionario como instrumento de recolección.

Así mismo, los autores brindan los pasos para realizar una encuesta efectiva:

Gráfico 1. Pasos para realizar una encuesta efectiva



Fuente: Lazcano y Fabiola, 2023

Consecuentemente, partiendo de las instrucciones del gráfico anterior, para obtener una entrevista realizada correctamente, en la presente investigación, se verán reflejados todos los aspectos anteriores en aplicación del muestreo tal como se detalla a continuación:

1. *El objetivo.* Uno de los objetivos secundarios del presente trabajo de investigación es “analizar de forma integral y a la luz de la ciencia jurídica, los conceptos de despido y fueros de protección, así como el conocimiento que de estos se tenga en la población letrada y no letrada”. Por consiguiente, el objetivo principal de la encuesta se centra en conocer qué conocimiento tienen las personas entrevistadas sobre el tema y la aplicación de los fueros de protección.

2. La definición de la muestra de la población fue una situación difícil de elegir, pues se quería saber el conocimiento de la población en general y también de las personas letradas, sean litigantes o no. Fue así como se dividió en dos grandes grupos: el primer grupo compuesto por población en general elegida entre personas trabajadoras y personas en su condición de representantes patronales, mientras el segundo grupo dirigido a personas abogadas y abogados, algunos litigantes con trabajo propio, otros asalariados, unos con sector público y otros del sector privado. Es necesario hacer la salvedad de que ninguna de las personas encuestadas, mediante los formularios, tiene relación directa con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

3. *El diseño del cuestionario.* El tema de investigación es muy amplio, pues trata de todos los fueros de protección que tienen algún trámite ante la Dirección Nacional e Inspección de Trabajo. Por lo tanto, recopilar información de todos en una encuesta resultaría muy agotador para las personas a las que se les aplicaría. Para ello, se eligieron preguntas claves que demuestran conocimientos generales que abarcan la generalidad de la investigación. No se hacen preguntas referentes a la población, tales como edad, sector donde labora u otras para evitar extensiones innecesarias. Los cuestionarios se realizaron con siete preguntas cada uno.

4. La aplicación del cuestionario a la muestra fue una labor sencilla gracias a las nuevas tecnologías, pues ya no es necesario entrevistar a las personas en forma presencial mediante documentos impresos, los cuales, en tiempos de antaño, hacían que los investigadores sociales y los entrevistados invirtieran una cantidad considerable de tiempo y generaban, por lo general, desconfianza. En la actualidad, con la ayuda de formularios predeterminados de Google, dichos cuestionarios se pueden elaborar de una manera sencilla y práctica, y permiten enviarse a través de un link a los contactos del teléfono mediante la red social de WhatsApp.

5. Vaciar y recopilar la información recopilada. Gracias a Google y sus aplicaciones, es posible utilizar un formulario para la entrevista, el cual nos arroja, al mismo tiempo, los resultados; lo interesante es que los resultados se van dando conforme se van contestando las entrevistas. Es posible indicar hasta cuando se aceptan respuestas y se concluye con la obtención de gráficos o de hojas de cálculo. Los gráficos se utilizarán en el apartado siguiente para interpretar los resultados y se determinan mediante porcentajes.

Las hojas de cálculo se utilizarán como anexo para que los lectores puedan observar, por cada usuario, la respuesta obtenida para cada pregunta, pero siempre manteniendo el anonimato.

6. Elaboración del informe de resultados. Este apartado o último paso de la encuesta se desarrolla en el apartado siguiente denominado interpretación de resultados.

- **La entrevista**

La entrevista se realiza mediante un cuestionario. De conformidad con los autores Lazcano y Fabiola (2023), el cuestionario puede tener preguntas abiertas, de elección múltiple o cerradas, las cuales son organizadas por categorías. En el caso de la presente investigación, se realizaron tres preguntas abiertas, pues interesaba conocer la opinión que la gente entrevistada tenía sobre el tema de investigación. La población elegida fue muy específica: sector sindical, representación

sindical. Además, el método de envío del cuestionario se realizó a través del correo electrónico, dando un plazo de cinco días hábiles para contestarlo.

4.2. Interpretación de los resultados

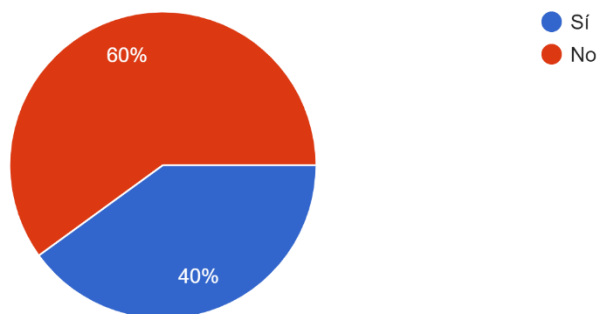
Como se indicó con anterioridad, se plantearon dos encuestas: una destinada a población general y la otra a profesionales en derecho, tanto del sector público, como del privado. Es necesario aclarar que, en el sector público, no se incluye personal de la DNI, de tal forma que se procede a realizar el análisis de los resultados de la siguiente forma:

4.2.1. Análisis de resultados sobre la encuesta realizada al público en general

En lo referente a la muestra del público en general, se aplicó a cuarenta personas, cuyos resultados fueron los siguientes:

Gráfico 2. Conocimiento de la DNI.

¿Ha escuchado sobre la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo?
40 respuestas



Fuente: Elaboración propia de las investigadoras con base en los resultados de las entrevistas de Google Forms

El dato arrojado por el gráfico anterior nos lleva a tener como resultado que la Dirección de Inspección del Ministerio de Trabajo no es un ente administrativo que goce de popularidad

dentro de la población en general; al respecto, se debe asentar que esta secuela no es sorprendente para nosotros, por cuanto no es una dirección que se publicite por parte de la cartera a la cual pertenece. El ayuno de conocimiento que tiene la población en general de este departamento se debe a que realiza funciones muy específicas.

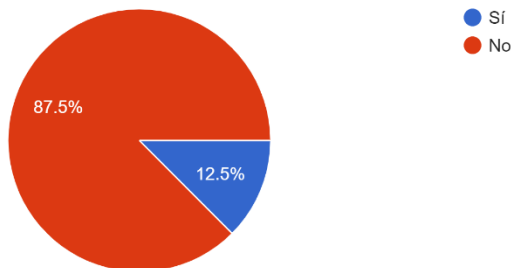
Los administrados, normalmente, asocian al MTSS como una entidad a la cual acudir para recibir asesorías con respecto a temas de relaciones laborales en específico, ya sea en la ejecución, o bien, en la conclusión de la misma. De la misma forma, esta instancia administrativa es considerada para la realización de cálculos laborales y tramitación de resolución alternas de conflicto de trabajo. Sin embargo, una dirección tan específica como la que aquí se está analizando no es común que sea conocida por la población, salvo si alguna persona ha tenido que hacer un proceso administrativo referente a una denuncia por infracción a las leyes laborales.

En el transcurso de la entrevista, se pudo observar cómo algunas personas se acercaban a las investigadoras con completo desconocimiento indicando que nunca habían escuchado sobre los temas consultados. Incluso, se ofrecía disculpas, pues argumentaban que sus respuestas no serían útiles, pues habían contestado a todo que no conocían el aspecto sometido a cuestionamiento. El anterior escenario resulta preocupante a sabiendas de que es una Dirección tan importante, y que además tiene la competencia exclusiva de llevar, ante la sede administrativa, procesos que son requisitos para la declaratoria de legalidad de un despido.

Esta situación definitivamente lleva a plantear que, definitivamente, la Dirección de Inspección del Ministerio de Trabajo necesita una acción socializadora con la población en general a efectos que las personas administradas tengan conocimiento de cuáles son sus funciones y alcances. Lo anterior es de suma importancia, pues, desde el punto de vista patronal, se podría lograr una disminución en la cifra de despidos ilegales originados por total desconocimiento de la norma y del procedimiento. Para la parte trabajadora, es necesario que conozca los derechos que ostenta en caso de pertenecer a algún fuero indicado en el numeral 540 del Código de Trabajo.

Gráfico 3. Conocimiento sobre la existencia del fuero de protección

¿Sabe usted qué son fueros de protección?
40 respuestas



Fuente: Elaboración propia de las investigadoras con base en los resultados de las entrevistas de Google Forms

Del resultado proyectado en el gráfico circular previo, se tiene, de igual forma, un abrumador desconocimiento de la población muestreada sobre el tema de los fueros de protección. Lo anterior resulta preocupante por cuanto esto hace concluir que la población en general desconoce cuáles son los alcances de sus derechos. En contraposición, tan solo el 12% de los entrevistados sí tenían conocimiento del tema cuestionado.

Como corolario, esta muestra lleva a realizar la siguiente interrogante: ¿Cómo podrían estos individuos que no conocen la existencia de la protección ante el despido por determinadas situaciones que generan vulnerabilidad, como las contempladas en el numeral 540 del Código de Trabajo, defenderse o denunciar, eventualmente, en el caso que esta protección se estuviese violentando?

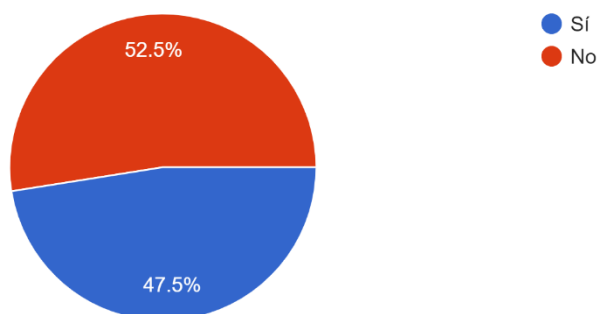
Aquí no interesa conocer la edad, ni la escolaridad, tal y como se indicó en el apartado de análisis de resultados, pues lo importante era conocer *grosso modo* si, en las preguntas esenciales, existe conocimiento básico. Por ello, no se han preguntado, en las entrevistas, otros datos en relación con las calidades de los participantes. Todo esto se da porque se conoce que los fueros de protección no solo ocurren con trabajos profesionales, ni en personas que tengan estudios o de

cierta edad, sino que pueden ocurrir a cualquier persona, y en cualquier tipo de trabajo. Por tanto, resultaría ideal que gran parte de la población conociera sus derechos.

Gráfico 4. Conocimiento sobre denuncia de hostigamiento sexual

¿Conocía que una persona que haya denunciado hostigamiento sexual, tiene protección ante un eventual despido?

40 respuestas



Fuente: Elaboración propia de las investigadoras con base en los resultados de las entrevistas de Google Forms.

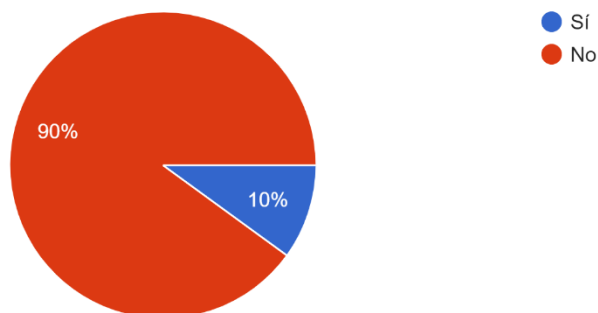
Este resultado se acerca más a una pequeña muestra de tranquilidad quizá porque la Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia aprobada en la Asamblea Legislativa de Costa Rica (2023) exige que se publique el mismo en el centro de trabajo: “*Artículo 6.- Divulgación de la Ley. Todo patrono o jerarca tendrá la responsabilidad de divulgar el contenido de la presente Ley. La Defensoría de los Habitantes podrá coadyuvar en este proceso*”. Entonces, por esa razón, se considera que la población tiene más conocimiento de la protección que le asiste, aunque lo ideal y la meta es que la información sea de conocimiento total al menos superando un 80% de la población.

De hecho, en el anterior articulado, es posible que lo reconozcan hasta de otros espacios que no necesariamente sean sus centros de trabajo, por cuanto es una normalidad encontrar rótulos con la prohibición de acoso sexual en supermercados, restaurantes y comercios en general.

Gráfico 5. Conocimiento sobre variante de fuero de protección maternidad y lactancia

¿Sabía que una persona adoptante de un menor de edad, goza por tiempo determinado de protección en caso de despido?

40 respuestas



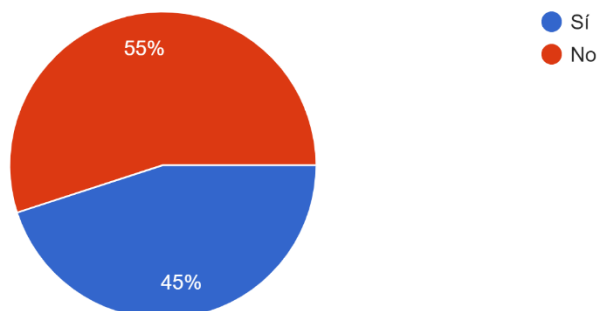
Fuente: Elaboración propia de las investigadoras con base en los resultados de las entrevistas de Google Forms.

En relación con esta pregunta, se percibe que casi todos los participantes conocían de la existencia de una protección en casos de adopción. Sin embargo, más que por conocimiento doctrinario, se considera que es por sentido común, pues es más fácil asemejar el fuero de protección de una mujer embarazada, el cual sí es conocido por todos; no obstante, falta preguntar por el conocimiento de más datos, por ejemplo, el tiempo de protección que se puede dar a la persona adoptante, si la existencia de un fuero ocurre para ambos padres adoptantes o solo para uno de ellos, entre otros datos que, por la limitante de extensión en relación con el tipo de encuesta, no se pudo ampliar a la verificación del conocimiento de dichas preguntas.

Gráfico 6. Conocimiento sobre variante de fuero de protección maternidad y lactancia

¿Sabía que si una mujer embarazada tiene un aborto no intencional o parto prematuro, tiene protección por tiempo determinado ante el despido?

40 respuestas



Fuente: Elaboración propia de las investigadoras con base en los resultados de las entrevistas de Google Forms

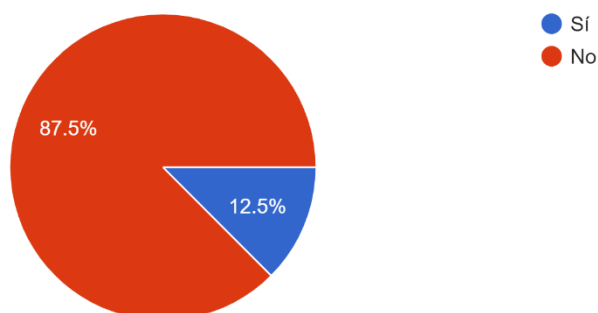
El conocimiento generalizado de la población es sobre la protección a la mujer embarazada y al nacimiento de un producto con vida; la encuesta sobre esta pregunta evidencia que, para la generalidad, una mujer que no lleve a término su embarazo no presupone mayor consideración, dentro del ordenamiento, que tal vez la correspondiente incapacidad médica a razón del evento. De tal forma, este resultado continúa siendo preocupante, pues más del 50% de la muestra manifiesta no saber acerca de la protección de una mujer embarazada que ha perdido al bebé o ha tenido un parto prematuro.

Este resultado es solo una mirada a la cantidad de información, que, de estos temas, se desprenden y la población desconoce, , por ejemplo, en caso de que la madre muera, por citar uno de los tantos casos expuestos en el desarrollo del trabajo de investigación. Toda esta situación deja muy clara la importancia de hacer más publicidad en estos temas, es decir, hacer un trabajo importante referente a la socialización propicia que pueda llegar a toda la población, lo cual puede realizarse a través de cápsulas radiales, en redes sociales e, inclusive, en prensa escrita.

Gráfico 7. Conocimiento sobre fuero de protección al trabajador adolescente

¿Conocía usted que, para despedir a una persona menor de edad, se requiere un trámite previo ante la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo?

40 respuestas



Fuente: Elaboración propia de las investigadoras con base en los resultados de las entrevistas de Google Forms

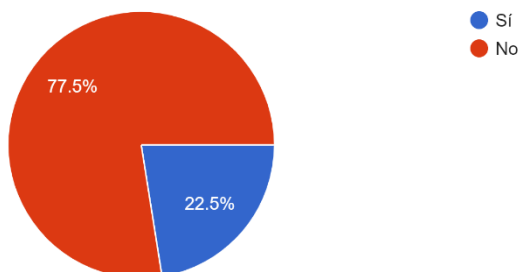
La conclusión que se puede extraer de este gráfico con respecto al conocimiento de las relaciones laborales con las personas menores de edad, se podría decir que es nula; esto es contrario a lo que las investigadoras esperaban, pues se tenía la expectativa de que los encuestados contestaran de manera afirmativa en un 100 %. El tema de la protección de los menores de edad y adolescentes, los cuales, eventualmente, podrían estar inmersos en una relación laboral, al parecer, para la población, no es un asunto de donde pueda coexistir algún grado de vulnerabilidad. En ese sentido, se desprende que, en su imaginario, un adolescente, que no se encuentra dentro del sistema educativo, lo normal o esperable es que trabaje.

No obstante, al ser los trabajadores adolescentes personas física y psicológicamente inmaduras y al incursionar en el mundo laboral impregnado de adultez, resulta necesario establecer esta protección especial. De nuevo, se percibe, a partir de estos resultados, la falta de publicidad en estos temas tan importantes.

Gráfico 8. Conocimiento general sobre fuero de protección sindical.

¿Sabía usted, que un representante sindical solo puede despedirse con justa causa y mediante un proceso ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo?

40 respuestas



Fuente: Elaboración propia de las investigadoras con base en los resultados de las entrevistas de Google Forms

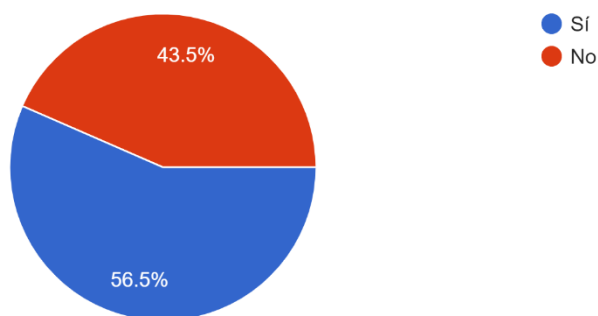
El último gráfico de la entrevista del público es realmente sorprendente, pues, al menos, mediante los noticiarios nacionales y medios de comunicación, es sabido que los representantes sindicales tienen protección en su trabajo, en especial, ante el despido. Por lo tanto, no puede despedirse a un representante de la colectividad sin que haya una razón para ello, pues podría considerarse discriminatorio. No obstante, la población desconoce este aspecto. Por ende, las investigadoras se preguntan, si la representación de la colectividad es tan popular en diferentes centros de trabajo, cómo es posible que los trabajadores y las trabajadoras desconozcan que, para despedirlos, se requiera de un trámite especial.

4.2.2. Análisis de resultados sobre la entrevista realizada a las personas abogadas

Esta entrevista fue realizada a personas abogadas, tanto del sector público, como del sector privado. En el sector público, se excluye al personal de la DNI, de tal forma que los resultados fueron los siguientes:

Gráfico 9. Opinión sobre procesos disciplinarios y sometimiento de los mismos ante la DNI.

¿Considera necesario gestionar el despido de una trabajadora del sector público, con fuero de protección por maternidad, ante la DNI, a sabiendas... existe un proceso disciplinario previo al despido?
23 respuestas



Fuente: Elaboración propia de las investigadoras con base en los resultados de las entrevistas de Google Forms

Cuando se inició la recopilación de información, el primer tema se relacionó con el trámite de despido de mujeres embarazadas en el sector público. En ese sentido, llamó severamente la atención el conocer que, a pesar de que existe un procedimiento administrativo establecido y validado por la Sala Constitucional, donde se indica que es deber presentar el proceso del sector público SIEMPRE ante la Dirección Nacional e Inspección de Trabajo, porque de lo contrario el despido no sería válido (situación que se explicó en el apartado correspondiente), de tal forma que se decidió someterlo a votación para conocer qué piensan los abogados y abogadas.

Tal y como se dijo al inicio de este capítulo, las personas a las cuales se les aplicó esta entrevista son de diversos orígenes en su formación, por tanto, se tienen litigantes, asalariados, así como trabajadores del sector público y del sector privado. Consecuentemente, a sabiendas de esto, llama la atención observar que un 43.5% de los entrevistados indicaron, al dar su punto de vista, que no consideran necesario someter el proceso administrativo ante la Dirección Nacional de Inspección.

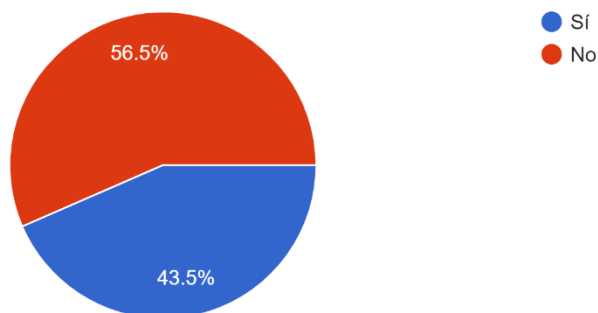
Según el criterio de las investigadoras y a la luz de los convenios internacionales, se considera que Inspección de Trabajo realiza la labor que, por imperio de ley, le fue encomendada. Esto quiere decir que, posiblemente, los abogados y las abogadas que contestaron la entrevista consideraron que la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo lo que hacía era revisar la labor del sector público. Dicha situación no es así, pues bien se explicó que la labor de esta Dirección es verificar que no haya motivos discriminatorios ni subjetivos.

Por ende, las investigadoras aducen que el proceso no se aplica dos veces, sino que se somete a una cuestión de legalidad previa. A pesar de este punto de vista, basta con que la Sala Constitucional se haya pronunciado al respecto. Así lo ha expuesto Briones (2021), donde inicia con este tema controversial, pero que, para tranquilidad de todas las personas, aclara que lo que se hace a nivel administrativo es la verificación de la existencia de un efectivo cumplimiento del procedimiento interno institucional.

Gráfico 10. Conocimiento sobre cierre de negocio con fuero de protección de por medio

¿Conoce usted si existe un trámite administrativo ante la DNI, para cesar la relación laboral con una trabajadora que tenga fuero de protección, cuando sea por cierre definitivo de la empresa?

23 respuestas



Fuente: Elaboración propia de las investigadoras con base en los resultados de las entrevistas de Google Forms

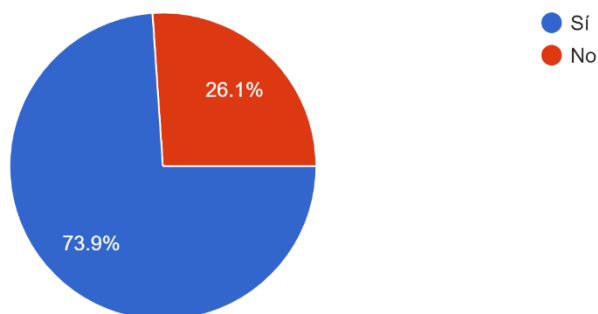
Considerando el anterior gráfico, se tiene que más de la mitad de abogados y abogadas a los que se les aplicó esta entrevista, desconocían que, si una empresa cerraba y en ésta había trabajadores con fueros de protección, tenían que hacer algún trámite. De lo anterior, se desprende que más de la mitad de los profesionales en derecho seleccionaron no conocer este trámite. Por lo tanto, si esta muestra es un reflejo de la sociedad en general y, en específico, del gremio de los abogados, existen profesionales carentes de dicho conocimiento, por lo cual su asesoría a la parte patronal y aforada no resultaría muy acertada.

A razón de lo anterior, se debe verificar, mediante una inspección de la Dirección de Inspección de Trabajo, si, en realidad, el cierre de la empresa es real y, posteriormente, verificar que no existan razones discriminatorias de por medio.

Gráfico 11. Opinión sobre variante de fuero de protección de maternidad y lactancia.

¿Considera que la licencia de paternidad, genera un fuero de protección para el padre ante un eventual despido?

23 respuestas



Fuente: Elaboración propia de las investigadoras con base en los resultados de las entrevistas de Google Forms

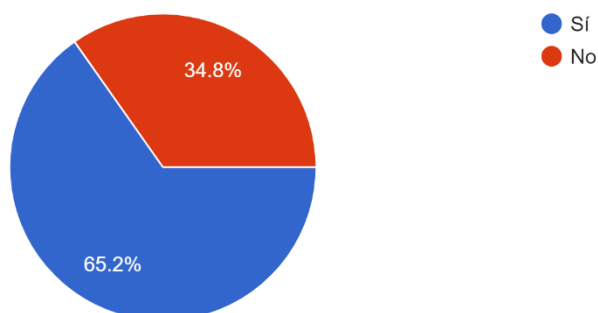
Estos resultados resultan muy interesantes para la presente investigación y propuesta. Como se verá más adelante, una de nuestras propuestas es regular la licencia de paternidad bajo la modalidad de los fueros de protección. Si bien es cierto, el Código de Trabajo establece la licencia de maternidad, al haberse aprobado la licencia de paternidad, las investigadoras consideran que los fueros son semejantes. Por lo tanto, debe protegerse también a las personas que gozan de esta licencia.

Por consiguiente, se consideramos que, si un padre tiene dos días a la semana como una licencia remunerada para estar con su hijo o hija, la finalidad de dicha licencia se asemeja proporcionalmente a la licencia de maternidad, sin restarle importancia al sexo masculino que debe aportar al cuidado del menor. Por ello, las investigadoras creen fielmente que la licencia de paternidad puede considerarse en sí como un fuero de protección. Así se ha considerado a lo largo de este trabajo y dicha posición se mantiene, ya que es la posición de la mayoría de la población entrevistada, es decir, un 73.9%. Dicho criterio es inclusivo del género masculino en el trabajo reproductivo.

Gráfico 12. Opinión de igualdad de derechos en relación con fueros de protección.

Si estamos en presencia de un matrimonio homoparental (personas del mismo sexo) ¿considera que la licencia de maternidad o paternidad (según ... adopción) deba darse a las 2 personas por igual?

23 respuestas



Fuente: Elaboración propia de las investigadoras con base en los resultados de las entrevistas de Google Forms

Esta pregunta y su resultado se relacionan con un tema de inclusión y de no discriminación. De tal forma, resulta bastante curioso, pues nos encontramos ante una situación prácticamente nueva en nuestro país: matrimonios de personas del mismo sexo. Por lo tanto, surgió la necesidad de plantear qué tipo de licencia o de fuero deben poseer estas parejas cuando decidan complementar su familia con la llegada de un hijo. Evidentemente, en forma biológica, solo la mujer puede dar la luz, pero también se puede estar frente a una adopción. De manera consecuente, surge la siguiente pregunta: ¿Qué piensan los y las abogadas sobre este tema?

Si se piensa en dos mujeres, por ejemplo, se podría considerar que la que tuvo el bebé tendría la licencia y, por ende, el fuero de maternidad, pero la otra persona también sería madre. Al respecto, se tiene conocimiento de que existe una circular del Departamento de Asuntos Jurídicos y de la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Inspección, citada en el apartado correspondiente y se recuerda que de dicha circular se indicó que, entre la pareja, uno de ellos asumía un rol y la persona el otro, puesto que no pueden darse dos licencias de maternidad o dos licencias de paternidad.

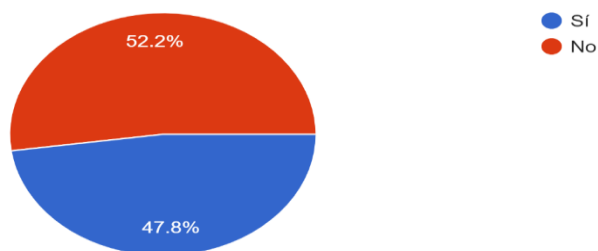
No obstante lo anterior, la población entrevistada considera que debe darse la misma licencia a los miembros de la pareja, es decir, dos licencias de paternidad o dos licencias de maternidad. Sin embargo, esto no es posible, por ejemplo, si dos personas hombres adoptan a un menor, la licencia de paternidad resultaría insuficiente para cubrir las necesidades del menor, pues los días otorgados no permitirían un adecuado acondicionamiento del menor y de los padres en el nuevo hogar. Es necesario recalcar que las licencias para padres son de unos pocos días.

Sin duda, éste es un tema complicado, el cual habría que analizar más adelante, pues las licencias de maternidad y paternidad, por citar solo estas dos, son muy diferentes entre sí. Como bien se acotó con anterioridad, el espacio temporal cubierto es diferente, por lo tanto, debe manejarse con mucha precaución, pese a que, en la muestra obtenida, los resultados no estuvieron tan divididos.

Gráfico 13. Conocimiento sobre aplicabilidad de fueros de protección sindical, en sede administrativa.

¿Conoce usted las diferencias entre las gestiones administrativas para despedir a un representante sindical, cuando se trata de sector público, sector privado y funcionarios municipales?

23 respuestas



Fuente: Elaboración propia de las investigadoras con base en los resultados de las entrevistas de Google Forms

Para un aplicador del derecho, resulta indispensable conocer estas diferencias. De ello, depende que el despido de un dirigente sindical sea válido o ilegal. No es lo mismo despedir a un representante sindical del sector público, donde se verá que no haya motivos discriminatorios, se cumpla el debido proceso y demás, que a uno del sector privado, en donde la Dirección Nacional de Inspección debe nombrar a un órgano de investigación y realizar la comparecencia oral y

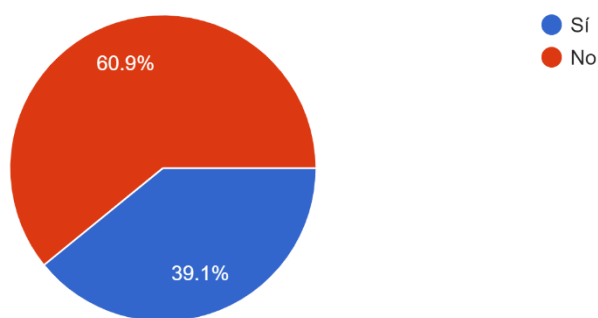
privada. Sin embargo, aún más especial es el trámite para un dirigente sindical, que, al mismo tiempo, es empleado municipal, pues ahí se da una aprobación del despido como se hace en el sector público, pero, antes del acto final, por motivo de la jerarquía impropia que se tiene ante el Juzgado de Trabajo.

De este breve resumen, se tiene que menos de la mitad conocía de dichas diferencias. Al respecto, un 52.2% dijo no conocerlas; lo anterior se debe claramente a la especificidad de los supuestos sometidos a consulta.

Gráfico 14. Conocimiento sobre casos de excepción ante la DNI

¿Sabe en qué casos de excepción la DNI se encuentra facultada para conocer denuncias de hostigamiento sexual o acoso laboral?

23 respuestas



Fuente: Elaboración propia de las investigadoras con base en los resultados de las entrevistas de Google Forms

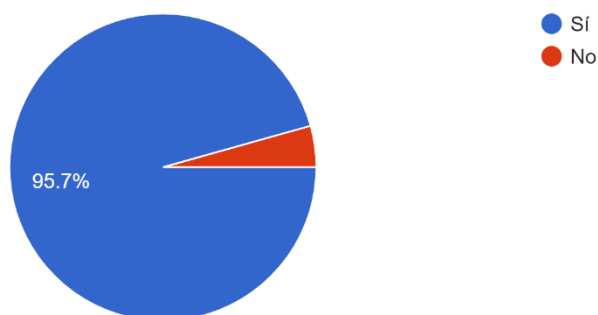
Con base en el anterior gráfico, se puede observar que casi el 70% de las personas encuestadas desconocen en cuáles situaciones la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo puede avocarse el conocimiento de los casos de hostigamiento sexual o acoso laboral; en este sentido, es de suma importancia que los aplicadores del derecho conozcan esta situación, pues, nuevamente, de esto, depende el brindar una correcta asesoría, tanto a patronos, como a trabajadores. Es decir, que puedan conocer, en forma apropiada, bajo cuáles supuestos se encuentran y cómo proceder.

Al respecto, se considera que la mayoría de personas que no denuncian alguna de estas prácticas podría ser por desconocimiento del sistema, más que todo en el sector privado, en donde hay ausencia de órganos administrativos para la ventilación de dichos asuntos. Por ejemplo, una persona que labore como empleada doméstica o un trabajador único tienen un trámite distinto a otros trabajadores dentro de la propia DNI.

Gráfico 15. Opinión sobre la necesidad de un compendio sobre la materia

¿Le sería de utilidad un manual explicativo sobre el trámite de los procesos indicados en el artículo 540, inciso 3), 4), 5) y 6) del Código de Trabajo?

23 respuestas



Fuente: Elaboración propia de las investigadoras con base en los resultados de las entrevistas de Google Forms

Este último gráfico se realiza con la intención de conocer si la propuesta realizada por las investigadoras sería recibida en forma positiva por las personas abogadas, tomando en cuenta que 23 abogados corresponden a una muestra de la población del Gran Área Metropolitana. En este caso, casi el 100% de los participantes considera de utilidad un manual explicativo, teniendo un porcentaje mínimo de 4.3% de participantes que no lo creen necesario.

En este punto, es necesario detenerse a pensar si el porcentaje minoritario podría obedecer a que las personas abogadas no laboran en temas laborales. Para ello, se observan los resultados mediante las hojas de cálculo y se pudo determinar que el 4.3% obedece a una sola persona y que

esa persona, a la vez, contestó que no conoce la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, y mostró desconocimiento en la mayoría de los temas (ver línea 13 del anexo de entrevistas).

Sin embargo, de igual forma, las investigadoras consideran de gran utilidad que el establecimiento de un manual explicativo de todos los procesos ventilados en este trabajo sea de conocimiento general.

4.2.2. Aplicación de cuestionario a representación sindical Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP)

Se eligió a una representación sindical con la intención de conocer tres aspectos mencionados en las preguntas de conocimiento. Dichas preguntas se enviaron mediante correo electrónico a dos direcciones distintas:

Pregunta de conocimiento

1. Como parte de una organización social, por favor, indique si ha participado en algún proceso administrativo sobre despido de trabajadores aforados indicados en los incisos 3) 4) 5) y 6) del artículo 540 Código de Trabajo de Costa Rica ante la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo.

Pregunta de opinión

2. Como parte de una organización social, que representa intereses de personas trabajadoras, ¿cuál es su posición con los trámites vigentes que se mantienen en la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo con respecto al despido de trabajadores aforados de conformidad con el artículo 540 incisos 3) 4) 5) y 6) del Código de Trabajo? ¿Cree usted que el trámite es ajustado a derecho, o bien, tiene alguna falencia sobre legalidad o recomendación sobre algún aspecto del proceso administrativo?

Pregunta de opinión

3. Como parte de una organización social, ¿le sería de utilidad un manual explicativo, breve y de uso común sobre el trámite de los procesos indicados en el artículo 540, inciso 3), 4), 5) y 6) del Código de Trabajo? Por favor, explique la razón.

Lamentablemente, ninguna de las preguntas fue contestada. Sin embargo, las sustentantes de esta investigación no consideran que la omisión a dicha solicitud sea una limitante, pues, de las encuestas supracitadas, se obtuvieron datos suficientes para considerar el grado de conocimiento de la población encuestada. Sin embargo, sí hubiera sido apropiado que la representación sindical hubiera ilustrado con sus recomendaciones o ideas del sistema administrativo para las gestiones de despidos de aforados ante la DNI.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1. Conclusiones

Teniendo en cuenta que, en el presente trabajo de investigación, el objetivo principal es un análisis jurídico del proceso administrativo para el despido de las personas aforadas, se puede concluir, a lo largo de la presente memoria, que la forma como la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo ha regulado los procesos vigentes y existentes en el Manual de Procedimientos Legales se encuentra ajustado a derecho y es acorde con la legislación nacional y con los convenios internacionales.

El procedimiento para los incisos 3, 4, 5 y 6 del artículo 540 del Código de Trabajo, según criterio de las investigadoras, se quedó corto en el Código de Trabajo, pues el legislador solo hace mención de dónde debe tramitarse el despido, sin embargo, no regula más allá, es decir, no determinó ninguna otra regulación procesal, dejando toda la responsabilidad en el diseño del proceso a la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo.

A partir de la revisión de los procesos administrativos, en contraposición con la doctrina, directrices, convenios y demás referencias bibliográficas, se llega a la conclusión de que los fueros de protección encomendados por imperio de ley a la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo sí se cumplen a cabalidad. Además, se encuentran cubiertos en todos sus aspectos a razón de esas interpretaciones hechas por la Asesoría Legal de la Inspección de Trabajo, pues se observa cómo se abarcaron distintas situaciones para cada caso particular en aras de proteger los derechos laborales de las personas que poseen un fuero de protección.

Al finalizar este trabajo, se pudo encontrar que la Asesoría Legal de la Inspección de Trabajo, como ente regulador de los procesos llevados a cabo por la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, ha evolucionado a través del tiempo no solo con la confección del Manual de Procedimientos Legales con respecto a fueros de protección, sino con directrices, circulares e interpretaciones en pro de una mejor actualización en temas laborales. No obstante, se considera que existe una imperiosa necesidad de unificar todos los procesos a través de un solo capítulo reformado y aclarado.

Ahora bien, la forma como está diseñado el proceso administrativo actual ha sido redactado pensando en los usuarios de derecho, tanto para los y las abogadas, como para personas particulares, ya que la descripción y explicación de los procesos administrativos llevados a cabo ha sido dado en forma sencilla, y está estipulado, para la mayoría de los casos, paso a paso; el proceso fue diseñado para que las personas usuarias puedan realizar una revisión de requisitos de previo a presentar una solicitud.

Asimismo, se concluye que, si bien es cierto la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo ha tratado de mantener actualizadas las protecciones de fueros conforme avanzan los cambios sociales a la luz de las reformas legales, las cuales son siempre cambiantes, existen aún situaciones que no se encuentran estipuladas dentro del proceso y son las aportadas en el desarrollo de la presente memoria denominadas “variables”. No obstante, y pese a no estar estipulado el proceso para todas las variables aportadas en el trabajo, esto no significa que el administrado no tenga acceso a la protección que del fuero por la DNI.

Una de las conclusiones abordadas aquí y que permiten realizar, a la vez, la propuesta de las investigadoras como objetivo específico, es que las investigadoras son conocedoras, a través de las encuestas realizadas, de la existencia de una limitante: muchas personas desconocen las funciones de la DNI e inclusive de su propia existencia. En ese sentido, cuando se llega a mencionar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la población se queda muy corta en el conocimiento con las tantas y variadas funciones que esta dirección tiene a su cargo. Por ende, hacer de conocimiento general la protección derivada de los fueros de protección resulta en una labor estatal pendiente, pues se requiere de un esfuerzo de divulgación institucional o gubernamental para que la población sepa cuáles elementos y derechos le asisten en estos casos.

5. 2. Recomendaciones

Con base en un análisis general del presente trabajo investigativo, a raíz de las conclusiones supracitadas, es posible brindar las siguientes sugerencias o recomendaciones:

Recomendación 1: Realizar más publicidad para la población con respecto a las funciones de la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo

Para ello, se sugiere, al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, publicar, en una sección de la página de Internet, la indicación de los fueros de protección tramitados ante la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, tanto para gestiones de despido, con sus indicaciones y requisitos paso a paso, como para otros tipos de procesos en los que se encuentren regulados los fueros de protección. No obstante, se sugiere también la publicación, mediante folletos físicos (hojas impresas), los cuales puedan repartirse en las oficinas regionales a fin de que todas las personas tengan acceso a la información.

Como se mencionó con anterioridad, debido a que estamos en la era actual, donde impera la Internet y las redes sociales, a razón de hacer más accesible esta información a la población, podría pensarse en la elaboración de cortos para ser distribuidos en las redes sociales del MTSS, y que también se realicen formatos de audio para socializar mediante cuñas radiales. Inclusive, se ha observado que algunas instituciones, como el Poder Judicial, tienen pantallas en las salas de espera o pasillos, donde constantemente se proyectan instrucciones cortas o información de los procesos llevados a cabo en la institución. Dicha situación podría emularse en la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo.

Recomendación 2: Regular los procedimientos administrativos en instrumentos públicos en su totalidad

Si bien es cierto, el Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo ha sido publicado mediante la Directriz número DMT-017-2013, modificada y adicionada mediante Directriz no. DMT-014-2014 y sí se encuentra en la página del Ministerio de Trabajo y Seguridad

Social, las circulares que modifican algunos de los procedimientos, o bien, que los aclaran, han sido suministradas únicamente para el personal de la Dirección de Inspección, no encontrándose publicadas en su totalidad, ni están fácilmente disponible para la población en general.

Aunado a ello, una persona usuaria que encuentre las circulares para ejercer una gestión, posiblemente, no tenga todo el panorama posible, por lo tanto, sí sería de gran utilidad hacer una unificación de uso popular.

Con base en ello, es nuestra recomendación el hacer de conocimiento público las circulares y directrices emanadas por el Departamento de Inspección que han modificado dicho manual a fin de que los usuarios puedan consultarlo directamente en forma sencilla.

Recomendación 3: Incluir, en el Manual de Procedimientos Legales, las variables estipuladas en el apartado 2. 3 de este trabajo que no se encuentran actualmente reguladas por esta vía.

La inexistencia de dichos procedimientos en el manual indicado no genera una desprotección, pues la protección al fuero se puede dar mediante una forma general con el procedimiento establecido para trabajadoras del sector público o privado.

Sin embargo, sería conveniente en los trámites específicos para cada caso faltante:

- 1- Muerte de madre embarazada, pero hay sobrevivencia del niño.
- 2- El caso del matrimonio homoparental.
- 3- El caso de la licencia de paternidad.

Pudiendo estipularse por separado, por tener consideraciones que las diferencian unas de otras y para ser más inclusivos, pues ya no solo se trata de una trabajadora, sino que puede ser un trabajador.

CAPÍTULO VI. PROPUESTA

Este capítulo se encuentra intrínsecamente relacionado con las recomendaciones anteriores con el propósito de aportar, a la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo, un insumo práctico y eficiente para que continúe con su labor y cumplimiento de las últimas disposiciones legales. Consecuentemente, se propone lo siguiente:

En relación con la recomendación 1: Se plantea publicar, en la página de Internet del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y en folletos físicos, un extracto dedicado a fueros de protección, donde se contenga la información precisa, básica y dirigida a las personas trabajadoras y personas sin conocimiento en derecho para que puedan conocer que, ante ciertas situaciones, existe un trámite preestablecido, así como también publicar las consecuencias generales de su inobservancia.

Amén de lo indicado en el apartado previo, siendo que estamos en la actualidad, donde impera la Internet y las redes sociales, a razón de hacer más accesible esta información a la población, podría pensarse en la elaboración de cortos para ser distribuidos en las redes sociales del MTSS, y que también se realicen formatos de audio para socializar mediante cuñas radiales. Sin embargo, esto requiere mayor proyección, planeación y presupuesto previo, pues incluye participación de otras áreas y profesionales diferentes a la parte jurídica.

Así mismo, se desea compartir este trabajo final de investigación con la biblioteca del Colegio de Abogados a fin de que más abogadas y abogados tengan un mayor conocimiento de los procesos administrativos de aforados ante la DNI.

En relación con la recomendación 2: Se propone nombrar, como fueros de protección, los estados consecuentes de las siguientes situaciones previamente contempladas en el artículo 540 inciso 3,4,5 y 6 del Código de Trabajo con el propósito de mantener constante actualización de los procesos llevados a cabo ante la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo. Estos estados consecuentes se enumeran del siguiente modo:

- 1-Muerte de madre embarazada, pero sobrevivencia del niño.
- 2-El caso del matrimonio homoparental.

3- El caso de la licencia de paternidad.

En relación con la recomendación 3: Se propone rediseñar el proceso administrativo según la recomendación anterior de la siguiente manera:

Se sugiere modificar el capítulo 3 del Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo e incluir las circulares y directrices que conforman la materia en el mismo; en forma paralela, las suscritas consideran importante realizar un aporte de los procesos comprendidos bajo una sola guía como un manual independiente, dividiendo por fueros la materia y estableciendo los requisitos para cada uno de ellos.

Dicha guía será el aporte de las investigadoras en el trabajo final de graduación para que sea utilizado, si así lo estima conveniente, por la Dirección Nacional de Inspección General de Trabajo con las aprobaciones correspondientes. Dicha que se establece también para ser utilizada en las recomendaciones uno y dos.

Esta guía es una síntesis de los procesos analizados con los pasos por seguir en cada procedimiento y llevaría el siguiente nombre: *“Guía práctica del trámite para el despido de las personas indicadas en los incisos 3), 4), 5) y 6) artículo 540 del Código de Trabajo de Costa Rica, y sus variantes, en el año 2023”*, y se presenta a continuación en este apartado.

“Guía práctica del trámite para el despido de las personas indicadas en los incisos 3), 4), 5) y 6) artículo 540 del Código de Trabajo de Costa Rica, y sus variantes, para el año 2023”

I. Despidos de mujeres que poseen fuero de protección por estar en estado de embarazo o período de lactancia. sector público:

1. La parte patronal, o bien, su representante legal, deberá interponer la solicitud, la cual debe venir firmada. Para que los actos y sus solicitudes escritas puedan tener efecto, será requisito que estén firmadas por esta parte. En el caso eventual de que la persona no supiera escribir o tuviera imposibilidad física para hacerlo, se hará constar una u otra circunstancia en el escrito y firmará a su ruego otra persona. No es necesario que la firma del gestionante esté autenticada por un profesional en derecho autorizado para litigar, cuando el escrito es presentado personalmente por aquel. El escrito deberá contener:

- Datos generales de las partes: nombre completo, número de cédula, dirección de domicilio, número telefónico, condición en la que se actúa y señalar un correo electrónico para notificaciones.

- Datos específicos de la persona trabajadora: puesto, tiempo laborado, lugar donde labora.

- Datos del centro de trabajo: nombre, dirección exacta y actividad desarrollada.

- Indicación clara y precisa de los hechos o motivos en los que fundamentan la solicitud y la fundamentación jurídica.

- Copia certificada del expediente administrativo tramitado en el sector público (disciplinario) sin que queden asuntos por resolver, es decir, el expediente debe haber agotado todas las instancias, debe estar completo, debidamente foliado y en orden cronológico.

A) Una vez recibida la solicitud, se revisará el cumplimiento de requisitos. En caso de que faltara un requisito, se le prevendrá a la parte para que, en el plazo de tres días hábiles, aporte la documentación solicitada. Si no se aporta dentro de dicho plazo, la solicitud pasará a archivo provisional por el plazo de tres meses calendario. Una vez pasado este último término, pasará al archivo definitivo, sin resolución que así lo disponga.

B) Una vez cumplidos los requisitos, el expediente se traslada ante la persona asesora legal, la cual analizará los siguientes aspectos:

- Que se haya dado un efectivo cumplimiento del procedimiento interno institucional.

- Que no existan conductas ni motivos discriminatorios
- Que el despido sea por una causal objetiva.

C) Si se encuentra que el proceso administrativo del sector público se ha ajustado a derecho, la DNI realizará una resolución en la que así se consigne, con la cual la parte solicitante tiene una garantía de que el procedimiento se ha ajustado a la legalidad y la persona a la que se pretende despedir se encuentre bajo la garantía de que no se ha dejado en indefensión. No obstante, la DNI revisa el procedimiento más no el fondo del asunto. Tampoco emite una resolución que sirva como acto final del despido, ya que el acto lo debe realizar la empresa o institución solicitante, una vez que cuente con la revisión del proceso ante la Dirección.

D) La resolución dictada no cuenta con recursos ulteriores.

E) Si la DNI considera que el proceso administrativo llevado a cabo por la parte solicitante no se ajusta a derecho por violar alguna garantía procedimental, se nombrará a un órgano de investigación y se procederá de la misma forma que sucede en el sector privado.

II. Despidos de mujeres que poseen fuero de protección por estar en estado de embarazo o período de lactancia. sector privado:

1 La parte patronal, o bien, su representante legal deberá interponer la solicitud, la cual debe venir firmada, para que los actos y sus solicitudes escritas, puedan tener efecto será requisito que estén firmadas por esta parte. En el caso eventual de que la persona no supiera escribir o tuviera imposibilidad física para hacerlo, se hará constar una u otra circunstancia en el escrito y firmará a su ruego otra persona. No es necesario que la firma del gestionante esté autenticada por un profesional en derecho autorizado para litigar cuando el escrito es presentado personalmente por aquel. El escrito deberá contener:

- Datos generales de las partes: nombre completo, número de cédula, dirección de domicilio, número telefónico, condición en la que se actúa y señalar un correo electrónico para notificaciones.
- Datos específicos de la persona trabajadora: puesto, tiempo laborado, lugar donde labora y prueba de que ostenta el fuero de protección.
- Datos del centro de trabajo: nombre, dirección exacta y actividad desarrollada.
- Indicación clara y precisa de los hechos o motivos en los que fundamentan la solicitud con indicación de las fechas y la fundamentación jurídica respectiva.
- Al escrito de solicitud, se deben aportar las pruebas que se consideren necesarias. También se pueden aportar testigos, para lo cual deberá indicar nombre completo, hechos a los que se referirá, puesto desempeñado y medio para notificaciones, el cual podrá ser el mismo de la parte solicitante.

2 Una vez presentada la solicitud, se verificará el cumplimiento de los requisitos. Si no estuviere en forma, se le prevendrá la subsanación a la parte solicitante para que, en el plazo de tres días hábiles, aporte la documentación solicitada. Si no se aporta dentro de dicho plazo, la solicitud pasará a archivo provisional por el plazo de tres meses calendario. Una vez pasado este último término, pasará al archivo definitivo, sin resolución que así lo disponga.

3 Una vez que se encuentre la solicitud en forma, la jefatura legal nombrará a un Órgano de Investigación, el cual podrá estar conformado por dos o más personas inspectoras, las cuales, como primer acto del procedimiento, convocarán a las partes a una comparecencia oral y privada.

4 En la comparecencia realizada por el órgano de investigación, se procede a dar un espacio para que las partes discutan sus intereses y puedan, si a bien lo consideran, llegar a un acuerdo conciliatorio. Es importante aclarar que la DNI no homologa los acuerdos conciliatorios, pues, únicamente, facilita a las partes el espacio de previo a seguir con el procedimiento. Durante la comparecencia, se tomará la declaración de las partes involucradas, se recabarán las pruebas aportadas y se fijará un plazo para aportar las conclusiones, las cuales podrán ser orales en el mismo acto, o bien, pueden ser presentadas por escrito dentro de los 3 días siguientes.

5 El Órgano de Investigación realizará un informe de investigación, donde da su recomendación sobre si considera que debe darse con lugar o no la solicitud, y trasladará el informe ante el jefe regional correspondiente.

6 La Jefatura Regional trasladará el informe junto con el expediente administrativo a la persona asesora, para que ésta analice la recomendación del órgano y, en nombre de la Jefatura, realice la resolución final. Dicha resolución no posee revocatoria ni apelación.

III. Despido de madres que han sufrido un aborto no intencional o parto prematuro.

Nos remitimos a las mismas consideraciones y regulaciones del apartado I y II con los siguientes aspectos:

- Si el menor nace sin vida, pero era mayor a las 36 semanas, el fuero de protección aplicará en la misma cantidad de tiempo que aplicaría el fuero de maternidad.
- Cuando la gestación ha alcanzado las 20 semanas, pero no alcanzó a las 36 semanas: El fuero de protección sería la mitad de lo que hubiese tocado por fuero de maternidad.
- Si el aborto no intencional se da con menos de 20 semanas, no procede el fuero de protección, pues se tramita como una incapacidad por riesgo de enfermedad.

1. Despido de personas que son adoptantes de un menor de edad:

Es fundamental que, para obtener el fuero de protección, la persona adoptante presente a la parte empleadora una certificación extendida por el Patronato Nacional de la Infancia o Juzgado de Familia correspondiente. La protección iniciará al igual que la licencia, es decir, el día inmediato siguiente a la fecha en que sea entregada la persona menor de edad.

La duración del fuero va a depender si la adopción es conjunta o separada, pues es de 3 meses, tiempo que puede ser dividido entre las personas adoptantes de común acuerdo y debe presentarse el certificado de dicha licencia ante la parte patronal.

En todo lo demás, el procedimiento correría de conformidad con lo estipulado en el apartado I y II.

2. Despido de trabajador adolescente (con responsabilidad patronal)

1. Se debe interponer la solicitud dentro del plazo del preaviso de conformidad con el artículo 28 del Código de Trabajo, la cual deberá venir firmada y autenticada, o bien, con firma digital de quien ostente la representación. Deberá contener:

- Datos generales de las partes: nombre completo, número de cédula, dirección de domicilio, número telefónico, condición en la que se actúa y señalar un correo electrónico para notificaciones.

- Datos específicos de la persona trabajadora: edad y certificación registral del Registro Civil, puesto, tiempo laborado, lugar donde labora.

- Datos del centro de trabajo: nombre, dirección exacta y actividad desarrollada.

- Indicación de los motivos por los que desea despedir al menor.

- Aportar prueba del salario percibido en los últimos 6 meses o tiempo laborado, así como el cálculo de derechos indemnizatorios propuesto.

2. Una vez recibida la solicitud, se revisará el cumplimiento de requisitos. En caso de que faltara un requisito, se le prevendrá a la parte para que, en el plazo de 3 días, aporte la documentación solicitada. Si no se aporta dentro de dicho plazo, la solicitud pasará a archivo provisional por el plazo de 3 meses. Una vez pasados los 3 meses, pasará a archivo definitivo, sin resolución que así lo disponga.

3. Una vez en forma la solicitud, se nombrará a una persona inspectora de trabajo, quien citará a ambas partes a la oficina de la Inspección de Trabajo a una comparecencia oral y privada para hacer de conocimiento al trabajador de la situación y del monto por pagar para que lo ratifique, o bien, pueda realizar otro cálculo si estima necesario. En la comparecencia, se le advierte al menor de edad que puede hacerse acompañar de una persona abogada, o bien, alguien de su confianza en caso de requerir apoyo.

4. De lo acordado en la comparecencia, la persona inspectora de trabajo debe levantar un acta y comunicarlo al jefe regional mediante un informe.

5. La jefatura regional pasará el informe junto con el expediente administrativo a la persona asesora legal, para que ésta, a su nombre, realice una resolución de archivo del expediente.

6. El acuerdo de pago al que llegue la parte patronal se rige por la Ley de Resolución Alternativa de Conflictos. El acuerdo no puede darse previo a la comparecencia en la DNI, por cuanto no hay autorización para el despido, por lo tanto, sería ilegal. En la dirección, el patrono debe hacer el pago de los extremos indicados en la estimación. La única conciliación posible sería que el patrono desista del trámite de despido, para lo cual pueden acudir a la Dirección de Asuntos Laborales de este ministerio, o bien, a cualquier centro de resolución alternativa al conflicto certificado. Si fuese este último, las partes asumirán su costo. De lo ahí indicado, el patrono debe informar al inspector para archivar el proceso y levantar un acta de los pormenores.

IV. Despido de dirigentes sindicales o representantes de trabajadores del sector público:

1 La parte patronal, o bien, su representante legal deberá interponer la solicitud, la cual debe venir firmada. Para que los actos y sus solicitudes escritas puedan tener efecto, será requisito que estén firmadas por esta parte. En el caso eventual de que la persona no supiera escribir o tuviera imposibilidad física para hacerlo, se hará constar una u otra circunstancia en el escrito y firmará a su ruego otra persona. No es necesario que la firma del gestionante esté autenticada por un profesional en derecho autorizado para litigar cuando el escrito es presentado personalmente por aquel. El escrito deberá contener:

- Datos generales de las partes: nombre completo, número de cédula, dirección de domicilio, número telefónico, condición en la que se actúa y señalar un correo electrónico para notificaciones.
- Datos específicos de la persona trabajadora: puesto, tiempo laborado, lugar donde labora.
- Datos del centro de trabajo: nombre, dirección exacta y actividad desarrollada.
- Indicación clara y precisa de los hechos o motivos en los que fundamentan la solicitud y la fundamentación jurídica.

- Debe agregar copia certificada del expediente administrativo tramitado en el sector público (disciplinario) sin que queden asuntos por resolver, es decir, el expediente debe haber agotado todas las instancias, debe estar completo, debidamente foliado y en orden cronológico.

2 Una vez recibida la solicitud, se revisará el cumplimiento de requisitos. En caso de que faltara un requisito, se le prevendrá a la parte para que, en el plazo de tres días hábiles, aporte la documentación solicitada. Si no se aporta dentro de dicho plazo, la solicitud pasará a archivo provisional por el plazo de tres meses calendario. Una vez pasado este último término, pasará al archivo definitivo, sin resolución que así lo disponga.

3 Una vez cumplidos los requisitos, el expediente se traslada ante la persona asesora legal, quien analizará los siguientes aspectos:

- Que se haya dado un efectivo cumplimiento del procedimiento interno institucional.
- Que no existan conductas ni motivos discriminatorios
- Que el despido sea por una causal objetiva.

4 Si se encuentra que el proceso administrativo del sector público se ha ajustado a derecho, la DNI realizará una resolución en la que así se consigne, con la cual la parte solicitante tiene una garantía de que el procedimiento se ha ajustado a la legalidad y la persona a la que se pretende despedir se encuentre bajo la garantía de que no se ha dejado en indefensión. No obstante, la DNI revisa el procedimiento más no el fondo del asunto. Tampoco emite una resolución que sirva como acto final del despido, ya que el acto lo debe realizar la empresa solicitante, una vez que cuente con la revisión del proceso ante la Dirección.

5 La resolución dictada no cuenta con recursos ulteriores.

6 Si la DNI considera que el proceso administrativo llevado a cabo por la parte solicitante no se ajusta a derecho por violar alguna garantía procedimental, se nombrará a un Órgano de Investigación y se procederá de la misma forma que sucede en el sector privado.

V. Despido de trabajador adolescente (sin responsabilidad patronal) sector privado:

1 La parte patronal, o bien, su representante legal, deberá interponer la solicitud, la cual debe venir firmada. Para que los actos y sus solicitudes escritas puedan tener efecto, será requisito que estén firmadas por esta parte. En el caso eventual de que la persona no supiera escribir o tuviera imposibilidad física para hacerlo, se hará constar una u otra circunstancia en el escrito y firmará a su ruego otra persona. No es necesario que la firma del gestionante esté autenticada por un profesional en derecho autorizado para litigar cuando el escrito es presentado personalmente por aquel. El escrito deberá contener:

- Datos generales de las partes: nombre completo, número de cédula, dirección de domicilio, número telefónico, condición en la que se actúa y señalar un correo electrónico para notificaciones.
- Datos específicos de la persona trabajadora: edad, certificación de nacimiento del Registro Civil, puesto desempeñado, tiempo laborado, lugar donde labora y prueba de que ostenta el fuero de protección.
- Datos del centro de trabajo: nombre, dirección exacta y actividad desarrollada.
- Indicación clara y precisa de los hechos o motivos en los que fundamentan la solicitud con indicación de las fechas y la fundamentación jurídica respectiva.
- Al escrito de solicitud, se deben aportar las pruebas que se consideren necesarias. También se pueden aportar testigos, para lo cual deberá indicar nombre completo, hechos a los que se referirá, puesto desempeñado y medio para notificaciones, el cual podrá ser el mismo de la parte solicitante.

2 Una vez presentada la solicitud, se verificará el cumplimiento de los requisitos. Si no estuviere en forma, se le prevendrá la subsanación a la parte solicitante para que, en el plazo de tres días hábiles, aporte la documentación solicitada. Si no se aporta dentro de dicho plazo, la solicitud pasará a archivo provisional por el plazo de tres meses calendario. Una vez pasado este último término, pasará a archivo definitivo sin resolución que así lo disponga.

3 Una vez que se encuentre la solicitud en forma, la jefatura legal nombrará a un Órgano de Investigación, el cual podrá estar conformado por dos o más personas inspectoras, las cuales, como primer acto del procedimiento, convocarán a las partes a una comparecencia oral y privada.

4 Durante la comparecencia, se tomará la declaración de las partes involucradas, se recabarán las pruebas aportadas y se fijará un plazo para aportar las conclusiones, las cuales podrán ser orales en el mismo acto, o bien, pueden ser presentadas por escrito dentro de los tres días hábiles siguientes. Se puede dar un lapso a las partes para que intenten una conciliación, la cual deberá ser tramitada en la Dirección de Asuntos Laborales, o bien, algún centro privado de resolución alterna de conflictos certificado. En este último supuesto, las partes asumirán los costos del mismo.

5 El Órgano de Investigación realizará un informe de investigación, donde da su recomendación sobre si considera que debe darse con lugar o no la solicitud y trasladará el informe ante el jefe regional correspondiente.

6 La jefatura regional trasladará el informe junto con el expediente administrativo a la persona asesora para que ésta analice la recomendación del órgano y, en nombre de la Jefatura, realice la resolución final.

7 La resolución final, que declare con lugar la solicitud del despido, tiene recurso de apelación ante el Juzgado de Trabajo, quien actúa en condición de Jeraarca Impropio.

VI. Despido de dirigentes sindicales o representantes de trabajadores del sector privado

1 La parte patronal, o bien, su representante legal deberá interponer la solicitud, la cual debe venir firmada. Para que los actos y sus solicitudes escritas puedan tener efecto, será requisito que estén firmadas por esta parte. En el caso eventual de que la persona no supiera escribir o tuviera imposibilidad física para hacerlo, se hará constar una u otra circunstancia en el escrito y firmará a su ruego otra persona. No es necesario que la firma del gestionante esté autenticada por un profesional en derecho autorizado para litigar cuando el escrito es presentado personalmente por aquel. El escrito deberá contener:

- Datos generales de las partes: nombre completo, número de cédula, dirección de domicilio, número telefónico, condición en la que se actúa y señalar un correo electrónico para notificaciones.
- Datos específicos de la persona trabajadora: acreditación de la representación como demostración del fuero, puesto, tiempo laborado, lugar donde labora y prueba de que ostenta el fuero de protección.
- Datos del centro de trabajo: nombre, dirección exacta y actividad desarrollada.
- Indicación clara y precisa de los hechos o motivos en los que fundamentan la solicitud con indicación de las fechas y la fundamentación jurídica respectiva.
- Al escrito de solicitud, se deben aportar las pruebas que se consideren necesarias. También se pueden aportar testigos, para lo cual deberá indicar nombre completo, hechos a los que se referirá, puesto desempeñado y medio para notificaciones, el cual podrá ser el mismo de la parte solicitante.

2 Una vez presentada la solicitud, se verificará el cumplimiento de los requisitos. Si no estuviere en forma, se le prevendrá la subsanación a la parte solicitante para que, en el plazo de tres días hábiles, aporte la documentación solicitada. Si no se aporta dentro de dicho plazo, la solicitud pasará a archivo provisional por el plazo de tres meses calendario. Una vez pasado este último término, pasará al archivo definitivo, sin resolución que así lo disponga.

3 Una vez que se encuentre la solicitud en forma, la jefatura legal nombrará a un Órgano de Investigación, el cual podrá estar conformado por dos o más personas inspectoras, las cuales, como primer acto del procedimiento, convocarán a las partes a una comparecencia oral y privada.

4 En la comparecencia que realiza el órgano de Investigación, se procede a dar un espacio para que las partes discutan sus intereses y puedan, si a bien lo consideran, llegar a un acuerdo conciliatorio. Es importante aclarar que la DNI no

homologa los acuerdos conciliatorios, pues, únicamente, facilita, a las partes, el espacio de previo a seguir con el procedimiento. Durante la comparecencia, se tomará la declaración de las partes involucradas, se recabarán las pruebas aportadas y se fijará un plazo para aportar las conclusiones, las cuales podrán ser orales en el mismo acto, o bien, pueden ser presentadas por escrito dentro de los tres días hábiles siguientes.

5 El Órgano de Investigación realizará un informe de investigación, donde da su recomendación sobre si considera que debe darse con lugar o no la solicitud y trasladará el informe ante el Jefe Regional correspondiente.

6 La Jefatura Regional trasladará el informe junto con el expediente administrativo a la persona asesora para que ésta analice la recomendación del órgano y, en nombre de la Jefatura, realice la resolución final.

7 Recursos contra la resolución final: las resoluciones sobre casos de fueros especiales no tienen recurso ulterior. Sin embargo, el director nacional podrá avocarse el conocimiento del asunto l conforme al artículo 10 inciso p) del Reglamento de Organización y Servicios de la Inspección de Trabajo, así como el artículo 93 de la Ley General de Administración Pública.

VII. Despido de dirigentes sindicales o representantes de trabajadores del sector municipal

1 La parte patronal, o bien, su representante legal deberá interponer la solicitud, la cual debe venir firmada. Para que los actos y sus solicitudes escritas puedan tener efecto, será requisito que estén firmadas por esta parte. En el caso eventual de que la persona no supiera escribir o tuviera imposibilidad física para hacerlo, se hará constar una u otra circunstancia en el escrito y firmará a su ruego otra persona. No es necesario que la firma del gestionante esté autenticada por un profesional en derecho autorizado para litigar cuando el escrito es presentado personalmente por aquel. El escrito deberá contener:

- Datos generales de las partes: nombre completo, número de cédula, dirección de domicilio, número telefónico, condición en la que se actúa y señalar un correo electrónico para notificaciones.
- Datos específicos de la persona trabajadora: puesto, tiempo laborado, lugar donde labora y certificación de la representación sindical o de la colectividad de colaboradores que posea
- Datos del centro de trabajo: nombre, dirección exacta y actividad desarrollada.
- Indicación clara y precisa de los hechos o motivos en los que fundamentan la solicitud y la fundamentación jurídica.
- Debe agregar copia certificada del expediente administrativo tramitado en el sector público (disciplinario) debidamente foliado y en orden cronológico.

2 Una vez recibida la solicitud, se revisará el cumplimiento de requisitos. En caso de que faltara un requisito, se le prevendrá a la parte para que, en el plazo de tres días hábiles, aporte la documentación solicitada. Si no se aporta dentro de dicho plazo, la solicitud pasará a archivo provisional por el plazo de tres meses calendario. Una vez pasado este último término, pasará al archivo definitivo, sin resolución que así lo disponga.

3 Una vez cumplidos los requisitos, el expediente se traslada ante la persona asesora legal, quien analizará los siguientes aspectos:

- Que se haya dado un efectivo cumplimiento del procedimiento interno institucional.
- Que no existan conductas ni motivos discriminatorios
- Que el despido sea por una causal objetiva.

4 Si se encuentra que el proceso administrativo del sector público se ha ajustado a derecho, la DNI realizará una resolución en la que así se consigne. La resolución dictada no cuenta con recursos ulteriores.

5 La parte solicitante (alcalde municipal), una vez notificada de dicha resolución, puede continuar con el procedimiento administrativo, es decir, notificar del despido a la persona funcionaria municipal y otorgarle los recursos que procedan ante ese acto. Es importante indicar que los recursos que puede presentar la persona funcionaria serán el de revocatoria ante el alcalde municipal y el de apelación ante el juez de trabajo, quien actúa en jerarquía impropia.

6 Si la DNI considera que el proceso administrativo llevado a cabo por la parte solicitante no se ajusta a derecho por violar alguna garantía procedimental, se nombrará a un Órgano de Investigación y se procederá de la misma forma que sucede en el sector privado.

VIII. Despido personas que hayan interpuesto una denuncia por hostigamiento sexual

1. Toda persona, que haya denunciado hostigamiento sexual, posee fuero de protección ante el despido, independientemente de si la empresa lleva el proceso a nivel interno, o bien, si lo lleva la DNI a falta del mismo.

2. La parte patronal, o bien, su representante legal, deberá interponer la solicitud, la cual debe venir firmada. Para que los actos y sus solicitudes escritas puedan tener efecto, será requisito que estén firmadas por esta parte. En el caso eventual de que la persona no supiera escribir o tuviera imposibilidad física para hacerlo, se hará constar una u otra circunstancia en el escrito y firmará a su ruego otra persona. No es necesario que la firma del gestionante esté autenticada por un profesional en derecho autorizado para litigar cuando el escrito es presentado personalmente por aquel. El escrito deberá contener:

- Datos generales de las partes: nombre completo, número de cédula, dirección de domicilio, número telefónico, condición en la que se actúa y señalar un correo electrónico para notificaciones.

- Datos específicos de la persona trabajadora: acreditar mediante una certificación que es denunciante de hostigamiento sexual (no hace falta brindar copia del expediente de la denuncia de hostigamiento, pues es confidencial, basta con que se certifique por la empresa gestionante, la calidad de tal para obtener el fuero de protección), puesto, tiempo laborado, y lugar donde labora.

- Datos del centro de trabajo: nombre, dirección exacta y actividad desarrollada.

- Indicación clara y precisa de los hechos o motivos en los que fundamentan la solicitud con indicación de las fechas y la fundamentación jurídica respectiva.

- Al escrito de solicitud, se deben aportar las pruebas que se consideren necesarias. También se pueden aportar testigos, para lo cual deberá indicar nombre completo, hechos a los que se referirá, puesto desempeñado y medio para notificaciones, el cual podrá ser el mismo de la parte solicitante.

3. Una vez presentada la solicitud, se verificará el cumplimiento de los requisitos. Si no estuviere en forma, se le prevendrá la subsanación a la parte solicitante para que, en el plazo de tres días hábiles, aporte la documentación solicitada. Si no se aporta dentro de dicho plazo, la solicitud pasará a archivo provisional por el plazo de tres meses calendario. Una vez pasado este último término, pasará al archivo definitivo, sin resolución que así lo disponga.

4. Una vez que se encuentre la solicitud en forma, la jefatura legal nombrará a un Órgano de Investigación, el cual podrá estar conformado por dos o más personas inspectoras, las cuales, como primer acto del procedimiento, convocarán a las partes a una comparecencia oral y privada en la que advertirá a las partes sobre sus derechos y obligaciones.

5. En la comparecencia que realiza el órgano de investigación, no existe impedimento para conciliar, aunque en los procesos de denuncias por hostigamiento sí suceda, por cuanto en el proceso de despido, lo que se analiza es el incumplimiento de las obligaciones al contrato de trabajo únicamente, por lo tanto, se da ese espacio a las partes en forma voluntaria. Si la gestión de despido continúa, se toma la declaración de las partes

involucradas, se recabarán las pruebas aportadas y se fijará un plazo para aportar las conclusiones, las cuales podrán ser orales en el mismo acto, o bien, pueden ser presentadas por escrito dentro de los tres días hábiles siguientes.

6. El Órgano de Investigación realizará un informe de investigación, donde da su recomendación sobre si considera que debe darse con lugar o no la solicitud y trasladará el informe ante el jefe regional correspondiente.

7. La Jefatura Regional trasladará el informe junto con el expediente administrativo a la persona asesora para que ésta analice la recomendación del órgano y, en nombre de la Jefatura, realice la resolución final.

8. Recursos contra la resolución final: las resoluciones sobre casos de fueros especiales no tienen recurso ulterior. Sin embargo, el director nacional podrá avocarse el conocimiento del asunto l conforme al artículo 10 inciso p) del Reglamento de Organización y Servicios de la Inspección de Trabajo, así como el artículo 93 de la Ley General de Administración Pública.

IX. Despido de personas que se encargan de un recién nacido cuya madre ha fallecido

Si es el padre quien se quedará a cargo del recién nacido cuya madre ha fallecido durante el parto o durante la licencia, se le deben equiparar todos sus derechos con los que tenía la madre en el momento de fallecer. Por lo tanto, el fuero de protección no podría ser el generado por una licencia de paternidad, sino de maternidad.

La persona quien se hace cargo del menor recién nacido goza de los mismos beneficios de la licencia de maternidad, independientemente su género.

Este proceso de despido ante la DNI se remite al apartado I y II de la presente guía, según corresponda sector público o privado con las siguientes salvedades:

1. La parte gestionante debe acreditar la condición de este fuero de maternidad que le ha sido trasladado al padre por la situación anormal sucedida. Para ello, la parte

patronal debe pedir al trabajador el certificado del Patronato Nacional de la Infancia (PANI) que acredite que dicha persona es la representante y quien está a cargo del menor de edad recién nacido.

2. Es responsabilidad del padre del menor recién nacido acreditar su condición de aforado ante la parte patronal, pues, de lo contrario, no puede existir un fuero que lo proteja ante desconocimiento de la parte patronal. (Este trámite se asemeja al de la trabajadora embarazada, la cual debe informar a su patrono de su estado).

X. Despido de personas que tienen fuero de paternidad

Este fuero nace de la licencia de paternidad recientemente regulada en nuestro país, el cual tiene una duración de 4 semanas repartidas entre dos días por cada semana. Para hacer efectiva la protección ante un despido laboral, es indispensable que la persona que goza de este fuero haga de conocimiento a la parte patronal sobre el mismo. El proceso se regularía de la misma forma en que se regula el fuero de maternidad y lactancia indicados en el apartado I y II de la guía.

XI. Despido de personas que se encuentran en maternidad, lactancia o adopción bajo la figura de matrimonios homoparentales

Es importante mencionar que, hasta hace muy poco tiempo, la única licencia reconocida era la de maternidad y no es hasta el año 2022 cuando se reconoció la licencia de paternidad. Por ello, los fueros de protección analizados se derivan del reconocimiento de dichas licencias mediante la ley. Así las cosas, se tiene que, en un matrimonio compuesto por hombre y mujer, actualmente, existe el fuero de maternidad y el fuero de paternidad, pero, ante la regulación de matrimonios de personas del mismo sexo, surge la necesidad de regular la protección del empleo de las personas que se encuentran gozando de la maternidad, paternidad, lactancia o adopción.

La regulación será:

1. Cuando el matrimonio está compuesto por dos madres: la madre gestante gozará de fuero de maternidad y lactancia estipulado en el apartado I y II de la presente guía. La madre no gestante gozará del fuero de protección establecido en el apartado

número x. En caso de adopción, se considera que el fuero de maternidad lo obtendrá la persona que, de común acuerdo entre partes, se designe y la otra persona se equiparará a un fuero de paternidad.

2. Cuando el matrimonio esté compuesto por dos padres: en este caso, se trata de un fuero por adopción regulado en el apartado III, en cuyo caso, se considera que uno de los padres equipará sus derechos a la licencia de maternidad, y el otro padre ejercerá la licencia de paternidad.

BIBLIOGRAFÍA

- Allón, F. (Enero de 2021). *Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia*. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. https://salasegunda.poder-judicial.go.cr/images/Revistas/OT_52740_Revista_web_Sala_Segunda_N_18.pdf
- Asamblea Legislativa de Costa Rica (15 de mayo de 2023). Ley para combatir la discriminación laboral contra las mujeres en condición de maternidad. PGR. SINALEVI. PGR. SINALEVI. https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=97125&nValor3=130677&strTipM=TC
- Asamblea Legislativa de Costa Rica (07 de mayo de 2023). Código Municipal. PGR. Sinalevi. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=40197
- Asamblea Legislativa de Costa Rica (07 de mayo de 2023). Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia. PGR. Sinalevi. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=22803
- Asamblea General de las Naciones Unidas (07 de mayo de 2023). Declaración Universal de Derechos Humanos. PGR. Sinalevi. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=49015&nValor3=52323&strTipM=TC
- Asamblea Nacional Constituyente de Costa Rica (06 de mayo de 2023). Constitución Política. PGR. SINALEVI. https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=871
- Briones, E. (2017). *Manual práctico empresarial de relaciones laborales, con la reforma procesal laboral: en conmemoración al setenta y cinco aniversario del Código de Trabajo*. San José, Costa Rica: ISOLMA.
- Briones, E. (2019). *Vadecum de actualización Laboral a dos años de la Reforma Procesal Laboral*. San José, Costa Rica: Isolma.

- Briones, E. (Julio de 2021). Levantamiento del fuero laboral en el sector público. *Revista Sala Constitucional Poder Judicial de Costa Rica*. https://revistasalacons.poderjudicial.go.cr/images/2021/Articulo/PDF/Levantamiento_del_fuero_laboral_en_el_sector_publico.pdf
- Briones, E. (2018). *DNI-CIR-0919-Atención que debe darse a las solicitudes de autorización de cese de trabajadoras en estado de embarazo o periodo de lactancia, en los casos por vencimiento del plazo del contrato; finalización de la obra o cierre definitivo de la empresa; por mutuo acuerdo*. San José, Costa Rica: [Documento no publicado]. Departamento Legal de la Inspección de Trabajo.
- Caja Costarricense de Seguro Social (07 de mayo de 2023). Junta Directiva. PGR Sinalevi. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=77408&nValor3=0&strTipM=TC
- Calderón, A. (Febrero de 2015). Derechos fundamentales y relaciones de empleo. *Revistas UNED de la Universidad Estatal a Distancia*. Espiga. <https://revistas.uned.ac.cr/index.php/espiga/article/view/928/845>
- Céspedes, J. (2 de julio de 2020). *La Nación*. La Nación: <https://www.nacion.com/el-pais/trabajo/despido-por-embarazo-es-el-principal-abuso-de/KA6EGYTPMREZHBQOYNETQK4UTM/story/>
- Departamento de Asuntos Jurídicos (2023). *Gestión DAJ-DAE-2081-22*. San José, Costa Rica: [No Publicado] Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Departamento de Asuntos Jurídicos (2019). *DAJ-AER-OFP-393-19*. San José, Costa Rica: [No publicado]. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Departamento de Asuntos Jurídicos (2018). *DAJ-AER-OFP-155-2018*. San José, Costa Rica: [No publicado]. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Dirección Nacional de Inspección de Trabajo (2017). *Circular No.DNI-DR-00557-17*. San José, Costa Rica: [No publicado]. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Godínez, A. (2008). La Inspección del Trabajo en Costa Rica: un balance de su gestión. *Revista Latinoamericana de Trabajo Social*, 3-27.

Organización de Estados Americanos (06 de mayo de 2023). Convención Americana de Derechos Humanos. PGR. Sinalevi.

http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=36150&nValor3=38111&strTipM=TC

Organización Internacional del Trabajo (07 de mayo de 2023). Convenio No.135. PGR. Sinalevi. PGR. Sinalevi:

http://www.pgrweb.go.cr/scij/busqueda/normativa/normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=1544¶m2=4&strTipM=TC&lResultado=34&strSim=simp

Organización Internacional del Trabajo (07 de mayo de 2023). Convenio No.87. PGR. Sinalevi. PGR.

http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=40025

Organización Internacional del Trabajo (07 de mayo de 2023). Convenio No.98. PGR. Sinalevi. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312243#:~:text=Las%20organizaciones%20de%20trabajadores%20y,su%20constituci%C3%B3n%20funcionamiento%20o%20administraci%C3%B3n.

Procuraduría General de la República (2003). Código de Trabajo. Ley No.2. (Última reforma en Ley No.9343). PGR. Sinalevi.

https://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=8045

Procuraduría General de la República (06 de mayo de 2023). Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. PGR. Sinalevi.

http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=566

Medina, R. (Mayo- Agosto de 2002). *Sistema de Información Científica Redalyc*. <https://www.redalyc.org/pdf/336/33608201.pdf>

- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (06 de abril de 2023). Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo. PGR. Sinalevi. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=78018&nValor3=98147&strTipM=TC
- Montero, A. (Enero de 2016). *Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia*. https://salasegunda.poder-judicial.go.cr/revista/Revista_N13/contenido/PDFs/art-04.pdf
- Olaso, J. (Enero de 2016). Las causales de despido establecidas en el Código de Trabajo que generan responsabilidad penal. *Revista Sala Segunda. Poder Judicial*. https://salasegunda.poder-judicial.go.cr/revista/Revista_N13/contenido/PDFs/art-01.pdf
- Organización Internacional del Trabajo (18 de mayo de 2023). C138 - Convenio sobre la edad mínima. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ilo_coda:C138
- Organización Internacional del Trabajo (06 de mayo de 2023). *Organización Internacional del Trabajo*. https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/country-profiles/americas/costa-rica/WCMS_114173/lang--en/index.htm
- Ortega, W. (Junio de 2021). Fuero de paternidad: tarea pendiente en la tutela de derechos laborales. *Revista Facultad de Jurisprudencia*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador. Sistema de información científica Redalyc. <https://www.redalyc.org/journal/6002/600266295015/600266295015.pdf>
- Procuraduría General de la República (13 de mayo de 2023). Reglamento para el otorgamiento de licencias e incapacidades a los beneficiarios del seguro de salud y reforma reglamento del seguro de salud al interior del trabajo, el seguro, invalidez y muerte, el de afiliación, Instructivo pago prestaciones, etc. *Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social*. PGR Sinalevi. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=77408&nValor3=0&strTipM=TC

- Procuraduría General de la República (13 de mayo de 2023). Reglamento para la Contratación Laboral y Condiciones de Salud Ocupacional de las Personas Adolescentes. *PGR. Sinalevi*. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=70596&nValor3=85324&strTipM=TC
- Real Academia Española. (06 de Mayo de 2023). *Real Academia Española*. Real Academia Española: <https://dle.rae.es/despido?m=form>
- Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia (22 de octubre de 2021). Resolución N°23940. *Nexus Poder Judicial*. <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0007-1079594>
- Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia (08 de agosto de 2018). Resolución N°12782 PGR Sinalevi. <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0007-875801#:~:text=La%20norma%20impugnada%20dispone%20que,de%20Derechos%20Civiles%20y%20Pol%C3%ADticos>.
- Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia (10 de enero de 2018). Resolución N°00231. *Nexus Poder Judicial*. <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0007-748544>
- Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia (21 de mayo de 1993). Resolución N°02170. *Nexus Poder Judicial*. <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0007-91705>
- Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia (13 de noviembre de 1991). Resolución N°02387. *Nexus Poder Judicial*. <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0007-87356>
- Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia (20 de julio de 2005). Resolución N°00633. *Nexus Poder Judicial*. <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-823818>
- Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia (06 de febrero de 2019). Resolución N°00116. *Nexus Poder Judicial*. <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-910143>
- Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia (20 de julio de 2005). Resolución N°00627. *Nexus Poder Judicial*. <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0034-319399>

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia (18 de Noviembre de 2020). Resolución N°02143.

Nexus. Poder Judicial. Nexus. Poder Judicial: <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0005-1027991>

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia (08 de julio de 2005). Resolución No. 00597. *Nexus*

Poder Judicial. <https://nexuspj.poder-judicial.go.cr/document/sen-1-0034-315169>

Sancho, R. (Enero de 2010). Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia:

https://salasegunda.poder-judicial.go.cr/revista/Revista_N7/contenido/PDFs/1-6.pdf

ANEXOS

