

**UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA
MAESTRÍA EN DERECHO CONSTITUCIONAL
CURSO: TALLER DE INVESTIGACIÓN IV**

**“EL RÉGIMEN JURÍDICO DE LOS TRABAJADORES
AGRÍCOLAS Y GANADEROS EN COSTA RICA.”**

Alumna: María Isabel Bermúdez Granados

Profesor: Msc. Juan Luis Giusti Soto

Mayo de 2015

INDICE

I. INTRODUCCIÓN	3
TITULO PRIMERO: Disposiciones de la Constitución Política y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo con respecto al trabajo agrícola y ganadero.	4
CAPÍTULO PRIMERO: Situación social y económica de Costa Rica en los primeros años del siglo XX y en la actualidad.	4
Sección Primera: Panorama social y económico de Costa Rica en las primeras décadas del siglo XX	5
Sección Segunda: situación política y social de Costa Rica en los años previos a la promulgación del Código de Trabajo.	7
Sección Tercera: Las condiciones sociales y económicas de los trabajadores agrícolas en la Costa Rica del Siglo XXI.	8
CAPÍTULO SEGUNDO: Disposiciones constitucionales y Convenios de la Organización Internacional del Trabajo relativas a los trabajadores agrícolas en Costa Rica.	10
Sección primera: Disposiciones constitucionales.	10
Sección segunda: Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo relativos a la actividad agrícola.	12
I. El Convenio Relativo a los derechos de asociación (agricultura), N.11	16
II. El Convenio N.99, Relativo a los métodos de fijación de salarios mínimos en la agricultura	16
III. Convenio sobre las vacaciones pagadas en la Agricultura N.99.	16
IV. El Convenio sobre la Inspección del Trabajo en la Agricultura, N.129.	17
TITULO SEGUNDO: Disposiciones discriminatorias para los trabajadores agrícolas y ganaderos en el Código de Trabajo	21
CAPÍTULO PRIMERO: Disposiciones del Código de Trabajo con respecto a los trabajadores agrícolas.	21
Sección Primera: Actividades comprendidas en el sector agrícola y ganaderos.	21
Sección Segunda: Los trabajadores agrícolas y ganaderos en el Código de Trabajo	22
I. El artículo 14 inciso c) del Código de Trabajo.	22
II. El artículo 376 del Código de Trabajo.	24

III. El artículo 82 del Código de Trabajo, con respecto a la indemnización por daños y perjuicios en caso de despido sin causa justa.	25
IV. El artículo 22 a) del Código de Trabajo, sobre la forma del contrato de trabajo.	27
V. El artículo 152 del Código de Trabajo. El derecho al descanso semanal y sus excepciones. Forma de remuneración cuando se labora en el día de descanso.	30
CAPÍTULO SEGUNDO: La Inspección de Trabajo como instancia de tutela de los derechos de los trabajadores agrícolas y ganaderos.	31
Sección Primera: Atribuciones y funciones de la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.	33
I. El Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo.	34
Sección Segunda: Hallazgos de la investigación realizada por la Organización Internacional del Trabajo sobre condiciones laborales y prácticas de contratación de nicaragüenses en el Norte.	37
Conclusiones Generales	38
Recomendaciones Generales	39
Fuentes de información	40
ANEXOS	41

I. Introducción.

A partir de un análisis normativo histórico, el presente trabajo tiene por objeto señalar que el Código de Trabajo costarricense conserva una serie de disposiciones discriminatorias en perjuicio de los trabajadores agrícolas y ganaderos, que son inconstitucionales.

En primer término, se dará una mirada al contexto histórico en el que se aprobó la reforma a la Constitución Política que incluyó el Capítulo de las Garantías Sociales y el Código de Trabajo; seguidamente se indican las transformaciones que ha tenido la economía del país en las últimas décadas, en cuanto a las actividades productivas.

Seguidamente se analizará el régimen jurídico de los trabajadores agrícolas y ganaderos, integrado por disposiciones constitucionales y Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, para luego evidenciar la existencia de disposiciones del Código de Trabajo, discriminatorias para los trabajadores agrícolas y ganaderos.

A continuación, estudiamos la Inspección Nacional de Trabajo, sus atribuciones y potestades en la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y nos referimos a los principales hallazgos de un estudio llevado a cabo por la Organización Internacional del Trabajo en la Región Huetar Norte, que evidencia el incumplimiento de la legislación laboral en perjuicio de los trabajadores agrícolas y ganaderos, especialmente los migrantes.

TITULO PRIMERO: Disposiciones de la Constitución Política y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo con respecto al trabajo agrícola y ganadero.

CAPÍTULO PRIMERO: Situación social y económica de Costa Rica en los primeros años del siglo XX y en la actualidad.

El estudio del contexto social de las normas de derecho del trabajo es muy relevante, pues *las leyes sociales son un producto en constante evolución, en el que no pueden eludirse las etapas intermedias, y al igual que las cosas producidas por procesos evolutivos, tienen particularidades que no tendrían si estas leyes se hubieran creado de una sola vez y escrito en una sola pieza*“(Cabanellas, 1988; 126). De allí que es necesario hacer una breve referencia a las condiciones sociales y económicas que imperaban en las primeras cuatro décadas del siglo XX en

Costa Rica y las que existen en la actualidad, con respecto a los trabajadores agrícolas y ganaderos.

Sección Primera: Panorama social y económico de Costa Rica en las primeras décadas del siglo XX.

En los años previos a la promulgación del Código de Trabajo costarricense, en el aspecto económico, el período de 1920 a 1940 está marcado por la posguerra mundial y la “gran depresión de 1929” que afectó los Estados Unidos y a los países altamente dependientes y vinculados a esa nación, como el nuestro (Botey, 2010:6).

En cuanto al contexto social, se produjeron importantes cambios; los productores directos, herencia del periodo colonial, fueron perdiendo independencia y se sujetaron al capital agroindustrial, financiero y comercial. La diferenciación social en el campesinado se amplió y surgió el jornalero y el campesino que dedicaba parte de su tiempo a laborar en la hacienda.

En el campo económico, la producción de café alcanzó preeminencia en la producción nacional, por cuanto fue la que encontró mayores facilidades para su financiación, en el capital inversionista extranjero. Debido a la buena calidad del producto, la colocación del café en el mercado internacional fue muy bien remunerada.

El café siguió siendo el cultivo más importante en la economía nacional, y se expandió fuera del Valle Central. En la década de los treinta, la propiedad agraria cafetalera había comenzado a concentrarse, y ya existía una fuerza de trabajo proletarizada, que aumentó con la consolidación del enclave bananero de la United Fruit Company.

En la década de los años 40, según datos del Instituto de la Defensa de Café, el 75.59 % de los productores eran dueños de fincas con 1000 a 2000 cafetos, mientras que el 0.07 % o sean siete propietarios poseían más de 400.000 arbustos cada uno, por lo que el monocultivo del café estaba basado en la gran propiedad (Facio, 1942:21). El auge del modelo agroexportador de producción de café, impulsó otras actividades productivas como el cultivo de banano, el resurgimiento del cacao y el impulso a la minería, controladas eso sí, por capital extranjero.

Pero luego de esta época de prosperidad, el país se sumió en una situación muy grave, a consecuencia de la crisis económica de 1929. El retiro progresivo de la United Fruit Company en los años 30 de la zona Atlántica significó un impacto de graves consecuencias económicas y

sociales para la población que se trasladó a esa zona para trabajar como peones. Disminuyó la actividad ganadera, por la baja en el consumo de carne y en general, las ventas en los comercios disminuyeron.

La desocupación afectó a todos los sectores productivos, los que mantuvieron sus empleos sufrieron rebajas en los salarios, con lo cual los problemas sociales de salud, vivienda, educación, se agudizaron. En ese contexto surgieron las primeras organizaciones laborales de desempleados y se vivieron días de gran agitación popular. Entretanto, el gobierno, impregnado de una visión liberal, no pudo buscar remedios a la desocupación y las secuelas sociales que aparejaba.

En esos años, se adoptaron algunas medidas como la creación del Instituto de Defensa del Café, la Ley de Salarios para Trabajadores del Campo y las Reformas Bancarias de 1936, las cuales se sumaron las políticas reformistas del intervencionismo estatal, que hicieron contrapeso a los sectores privados que propugnaban la separación y no injerencia del Estado en la economía y para tratar de atenuar los conflictos sociales, por lo que el Liberalismo económico a ultranza, perdió terreno en la vida económica nacional.

Según el recuento realizado por Cabanellas la legislación del trabajo costarricense previa a la promulgación del Código de Trabajo, estaba regulada en varios artículos del Código Civil (1169 a 1174) y del Código de Comercio (artículo 143), referidos al contrato de arrendamiento de servicios y sus consecuencias jurídicas, la legislación de trabajo estaba dispersa en una serie de leyes, entre las cuales son relevantes la relativa al alquiler de N.25 del 28 de octubre de 1922); la de Transporte Gratuito de Trabajadores en el interior de la República (N. 84 del 18 de agosto de 1936. Por su parte el Código de la Infancia, en sus artículos 4 a 8 y 40 a 48 tenía disposiciones sobre las condiciones de trabajo y protección de los menores de edad y las madres trabajadoras. Sobre duración de la jornada de trabajo, existía la Ley N.100 de 9 de diciembre de 1920, adicionada por la 166 del 26 de agosto de 1929. Sobre salarios en general (Leyes N.14, de 22 de noviembre de 1933, 41 del 19 de diciembre de 1934; 157 de 21 de agosto de 1935, 55 del 16 de julio de 1932 y 61 del 14 de agosto de 1942. Sobre protección de los trabajadores durante el ejercicio del trabajo (Ley de Protección a la Salud Pública, artículos 72 y 74) entre otras (Cabanellas, 1988: 251).

La efervescencia social creada por la crisis de 1929 a 1932 generó la aprobación de una ley que ordena integrar una comisión que redacte un Código de Trabajo y crea la Secretaría de Trabajo y Previsión Social en 1928.

Sección Segunda: situación política y social de Costa Rica en los años previos a la promulgación del Código de Trabajo.

Respecto a la situación política y social en los años previos a la promulgación del Código de Trabajo, y demás leyes sociales, existe una gran efervescencia generada por la crisis de 1929 a 1932. Se funda el Partido Comunista en 1931 y se da la huelga bananera del Atlántico en 1932. Sin embargo, no fue sino hasta el inicio de la Administración Calderón Guardia que se realiza un esfuerzo comprensivo por desarrollar una política social.

Tres pilares constituyen las bases de la reforma social de esa época: la creación de la Caja Costarricense de Seguro Social, la inclusión del título “De las Garantías Sociales”, en la Constitución Política y la promulgación del Código de Trabajo (Gutiérrez, 2008: 187).

En 1943 la Caja Costarricense de Seguro Social inició el seguro de enfermedad y maternidad, sólo para los trabajadores y en 1946 el seguro de Invalidez, Vejez y Muerte. Sin embargo, la cobertura en 1950 apenas era de 23.28 % para el primer seguro y de 4.56 % en el segundo. Pasarían varias décadas para que esta conquista social abarcara a la mayoría de los costarricenses (Gutiérrez, 1989).

Las reformas a la Constitución Política y al Código de Trabajo, fueron el resultado de la alianza política del Partido Republicano Nacional y el Partido Comunista de Costa Rica, con la aprobación de la Iglesia Católica. El proyecto fue obra de Óscar Barahona Streber, quien utilizó como bases el artículo 123 de la Constitución Mexicana, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, el Código de Trabajo de Chile, la legislación social colombiana y la Constitución de Cuba. Incorporó la Ley de Accidentes de Trabajo y un proyecto de ley sobre cooperativas preparado por el Centro para el Estudio de los Problemas Nacionales.

Costa Rica opta por la intervención del Estado en todas las etapas de la relación entre trabajadores y patronos, lo que representa el abandono del Estado liberal y una concepción propia del Estado benefactor. Años después, se dio la inclusión del Capítulo de las Garantías Sociales en la Constitución Política, hecho que tiene innegable valor ideológico, pues la consagración constitucional de los derechos sociales se había extendido por el mundo a partir de la Constitución Mexicana de 1917, la Constitución de Weimar de 1918 y la Soviética de 1919.

Hasta entonces nuestra Constitución Liberal de 1871 se había mantenido alejada de tales influencias (Gutiérrez, 2008).

Sección Tercera: Las condiciones sociales y económicas de los trabajadores agrícolas en la Costa Rica del Siglo XXI.

La economía costarricense está inmersa en la realidad económica y social de América Latina, que desde los años noventa ha estado marcada por el cambio de modelo de desarrollo, de uno basado en la sustitución de importaciones y la industrialización interna, a otro fundamentado en la apertura externa, la promoción de exportaciones y la liberalización.

Jacques Chonchol ¹ señala que la adopción, por la mayor parte de los países de la región, de programas de ajuste estructural, implicó la estimulación de las exportaciones agrícolas con la esperanza de que mejorara la situación de intercambio. Al mismo tiempo, la apertura de las economías, condujo a un incremento de las importaciones alimenticias provenientes de los países más competitivos en el abastecimiento de estos productos, por lo que el sector de exportaciones agrícolas primarias ha crecido con mayor rapidez que la producción para el mercado interno.

Esta globalización de las economías de la región ha incrementado las oportunidades de ingresos para aquellos países con ventajas comparativas y con sectores exportadores bien incorporados a los mercados internacionales, como por ejemplo ciertos productos hortícolas en México; frutas, madera y vinos en Chile; carne, cereales y soya en Argentina. También se ha incrementado la producción de productos agrícolas destinados a la agroindustria y al procesamiento de alimentos para el mercado interno y externo. Pero han perdido importancia las producciones de alimentos tradicionales para el mercado interno –cereales, tubérculos y productos pecuarios– que no han podido competir con las importaciones provenientes de países con agricultura más competitiva.

De allí que según Chonchol, sólo los agricultores con capital que les permita modernizar sus técnicas de producción se han beneficiado de estas nuevas oportunidades, al contar con acceso a los recursos financieros, tierra, de tecnología y de organización necesarios para esta actividad, y tener posibilidades de acceso a estos nuevos mercados.

¹ Chonchol, Jacques. La reforma agraria en América Latina. 2003. Consultado el 20 de enero de 2015 en <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/Bolivia/cides-umsa/20120904012018/10reforma.pdf>

En cambio, los productores familiares, enfrentaron el cambio con recursos de baja calidad, dificultades de acceso a crédito, escasez de tierras apropiadas, carencia de tecnologías e información sobre los mercados, además de altos costos de transacción.

Indica este autor que las políticas de liberalización que se han aplicado a la agricultura de América Latina en el contexto de la globalización, suponían que la disminución del rol del Estado sería compensada por el dinamismo del sector privado y que éste sustituiría con sus inversiones las inversiones públicas en las áreas más críticas del desarrollo rural: infraestructura, servicios financieros, extensión agrícola, investigación, y desarrollo de los servicios. Pero en la práctica, el rol de las inversiones privadas ha sido muy limitado y como resultado, sólo una minoría ha podido prosperar. Otros han pasado a ser semi-proletarios, generando un ingreso similar al de los asalariados, y la mayoría, ha sido proletarizada.

Para los efectos de nuestro trabajo, interesa resaltar que la globalización ha generado cambios en la composición de la fuerza de trabajo rural en América Latina, y los antiguos trabajadores fijos de las haciendas han sido sustituidos por asalariados, entre los que predominan los estacionales sobre los fijos. Se ha producido una feminización importante de la fuerza de trabajo y parte de ésta se ha urbanizado. Además, a menudo esta fuerza de trabajo urbanizada depende de intermediarios o contratistas y no tiene una relación laboral estable con la empresa agrícola en la que trabaja.

En el caso de Costa Rica, en las últimas décadas los pilares económicos han sido el turismo, los flujos de capital extranjero –inversión extranjera directa para el mercado inmobiliario y empresas transnacionales- y la diversificación de los productos de exportación. El nuevo modelo económico reconfiguró también el sector agrícola no sólo por su orientación externa, sino también por los nuevos productos que se dedican a la exportación (hortalizas, plantas ornamentales y frutas tropicales). Así, en 1985, el 71 % de las exportaciones provenía del sector agropecuario y solo el 39% provenía de otros sectores. Para el año 1997, ya el 57 % de esas exportaciones estaba representada por los bienes industriales (Voorend, 2014, 83)

La reorientación nacional del sector agrícola, se basó, como ya mencionamos, en la promoción de las exportaciones como ejes centrales del desarrollo, una política de desestímulo a la producción para el mercado interno, :sobre todo de granos básicos, y en tercer término, la eliminación de la protección a la industria y la agricultura, pues se concibió, como en el resto de

América Latina, que se estimularía el crecimiento de la productividad, así como la competitividad de las empresas en el mercado internacional.

El turismo surgió como una nueva actividad económica, que se constituyó como una nueva fuente de ingresos y empleos. En 1970 los ingresos provenientes del sector turismo eran de 22 millones de dólares y en el 2011 de 2,009 millones de dólares, constituyéndose en un sector que demanda mano de obra mejor capacidad.

En el caso del sector agrícola, el cambio de orientación de la producción nacional, fue acompañado por una contracción en la composición y estructura de los mercados laborales, produciéndose una reducción en la cantidad de empleos. Esta situación incide en la calidad de vida de los trabajadores de la agricultura, quienes están entre los grupos de trabajadores más excluidos de la seguridad social. Según el Informe del Estado de la Nación, en Costa Rica la actividad de agricultura es una de las cuatro que concentra el 60 % de los trabajadores sin ningún tipo de protección de la seguridad social (junto con la construcción, el servicio doméstico, el comercio). Adicionalmente, esas actividades económicas se caracterizan por el elevado incumplimiento de otras garantías laborales.

Según el Informe del Estado de la Nación de 2014, la incidencia de la pobreza en los trabajadores sin seguridad social también está muy por encima del promedio nacional. Por ejemplo, mientras en el país un 12,9 % de las personas ocupadas es pobre, entre los agricultores sin seguro el porcentaje es tres veces mayor (PEN, 2014:47). La falta de afiliación a la seguridad social puede tener implicaciones muy nocivas para el bienestar de estos trabajadores y sus familias, como la vulnerabilidad a la enfermedad o la desprotección en la edad adulta mayor.

CAPÍTULO SEGUNDO: Disposiciones constitucionales y Convenios de la Organización Internacional del Trabajo relativas a los trabajadores agrícolas en Costa Rica.

Sección primera: Disposiciones constitucionales.

La Constitución Política de Costa Rica, en su Título V, Capítulo Único, consagra los Derechos y Garantías Sociales. El numeral 56, dispone:

“ARTÍCULO 56.- El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que

en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo.”

Esta norma garantiza la libre escogencia de la actividad laboral y prohíbe que el Estado interfiera en esa selección, así como en el modo de ejercitarla, salvo que contravenga la moral, el orden público y las buenas costumbres. Igualmente, contempla el trabajo como un derecho fundamental, cuyo ejercicio le permite al ser humano lograr una existencia digna, y cuyo cumplimiento el Estado debe vigilar, proteger, fomentar e implementar por los medios correspondientes.

La Sala Constitucional ha señalado que, como derecho fundamental, el derecho al trabajo no es ilimitado, pues hay restricciones lícitas originadas en la misma Constitución Política, tales como el cumplimiento de requisitos de orden público -licencias especiales, títulos profesionales, edad mínima-, de allí que de acuerdo a la actividad existen regulaciones necesarias de interés público (Sala Constitucional N.1279-2012 de las 16:01 horas del 1 de febrero del 2012).

En este título, se regulan también las condiciones del trabajo. El artículo 57 de la Carta Fundamental consagra el salario mínimo, que además establece el principio de igualdad salarial – derecho a recibir igual remuneración por igual tarea realizada. El numeral 58, establece la jornada máxima de trabajo, fijándola en ocho horas diarias en jornada diurna y cuarenta y ocho por semana; la jornada nocturna es de seis horas máximo por día y treinta y seis a la semana. Estableció el constituyente que el trabajo en horas extraordinarias deberá ser remunerado con un cincuenta por ciento más del salario estipulado, con las excepciones muy calificadas que establezca la ley. El artículo 59, garantiza a los trabajadores un día de descanso, después de seis días consecutivos de trabajo y al menos dos semanas de vacaciones anuales pagadas después de cincuenta semanas de servicio continuo. Además, se prevé el derecho a las indemnizaciones por despido, -artículo 63- ; las medidas de seguridad e higiene laborales -artículo 66- y el derecho a la seguridad social – artículo 72-.

Además de las garantías mencionadas, nuestra Constitución Política consagra tres libertades sindicales, en el numeral 60, el derecho a la libre sindicalización de trabajadores y empleadores con el fin de obtener y conservar las ventajas económicas, sociales y profesionales. El derecho de huelga de los trabajadores, con excepción de los servicios públicos, de acuerdo con la determinación que haga de ellos la ley -artículo 61-. Igualmente, está constitucionalmente

consagrado el derecho de negociación colectiva, en el artículo 62 de la Constitución, que confiere fuerza de ley a las convenciones colectivas de trabajo que se concierten entre trabajadores y patronos.

Interesa destacar el numeral 68 de la Constitución Política, que prohíbe tanto a los órganos públicos, como a los sujetos de derecho privado, incurrir en discriminación con respecto a las condiciones laborales entre costarricenses y extranjeros o entre grupos de trabajadores, dice la norma textualmente:

“ARTÍCULO 68.- No podrá hacerse discriminación respecto al salario, ventajas o condiciones de trabajo entre costarricenses y extranjeros, o respecto de algún grupo de trabajadores. En igualdad de condiciones deberá preferirse al trabajador costarricense.”

Este precepto tiene relación con el principio de igualdad y no discriminación, que supone que las normas jurídicas, aun conociendo las desigualdades materiales, presume y mantiene la regla de la igualdad, porque a pesar de esas desigualdades, hay una igualdad sustancial más importante que todas ellas: la dignidad de todo ser humano.

Claro está que la regla de igualdad admite excepciones, que para su validez deben estar fundadas en desigualdades objetivas y relevantes (no cualquier desigualdad real tiene rango suficiente para justificar un trato diferenciado) ser legítimas en el contexto de los derechos y libertades de todos, ser razonables, necesarias (no simplemente útiles) idóneas y proporcionadas al fin que persigue la norma diferenciadora. Estas diferencias de trato deben ser establecidas por el Constituyente o por el legislador y deben interpretarse restrictivamente (Piza Rocafort, 1998: 44).

En el caso de las garantías laborales que obedecen a los principios de dignidad humana, justicia social y equidad, no es posible discriminar a ningún sector de la población trabajadora para el goce de dichas garantías. En caso de que exista un trato diferenciado, éste debe ser fundamentado en razones objetivas pues de lo contrario resulta discriminatorio y contrario al Derecho de la Constitución.

Sección segunda: Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo relativos a la actividad agrícola.

Forman parte del estatuto jurídico de los trabajadores agrícolas y ganaderos los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo aprobados por Costa Rica, y de conformidad con el

primer párrafo del artículo 7 de la Constitución Política, los tratados públicos y las convenciones internacionales debidamente aprobados por la Asamblea Legislativa tienen autoridad superior a las leyes. La Constitución Política prevé los recursos de amparo y hábeas corpus, y atribuye a la Sala Constitucional garantizar los derechos y libertades fundamentales consagrados en la Constitución y los de carácter fundamental establecidos en los instrumentos de derechos humanos aplicables en la República.

En virtud del principio “*pro homine*” las normas que consagran derechos fundamentales deben interpretarse en la forma que más favorezcan al ser humano, de allí que el tribunal constitucional haya aplicado este principio en su jurisprudencia en relación con los derechos humanos contemplados en los instrumentos internacionales vigentes en el país. De allí que los instrumentos internacionales de Derechos Humanos vigentes, al integrarse al ordenamiento jurídico al nivel constitucional, lo complementan en lo que favorezca a la persona.

Los Convenios y las Recomendaciones de la OIT son preparados por representantes de los gobiernos, de los empleadores y de los trabajadores, y se adoptan en la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, que se reúne anualmente. Una vez adoptadas las normas, se requiere de sus Estados Miembros, en virtud de la Constitución de la OIT, que las sometan a sus autoridades competentes (normalmente el Parlamento) para su examen. Si un país decide ratificar un convenio, en general éste entra en vigor para ese país un año después de la fecha de la ratificación. Los países que ratifican un convenio están obligados a aplicarlo en la legislación y en la práctica nacional, y tienen que enviar a la Oficina memorias sobre su aplicación a intervalos regulares. Además, pueden iniciarse procedimientos de reclamación y de queja en el seno de la Organización contra los países por violación de los convenios que han ratificado.

Los Convenios son tratados internacionales legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros, y las recomendaciones que emite la Organización Internacional del Trabajo son directrices no vinculantes.

La Sala Constitucional de Costa Rica ha aplicado en forma directa Convenios de la OIT, en casos relacionados con Libertad Sindical y Derechos de los Indígenas, especialmente. Por ejemplo, en la sentencia de amparo N. 5000-93 de 8 de octubre de 1993, recurso de amparo en favor de tres integrantes del Comité Permanente de los trabajadores de una empresa de la cual fueron despedidos al momento en que se encontraban realizando gestiones para la renegociación

del contrato colectivo vigente. Los recurrentes alegaban despido injustificado, obstáculo al ejercicio de la libertad sindical y derecho a la negociación colectiva de todos los trabajadores de la empresa considerada. Por su parte la empresa recurrida se defendió manifestando que el despido no se basaba en la actividad sindical de los trabajadores, sino que obedecía a razones económicas y que la ruptura de los contratos de trabajo se había acompañado del pago de las indemnizaciones legales.

La cuestión radicaba en que en la legislación costarricense de aquella época se verificaba la ausencia de un fuero sindical protector de los representantes de los trabajadores, que se hacía evidente en la posibilidad existente de despedir a los mismos como a cualquier otro trabajador, mediante el mero pago de indemnizaciones legales, sin que existieran causa.

Luego de señalar que la Constitución Política de Costa Rica reconoce la libertad de asociación y la libertad sindical, la Sala analizó el contenido de los instrumentos internacionales que protegen el ejercicio de la libertad sindical, haciendo especial énfasis en el artículo 1 del Convenio núm.135, el artículo 1 del Convenio núm. 98 y 8, 2) del Convenio núm. 87 de la OIT.

El Tribunal Constitucional consideró que se desprendía de la letra y espíritu de estos instrumentos internacionales, la necesidad de establecer un fuero especial que protegiera a los representantes de los trabajadores contra despidos sin causa objetiva; en este sentido solo sería procedente la ruptura del contrato de trabajo de aquellos, cuando se demostrara que el representante había violado sus obligaciones particulares y generales.

De acuerdo con el artículo 7 de la Constitución Política de Costa Rica que atribuye a los tratados internacionales ratificados una autoridad superior a las leyes, la Sala subrayó que los convenios internacionales mencionados eran de obligatoria aplicación. Seguidamente estableció que los artículos de carácter general de la Constitución y del Código de trabajo costarricense que reconocen la libertad sindical y prohíben al empleador cualquier acción destinada a que los trabajadores se retiren de un sindicato, eran concordantes con el contenido de los instrumentos internacionales.

Basándose principalmente en los Convenios núm. 135, 98 y 87, la Sala Constitucional anuló los despidos de los tres representantes de los trabajadores, ordenando su reinstalación en sus puestos de trabajo y funciones de representación. Finalmente, expresó la igualdad de criterio y sustento normativo para resolver el despido de los simples trabajadores cuando la causal

expresa o tácita sea su pertenencia a una asociación o sindicato. Poco tiempo después del dictado de esa sentencia se promulgó la Ley N.7360 de 4 de noviembre de 1993, que estableció el fuero sindical cuya invocación debe hacerse ante el Juez de Trabajo.

Nuestro país ha suscrito cincuenta y un convenios de la Organización Internacional del Trabajo, de los cuales dos fueron denunciados. Ocho son los denominados “fundamentales”, cuatro más son de “gobernanza”, que la organización califica como prioritarios y treinta y nueve, son de los denominados Convenios Técnicos.

CONVENIOS DE LA O.I.T. RATIFICADOS POR COSTA RICA.

Convenios fundamentales.

- Sobre el Trabajo Forzoso, N.29 de 1930
 - Sobre la Libertad Sindical y la Protección del derecho de Sindicación, N.87 de 1948.
 - Sobre el derecho de sindicación y la negociación colectiva, N.98 de 1949.
 - Sobre igualdad de remuneración, N.100 de 1951.
 - Sobre la abolición del trabajo forzoso, N.105 de 1957.
 - Sobre la discriminación (empleo y educación), N.111, de 1957.
 - Sobre la edad mínima, N.138, 1973 (Edad Mínima especificada, 15 años).
 - Sobre las peores formas del trabajo infantil, N.182, 1999.
-

Convenios de gobernanza (prioritarios)

- Sobre la Inspección del Trabajo, N.81 de 1947
 - Sobre la Política de empleo, N.122. de 1964
 - Sobre la Inspección del Trabajo (agricultura) N.129, de 1969
 - Sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo) N.144, de 1976.
-

De los ciento setenta y siete Convenios Técnicos, Costa Rica ha suscrito treinta y nueve. Para efecto de esta investigación, mencionamos los que establecen reglas para el sector agrícola en forma específica.

NUMERO DE CONVENIO	CONVENIOS DE LA OIT SOBRE TRABAJADORES AGRÍCOLAS APROBADOS POR COSTA RICA	LEY DE APROBACIÓN EN COSTA RICA
11	Relativo a los derechos de asociación y coalición de los trabajadores rurales	Ley 3172 de 12/8/1963
99	Relativo a los métodos de fijación de salarios mínimos en la agricultura	Ley 2561 de 11/5/1960
101	Relativo a las vacaciones pagadas en la agricultura	Ley 6763 de 7/6/1982
129	Relativo a la Inspección de Trabajo en la agricultura	Ley 4737 de 29/3/1981
141	Sobre las organizaciones de trabajadores rurales	Ley 7045 de 29/9/1986

I. En el Convenio Relativo a los derechos de asociación (agricultura), N.11, que data de 1921, pero no fue aprobado por Costa Rica sino hasta el 12 de agosto de 1963, la obligación principal de los Miembros que lo ratifiquen, es asegurar a todas las personas ocupadas en la agricultura los mismos derechos de asociación y de coalición que a los trabajadores de la industria, y a derogar cualquier disposición legislativa o de otra clase que tenga por efecto menoscabar dichos derechos en lo que respecta a los trabajadores agrícolas.

II. El Convenio N.99, Relativo a los métodos de fijación de salarios mínimos en la Agricultura, dispone en su artículo 1:

“1. Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique el presente Convenio se obliga a establecer o a conservar métodos adecuados que permitan fijar tasas mínimas de salarios para los trabajadores empleados en las empresas agrícolas y en ocupaciones afines.”

2. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio quedará en libertad, previa consulta a las organizaciones interesadas más representativas de empleadores y de trabajadores, si dichas organizaciones existen, para determinar las empresas, ocupaciones o categorías de personas a las cuales serán aplicables los métodos de fijación de salarios mínimos previstos en el párrafo precedente.(...).

En su artículo segundo, el Convenio faculta a los Estados miembros el pago parcial del salario mínimo en especie, en los casos que esa forma de pago sea deseable o de uso corriente, sin embargo éstos se obligan a tomar medidas para que las prestaciones en especie sean apropiadas al uso personal del trabajador y su familia, y redunden en beneficio de ellos. Además, se obligan a adoptar medidas para que el valor atribuido a las prestaciones en especie sea justo y razonable.

Además el artículo 3 señala que los Estados, antes de adoptar una decisión sobre los métodos de fijación de salarios mínimos y sus modalidades de aplicación, deben proceder a una consulta preliminar con las organizaciones interesadas más representativas de empleadores y trabajadores, si éstas existen, o a cualquier otra persona calificada.

Otra obligación de los Estados es difundir entre los empleadores y trabajadores interesados las tasas mínimas de salarios vigentes. Además deben adoptar las medidas necesarias para que los salarios pagados no sean inferiores a las tasas mínimas aplicables, lo que incluye mecanismos de control, inspección y las sanciones que sean necesarias y mejor se adapten a las condiciones de agricultura del país interesado.

III. El “Convenio sobre las vacaciones pagadas en la Agricultura” N.99: Obliga a los Estados miembros a garantizar que se pague la remuneración habitual durante el período de vacaciones y son libres de fijar el período mínimo de servicio continuo exigido y la duración mínima de las vacaciones anuales pagadas, que deberán ser determinados por la legislación nacional.

IV. El Convenio sobre la Inspección del Trabajo en la Agricultura, N.129.

Resulta pertinente describir más detalladamente las obligaciones que supone para el Estado costarricense haber aprobado este Convenio Internacional, por la gran trascendencia de las funciones de prevención, inspección y fiscalización del cumplimiento de la normativa laboral en la actividad agrícola y ganadera que se le confieren a la Inspección de Trabajo.

El ámbito de aplicación de este Convenio es la *empresa agrícola*, que para los efectos del mismo significa las empresas o partes de empresas que se dedican a cultivos, cría de ganado, silvicultura, horticultura, transformación primaria de productos agrícolas por el mismo productor o cualquier otra forma de actividad agrícola. En el artículo 3, los Estados Miembros se obligan a

mantener un sistema de inspección del trabajo en la agricultura, que se aplicará a las empresas agrícolas que ocupen trabajadores asalariados o aprendices, cualesquiera que sean la forma de su remuneración y la índole, forma o duración de su contrato de trabajo. Con respecto a las funciones y atribuciones de la Inspección del trabajo en la agricultura, el artículo 6 señala:

“Artículo 6

1. El sistema de inspección del trabajo en la agricultura estará encargado de:

a) velar por el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión, tales como las disposiciones sobre horas de trabajo, salarios, descanso semanal y vacaciones; seguridad, higiene y bienestar; empleo de mujeres y menores, y demás disposiciones afines, en la medida en que los inspectores del trabajo estén encargados de velar por el cumplimiento de dichas disposiciones;

(b) proporcionar información técnica y asesorar a los empleadores y a los trabajadores sobre la manera más efectiva de cumplir las disposiciones legales;

(c) poner en conocimiento de la autoridad competente los defectos o los abusos que no estén específicamente cubiertos por las disposiciones legales existentes, y someter a ella proposiciones para mejorar la legislación (...).

Para llevar a cabo tales funciones, el Convenio en su artículo 8 exige que las funciones de inspección de trabajo en la agricultura sean realizadas por funcionarios públicos cuya situación jurídica y condiciones de servicio les garanticen estabilidad en el empleo e independencia de los cambios de gobierno y de cualquier influencia externa indebida. Además, en el artículo 9 indica que los Estados Miembros deben dar formación adecuada para el desempeño de sus funciones a los inspectores y tomar medidas para proporcionarles formación complementaria apropiada en el curso de su trabajo.

Sin embargo, el Convenio en cuestión no se ocupa únicamente de dotar a la Inspección de trabajo en la agricultura de recursos humanos calificados e independientes para llevar a cabo sus funciones, sino que se obliga a los estados a tomar medidas a fin de asegurar que el número de inspectores del trabajo en la agricultura sea suficiente para asegurar el cumplimiento efectivo de

las funciones del servicio de inspección, para lo cual deberán tener en cuenta la importancia de las funciones que deban llevar a cabo y, particularmente:

“Artículo 14

(...)(i) el número, naturaleza, importancia y situación de las empresas agrícolas sujetas a inspección;

(ii) el número y categorías de las personas que trabajen en tales empresas; y

iii) el número y complejidad de las disposiciones legales por cuya aplicación deba velarse;

(b) los medios materiales puestos a disposición de los inspectores; y

(c) las condiciones prácticas en que deberán realizarse las visitas de inspección para que sean eficaces.”

Además, de lo anterior, el artículo 15 del Convenio señala que los inspectores del trabajo en la agricultura deben contar con los recursos materiales suficientes para poder llevar a cabo su labor en forma eficaz. Indica que la autoridad competente deberá adoptar las medidas necesarias para proporcionar a los inspectores del trabajo en la agricultura:

“(a) oficinas locales situadas habida cuenta de la situación geográfica de las empresas agrícolas y de las vías de comunicación que existan, que estén equipadas de acuerdo con las necesidades del servicio y que, en la medida de lo posible, sean accesibles a todas las personas interesadas;

(b) medios de transporte necesarios para el desempeño de sus funciones, en caso de que no existan servicios públicos apropiados.”

2. La autoridad competente deberá adoptar las medidas necesarias para reembolsar a los inspectores del trabajo en la agricultura todo gasto imprevisto y cualquier gasto de viaje requeridos para el cumplimiento de sus obligaciones.”

Entre las atribuciones de los inspectores de trabajo, el artículo 16 señala que estarán autorizados para entrar libremente y sin previa notificación, a cualquier hora del día o de la noche, en todo sitio de trabajo sujeto a inspección; entrar de día en cualquier lugar respecto del cual tengan motivo razonable para suponer que está sujeto a inspección; y para proceder a cualquier prueba, investigación o examen que consideren necesario a fin de cerciorarse de que las disposiciones legales se observan estrictamente, y en particular:

“(i) para interrogar, solos o ante testigos, al empleador, al personal de la empresa o a cualquier otra persona que allí se encuentre sobre cualquier asunto relativo a la aplicación de las disposiciones legales;

(ii) para exigir, en la forma prescrita por la legislación nacional, la presentación de libros, registros u otros documentos que la legislación nacional relativa a las condiciones de vida y de trabajo ordene llevar, para comprobar su conformidad con las disposiciones legales y para obtener copias o extractos de los mismos;

(iii) para tomar o sacar muestras de productos, substancias y materiales utilizados o manipulados en la empresa agrícola, con el propósito de analizarlos, siempre que se notifique al empleador o a su representante que los productos, muestras o substancias han sido tomados o sacados con dicho propósito.”

La misma disposición indica que al efectuar una visita de inspección, el inspector deberá notificar su presencia al empleador o a su representante y a los trabajadores o a sus representantes, a menos que considere que dicha notificación puede perjudicar el cumplimiento de sus funciones.

Este Instrumento Internacional entró en vigor el 19 enero 1972, y fue aprobado por Costa Rica en 1973. Desde entonces, la Organización Internacional del Trabajo estimó pertinente emitir un Convenio específico para establecer las condiciones mínimas en las que se debe llevar a cabo la Inspección del Trabajo en la Agricultura, toda vez que los trabajadores de este sector productivo son económica y socialmente vulnerables. Su escasa escolaridad y la inestabilidad del trabajo, les dificulta conocer sus derechos y acceder a la tutela jurisdiccional en caso de que se vulneren. De allí la importancia de que los Estados Miembros cumplan a cabalidad.

TITULO SEGUNDO: Disposiciones discriminatorias para los trabajadores agrícolas y ganaderos en el Código de Trabajo

CAPÍTULO PRIMERO: Disposiciones del Código de Trabajo con respecto a los trabajadores agrícolas.

Sección Primera: Actividades comprendidas en el sector agrícola y ganadero.

Según el Consejo Nacional de Salarios, que define los “Perfiles Ocupacionales” de los distintos grupos de trabajadores, el sector agrícola y ganadero es el sector de la economía que se dedica a la actividad productiva que se basa en la sistematización de los conocimientos para el manejo y utilización de la tierra, de las plantas y de los animales, con la finalidad de satisfacer necesidades humanas.

Esta actividad abarca la producción vegetal, tanto la producción de cultivos, como la de los bosques; y en la producción animal los rubros pecuarios y los pesqueros, considerados en estado primario o en forma comercializada. Así, la “Agricultura” es un subconjunto de la economía llamado “Sector de Producción Primaria”, que se divide en subconjuntos que presentan una autonomía relativa y una dependencia directa o indirecta de los otros. Ellos son los subsectores: agrícola propiamente dicho, ganadero, silvícola, pesquero y acuícola.²

Los trabajadores agrícolas, ganaderos, y los que se dedican a la actividad silvícola o pesquera, son aquellos trabajadores que realizan tareas sencillas y rutinarias propias de la agricultura, la cría de animales, el trabajo forestal o la pesca, que implican normalmente un considerable esfuerzo físico, y que pueden requerir la utilización de herramientas o utensilios manuales propios de la actividad. Son trabajadores no calificados y como tales se les remunera.

En cuanto a las características del trabajo agrícola, por su naturaleza es inevitable su discontinuidad, ya sea por razón del clima (en el caso de nuestro país por la lluvia o bien la ausencia de ella), por causa de los cultivos (la siembra y la cosecha son actividades cortas y espaciadas) o por los elementos de la naturaleza. La mayor parte de los trabajadores agrícolas no está empleado todo el año, y suelen trasladarse continuamente para aprovechar su fuerza de trabajo según las temporadas de los cultivos.

Sección Segunda: Los trabajadores agrícolas y ganaderos en el Código de Trabajo

Como ya se indicó, la reforma constitucional que incluyó el Capítulo de las Garantías Sociales en la Constitución Política de 1871 y la aprobación del Código de Trabajo se dio al inicio de la década de los cuarenta, período de gran agitación política y social. La economía de entonces se encontraba afectada por la guerra y los grupos de interés, trabajadores y patronos presionaban, unos para que se aprobaran las reformas y otros para que, de aprobarse el nuevo código, se protegieran sus intereses. Fue necesario convencer al poder económico, representado por la parte patronal, de la importancia de los cambios en la legislación laboral, dentro de un marco de moderación acorde con la realidad económica nacional de entonces.

En ese contexto se promulgó el Código de Trabajo, con la idea de favorecer a los trabajadores y de mejorar sus condiciones de trabajo y de vida con miras a asegurar la paz social. Sin embargo, respecto a la actividad agrícola y ganadera, se dispuso un trato distinto, posiblemente en razón de que la fuerza laboral estaba concentrada en esas actividades, de las que además, dependía la economía nacional.

Ello explica las muchas disposiciones que se introdujeron en esa legislación con la intención de evitar que las reformas legales implicaran grandes cargas de carácter económico en la actividad agrícola y ganadera, aún en perjuicio de los trabajadores de ese sector.

I. El artículo 14 inciso c) del Código de Trabajo.

La primera disposición a la que nos referiremos es el artículo 14 del Código de Trabajo, que indica que la ley es de orden público y de aplicación general a todas las empresas establecimientos o explotaciones, públicos o privados. Sin embargo, el inciso c) exceptuaba a las explotaciones agrícolas y ganaderas que empleen más de cinco trabajadores, hasta que la Corte Suprema de Justicia declaró con lugar un recurso de inconstitucionalidad, por resolución de las 14:30 horas del 22 de julio de 1954.

² Consejo Nacional de Salarios. Resolución Administrativa N.03-2000 “Perfiles Ocupacionales”. Publicado en La Gaceta N.233 de 5 de diciembre de 2000.

“Artículo 14.-

Esta ley es de orden público y a sus disposiciones se sujetarán todas las empresas, explotaciones o establecimientos, de cualquier naturaleza que sean, públicos o privados, existentes o que en lo futuro se establezcan en Costa Rica, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexos ni de nacionalidades.

Se exceptúan:

c. Las explotaciones propiamente agrícolas o ganaderas que ocupen permanentemente no más de cinco trabajadores. Sin embargo, el Poder Ejecutivo podrá determinar mediante decretos cuáles reglas de este Código les irán siendo aplicadas. Al efecto, se empezará por las que no impliquen gravamen de carácter económico para los patronos.

El inciso c) del artículo 14 del Código de Trabajo fue declarado inaplicable mediante resolución de la Corte Suprema de Justicia de las 14:30 horas del 22 de julio de 1954, por ser contrario al artículo 63 de la Constitución Política. El Poder Ejecutivo, haciendo uso de la facultad indicada en esa norma, por Decreto Ejecutivo N.2 de 29 de enero de 1952, excluyó del auxilio de cesantía previsto en el artículo 29 del Código de Trabajo a las explotaciones agrícolas o ganaderas que ocupen permanentemente a cinco o más trabajadores, pese a que el artículo 63 de la Constitución Política establece, *“sin hacer distinción alguna, que los trabajadores despedidos sin justa causa, tendrán derecho a una indemnización cuando no estén cubiertos por un seguro de desocupación (...). Por otra parte, según el artículo 75 de la Carta Magna, las únicas excepciones que el legislador puede establecer a las disposiciones del Capítulo Único, del Título V, de la misma, son las que hagan a favor de instituciones dedicadas a fines de beneficencia pública y protección social. “*

A pesar de la contundencia del argumento, otras disposiciones del Código de Trabajo que excluyen a los trabajadores agrícolas y ganaderos del régimen general aplicable a la generalidad de los trabajadores, han permanecido en nuestro ordenamiento jurídico por muchas décadas.

II. El artículo 376 del Código de Trabajo.

El artículo 61 de la Constitución Política consagra el derecho de los trabajadores a la huelga, salvo en los servicios públicos, de acuerdo a la determinación que haga de ellos la ley. Vemos que la Constitución claramente estableció el supuesto en el que se podría restringir, por

disposición legal, este derecho, claramente justificado por la necesidad de garantizar la continuidad en la prestación de servicios públicos. Esta materia fue regulada en los numerales 375 y 376 del Código de Trabajo, éste último objeto de varias reformas, mediante Ley No. 25 de 17 de noviembre de 1944, Ley No. 1842 de 24 de diciembre de 1954 y Ley N.3372 de 6 de agosto de 1964, lo que evidencia que el derecho a la huelga desde siempre ha sido un tema controversial y objeto de la atención del legislado. La controversia sigue vigente en la actualidad, en atención al levantamiento del veto efectuado por la administración Solís Rivera a la ley que aprueba el Código Procesal Laboral, la cual regula el derecho a la huelga de los trabajadores en servicios públicos esenciales.

En la sentencia N.1317-98 de las 10:12 horas del 27 de febrero de 1998, la Sala constitucional consideró inconstitucional la calificación de las actividades agrícolas, pecuarias y forestales como servicios públicos, en detrimento del derecho a la huelga de los trabajadores agrícolas y ganaderos. La norma disponía:

“Artículo 376. Para los efectos del artículo anterior se entienden por servicios públicos:

b) Los que desempeñen los trabajadores ocupados en la siembra, cultivo, atención o recolección de productos agrícolas, pecuarios o forestales, lo mismo que su elaboración, cuando, de no realizarse su beneficio inmediato de deterioren dichos productos;

Sin embargo, de la enumeración anterior se exceptúan los servicios que prestan los trabajadores agrícolas de las empresas que hayan celebrado contratos con el Estado, convertidos en Ley de la República, en los cuales se haya estipulado que las empresas y sus trabajadores podrán someterse al procedimiento de arbitraje para dirimir sus conflictos únicamente cuando voluntariamente convengan en hacer uso de dicho medio.”

En el fallo referido la Sala Constitucional recuerda que por Convenio 11 de la Organización Internacional del Trabajo dotó de contenido a la libertad de sindicación del sector agrícola para garantizar a esta parte de la población el libre ejercicio del derecho de sindicación en igualdad de condiciones con el sector industrial, a través de los instrumentos de presión aceptados para la prosecución de sus fines, específicamente mediante el ejercicio del derecho de huelga.

Sostuvo además que “*el servicio público debe al menos estar dirigido a satisfacer necesidades colectivas y se trata de prestaciones positivas de la Administración o que están bajo cierto control y regulación de ésta*”, por lo que la prohibición del ejercicio de la huelga en actividades que no son servicio público, como las agrícolas, excede el artículo 61 constitucional que ordena al legislador establecer las actividades en que se restringe el ejercicio del derecho de huelga en los servicios públicos únicamente. De allí que al identificar el legislador - en el inciso b) del artículo 376 del Código de Trabajo-, a la actividad agrícola con el servicio público, incurre en arbitrariedad, pues tal inclusión no tiene fundamento jurídico y trae aparejado la negación del ejercicio del derecho de huelga en el citado sector; lo que resulta además contrario al reconocido propósito del convenio internacional N°11 de la O.I.T., de garantizar al sector agrícola el pleno ejercicio del derecho de sindicación. Con fundamento en tales consideraciones la Sala anuló el inciso b) del artículo 376 por inconstitucional.

III.- El artículo 82 del Código de Trabajo, con respecto a la indemnización por daños y perjuicios en caso de despido sin causa justa.

El artículo 82 del Código de Trabajo, dispone que si el patrono despide al trabajador por alguna de las causas establecidas en el artículo 81 del mismo Código, no incurrirá en responsabilidad. Seguidamente señala la norma que si posterior al despido surgiere controversia y no se comprobara 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. En su redacción original, el Código de Trabajo establecía un trato diferenciado y desfavorable para los trabajadores agrícolas y ganaderos, pues, antes de su anulación por inconstitucional por sentencia N.2003-0317 de las 9:40 horas del 14 de abril de 2014 el tercer párrafo señalaba:

“No obstante, en tratándose de explotaciones agrícolas o ganaderas, se reducirá a la mitad el monto de los daños y perjuicios a que se refiere el párrafo anterior...”

Esa indemnización la había establecido jurisprudencialmente, la Sala Segunda de la Corte en la suma correspondiente a seis meses de salario, debiéndose ajustar el monto, a la duración

real del proceso, cuando éste durase menos de ese período semestral y, de conformidad con lo establecido en el tercer párrafo, tratándose de explotaciones agrícolas o ganaderas, el monto otorgado por dicho extremo se reducía a la mitad; es decir, a tres meses de salario (sentencias N° 88, de las 9:00 horas, del 9 de mayo de 1997 y N.366-2000 de las 9:40 del 14 de abril del 2000 ambas de la Sala Segunda de la Corte).

Con fundamento en el principio de igualdad consagrado tanto en la Constitución Política como en el artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, los artículos 1 y 24 de la Convención Americana Sobre Derechos Humanos y el numeral 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales la Sala Constitucional concluyó:

“no existe hoy día ninguna razón objetiva que justifique dar a los trabajadores de explotaciones agrícolas o ganaderas, un trato diferente al del resto de la fuerza laboral del país. En tal sentido, es evidente que la disposición que se consulta, resulta violatoria del artículo 33 Constitucional, pues crea dos categorías de trabajadores en punto al pago de daños y perjuicios: los trabajadores agrícolas y ganaderos –que reciben la mitad-, y todos los demás, categorizando a los primeros como trabajadores de segunda clase, cuando el trabajo que realizan es tan importante y fundamental para la economía del país, como el del resto de los trabajadores.

La norma viola también el artículo 41 constitucional, en la medida en que impide al trabajador recibir una reparación justa por los daños recibidos y obliga al Juez a resolver de esa forma, no obstante el evidente perjuicio a los intereses patrimoniales del trabajador afectado. Viola asimismo, el artículo 68 constitucional que prohíbe hacer discriminaciones en materia salarial respecto de algún grupo de trabajadores” (Sala Constitucional, sentencia N.2003-00317).

IV.- El artículo 22 a) del Código de Trabajo, sobre la forma del contrato de trabajo.

El contrato de trabajo, se supone siempre existente entre todo aquel que de trabajo y el que preste un servicio. La forma del contrato, sea verbal o escrita, no modifica la estructura del acuerdo de voluntades. Independientemente de la forma en que las partes designen el contrato, se

está ante un contrato de trabajo, lo anterior, por tratarse de un contrato consensual que se perfecciona por el simple acuerdo de voluntades.

El contrato deberá hacerse por escrito cuando así lo dispongan las normas legales vigentes. Normalmente las partes convienen de manera oral el contrato laboral, pero una de ellas podría exigir en cualquier momento que se formalice lo pactado por escrito. Si una de las partes se niega, lo procedente es acudir a la autoridad administrativa –en el caso de Costa Rica a la Inspección de Trabajo- para que cite a la otra parte con ese objeto. Cuando las partes no están de acuerdo en cuanto a cuáles fueron las condiciones pactadas, el problema debe resolverse ante los Tribunales.

Según Cabanellas, la norma es que los contratos de trabajo se pacten verbalmente y la excepción que se consignan por escrito. Sin embargo, en Iberoamérica la legislación positiva lo ha establecido a la inversa, el contrato de palabra es la excepción, y el contrato escrito es la regla (Cabanellas, 1988).

En Costa Rica, el Código de Trabajo establece el contrato escrito como la regla, pero en el artículo 22 inciso a) se exceptúan los trabajadores agrícolas y ganaderos. Esa excepción es inconstitucional por irrazonable y desproporcionada, además de violatoria del principio de igualdad. Como ya se indicó en las páginas precedentes, en los años previos a la promulgación del Código de Trabajo costarricense y la inclusión en la Constitución de 1871 del Capítulo de Garantías Sociales, se gestaron movimientos sociales, políticos e ideológicos que impulsaron la adopción de normas que garantizaran derechos básicos a los trabajadores.

Los primeros trabajadores que se organizaron para exigir derechos fueron los contratados para la construcción del ferrocarril al Atlántico. En esa misma zona los trabajadores de la United Fruit Company, en la década de los años 20 se alzaron en huelga, en protesta por sus precarias condiciones de trabajo. Luego surgieron agrupaciones de obreros, artesanos y maestros, como la Confederación General de Trabajadores, y movimientos políticos como el Partido Socialista, fundado por don Aniceto Esquivel y el Partido Reformista, del General Jorge Volio, que pretendieron el mejoramiento de las condiciones laborales, de educación y salud de los trabajadores. Grupos de Intelectuales fundaron la Liga Cívica y el Grupo Germinal, que difundieron las ideas comunistas o las de justicia social, promovidas por la Iglesia Católica en sus encíclicas.

En 1943, una alianza entre Manuel Mora, cabeza del Partido Comunista, la Iglesia Católica, encabezada por Monseñor Sanabria y el Presidente Rafael Angel Calderón Guardia, hizo posible la promulgación del Código de Trabajo y la inclusión del capítulo de Garantías Sociales en la Constitución Liberal de 1871. Con esta decisión Costa Rica dio un paso inicial en el proceso de consolidación de los derechos y garantías sociales, que como sabemos, para su implementación, debe estar complementada con adecuados mecanismos de tutela, que se encontrarían en la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo, la Jurisdicción Laboral y la Sala Constitucional.

La contextualización histórica recién reseñada tiene relevancia, como lo indicó la Sala Constitucional en la sentencia N.3929-95 que señaló:

“para determinar la justificación o validez constitucional -de una norma o acto- resulta imperioso ponderar si las circunstancias sociales que motivaron al legislador a sancionar una determinada ley, guardan proporción con los fines perseguidos por ésta, y el medio escogido para alcanzarlos.”

El Código de Trabajo de Costa Rica, como la mayoría de las normas laborales de Latinoamérica promulgadas en el siglo anterior, se inspiró en la legislación europea, donde se legisló primeramente en beneficio de los trabajadores de la industria, por el predominio industrial en esas latitudes y la concentración urbana que se produjo desde la Revolución Industrial.

Sin embargo, los problemas y la realidad en ambos continentes eran muy distintos. Se legisló para los obreros industriales con preferencia sobre los agrícolas, sin pensar que la base de la riqueza en los países latinoamericanos era, en general, la agricultura y la ganadería –y en algunos países la actividad minera-. El caso costarricense no es la excepción, pues la Costa Rica de los años cuarenta tenía una base económica principalmente agrícola, con el café y el banano como productos más importantes.

Si analizamos el contexto en que se promulgó el artículo 22 inciso a), encontramos que en 1942 los trabajadores agrícolas y ganaderos eran la mayoría de los costarricenses asalariados, al ser la economía predominantemente agrícola. Igualmente, es un hecho incontrovertido que la educación primaria gratuita y obligatoria había sido instaurada varias décadas atrás, pero los Centros de Enseñanza estaban concentrados en la capital y en las cabeceras de provincia, quedando la gran mayoría de la población, que se dedicaba a las labores agrícolas y ganaderas excluida de la educación formal.

El índice de analfabetismo era muy elevado, por lo que la excepción a la regla del contrato escrito para los trabajadores agrícolas y ganaderos, resultaba acorde con la condición de ese grupo de trabajadores, que en su mayoría no sabían leer y escribir. En ese sentido, los patronos podrían establecer en un contrato laboral escrito, condiciones no pactadas entre las partes, en perjuicio del trabajador, quien por no saber leer estaría en una condición muy desfavorable con respecto al patrono.

En cambio en el contexto histórico y social actual, la excepción resulta discriminatoria, irrazonable y desproporcionada, ya que en el año 2015 hasta las comunidades más remotas de Costa Rica cuentan con centros educativos primarios, y el porcentaje de población con esta limitación es muy escasa. De allí que la norma que dispone exceptuar únicamente a los trabajadores agrícolas y ganaderos de la regla del contrato de trabajo escrito, hace más de setenta años tenía una finalidad constitucional legítima: evitar que estos trabajadores vulnerables, por su escasa educación, inestabilidad laboral y pobreza, fueran engañados o explotados, con el agravante de que su situación económica les dificultaba establecer denuncias administrativas o demandas judiciales. Sin embargo, en la actualidad se ha tornado una diferenciación irrazonable, por el cambio en las circunstancias sociales.

Afortunadamente, el impulso a la educación pública en la segunda mitad del siglo pasado, cambió las condiciones de los trabajadores agrícolas y ganaderos, por lo que en la actualidad éstos tienen acceso a la educación y no son analfabetos. Por ello, exceptuar únicamente a esta categoría de trabajadores de la regla general de que el contrato de trabajo debe constar por escrito, ya no cumple una finalidad constitucionalmente legítima. Ahora que la educación primaria gratuita y obligatoria es accesible prácticamente en todo el país, la excepción contenida en el artículo 22 inciso a) es inconstitucional por violar los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

En la actualidad, los trabajadores agrícolas continúan siendo una de las categorías retribuida con salarios más bajos, y con mayores dificultades para lograr la tutela de sus derechos ante la justicia administrativa y jurisdiccional. Carecen de recursos económicos suficientes para defenderse, y la falta de un contrato escrito les dificulta el acceso a la justicia, pues deben demostrar, en primer término, las condiciones de su relación laboral, mientras que el resto de los trabajadores tiene acceso al contrato de trabajo como elemento probatorio.

V. El artículo 152 del Código de Trabajo. El derecho al descanso semanal y sus excepciones. Forma de remuneración cuando se labora en el día de descanso.

El artículo 59 de la Constitución Política, que consagra el derecho al descanso semanal, establece que todo trabajador tendrá derecho a un día de descanso luego de seis días consecutivos de trabajo, y deja al legislador la definición de las excepciones calificadas a este derecho.

La disposición que desarrolla este artículo de la Constitución Política, es el numeral 152 del Código de Trabajo, que dispone en primer término los casos en que la remuneración del día de trabajo es obligatoria, señalando además que será con goce de salario cuando así se hubiera estipulado entre las partes. A fin de garantizar que esta regla sea efectivamente cumplida, se advierte al patrono que podrá incurrir en sanciones, de no respetar el día de descanso de sus trabajadores. Por otra parte, impone al patrono la obligación de pago doble, en caso de que el trabajador deba laborar el día de descanso.

El párrafo cuarto del artículo 152 establece que el día de descanso semanal de los trabajadores agrícolas y ganaderos, en caso de que deban laborar, debe ser remunerado como jornada extraordinaria (50 % adicional al salario ordinario), a diferencia de los demás trabajadores, a los que se les paga doble.

Lo anterior constituye una infracción flagrante al principio de igualdad, pues carece de toda justificación razonable. Recordemos que la Constitución Política en su numeral 33 prohíbe el trato discriminatorio contrario a la dignidad humana.

Sin duda esta diferenciación es contraria a la dignidad humana, pues el descanso es necesario para todas las personas por igual, independientemente del tipo de trabajo que desempeñan, pero especialmente para quienes laboran en el campo, expuestos a las inclemencias del clima, y con un desgaste físico muy grande. Si por razones calificadas algún trabajador agrícola o ganadero no puede disfrutar el día de descanso semanal, debe recibir una compensación por ello, en condiciones de igualdad que el resto de los trabajadores.

No existe una razón objetiva que justifique que los trabajadores de explotaciones agrícolas y ganaderas, en caso de tener que laborar en su día de descanso semanal, reciban un

pago menor que quienes trabajan en la industria o el comercio, por lo que la diferenciación establecida en la norma de comentario es discriminatoria a inconstitucional.

Además del principio de igualdad, el artículo 152 párrafo 4 del Código de Trabajo es contrario al derecho al descanso semanal, garantía de los trabajadores que consiste en el derecho a un día de descanso absoluto, luego de seis días consecutivos de trabajo, cuyo fin es que el trabajador descanse íntegramente, con el objeto de asegurar el medio para reparar sus fuerzas, obtener un equilibrio indispensable al ejercicio de su trabajo cotidiano, y además, practicar el culto de su religión, si así lo desea.

En caso de que por razones excepcionales deban laborar en su día de descanso, deben ser remunerados en igual forma que el resto de los trabajadores y no ser tratados de forma diferente y discriminatoria, como la hace la norma en análisis, retribuyéndoles el día de trabajo como jornada extraordinaria, y no el pago doble, como al resto de los trabajadores.

CAPÍTULO SEGUNDO: La Inspección de Trabajo como instancia de tutela de los derechos de los trabajadores agrícolas y ganaderos.

La Inspección de Trabajo es un servicio público a cargo del MTSS, que tiene como objeto velar por el cumplimiento de las disposiciones legales y convencionales en materia laboral, de promoción y formación para el trabajo, con la finalidad de prevenir o solucionar los conflictos o riesgos laborales entre trabajadores y empleadores (MTSS, 2013:116).

Fue creada mediante la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ley N° 1860 como una dependencia de la Dirección General de Relaciones Laborales, la cual de acuerdo con su artículo 88 debe velar porque *“se cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos concernientes a las condiciones de trabajo y la previsión social”*.

La estructura administrativa de la Inspección de Trabajo está definida en los artículos 6 a 8 del Reglamento de Organización y Servicios de la Inspección de Trabajo ³ y está compuesta por la Dirección Nacional, el Departamento de Asesoría Legal, el Departamento de Asesoría e Investigación de la Gestión de Inspección de Trabajo y las Oficinas Regionales, con sus respectivas oficinas provinciales y cantonales, que están integradas por inspectores de trabajo y otros funcionarios técnicos y administrativos.

³ Decreto N.28578-MTSS

JURISDICCION TERRITORIAL DE LA INSPECCION DE TRABAJO

- 1. Oficina Regional Central:** Oficinas Provinciales de San José (sede), Cartago y Heredia. Oficinas Cantonales de Puriscal y Los Santos.
- 2. Oficina Regional Huetar Norte:** Oficina Provincial de Alajuela (sede), y Oficinas Cantonales de Ciudad Quesada, Grecia, Naranjo y La Fortuna.
- 3. Oficina Regional Huetar Atlántica:** Oficina Provincial de Limón (sede), Oficinas Cantonales de Siquirres, Pococí, Talamanca, Turrialba, Guácimo.
- 4. Oficina Regional Pacífico Central:** Oficina Provincial de Puntarenas (sede), Oficinas Cantonales de San Ramón, Orotina, Aguirre-Quepos.
- 5. Oficina Regional Chorotega:** Oficina Provincial de Liberia (sede), Oficinas Cantonales de Santa Cruz, Cañas, Nicoya, Nandayure y Upala.
- 6. Oficina Regional Brunca:** Oficinas Cantonales de Pérez Zeledón (sede), Palmar Norte, Corredores, Golfito, Coto Brus.

La existencia de oficinas Cantonales de la Inspección de Trabajo es especialmente necesaria en lo que atañe a la fiscalización de cumplimiento de la normativa laboral en la actividad agrícola y ganadera, que normalmente se lleva a cabo lejos de las zonas urbanas y de las cabeceras de provincia.

La dotación de recursos humanos y materiales suficientes para que estas dependencias cumplan las labores que la ley les asigna, es especialmente importante con respecto a los trabajadores agrícolas y ganaderos, quienes por sus condiciones personales denuncian muy poco la infracción de la normativa laboral y la violación de sus derechos fundamentales.

En la sección segunda de este capítulo nos referiremos a los principales resultados de un estudio elaborado por la Organización Internacional del Trabajo en la región Huetar Norte, con respecto a las condiciones laborales de los trabajadores migrantes en esa zona.

Sección Primera: Atribuciones y funciones de la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

El artículo 9 del Reglamento de Organización y de Servicios de la Inspección de Trabajo N° 28578, concretiza las funciones y atribuciones de la inspección de trabajo que son:

a) 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.

b) 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.

c) 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.

d) Actuar en forma inmediata, para lo cual podrá requerir el auxilio de las autoridades de policía, únicamente para que no se le impida el cumplimiento de sus deberes legales.

e) Coordinar sus actividades con las instituciones públicas de seguridad social y con las demás Direcciones, Oficinas y dependencias del Ministerio.

f) Prestar la colaboración y el auxilio que le soliciten los Inspectores de la Caja Costarricense de Seguro Social y demás autoridades de las instituciones de seguridad social, en la materia de sus competencias y atribuciones.

g) Las demás establecidas en los convenios 81 y 129 de la Organización Internacional del Trabajo, Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y demás normativa aplicable”.

Dos de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por Costa Rica, N.81 de la Inspección de Trabajo en Industria y Comercio, ratificado por ley N° 2561 y el N.129 Inspección de Trabajo Agrícola, ratificado por Ley N° 4737 se refieren a la Inspección de Trabajo, lo que evidencia la importancia que esa organización tripartita, adscrita a las Naciones Unidas, le da a la Inspección del Trabajo como garante de los derechos de los trabajadores y los

patronos, con el fin de lograr el mantenimiento de la paz social en los entornos laborales, para lo cual se vale del procedimiento de inspección de trabajo.

En el caso concreto de la inspección de trabajo agrícola, el artículo 18 del Convenio OIT 129 Inspección de Trabajo Agrícola señala lo siguiente:

“Artículo 18.

Los inspectores del trabajo en la agricultura estarán facultados para tomar medidas a fin de que se eliminen los defectos observados en la instalación, montaje o métodos de trabajo en las empresas agrícolas, incluido el uso de materias o sustancias peligrosas, cuando tengan motivo razonable para creer que constituyen un peligro para la salud o seguridad.

2. A fin de permitirles que adopten dichas medidas, los inspectores estarán facultados, a reserva de cualquier recurso legal o administrativo que pueda prescribir la legislación nacional, para ordenar o hacer ordenar:

(a) que, dentro de un plazo determinado, se hagan las modificaciones que sean necesarias en la instalación, planta, locales, herramientas, equipo o maquinaria para asegurar el cumplimiento de las disposiciones legales relativas a la salud o seguridad; o

(b) que se adopten medidas de aplicación inmediata, que pueden consistir hasta en el cese del trabajo, en caso de peligro inminente para la salud o seguridad.

3. Cuando el procedimiento descrito en el párrafo 2 no sea compatible con la práctica administrativa o judicial del Miembro, los inspectores tendrán derecho a solicitar de la autoridad competente que dicte las órdenes que sean del caso o que adopte medidas de aplicación inmediata.

4. Los defectos comprobados por el inspector durante la visita a una empresa y las medidas ordenadas de conformidad con el párrafo 2, o solicitadas de conformidad con el párrafo 3, deberán ser puestos inmediatamente en conocimiento del empleador y de los representantes de los trabajadores.”

Como se desprende de la normativa citada, las atribuciones de los inspectores de trabajo son amplias y específicas para tutelar las condiciones en que se desarrolla la actividad agrícola.

I. El Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo. En nuestro derecho interno, las Directrices unificadas DMT-017-2013 y DMT-014-2014, emitidas por el

Ministro de Trabajo y Seguridad Social y el Director Nacional e Inspector General de Trabajo, tienen por objeto regular el Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo, que contempla las actividades, funciones y procedimientos que deben seguir los inspectores de trabajo para fiscalizar el cumplimiento de la legislación laboral.

Las referidas directrices señalan, como factores que incidieron en la revisión de los procedimientos, el Voto N.4297-97 de 23 de julio de 1997 de la Sala Constitucional, ya que al disponer que en aplicación de los principios de razonabilidad constitucional y seguridad jurídica, la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo debía tener un plazo para dar por finalizada la investigación administrativa, generó un cambio sustancial en la actividad de esa dependencia. Indicó la Sala que ante la omisión de los artículos 363 y siguientes del Código de Trabajo de establecerlo, debía aplicarse el plazo dos meses previsto en la Ley General de la Administración Pública para la finalización del procedimiento administrativo ordinario.

Igualmente, la promulgación de normas especiales orientadas a la protección de grupos laborales vulnerables, determinan que los procedimientos garanticen el cumplimiento de los principios, fundamentos y valores de cada instituto jurídico (hostigamiento laboral, acoso sexual, discriminación).

En cuanto al origen de la acción ante la Inspección de Trabajo, puede ser a petición de parte o por denuncia, cuyo origen es una denuncia o solicitud interpuesta ante la Inspección de Trabajo, que sirve de base para la detección y verificación de infracciones laborales y procura de una solución, en sede administrativa o judicial; de oficio, donde la acción que se origina en la iniciativa planificada en la Inspección de Trabajo y que procura identificar sectores o zonas con alta incidencia de infracciones laborales para realizar una acción tendiente a divulgar, informar, asesorar a empleadores y trabajadores y prevenir o denunciar a los patronos infractores de la legislación laboral, según los términos del artículo 92 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; finalmente, la inspección focalizada, consiste en acciones de inspección que se orientan a detectar las infracciones laborales, previamente determinadas a través de estudios de vulnerabilidad e infraccionalidad laborales, en los distintos sectores o en las infracciones señaladas en las denuncias interpuestas (MTSS, 2013, 33).

El Capítulo II del Manual en comentario establece el procedimiento de inspección de centros de trabajo, que es el procedimiento genérico mediante el cual se fiscaliza el cumplimiento de la legislación laboral, pero además se aplica en el caso de los fueros especiales particulares⁴.

Posteriormente se regulan las visitas de inspección, el contenido del acta de inspección, que de acuerdo con los artículos 17 y 18 de los Convenios números 81 y 129 de la OIT, respectivamente, y el artículo 92 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en concordancia con el artículo 73 del Reglamento 26831 MP, debe indicar el tipo de infracción, la normativa respectiva, el número total de trabajadores del centro y el nombre de los trabajadores afectados, las medidas necesarias, el plazo para ponerse a derecho, -dependiendo del tipo de infracción el plazo puede ser de acatamiento inmediato o bien hasta de 30 días- y las advertencias de ley.

Adicionalmente, una vez que vence el plazo otorgado sin haberse cumplido la prevención, la Inspección levantará un acta haciendo constar su intervención, procediendo, por medio de su Jefe, a entablar la acción judicial correspondiente. Sin embargo, con el fin de que los inspectores de trabajo puedan prevenir conflictos obrero patronales y así garantizar la paz social, el ordenamiento jurídico confiere a los inspectores la facultad de enjuiciamiento para distinguir cuando una infracción es de tal magnitud, que amerite ser sancionada inmediatamente sin aviso previo mediante un procedimiento judicial o administrativo, o bien, si la falta es menos gravosa de manera que se puede dar una prevención al patrono para que dentro de un plazo se ponga conforme a derecho.

El Capítulo IV del Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo regula la actividad judicial de la Dirección General de Trabajo, que está delegada en el Departamento de Asesoría Legal. Se trata de la denuncia de infracciones laborales a efecto de procurar la sanción de la persona o empresa que haga caso omiso de las prevenciones realizadas por el MTSS, en sede judicial. Igualmente se prevé el procedimiento para verificar el cumplimiento de las órdenes judiciales; el procedimiento de cobro de multas por infracciones laborales.

⁴ Ley N.7142 de Igualdad Social de la Mujer, del 8 de marzo de 1990, que tutela los derechos de la trabajadora embarazada; Código de la Niñez y Adolescencia, que generó protección especial para la personas menores de edad trabajadoras; entre otras disposiciones.

Sección Segunda: Hallazgos de la investigación realizada por la Organización Internacional del Trabajo sobre condiciones laborales y prácticas de contratación de nicaragüenses en el Norte.

Según Voorend, Robles y Rivera, a partir de los años 80, Costa Rica se tornó país destino para varios flujos migratorios, en un inicio por motivos políticos, por los conflictos que se desarrollaban en la región y luego por razones económicas. Desde los años 90 las migraciones se caracterizan por ser migración de tipo laboral de personas jóvenes, con baja calificación, que se insertan en mercados laborales diferenciados con respecto a la población nacional. La inserción laboral está determinada por las necesidades específicas de Costa Rica como país receptor. La población migrante se ubica en actividades que en general, no requieren calificación alguna.

Con respecto al tema que nos interesa, que es el del trabajo agrícola, el cambio del modelo económico en las últimas décadas produjo la transformación del sector, no sólo por su orientación externa, sino también por los nuevos productos que se dedican a la exportación. El fenómeno de la población migrante, y las características laborales de la misma, se detallan con base en el censo de 2011⁵, sin embargo de interés es que la mayor concentración de personas migrantes de sexo masculino se ubica en las provincias de Puntarenas, Alajuela y Guanacaste, mientras que en San José y Heredia se concentra una mayoría de población femenina, que se ocupa principalmente de oficios domésticos.

En el sector agrícola, el cambio en la orientación de la producción Nacional fue acompañado de una contracción de los mercados laborales, manifestándose sobre todo por una reducción en la cantidad de empleos. Esta reducción ha implicado una nueva segmentación del mercado y la salida de trabajadores costarricenses del sector.

La Región Huetar Norte, integrada por los cantones de San Carlos, Upala, Guatuso y los Chiles, así como los distritos de Sarapiquí, que pertenece a Heredia, Río Cuarto de Grecia y Peñas Blancas del cantón de San Ramón, actualmente está bajo la transformación agrícola que supuso, en materia económica, el “Proyecto Integral de Desarrollo de la Zona Norte”, que promovió el desarrollo agro-técnico de la región y pasó de una producción mayoritariamente de granos básicos, a una más extensiva y tecnificada de productos no tradicionales como tubérculos, piña y cítricos.

La Región Huetar Norte en la actualidad vive un momento de crecimiento económico, y según los datos de la Encuesta Nacional de Hogares 2010-2012 creó más puestos de trabajo que el resto del país en los últimos tres años.

En general, las personas en la región tienen menos acceso a la educación y hay tasas más altas de pobreza, entre otras limitaciones. Sumado a esto, se tiene un escaso goce de los derechos laborales. Por ejemplo, entre un 25% y 30% de la población no disfruta de pagos por días de enfermedad, ni vacaciones pagadas, sin que haya mucha variación por sexo. Además, dos de cada cinco mujeres no tiene un seguro de riesgos del trabajo y una de cada dos mujeres no recibe pago si trabaja horas extras (Voorend, 2014, 93).

Relacionado con lo anterior, las tasas de pobreza son elevadas, pues un 22 % de los hombres y un 18 % de las mujeres ocupadas, respectivamente, se encuentran en condiciones de pobreza y un 8 % y 4 % en condiciones de extrema pobreza (Voorend, 2014,94). Las tasas de aseguramiento son bajas en la Región Huetar Norte, tanto para hombres como para mujeres, independientemente de su nacionalidad, en la Región es menos probable, contar con seguro.

En suma, los datos recabados demuestran que la RHN presenta condiciones laborales de desventaja para sus habitantes en comparación con el resto del país. La informalidad en las dinámicas laborales es la norma en la Región Huetar Norte, existe un grupo grande, especialmente entre las personas migrantes, tanto hombres como mujeres, que no disfrutaban de los derechos laborales.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.

Conclusiones Generales

I.El porcentaje de trabajadores que realizan actividad agrícola y ganadera en la Costa Rica del siglo XXI es mucho menor que en 1942, sin embargo sus condiciones de vida son similares. La realidad jurídica que impera en la actualidad es muy distinta a la de entonces, pues Costa Rica se ha consolidado como un Estado Social y Democrático de Derecho, en la que por mandato constitucional los Convenios de la OIT ratificados por Costa Rica, que les proporcionan protección especial por su condición de vulnerabilidad tienen autoridad superior

⁵ Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) citado por Voorend, K y Rivera F. Migrando en la Crisis. La

a las leyes. Asimismo, desde 1989 la Sala Constitucional es competente para declarar la inconstitucionalidad de las normas que se opongan a las normas y principios constitucionales, pero paradójicamente existen aún disposiciones vigentes que excluyen a los trabajadores agrícolas y ganaderos del régimen general, sin justificación razonable. Si se asumiera que las reiteradas concesiones y disposiciones favorables a la actividad agrícola y ganadera obedecieron a factores relacionados con la realidad económica y social de los años cuarenta del siglo anterior, un argumento en ese sentido para mantenerlas, no tendría justificación alguna. Así, la desigualdad que se menciona está desprovista de una justificación objetiva y razonable, si es que en alguna época la tuvo. De manera tal que no se justifica continuar dándole un trato diferenciado al peón agrícola y ganadero como el que le propinan los artículos 22 inciso a) y 152 del Código de Trabajo.

II. Los trabajadores agrícolas, muchas veces migrantes, tienen escasa preparación académica y están en condición de pobreza, lo que les impide ejercer su derecho de acceso a la justicia administrativa y judicial. Por ello, la Inspección de Trabajo, que puede actuar de oficio en la defensa de sus derechos laborales y la divulgación de la normativa laboral vigente en el país entre patronos y trabajadores, se constituye como una salida viable para esta población. Un procedimiento inspectivo, en el que se detecte la aplicación de la normativa que consideramos inconstitucional, puede dar paso a un reclamo ante el Juez de Trabajo en el que los afectados invoquen la inconstitucionalidad de las mismas.

Recomendaciones Generales

I. A la Inspección de Trabajo, mejorar los controles y supervisión en las fincas y plantas empacadoras, en la modalidad de inspección de oficio, pero sin que ello implique una persecución de los empleadores y trabajadores.

II. Abrir espacios de discusión en las cámaras empresariales y propiciar el desarrollo de estímulo de buenas prácticas empresariales y propiciar su visibilidad.

III. Realizar una campaña de divulgación de derechos, por parte de la Inspección de Trabajo dirigida a las personas trabajadoras agrícolas, sean nacionales o migrantes a través de la radio, en CANARA y las radioemisoras rurales, por ser la radio un medio de comunicación de acceso gratuito y generalizado.

IV. Concientizar a las organizaciones sociales acerca de la existencia de normas discriminatorias en el Código de Trabajo, a fin de que en su condición de Sindicato de trabajadores agrícolas, puedan acceder a la legitimación por intereses corporativos en impugnarlas ante la Sala Constitucional, en atención a la casi nula posibilidad de que se genere un asunto base en sede administrativa o jurisdiccional en el que un trabajador, en su condición individual, invoque la inconstitucionalidad en un juicio previo.

FUENTES DE INFORMACIÓN

ENTREVISTA

Dr. Erick Briones Briones, Jefe de la Asesoría Legal del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Jueves 28 de mayo de 2014.

LIBROS

Bertolini, Anarella-Fernández Hubert, Editores. La Jurisdicción Constitucional y su influencia en el Estado de Derecho Tomo II. Primera Edición. Euned. 1998.

Botey Sobrado, Ana María. La República Liberal IV, Reformismo y Guerra Civil. Primera Edición, Grupo Nación San José GN.SA. 2010.

Cabanellas, Guillermo. Tratado de Derecho Laboral. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires, Argentina, 1988.

Facio, Rodrigo. Estudio sobre Economía Costarricense. Primera Edición, Editorial Soley y Valverde, San José, Costa Rica, 1942.

Gutiérrez, Carlos José. El funcionamiento del Sistema Jurídico. Editorial Juricentro. San José, Costa Rica, 1974.

Gutiérrez, Carlos José. Obras Escogidas. Bases para una Historia social del Derecho Costarricense. Tomo I. Editorial Aire en el Agua. San José, Costa Rica, 2008.

Programa Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible (Costa Rica). Vigésimo informe. Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible. PEN-San José, Costa Rica-PEN, 2014.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo. Directriz N.017-2013 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (emitida el 17 de junio de 2013). San José, Costa Rica, MTSS, 2013.

REVISTAS

Arias-Pérez, Ana María, Díazgranados-Quimbaya, Luis-Adolfo. Acercamiento conceptual y análisis del tratamiento histórico, normativo y jurisprudencial de los trabajadores rurales, a propósito de la necesidad de una especial protección. Estudios sociojurídicos, Bogotá, Colombia. Julio-diciembre 2002.

Motta Maia, José. El Régimen Jurídico del Trabajador Agrícola de la América Latina. En Revista Judicial, Costa Rica. Año VI. N.22, Julio 1982.

Voorend, Koen (Coordinador). Nicaragüenses en el Norte: condiciones laborales y prácticas de contratación de hombres y mujeres migrantes en la Región Huetar Norte. Resumen del Estudio con el Mismo nombre. En Perspectiva Laboral: logros y retos. Organización Internacional del Trabajo. N.1 Año 4, Febrero 2014.

SENTENCIAS

Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. N.5000-93 de las 10:09 horas del 8 de octubre de 1993.

Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia N.1317-98 de las 10:12 horas del 27 de febrero de 1998.

Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia N.2003-00317 de las 14:51 horas del 22 de enero de 2003.

SITIOS WEB

OIT <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT>

ANEXOS

I. Entrevista con el Dr. Erick Briones Briones.

¿Qué tipo de relaciones y ayudas brinda la Organización Internacional del Trabajo a la Inspección de Trabajo?

Debemos recordar que desde la Constitución de la Organización Internacional de Trabajo en 1919, se indica que ésta debe tener una relación internacional con sus miembros. Desde 1919 Costa Rica es miembro pero por falta de presupuesto, en el gobierno de don Ricardo Jiménez dejamos de pertenecer a la OIT, hasta los años cuarenta, cuando regresamos. Desde ese momento hemos ratificado 51 Convenios Internacionales, de los cuales dos están ratificados, por haberse superado las expectativas, y haber otros más nuevos.

Al ser miembro de la OIT, Costa Rica tiene derecho a una ayuda internacional logística y técnica de su parte. En algunos casos nos dan instructores para llevar lo que tiene que ver con migrantes, con violación a los derechos laborales, Tribunales de Trabajo.

Las relaciones de cooperación entre el Ministerio de Trabajo y la OIT, se llevan a cabo, en forma muy directa, gracias a que la Organización Internacional del Trabajo tiene su sede en Sabanilla de Montes de Oca, San José. De allí que los funcionarios del Ministerio de Trabajo acuden en forma directa ante la OIT para la suscripción de estos convenios de cooperación. Igualmente la empresa ayuda circunstancias como el reciente nombramiento de un costarricense en la OIT en Perú, lo que mejora las relaciones entre el país y la organización.

Esa ayuda puede consistir en instructores, para llevar a cabo capacitación de sedes regionales de la Inspección de Trabajo, tal y como ocurrió recientemente para dar capacitación con respecto a Manual de Procedimientos Legales de la Inspección de Trabajo. Aportan Nos han dado instructores, para llevar a cabo capacitación. (brindan equipo, capacitadores, transporte, viáticos) Además la organización ayuda con publicaciones, manuales de procedimientos, etc.

2.- ¿Qué ambiente político hay en la actualidad para promover que se eliminen las normas discriminatorias del Código de Trabajo en perjuicio de los trabajadores agrícolas, a través de un proyecto de ley, por ejemplo que presente el Poder Ejecutivo ante la Asamblea Legislativa?

Es muy poco probable que a nivel político puedan llevarse a cabo acciones concretas, yo lo veo más bien desde otro punto de vista. Para combatir la discriminación el ciudadano debe acudir a la Sala Constitucional, que a través de una acción de inconstitucionalidad podría anular estas normas.

II. JURISPRUDENCIA DE LA SALA SEGUNDA DE LA CORTE. Con la ayuda suministrada por las funcionarias encargadas del Centro de Información Jurisprudencial de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, se obtuvo la siguiente jurisprudencia de la Sala de Casación en casos relacionados con trabajadores agrícolas y ganaderos. El descriptor utilizado es “peón agrícola”.

DESPIDO DISCRIMINATORIO POR AFILIACIÓN A SINDICATO. VALORACIÓN DE LA PRUEBA. El despido del accionante, luego de haberse intentado comunicar a la empresa su afiliación al sindicato para los efectos correspondientes, y el conocimiento que en el lugar de trabajo existía acerca de esa condición suya; lleva a la conclusión de que constituyó una represalia por esa vinculación y, por consiguiente, una violación grosera al ejercicio de un derecho fundamental. Si bien es cierto, algunos testigos declararon que el despido obedeció a una reorganización de personal, esos testimonios no se consideran suficientes para variar lo que viene dispuesto. Esto pues, sobre ello sólo se cuenta con su dicho, el cual se contrapone al resto del material probatorio, echándose de menos prueba fehaciente sobre el despido por reorganización de un número significativo de trabajadores, que tuviera por causa una verdadera mengua en la producción. Caso de peón agrícola de sociedad anónima. [484-12]

RELACIÓN LABORAL DE TEMPORADA CON RECOLECTORA DE CAFÉ. EN EL CASO PARTICULAR SE DAN LOS TRES ELEMENTOS FUNDAMENTALES. SE DEBEN PAGAR PRESTACIONES. Quedó demostrado a través de la prueba testimonial que la actora trabajaba para los demandados desde el año de 1988 donde recibía un pago por cajuela, en una modalidad de empleo por temporadas a plazo indeterminado, ya que todos los años era llamada a colaborar en la recolección de café, configurándose la continuidad de la relación laboral que extraña la parte recurrente. Así, no sólo la parte patronal no logró desvirtuar la presunción de vigencia del contrato de trabajo, sino que mediante la prueba traída al proceso, más bien se probó categóricamente su existencia y alcances. Se citan resoluciones de esta Sala n° 032-04 (de un trabajador de la zafra), 688-04 (de trabajadora de cocina de una escuela). [146-14]

[12-000484]

DESPIDO DISCRIMINATORIO. PERSECUCIÓN SINDICAL. PAGO DE SALARIOS CAÍDOS. A pesar de que la parte empleadora justificó el cese del actor en una causa técnica, como son los cambios en los contratos de trabajo por variaciones en las necesidades de la finca; la Sala tiene por acreditado que el verdadero motivo del despido del accionante fue su vinculación al sindicato, es

decir, tuvo un fin persecutorio con el afán de entorpecer la labor del sindicato. En forma reiterada, esta Sala ha sostenido que el derecho fundamental a la libertad sindical debe ser respetado aún cuando se esté en presencia de un cese motivado en una reducción forzosa de servicios (véase las resoluciones 983 de las 10:20 horas, del 7 de diciembre de 2000, 182 de las 9:40 horas, del 19 de marzo de 2004; 1192 de las 11:00 horas, del 25 de noviembre de 2011 respecto del sector público y 536 de las 10:08 horas, del 23 de junio de 2006 relativa al ámbito privado). De manera que aquella actuación, no solo irrespetó la libertad sindical, sino que entrañó un fin discriminatorio que el ordenamiento jurídico sanciona con la nulidad del despido y, en consecuencia, las cosas deben restituirse al estado anterior -dado que la nulidad supone la inexistencia del acto-. Esto ineludiblemente constituye la justificación para el pago de los salarios que no se hicieron efectivos por aquella actuación contraria al derecho. Caso de peón agrícola. [675-11]

[11-000675]

DESPIDO DISCRIMINATORIO POR EDAD. CASO DE PEÓN DE FINCA. A la Sala no le cabe la menor duda de que, en el fondo, al demandado en verdad lo despidieron por su edad y no porque incurriera en faltas que hicieran imposible la continuación de la relación de trabajo. [224-04]

[04-000224]

SE DESCARTA LA POSIBILIDAD DE CONTRATO POR TIEMPO DETERMINADO. CONTRATO PARA EL CUIDADO Y MANTENIMIENTO DE FINCA. ACTOR ESTABA VINCULADO LABORALMENTE CON OTROS PATRONOS. Partiendo de que la vinculación entre las partes se inició al amparo de un contrato laboral, que la parte demandada ha pretendido que se califique como contrato por tiempo determinado (no obstante la permanencia de la necesidad de los servicios), y que la prestación personal se continuó dando luego de un año, en virtud de aquella necesidad permanente; no se estima que la parte demandada cumpliera con la carga procesal de desvirtuar la presunción de laboralidad por el período que interesa. [719-09]

[09-000719]

DESPIDO DE MUJER EMBARAZADA CONTRATADA POR TIEMPO DETERMINADO. CASO DE PEONA AGRÍCOLA CONTRATADA EN TEMPORADA ALTA DE PRODUCCIÓN. Carece de importancia la existencia de un contrato laboral escrito, el nombre que las partes consignaron, y si la contratación fue por tiempo determinado, pues como se dijo, para el despido de la mujer en estado de gravidez, es necesario y obligatorio cumplir con el trámite indicado ante la instancia administrativa competente, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. No hay duda entonces, que al no gestionarse el cese de la relación ante las autoridades administrativas correspondientes, el despido deviene en ilegal y por ende es nulo; siendo procedente la reinstalación, o bien, como en este caso según lo solicitado por la demandante, el pago de las indemnizaciones correspondientes. VOTO SALVADO. "Despido" y "cumplimiento del plazo" son cosas completamente distintas y es impropio hablar de despido

cuando el contrato a plazo se extingue por llegarse a la fecha de terminación prevista. No puede haber ninguna duda de que la prohibición establecida en párrafo primero del artículo 94 del Código de Trabajo lo es, como lo dice la norma, para "despedir" a la trabajadora embarazada sin causa atribuible a ella, y para garantizar lo cual se agrega que puede hacerlo por falta de la trabajadora, pero en tal supuesto debe pedir autorización a la dependencia oficial que ahí se indica, comprobando el hecho. Esta norma no es aplicable para la extinción del contrato a plazo por razón de vencimiento, pues en esos supuestos no se produce un despido sino la terminación del contrato por cumplimiento del plazo. Su aplicación en ese sentido está fuera de las previsiones de la norma y en el fondo implica obligar a la parte empleadora a cumplir algo imposible, pues lo que la norma autoriza es a despedir por alguna de las causas del artículo 81 del Código de Trabajo pidiendo autorización a la dependencia oficial, dentro de las cuales no está el vencimiento del contrato a plazo, obviamente. No se trata tampoco de que en estos casos el contrato deba entenderse prorrogado por razones de embarazo, pues la norma no lo establece así. [220-09]

[09-000220]

Contrato por temporada. Trabajo ejecutado por zafras o estaciones periódicas es por tiempo indefinido. [32-04] , [51-04] , [161 -04]

III. Cuadro sobre las visitas de inspección realizadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, realizadas a establecimientos según Región y sector de actividad, por año, período 2011-2014. Información suministrada por la MBA. Grettel Largaespada Robles, Asesora de Gestión de la Dirección Nacional de Inspección, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

COSTA RICA, MTSS: Visitas de inspección realizadas a establecimientos, según Región y sector de actividad por año, período 2011-2014

Región/Sector	Visitas de inspección según año			
	2011	2012	2013	2014
TOTAL	10 521	11 075	12 729	13 435
1. Central	3 882	3 903	4 809	5 732
Agropecuario	235	317	108	329
Comercio	2 216	2 160	3 305	3 004
Construcción	128	100	82	336
Industria	480	437	365	437
Servicios	757	817	892	1 578
Transporte	66	72	57	48
2. Chorotega	1 384	1 554	1 520	1 732
Agropecuario	187	142	71	194
Comercio	907	1 113	1 221	1 133
Construcción	39	20	18	41
Industria	63	48	45	87
Servicios	162	204	155	249
Transporte	26	27	10	28
3. Pacífico Central	1 251	1 031	1 206	1 026
Agropecuario	55	121	55	59
Comercio	959	598	850	686
Construcción	27	63	42	74
Industria	76	88	65	53
Servicios	124	124	175	144
Transporte	10	37	19	10
4. Brunca	1 094	1 089	1 004	894
Agropecuario	86	173	139	111
Comercio	573	515	556	481
Construcción	45	29	29	13
Industria	129	99	75	46
Servicios	239	251	187	227
Transporte	22	22	18	16
5. Hüetar Caribe	1 319	1 395	1 625	1 572
Agropecuario	118	107	149	99
Comercio	763	883	1 045	1 036
Construcción	8	28	22	30
Industria	76	64	172	97
Servicios	296	285	202	273
Transporte	58	28	35	37
6. Hüetar Norte	1 591	2 103	2 565	2 479
Agropecuario	120	176	146	215
Comercio	991	1 375	1 854	1 625
Construcción	13	20	33	45
Industria	275	273	304	265
Servicios	177	221	203	310
Transporte	15	38	25	19

IV. PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

1) **IDENTIFICACION DEL PROBLEMA:**

¿Son las normas del Código de Trabajo relativas a las relaciones laborales de los trabajadores agrícolas y ganaderos discriminatorias con respecto a las disposiciones del resto de los trabajadores?

2) **TEMA:**

“El régimen jurídico de los trabajadores agrícolas y ganaderos en el Código de Trabajo de Costa Rica”.

3) **JUSTIFICACION DEL TEMA:**

Según datos de la Organización Internacional del Trabajo más de 1000 millones de personas alrededor del mundo están empleadas en el sector agricultura. Esta actividad es la segunda mayor fuente de empleo a nivel mundial, después de los servicios. Sin embargo, durante el período 1999-2008 en todos los continentes, la proporción de trabajadores empleados en la agricultura ha ido disminuyendo, y en América Latina el porcentaje de trabajadores empleados en esa actividad pasó de un 21.5 % al 16.3 %.

A pesar de que este sector es el pilar de muchas economías y que, especialmente en los países en vías de desarrollo, como el nuestro, garantiza la seguridad alimentaria, según la Organización Internacional del Trabajo hay una serie de factores que están causando “lentitud” en la producción agrícola, entre ellos, las normas de trabajo que ese organismo califica como “pobres”.⁶

La investigación tiene por objeto determinar si las normas del Código de Trabajo, cuyos derechos y garantías en 1943 constituyeron un gran logro para las clases trabajadoras, en la actualidad, en lo concerniente a los trabajadores agrícolas y ganaderos, resultan poco garantistas y, más bien discriminatorias.

El beneficio del estudio se dirige a este grupo de trabajadores, que es además muy vulnerable desde el punto de vista económico y social.

4) **HIPOTESIS:**

Las normas del Código de Trabajo relativas a los trabajadores agrícolas y ganaderos fueron promulgadas cuando la realidad económica y social de Costa Rica era muy diferente a la actual, pues la agricultura y ganadería eran las principales actividades económicas del país y la mayoría de los trabajadores provenían de ese sector productivo.

Su obsolescencia las ha tornado discriminatorias, en extremos como la forma de remunerar el día de descanso semanal.

5) **OBJETIVOS:**

⁶ www.ilo.org/global/industries-and-sectors/agriculture-plantations-other-rural-sectors-llang--en/index.htm, descargado el 12 de junio de 2014 de la página de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

A.GENERAL: Estudiar el régimen jurídico de los trabajadores agrícolas y ganaderos en Costa Rica.

B.ESPECIFICOS:

1.- Describir la situación histórico-social de los trabajadores agrícolas y ganaderos en las primeras décadas del siglo XX, y confrontarla con la que impera en la actualidad.

2.- Analizar los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo sobre Trabajadores agrícolas y ganaderos.

3.- Identificar pronunciamientos relevantes de la Sala Constitucional y de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia respecto a los Trabajadores Agrícolas y Ganaderos.

4.- Confrontar las normas del Código de Trabajo relativas a las condiciones laborales de los trabajadores agrícolas y ganaderos, con el régimen jurídico del resto de los trabajadores.

6) **METODOLOGIA:**

Al analizar la situación de los trabajadores agrícolas y ganaderos, en la década de los cuarenta y en la actualidad, se recurrirá a la investigación de tipo descriptivo. Además, se realizará una investigación correlacional, a fin de analizar el estatuto jurídico de los trabajadores agrícolas y ganaderos.

A.DETERMINACION DE LAS FUENTES: Se utilizará para la presente investigación libros de texto, revistas, tesis, así como las entrevistas necesarias.

B.RECOPIACION DE INFORMACION: Se buscará el material en las bibliotecas públicas y privadas, como la de la Universidad Estatal a Distancia, la Biblioteca de la Universidad de Costa Rica y la Biblioteca de la Corte Suprema de Justicia. Además, se utilizará la carretera de información Internet. Asimismo se obtendrá información de la Inspección Nacional de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Organización Internacional del Trabajo.

ANALISIS DE LA INFORMACION: Se leerá y analizará toda la información recopilada para la confección de resúmenes que servirán de guía a la hora de redactar cada una de las partes de la investigación.