

Exp: SIN NUMERO DE EXPEDIENTE

Res. SIN NUMERO DE RESOLUCION

**SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José,
SIN FECHA.**

Acción de inconstitucionalidad promovida por Juan Varela Varela, mayor, en unión de hecho, peón agrícola y ganadero, vecino de Upala, portador de la cédula de identidad número 4-001-002 contra los artículos 22 inciso a) primera frase y 152 párrafo 4 ambos del Código de Trabajo.

Resultando:

1.- Por escrito recibido en la Secretaría de la Sala el primero de setiembre de dos mil catorce, el accionante solicita que se declaren inconstitucionales los artículos 22 inciso a) primera frase y 152 párrafo 4 del Código de Trabajo, por estimarlos contrarios a los artículos 39,41,33,59 de la Constitución Política y 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos. Indica que las labores agrícolas y ganaderas son de naturaleza muy diferente a las que desempeñan los obreros o empleados de comercio y oficinas, por lo que tienen un régimen jurídico distinto. Sin embargo, todos los trabajadores, independientemente del tipo de funciones que desempeñen, merecen igualdad de trato en lo referente a la forma de remunerar el día de descanso semanal. Por ello el artículo 152 párrafo 4 del Código de Trabajo, en tanto dispone que si el trabajador agrícola debe laborar en su día de descanso semanal, se le paga el equivalente a la jornada extraordinaria, mientras que al resto de los trabajadores se les paga doble, es inconstitucional por violentar el artículo 33 de la Constitución Política y el numeral 24 de la Convención Americana de Derechos Humanos. Con relación a la inconstitucionalidad del artículo 22 inciso a) del Código de Trabajo, que establece que para los trabajadores agrícolas y ganaderos el contrato de trabajo es verbal, indica el accionante que en la actualidad, como en la época en que se promulgó el Código de Trabajo, los trabajadores agrícolas continúan siendo una de las categorías de trabajadores retribuida con salarios más bajos, y con mayores dificultades para lograr la tutela de sus derechos ante la justicia administrativa y jurisdiccional, por ello, 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 escrito como elemento probatorio. Señala el recurrente que en aplicación del principio de igualdad, el contrato de trabajo de todos

los trabajadores, debe constar en forma escrita y la diferenciación impugnada, que exceptúa 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 de alguna manera engañados o explotados, con el agravante de que su situación económica les dificultaba establecer denuncias administrativas o demandas judiciales. Sin embargo, en la actualidad tales trabajadores, en general, tienen acceso a la educación primaria, pues hasta en las comunidades más remotas de Costa Rica hay Educación General Básica, y en general, los trabajadores agrícolas no son analfabetas, por lo que la desigualdad de trato no responde a una finalidad constitucionalmente legítima, de manera que el artículo 22 inciso a) del Código de Trabajo lesiona los principios de razonabilidad y proporcionalidad, y solicita que por ello la disposición impugnada sea declarada inconstitucional.

2.- A efecto de fundamentar la legitimación que ostenta para promover esta acción de inconstitucionalidad, el actor señala que invocó la inconstitucionalidad de las normas impugnadas, en el proceso ordinario laboral que está pendiente de resolver en el Juzgado Mixto de Upala, bajo expediente N.14-000110-LA como medio razonable de amparar los derechos que considera lesionados.

3.- Por resolución de las dieciséis horas y diez minutos del primero de cuatro de setiembre de dos mil catorce el Presidente de la Sala le dio curso a la acción, confiriéndole audiencia a la Procuraduría General de la República.

4.-El Procurador General de la República, Ronny Guevara Mora, contestó la audiencia conferida y señaló que la acción es admisible, de conformidad con el artículo 75 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional. En cuanto al fondo, en su dictamen solicitó que se declare sin lugar la acción, pues las normas impugnadas son conformes con la Constitución Política. El artículo 22 inciso a) del Código de Trabajo no resulta inconstitucional dado que la suscripción de un contrato verbal o escrito, según lo elijan las partes, no significa en modo alguno lesión al derecho a la igualdad constitucional, pues en el contrato de trabajo siempre será más importante lo que en la práctica ocurra que cualquier otra estipulación que pueda aparecer pactada en un documento (principio de primacía de la realidad). La relación de trabajo está definida por las circunstancias reales en las que se ejecute o desempeñe y no por lo que se haya pactado entre el patrono y el trabajador y así expresamente lo ha ratificado la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. La constitucionalidad de la norma se confirma en el tanto, el

mismo numeral 22 inciso a) de comentario, señala que el contrato de trabajo en las actividades agrícolas o ganaderas “podrá” ser verbal, lo que no es sino una manifestación del respeto a la voluntad privada de las partes y un reconocimiento de la dificultad práctica que sobrevendría de obligar a ellas a concertar un documento escrito en este tipo de labores, que precisamente ameritan contratos especiales de trabajo. En cuanto al numeral 152.4 del Código de Trabajo, estima la Procuraduría que tampoco resulta inconstitucional, en tanto la norma cuestionada establece claramente que solamente se permitirá trabajar durante el día de descanso semanal –y por ende habrá una remuneración por ello-, cuando así se haya convenido entre las partes, es decir, cuando en el ejercicio del derecho fundamental a la autonomía de la voluntad (art. 28 constitucional), así se hubiere pactado en la relación laboral. Ello además se encuentra confirmado con base en la capacidad de regulación de los derechos fundamentales a cargo del legislador ordinario (arts. 28 de la Constitución Política y 19 de la Ley General de la Administración Pública), siempre que tal regulación se hubiere efectuado acorde con los parámetros previstos en el propio Derecho de la Constitución, tal como se detalló líneas arriba.

5.- Por resolución de las trece horas cincuenta minutos del cinco de noviembre de 2014 el Presidente de la Sala tuvo por contestadas las audiencias conferidas.

6.- Los edictos a que se refiere el párrafo segundo del artículo 81 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional fueron publicados en los números 141, 142, y 143 del Boletín Judicial de los días 22, 23 y 24 de setiembre de dos mil catorce.

7.- Se prescinde de la vista señalada en los artículos 10 y 85 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional, con base en la potestad que otorga a la Sala el numeral 9 ibídem, al estimar suficientemente fundada esta resolución en principios y normas evidentes, así como en la jurisprudencia de este Tribunal.

8.- En los procedimientos se han cumplido las prescripciones de ley.

Redacta <S_GeneroMagis(el la los) [-r1]> <S_Apelli_Magistrados [-r1]>; y,

Considerando:

I.- Admisibilidad de la acción. La acción se dirige contra disposiciones normativas de carácter general, por la violación de normas y principios constitucionales, a tenor de lo dispuesto en el artículo 73 inciso a) de la Ley de la Jurisdicción Constitucional. Asimismo, el accionante está legitimado para interponerla, pues invocó la inconstitucionalidad del artículo 22 inciso a) y 152.4 del Código de Trabajo, como medio razonable de amparar los derechos que considera lesionados y que se están

discutiendo en el proceso ordinario laboral que se tramita en el Juzgado Mixto de Upala bajo expediente 14-00110-LA, según lo preceptuado por el numeral 75 párrafo primero de la Ley que rige esta jurisdicción. De allí que la acción resulta admisible.

II.- Del objeto de la acción. El accionante interpuso la acción de inconstitucionalidad en contra de los artículos 22 inciso a) y 152 párrafo 4, ambos del Código de Trabajo, Ley No. 2 del 27 de agosto de 1943, que disponen lo siguiente:

“ARTICULO 22.-

El contrato de trabajo podrá ser verbal cuando se refiera:

a. A las labores propiamente agrícolas o ganaderas. Esta excepción no comprende a las labores industriales que se realicen en el campo;

b. (Derogado por el artículo 2° de la ley N° 8726 del 2 de julio de 2009)

c. A los trabajos accidentales o temporales que no excedan de noventa días, no comprendidos en los dos incisos anteriores. En este caso el patrono queda obligado a expedir cada treinta días, a petición del trabajador, una constancia escrita del número de días trabajados y de la retribución percibida, y

d. A la prestación de un trabajo para obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de doscientos cincuenta colones, aunque el plazo para concluirla sea mayor de noventa días.”

“ARTICULO 152.-

Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso absoluto después de cada semana o de cada seis días de trabajo continuo, que sólo será con goce del salario correspondiente si se tratare de personas que prestan sus servicios en establecimientos comerciales o cuando, en los demás casos, así se hubiere estipulado.

El patrono que no otorgue el día de descanso incurrirá en las sanciones legales y en la obligación de satisfacer a sus trabajadores, por esa jornada, el doble del salario que ordinariamente les pague.

No obstante, se permitirá trabajar, por convenio de las partes, durante el día de descanso semanal, si las labores no son pesadas, insalubres o peligrosas y se ejecutan al servicio de explotaciones agrícolas o ganaderas, de empresas industriales que exijan continuidad en el trabajo por la índole de las necesidades que satisfacen, o de actividades de evidente interés público o social.

En el primer caso, la remuneración será la establecida para la jornada extraordinaria en el párrafo primero del artículo 139; en los demás casos, será la establecida en el aparte segundo del presente artículo.

Cuando se trate de aquellas labores comprendidas en el último caso del párrafo anterior, y el trabajador no conviniere en prestar sus servicios durante los días de descanso, el patrono podrá gestionar ante el Ministerio de Trabajo autorización para otorgar los descansos en forma acumulativa mensual. El Ministerio, previa audiencia a los trabajadores interesados por un término que nunca será menor de tres días, en cada caso y en resolución razonada, concederá o denegará la autorización solicitada.”

El accionante considera que el artículo 152.4 es inconstitucional por lesionar el derecho fundamental al descanso semanal –artículo 59 de la Constitución Política-, el principio de igualdad –artículo 33 de la Constitución Política- y el numeral 22 a) los principios de razonabilidad y proporcionalidad, derivados de los numerales 39 y 41 de la Constitución Política y el principio de igualdad.

III. Cuestión preliminar. La Sala se referirá en primer término a las normas y principios constitucionales que el accionante considera infringidos por las normas impugnadas: principio de igualdad y no discriminación, principios de razonabilidad y proporcionalidad. En un acápite posterior, sobre el derecho fundamental al trabajo y los derechos y garantías sociales, se referirá al derecho al descanso semanal, consagrado en el artículo 59 de la Constitución Política. Previo a analizar los reparos de constitucionalidad formulados por el recurrente, la Sala hará una breve consideración sobre las características del trabajo agrícola, y el régimen especial que lo regula en Costa Rica. Finalmente la Sala confrontará las normas impugnadas con el Derecho de La Constitución, iniciando por el artículo 22 a) referido a la forma del contrato de trabajo agrícola, y por último el artículo 152.4 en cuanto a la forma de remunerar al trabajador agrícola, en caso de que convenga con su patrono laborar en su día de descanso semanal.

IV.- Sobre el principio de igualdad. El artículo 33 de la Constitución Política de Costa Rica garantiza que *“Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana.”* Igualmente, la Convención Americana sobre Derechos Humanos, prohíbe la discriminación por razón de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra condición social (artículo 1.1) y su artículo 24 indica que *“Todas las personas son iguales ante la ley. En*

consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.” Uprimny Yepes y Sánchez Duque señalan que los tratados internacionales de derechos humanos no consagran el principio de igualdad y no discriminación a través de una fórmula única, por lo que en términos de estructura, y de su relación con los derechos restantes reconocidos en un determinado tratado, es posible distinguir dos tipos de cláusulas. La primera consagra la igualdad como una garantía accesoria a cada uno de los derechos y libertades reconocidos en cada uno de los tratados. La segunda establece la igualdad como un derecho independiente que está garantizado en sí mismo y no meramente en el contexto de una amenaza hacia otro derecho o libertad sustantivo reconocido en el pacto. La Convención Americana incluye los dos tipos de cláusulas, el artículo 1.1 contiene una cláusula subordinada de igualdad, mientras que el artículo 24 constituye una cláusula autónoma. (Uprimny Yepes y Sánchez Duque, 2014:582). La Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que el principio de igualdad y no discriminación *“posee un carácter fundamental para la salvaguardia de los derechos humanos tanto en el derecho internacional como en el interno”* y que *“sobre él descansa todo el andamiaje jurídico del orden público nacional e internacional”* (Corte IDH. Caso Yatama vs. Nicaragua. Sentencia de 23 de junio de 2005. Serie C N.12, párrafo 185) Por tal razón, ha reconocido que este principio hace parte del “ius cogens”, es decir que se trata de una norma imperativa de derecho internacional general, cuya aplicación no depende del acuerdo de los Estados y que no admite disposición en contrario. Se trata de una norma que tiene efectos *“erga omnes”*, que debe impregnar todas las actuaciones del Estado y que genera efectos con respecto a terceros, inclusive a particulares. El principio de igualdad y no discriminación está resguardado además, en el Convenio N.111 de la Organización Internacional del Trabajo, “Convención sobre la discriminación (empleo y ocupación)”, que entró en vigor el 15 junio 1960 y fue ratificado por Costa Rica el 1 de marzo de 1962. Se trata de uno de los ocho convenios fundamentales según esta organización adscrita a Naciones Unidas, en el cual se define la discriminación así: *“a los efectos de este Convenio, el término **discriminación** comprende: (a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; (b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa*

consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.” Su artículo 3 señala: a los efectos de este Convenio, los términos **empleo** y **ocupación** incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

V.- Como sabemos, el régimen jurídico de los Derechos Fundamentales está integrado, no sólo por los derechos consagrados en la Constitución Política sino además por los Instrumentos Internacionales sobre Derechos Humanos, los cuales, a tenor del primer párrafo del artículo 7 de la Constitución Política, tienen autoridad superior a las leyes. Este Tribunal Constitucional señaló, desde sus primeros años, que tales instrumentos internacionales tienen un valor equivalente a la Constitución (sentencia 1147-90 de las 16:00 horas del 21 de setiembre de 1990) y posteriormente dio un paso adelante, al indicar que dichos instrumentos *“en la medida en que otorguen mayores derechos o garantías a las personas, priman por sobre la Constitución”*. (sentencias N.1739-92 de las 11:45 horas del 1 de julio de 1992, 3435-92 de las 16:20 horas del 11 de noviembre de 1992 y su aclaración 5959-93, s 2313-95 de las 17:18 horas del 9 de mayo del 9 de mayo de 1995). Lo anterior en virtud del principio *“pro homine”*, que supone que las normas que consagran derechos fundamentales deben interpretarse en la forma que más favorezcan al ser humano. Los instrumentos internacionales de Derechos Humanos vigentes, al integrarse al ordenamiento jurídico al nivel constitucional, lo complementan en lo que favorezca a la persona. Este criterio integrador del ordenamiento jurídico ha sido ampliado en fecha más reciente, cuando esta Sala señaló que en el país son aplicables los instrumentos internacionales sobre Derechos Humanos aun cuando éstos no hayan sido incorporados de manera formal al ordenamiento jurídico o aprobados de conformidad con los procedimientos constitucionales. (sentencia N.9685-2000 de las 14:56 horas del 1 de noviembre de 2000). De allí que los numerosos instrumentos internacionales de derechos humanos que consagran el principio de igualdad son plenamente aplicables en nuestro país e integran el Derecho de la Constitución (Declaración Universal de los Derechos del Hombre, artículos 2 y 7; Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, artículos 2 y 26; Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales, artículos 2.2 y ; Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos del Derecho del Trabajo, Convenio N.111 de la Organización Internacional

del Trabajo relativo a Discriminación en materia de Empleo y Ocupación (artículos 1 y 3) y Convenio N.143 de la Organización Internacional del Trabajo sobre los Trabajadores Migrantes, artículo 6, aún no aprobado por Costa Rica). La Ley de la Jurisdicción Constitucional, en su artículo 1 establece el objeto de la Jurisdicción Constitucional, cuyo objeto es garantizar la supremacía de las normas y principios constitucionales y del Derecho Internacional o Comunitario vigente, su uniforme interpretación y aplicación, así como tutelar y garantizar los derechos y libertades fundamentales consagrados en la Constitución o en los Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos vigentes en Costa Rica mediante los mecanismos de tutela previstos en nuestra Carta Fundamental, recursos de amparo y hábeas corpus –artículo 48-.

VI.- El principio de razonabilidad y proporcionalidad de las normas como parámetro de constitucionalidad. El legislador en el Estado Democrático de Derecho, está constreñido por los límites materiales impuestos por el texto de la Norma Fundamental. Uno de ellos consiste en que los derechos fundamentales sólo pueden ser limitados por ley, en atención a la defensa de otros derechos o bienes constitucionales susceptibles de colisionar con el derecho de cuya limitación se trata. El legislador debe hallar la decisión que logre salvaguardar al máximo la eficacia de los bienes constitucionales que se contraponen. De manera que, identificado un derecho o bien suficiente para legitimar el establecimiento de un límite, al legislador corresponde armonizar los derechos y bienes en juego, con el objeto de alcanzar su optimización. Esa tarea no está exenta de control, ya que si el legislador tuviera la facultad de decidir discrecionalmente sobre los medios –esto es, los límites- que estimara conveniente aplicar a un derecho en pro de la salvaguarda de aquéllos, de poco valdría asegurar el control de los fines, mediante la exigencia de que éstos tengan relevancia constitucional, si al mismo tiempo no se articula alguna técnica que garantice que la vinculación del legislador a los derechos no va a resultar evadida por la selección libre de los medios. Una de estas técnicas la provee la aplicación del principio de razonabilidad y proporcionalidad, que la doctrina constitucional también llama “Juicio de Razonabilidad” o “Juicio de Ponderación”, los cuales tienen en común la condición de herramienta de interpretación constitucional. Este principio no está expresamente consagrado en la Constitución Política, pero es aceptado en la doctrina y en la jurisprudencia que tiene rango constitucional. Esta Sala ha señalado que el principio de razonabilidad surge del “debido proceso sustantivo”, y que estos principios se extraen

de los numerales 39 y 41 de la Constitución Política, que tutelan el debido proceso. El principio de proporcionalidad, cuyo origen se encuentra en la doctrina alemana, se compone a su vez de tres principios: el de adecuación, el de indispensabilidad y el de proporcionalidad en sentido estricto. En virtud del primero, se exige la adecuación en la relación medio/fin en que toda limitación de un derecho fundamental se estructura. No basta, por tanto, con apelar a un determinado bien o derecho constitucionalmente protegido, es preciso, además, que la restricción que sufre el derecho resulte apropiada, esto es realmente útil para lograr el fin que justifica el límite del derecho. Pero si el límite es apropiado, también debe satisfacer las reglas del principio de indispensabilidad; y, por tanto, siempre que haya otras alternativas que garanticen de modo satisfactorio el objeto que justifica el límite, han de rechazarse todas aquellas que resulten más gravosas para el derecho objeto de la limitación. Por último, el principio de proporcionalidad en sentido estricto implica que los medios elegidos deban mantenerse en una relación razonable con el resultado perseguido. Mantenimiento de una “relación razonable” que supone la exigencia de armonizar el sacrificio que inflige al particular el límite adecuado e indispensable con el beneficio que el mismo genera para la colectividad. El principio de proporcionalidad, es un instrumento que permite revisar de modo objetivo si la conciliación de los derechos y bienes constitucionales se ha efectuado correctamente, esto es, procurándose en la medida de lo posible que ninguno de ellos resulte injustamente sacrificado en beneficio de otro derecho, o bien con el que colisiona. En síntesis, lo que el principio proclama es la valoración y ponderación recíproca de todos los bienes involucrados, tanto de los que justifican el límite como de los que se ven afectados por ellos, lo cual exige tomar en consideración todas las circunstancias relevantes del caso. En la sentencia N.1739-92, este Tribunal desarrolló el valor y función de los principios de razonabilidad y proporcionalidad, del siguiente modo: *"las normas y actos públicos, incluso privados, como requisito de su propia validez constitucional...deben ajustarse, no sólo a las normas o preceptos concretos de la Constitución, sino también al sentido de justicia contenido en ella, el cual implica, a su vez, el cumplimiento de exigencias fundamentales de equidad, proporcionalidad y razonabilidad, entendidas como idoneidad para realizar los fines propuestos, los principios supuestos y los valores presupuestos en el Derecho de la Constitución. De allí que las leyes y, en general, las normas y los actos de autoridad requieran para su validez, no sólo haber sido promulgados por órganos competentes y procedimientos debidos, sino también pasar la revisión de fondo por su concordancia con las normas,*

principios y valores supremos de la Constitución -formal y material-, como son los de orden, paz, seguridad, justicia, libertad, etc. que se configuran como patrones de razonabilidad. Es decir, que una norma o acto público o privado sólo es válido cuando, además de su conformidad formal con la Constitución, esté razonablemente fundado y justificado conforme a la ideología constitucional. De esta manera se procura, no sólo que la ley no sea irracional, arbitraria o caprichosa, sino además que los medios seleccionados tengan una relación real y sustancial con su objeto. Se distingue entonces entre razonabilidad técnica, que es, como se dijo, la proporcionalidad entre medios y fines; razonabilidad jurídica, o la adecuación a la Constitución, en general, y en especial, a los derechos y libertades reconocidos o supuestos por ella; y finalmente, razonabilidad de los efectos sobre los derechos personales, en el sentido de no imponer a esos derechos otras limitaciones o cargas que las razonablemente derivadas de la naturaleza y régimen de los derechos mismos, ni mayores que las indispensables para que funcionen razonablemente en la vida de la sociedad".

Esta línea jurisprudencial ha sido una constante en este Tribunal Constitucional y ha sido relacionado con la aplicación constitucional del principio de igualdad, que nos ocupa en esta acción. Por ejemplo, en el fallo N.2006-2996 de las 10:59 horas del 31 de marzo de 2006 indicó esta Sala *“Existe entonces, un nexo entre la igualdad y razonabilidad (...) Cuando de restricción a determinados derechos se trata, esta regla impone el deber de que dicha limitación se encuentre justificada, por una razón de peso suficiente para legitimar su contradicción con el principio general de igualdad.”*. Así, se deben tomar en cuenta tres elementos para determinar la razonabilidad: la necesidad, la idoneidad y la proporcionalidad del acto o disposición jurídica. Un análisis de estos tres elementos fue realizado en la sentencia número 08858-98 de las 16:33 horas del 15 de diciembre de 1998, en el que se indicó que un *“acto limitativo de derechos es razonable cuando cumple con una triple condición: debe ser necesario, idóneo y proporcional. La necesidad de una medida hace directa referencia a la existencia de una base fáctica que haga preciso proteger algún bien o conjunto de bienes de la colectividad - o de un determinado grupo - mediante la adopción de una medida de diferenciación. Es decir, que si dicha actuación no es realizada, importantes intereses públicos van a ser lesionados. Si la limitación no es necesaria, tampoco podrá ser considerada como razonable, y por ende constitucionalmente válida. La idoneidad, por su parte, importa un juicio referente a si el tipo de restricción a ser adoptado cumple o*

no con la finalidad de satisfacer la necesidad detectada. La inidoneidad de la medida nos indicaría que pueden existir otros mecanismos que en mejor manera solucionen la necesidad existente, pudiendo algunos de ellos cumplir con la finalidad propuesta sin restringir el disfrute del derecho en cuestión. Por su parte, la proporcionalidad nos remite a un juicio de necesaria comparación entre la finalidad perseguida por el acto y el tipo de restricción que se impone o pretende imponer, de manera que la limitación no sea de entidad marcadamente superior al beneficio que con ella se pretende obtener en beneficio de la colectividad.”

De esta forma la Sala reitera que una norma de cualquier naturaleza y rango es constitucionalmente legítima si supera el test de razonabilidad, juicio de razonabilidad o de ponderación, como se denomina en la doctrina. Ello determina además su conformidad con los valores supremos que inspiran nuestra Norma Fundamental: orden, paz, seguridad, justicia, libertad y equidad.

VII. Disposiciones constitucionales relativas al derecho fundamental al trabajo y garantías sociales. Nuestra Constitución Política, en su Título V, Capítulo Único, consagra los Derechos y Garantías Sociales. El numeral 56 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. Este derecho fundamental, 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). El derecho al trabajo, sin embargo no se limita a la libertad de trabajar o a ser titular del derecho a acceder a un puesto de trabajo. Su contenido abarca también otros derechos y garantías, tanto individuales como colectivos: el derecho al salario mínimo, que procure al trabajador bienestar y una existencia digna -artículo 57- norma que consagra además el principio de igualdad salarial –derecho a recibir igual remuneración por igual tarea realizada-. En este capítulo se consagra además la jornada diaria máxima -numeral 58- y el derecho al descanso de los trabajadores, quienes tendrán derecho a 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 –artículo 59-. Además, estableció 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 73-. La Constitución consagra también la libertad sindical con sus correlativos derechos a la huelga y a la negociación colectiva –artículos 60, 61 y 62 de la Constitución Política-. En algunas de estas disposiciones, el Constituyente previó excepciones calificadas, que deben ser establecidas por ley, y que como toda disposición del ordenamiento jurídico debe cumplir los principios de razonabilidad y proporcionalidad, pues de lo contrario vulnerarían el Derecho de la Constitución. Con respecto a la aplicación de las garantías y derechos establecidos en este título, el numeral 68 de la Constitución Política 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 incorpora el principio de igualdad y no discriminación en relación con los derechos y garantías laborales. De allí que a pesar de las desigualdades materiales, existe una igualdad sustancial más importante que todas ellas: la dignidad de todo ser humano. En el caso de los derechos y garantías laborales establecidos en la Constitución, cuyo fundamento son los principios de dignidad humana, justicia social y equidad, no es constitucionalmente legítima la discriminación respecto al salario, ventajas o condiciones de trabajo entre costarricenses y extranjeros o de algún grupo de trabajadores. Si hubiese un trato diferenciado, éste debe ser fundamentado en razones objetivas pues de lo contrario resulta discriminatorio y contrario al Derecho de la Constitución.

VIII.- El derecho al descanso semanal. En nuestra Constitución Política el derecho al descanso semanal está consagrado en el artículo 59, en los siguientes términos:

“Todos los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo, y a vacaciones anuales pagadas, cuya extensión y oportunidad serán reguladas por la ley, pero en ningún caso comprenderán menos de

dos semanas por cada cincuenta semanas de servicio continuo; todo sin perjuicio de las excepciones muy calificadas que el legislador establezca.”

Actualmente el descanso semanal está admitido, consagrado e impuesto como una obligación legal en todos los países civilizados ya que es un hecho incontrovertido que por razones de orden fisiológico, religioso y social, el trabajador necesita al menos, un día de descanso a la semana para descansar 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. Las excepciones deben ser fijadas en la propia ley por razones de interés público, o por causas técnicas. Las excepciones más comunes fijadas en la legislación son: a) razones de interés público, en cuanto éste determina la necesidad del funcionamiento continuo de ciertas industrias y servicios como el transporte público, electricidad, agua potable); b) de orden técnico, al exigir que ciertas industrias no puedan suspender sus trabajos (prensa, sector de entretenimiento); c) circunstancias eventuales, que imponen la realización de algunos trabajos en días festivos, como la reparación de máquinas). En cuanto a la retribución del día de descanso, la regla en el derecho comparado es que debe ser pagado por el patrono. Sin embargo, queda al legislador la definición de este aspecto, estableciéndose en general, que el derecho al día de descanso semanal retribuido corresponde sólo al trabajador que ha servido seis días consecutivos en la semana. El origen de este derecho en el ámbito internacional se ubica en los albores del siglo XX en Europa. Desde los primeros documentos ratificados por la Comunidad Internacional, surgida tras la constitución de la Sociedad de Naciones, y la firma del Tratado de Versalles en 1919, surgió la necesidad de regular la jornada máxima diaria de trabajo y el descanso dominical, por el clima de agitación social que se vivía, y que dio lugar a la huelga revolucionaria en 1917. Se advirtió la necesidad de una regulación homogénea y actual de las condiciones de trabajo, pues existía una gran discrepancia de condiciones laborales entre diferentes países de la Comunidad Internacional, que daba lugar a una situación de competencia en el mercado internacional del trabajo. Por ello la OIT se abocó a la elaboración de una legislación internacional del trabajo para todos los estados miembros, que supuso el establecimiento de una serie de condiciones mínimas (artículo 41 de la Constitución de la OIT) Así, el Tratado de Versalles de 28 de junio de 1919 contempló entre sus apartados dirigidos a mejorar las condiciones de trabajo, la incorporación en las legislaciones nacionales de los Estados partes un descanso semanal de veinticuatro horas, que debería comprender, en la medida de lo posible, el día domingo. Para dar cumplimiento a esta declaración recogida

en el Tratado de Versalles, la Tercera Conferencia General de la OIT, el 25 de octubre de 1921 aprobó el Convenio N.4 dedicado a la aplicación del descanso dominical en las empresas industriales. Junto con la aprobación de este Convenio, la Tercera Conferencia Internacional de la OIT también aprobó una Recomendación de 1921, número 18, relativa a la aplicación del descanso dominical en los establecimientos comerciales, en la que se declaraba la conveniencia de que los empleados en establecimientos públicos o privados comerciales, pudieran gozar de un descanso de 24 horas consecutivas, si ello fuera posible, con el día establecido de acuerdo con los usos y costumbres del país o de la región en cuestión. Posteriormente, en el Convenio N.30 “Convenio Relativo a la Reglamentación de las Horas de Trabajo en el Comercio y las Oficinas”, la OIT extiende el descanso semanal a este grupo de trabajadores. En el contexto europeo posterior a la Revolución Industrial, durante la cual se cometieron graves abusos por someter a los trabajadores a jornadas extenuantes sin descanso alguno, incluyendo mujeres y niños, resulta explicable que los primeros Convenios de la Organización del Trabajo sean relativos a los trabajadores de la industria, quienes laboraban en las urbes y tenían capacidad de ejercer presión. Con el pasar de los años se extenderían a trabajadores de comercio y oficinas, trabajadores en carretera, trabajadores agrícolas, migrantes y trabajadores domésticos. En favor de éstos últimos, no fue sino hasta en abril del 2011, que se aprobó el Convenio 189, Convenio sobre el Trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos, en el cual se especifica que tendrán derecho a una jornada máxima de trabajo, a un descanso semanal de no menos de 24 horas continuas y a vacaciones anuales pagadas.

IX.- Características que definen el mercado de trabajo agrario y que justifican el régimen laboral especial agrario. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha señalado, en cuanto a la situación de los derechos laborales básicos en el caso de los trabajadores del sector agrario, que en virtud de las características del trabajo agrícola se ha legislado específicamente para este sector y se han contemplado horarios flexibles de trabajo, el pago del salario en especie y en dinero, la provisión de vivienda y atención de la salud. Suele ser habitual en el agro que los trabajadores ocasionales, temporeros o estacionales no gocen de la misma protección laboral de que gozan los trabajadores permanentes. Es importante resaltar la visión de la OIT con referencia a la realidad laboral en el ámbito rural, así como las carencias observadas y todo aquello que se requiere superar en este ámbito. A manera de ilustración, debemos señalar que la OIT ha incluido como parte de sus políticas en áreas específicas de intervención –como es el caso del sector rural y desarrollo local (sector que recibe un

tratamiento propio)– esbozadas como parte integrante de la Agenda Hemisférica de Trabajo Decente para las Américas, 2006-2015, y en el diseño del objetivo que a ella corresponde, la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo y de productividad de las actividades económicas que tienen lugar en el ámbito rural. Además, y a propósito de la justificación de esta política de intervención, se reseña la situación general del mercado de trabajo del sector rural. Así, indica la OIT que en el sector rural se concentra, en promedio, un tercio de la población trabajadora de América Latina y el Caribe. Con relación a los mercados de trabajo señala que “ *En el campo, los mercados de trabajo funcionan de manera diferente. Las relaciones asalariadas son menos frecuentes que en las áreas urbanas, el trabajo familiar es muy común, los mercados de trabajo son de tipo spot (es decir, se conforman para fines y momentos específicos), el empleo depende mucho de la agricultura y la ganadería, y la situación y condiciones del activo “tierra” (o propiedad agrícola) suele ser la principal preocupación, incluso antes que el empleo. (...) Esta actividad tiene algunos sectores modernos, prósperos y generadores de empleo, con salarios razonables y efectos multiplicadores en la economía rural. Sin embargo, en la gran mayoría de los casos, se trata de una agricultura tradicional, de baja productividad, poco articulada con la agroindustria, dependiente de tecnologías poco intensivas en capital y que utiliza mano de obra no calificada. Eso explica en parte, los bajos salarios que se pagan y los ingresos limitados de los productores que dependen principalmente de ese tipo de explotaciones. (...) Si bien en el agro de la región existe un importante desarrollo de empresas modernas -en su mayor parte agroexportadoras- que generan trabajo asalariado de relativamente buena calidad, una importante fracción del empleo en el medio rural sigue estando asociada a la muy pequeña unidad agropecuaria de tipo familiar. La baja productividad de la mano de obra se asocia generalmente a los bajos niveles de educación, pero también debe reconocerse la marcada ausencia de inversión, herramientas y equipos, lo que impide que quienes trabajan el campo sean más productivos.*” Todas estas características que definen el mercado de trabajo agrario de la región, permiten diferenciarlo del mercado urbano y, es evidente que cada uno de ellos tiene rasgos, carencias, realidades e incluso una tipología de trabajadores, que obligan a los Estados a generar políticas diferenciadas para realidades diversas. La OIT en su página web oficial ([vínculo del Sector Económico Agricultura](#)) con relación a las condiciones de trabajo en el agro, manifiesta que: “En muchos países las condiciones de trabajo de todos los trabajadores agrícolas, en particular de los no permanentes,

siguen estando por debajo de los niveles mínimos aceptados en otros sectores de la economía (...). En el campo se trabaja muchas horas cada día. (...) la legislación nacional como los convenios colectivos suelen estipular como cifra estándar más de 45 horas de trabajo semanales. La índole estacional de las actividades agrícolas explica la prevalencia de jornadas de trabajo particularmente largas en las épocas de siembra y de cosecha, y de jornadas menos prolongadas en los períodos intermedios. (...). La intensidad del trabajo deja poco tiempo para pausas de descanso y recuperación de fuerzas. (...). Las modalidades del pago de los salarios pueden incluso exacerbar esta situación tan desmedrada. Como en general el salario mínimo en la agricultura tiende a ser bajo y se tiende a pagar incluso un salario inferior al mínimo y, en el caso de muchos trabajadores ocasionales, temporeros o estacionales, (...) se les paga a destajo (por kilo de unidades recogidas o cosechadas, por hilera de semillas plantadas, por hectárea rociada, por ejemplo) existe el fuerte incentivo de extender al máximo la jornada de trabajo como medio de aumentar los ingresos. La propia índole del trabajo agrícola exige un esfuerzo físico importante y de manera constante que incluye el estar muchas horas de pie, agachado o en cuclillas, realizando movimientos repetitivos en posiciones corporales forzadas. (Fuente: OIT citado en <http://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2008/00027-2006-AI.html>). Pese a la enorme importancia que históricamente ha tenido la agricultura en el desarrollo de los pueblos, el trabajador agrario ha sido, y es en general, un trabajador en peor situación que los de la industria o servicios. Su situación real, y su protección jurídica son dispares.

X.- Sobre el trabajo agrícola y ganadero en Costa Rica. Debemos en primer término precisar qué se entiende por trabajador 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, las plantas y los animales, con la finalidad de satisfacer necesidades humanas. Esta actividad abarca la producción vegetal (cultivos y bosques) y la producción animal (pecuarios y pesqueros, considerados en estado primario o en forma comercializada). La “Agricultura” es un subconjunto de la economía llamado “Sector de Producción Primaria”, que se divide en subsectores: agrícola propiamente dicho, ganadero, silvícola, pesquero y acuícola (Consejo Nacional de Salarios. Resolución Administrativa N.03-2000 “Perfiles Ocupacionales”. Publicado en La Gaceta N.233 de 5 de diciembre de 2000). Los trabajadores agrícolas, ganaderos, y los

que se dedican a la actividad silvícola o pesquera, son aquellos 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.

XI. Régimen jurídico de los trabajadores agrícolas y ganaderos. La aprobación del Código de Trabajo y la reforma constitucional que incluyó el Capítulo de las Garantías Sociales en la Constitución Política de 1871, fueron precedidas de un 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. En el dictamen que rindió la Comisión Especial del Congreso de la República que estudió el proyecto de código, se evidencia que en el legislador privó el designio expreso de otorgar al trabajador rural menos beneficios que al que desempeñaba otras actividades (Van Der Laet, 1981:49). El Código de Trabajo de Costa Rica contiene disposiciones especiales expresas para la regulación de diversas relaciones de trabajo, sea en función de la especial protección que ameritan ciertas categorías de trabajadores –las mujeres y los

menores de edad por ejemplo, en el capítulo sétimo del título segundo— o bien en función de las características propias del trabajo que es objeto de regulación, el de los servidores domésticos, los trabajadores a domicilio y los trabajadores del mar y las vías navegables (capítulos octavo, noveno y undécimo del mismo título). Además, en el título octavo y en diversos estatutos, se regula la prestación de servicios de los trabajadores del Estado y sus diversas instituciones. Estas regulaciones especiales toman en cuenta la especialidad de la actividad, y por lo general mejoran la protección que se da al trabajador. Sin embargo, a la par del contrato común de trabajo, el código prevé otro conjunto de disposiciones que regulan un tipo especial de labores, el trabajo rural, las cuales no están dispuestas en forma orgánica y separada. Se trata de excepciones a las normas generales y en su mayoría, dan un trato menos favorable al trabajador agrícola y ganadero. Para ilustrar esta afirmación haremos referencia a dos disposiciones que no están vigentes en la actualidad, pues fueron declaradas inconstitucionales.

1. El artículo 14 inciso c) del Código de Trabajo. El artículo 14 del Código de Trabajo indica que la ley es de orden público y de aplicación general a todas las empresas establecimientos o explotaciones, públicos o privados, pero en su inciso c) exceptuaba *“a las explotaciones agrícolas y ganaderas que empleen 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.”*. Sin embargo, 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, que declaró inaplicable dicha disposición por ser contraria al artículo 63 de la Constitución Política. El Poder Ejecutivo, haciendo uso de la facultad que la norma le confería, 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. La Corte Plena razonó que se producía una infracción al artículo 63 de la Constitución Política que dispone, *“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 Unico, del Título V, de la*

misma, son las que hagan a favor de instituciones dedicadas a fines de beneficencia pública y protección social. “

2. 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. El derecho a la huelga está regulado en los numerales 375 y 376 del Código de Trabajo. En la sentencia N.1317-98 de las 10:12 horas del 27 de febrero de 1998, esta Sala 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. En el fallo referido indicó este Tribunal que el Convenio N. 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. Indicó la Sala 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 esta Sala anuló el inciso b) del artículo 376 por inconstitucional.

XII.- Breves consideraciones sobre la relación laboral y el contrato del trabajo. Antes de efectuar el análisis de las normas cuya inconstitucionalidad se acusa debemos partir de algunas premisas básicas: 1) Las normas de un contrato de trabajo, por muy especiales que sean, recaen no sobre cosas como un contrato civil, sino sobre personas que negocian sobre algo personalísimo, que es su fuerza de trabajo y que de acuerdo con los principios sostenidos por la Organización Internacional del Trabajo, ella

no es una mercancía. 2) La relación laboral según la define Pérez Botija es la relación que se produce entre la empresa y los trabajadores y está constituida por un conjunto de vínculos personales y patrimoniales que ligan entre sí a aquéllos, reconociéndoles derechos e imponiéndoles deberes de carácter moral y económico (Humeres Magnan,1997:108). La tesis que adopta nuestro Código de Trabajo, es que el contrato de trabajo es indispensable para que exista la relación laboral. En cuanto a la forma del contrato, Grisolia sostiene que para la celebración del contrato de trabajo, rige el principio de libertad de formas. Esto significa que no se requiere una forma determinada como requisito de validez, como se requiere en los contratos formales, pero deberá observarse lo que disponen las leyes o las convenciones colectivas al respecto (Grisolia, 2008:184) Según Cabanellas, la norma es que los contratos de trabajo se pacten verbalmente y la excepción que se consignen 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, 1988:110). El Código de Trabajo Costarricense establece el contrato escrito como la regla, pero en el artículo 22 inciso a) dispone que el contrato de trabajo podrá ser verbal cuando se refiera a las labores propiamente agrícolas o ganaderas, a los trabajos temporales y en el caso de trabajo por obra determinada, excepción que está en desuso por obsoleta, ya que indica el artículo 22 inciso d) *“siempre que el valor de ésta no exceda de doscientos cincuenta colones, aunque el plazo para concluirla sea mayor de noventa días.”*

XIII.- Sobre la inconstitucionalidad del artículo 22 inciso a) del Código de Trabajo. El artículo 22 del Código de Trabajo regula la forma del contrato de trabajo, e indica, en lo que interesa:

“ARTICULO 22.-

El contrato de trabajo podrá ser verbal cuando se refiera:

a. A las labores propiamente agrícolas o ganaderas. Esta excepción no comprende a las labores industriales que se realicen en el campo;

El recurrente alega que el artículo 22 inciso a) del Código de Trabajo, es inconstitucional por vulnerar los principios de igualdad, razonabilidad y proporcionalidad constitucionales. Argumenta que esta categoría de trabajadores es una de las más vulnerables social y económicamente. Muchos factores se conjugan para ello: el carácter estacional de las labores agrícolas, que resulta en la falta de estabilidad de sus empleos, su forma de remuneración, que según el uso más arraigado es por jornal o a destajo, por lo que en caso de enfermedad o accidente que les impida trabajar, no

perciben ingreso económico alguno. Por tratarse de empleados sin calificación alguna, sus remuneraciones son las más bajas y está entre los sectores con menos aseguramiento en el régimen de seguridad social. Todos estos elementos de hecho que rodean a este grupo de trabajadores exige claro está, una revisión de su régimen jurídico, que como apuntó este Tribunal en el considerando XI de esta sentencia, lejos de ser uno más favorable para el trabajador agrícola y ganadero, impone un trato discriminatorio en varias disposiciones aún vigentes. Sin embargo, específicamente con respecto al numeral 22 inciso a) del Código de Trabajo esta Sala concuerda con la Procuraduría General de la República en el sentido de que la norma no lesiona el numeral 33 de la Constitución Política, ni el artículo 24 de la Convención Americana de Derechos Humanos, que establecen el principio de igualdad. Tampoco los principios de razonabilidad y proporcionalidad, derivados de los artículos 39 y 41 de la Carta Fundamental. Lo anterior porque los efectos de la norma impugnada no son necesarios, sino posibles; dicho en otros términos, el artículo 22 inciso a) posibilita que el contrato de trabajo en lo que corresponde a labores agrícolas y ganaderas sea verbal. De allí que la norma establece una facultad y no una imposición, por lo que no existe vulneración a las normas y principios invocados por el accionante. Asimismo, el hecho de que el contrato laboral de los trabajadores agrícolas y ganaderos pueda ser verbal, no supone en sí mismo el incumplimiento de los derechos y obligaciones propios de la relación laboral. Al respecto, las dificultades que el recurrente apunta para que los trabajadores agrícolas y ganaderos hagan valer su derecho de acceso a la justicia administrativa y judicial, nos lleva a otro ámbito, tal como la Inspección de Trabajo. El Estado costarricense ha adquirido obligaciones internacionales, al suscribir Convenios de la OIT como el 129 Convenio sobre la Inspección de Trabajo en la Agricultura, que obligan a realizar oficiosamente la labor de verificación de cumplimiento de la normativa laboral vigente a través de la Inspección del Trabajo, adscrita al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, cuya ley de creación -Ley N° 1860- en su artículo 88 le impone velar porque *“se cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos concernientes a las condiciones de trabajo y la previsión social”*. Por todas las anteriores consideraciones, la acción en cuanto a este extremo se declara sin lugar.

XIV.- Sobre la inconstitucionalidad del artículo 152.4 del Código de Trabajo.

El artículo 152 del Código de Trabajo establece el derecho de todo trabajador de disfrutar un día de descanso absoluto, por cada seis de trabajo continuo. En su párrafo tercero,

contempla la posibilidad de que tratándose de labores que no sean pesadas, insalubres o peligrosas, y que se ejecuten al servicio de explotaciones agrícolas y ganaderas, pueda convenirse la prestación de servicios en dicho día, en cuyo caso la retribución que debe pagarse es la ordinaria mejorada en un cincuenta por ciento. Confrontada dicha norma con el artículo 59 de la Constitución Política, se concluye es que es constitucionalmente legítimo que, en excepciones muy calificadas establecidas por ley, el trabajador no tenga un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo. Indica la norma constitucional: “Artículo 59. *Todos los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo, y a vacaciones anuales pagadas, cuya extensión y oportunidad serán reguladas por la ley, pero en ningún caso comprenderán menos de dos semanas por cada cincuenta semanas de servicio continuo; todo sin perjuicio de las excepciones muy calificadas que el legislador establezca.*” La primera conclusión a que llega este Tribunal es que la inconstitucionalidad de la norma no radica en el párrafo 3 del artículo 152 del Código de Trabajo, que se ajusta a lo preceptuado por la Constitución. Lo que resulta inconstitucional es la diferencia de trato en cuanto a la remuneración que debe darse por ese día laborado a los trabajadores agrícolas, según lo previsto en el artículo 152.4. En los términos de la norma antes indicada, cuando se trate de la remuneración del día de descanso semanal laborado en actividades que no son pesadas, insalubres o peligrosas y que se ejecutan al servicio de explotaciones agrícolas o ganaderas, aquella será la establecida para la jornada extraordinaria señalada en el párrafo primero del artículo 139 del Código de Trabajo, mientras que, en los demás supuestos, es decir, de la remuneración del día de descanso laborado en empresas industriales que exijan continuidad en el trabajo por la índole de las necesidades que satisfacen, o de actividades de evidente interés público o social, dicha remuneración lo será el doble del salario que ordinariamente se les pague. Tal disposición vulnera flagrantemente el artículo 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.”

Lo anterior tiene fundamento en que los trabajadores, a pesar de sus diferentes calificaciones, estudios y la complejidad o simpleza de las labores que realicen son iguales en cuanto a su dignidad. Por ello, a tenor de la norma 68 de la Constitución Política no es constitucionalmente legítima una diferencia de trato como la establecida en la norma impugnada pues se funda únicamente en el grupo de trabajador (agrícola) para retribuirle el día de descanso en menor cuantía que al resto de los trabajadores que pacten laborar en su día de descanso semanal. Tal diferencia de trato carece de fundamento objetivo o razonable, por lo que lesiona también el principio de igualdad consagrado tanto en el artículo 33 de la Constitución Política, como en los artículos 1 y 24 de la Convención Americana Sobre Derechos Humanos. Al igual que los artículos 68 de la Constitución Política, y el Convenio 111 de la OIT sobre Discriminación en el empleo y ocupación, que prohíbe la **discriminación, entendida como** *“cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;”* Es evidente que la diferencia de trato dispensada por la norma impugnada lesiona además este Convención Internacional, por lo que a tenor del artículo 7 de la Constitución Política la norma es inconstitucional por este motivo. 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 el artículo 152.p.4 en las frases que se indican en la parte dispositiva de esta sentencia resultan violatorias de las normas 33, 59, 68 de la Constitución Política y 1, 24 de la Convención Americana Sobre Derechos Humanos, pues crea dos categorías de trabajadores en punto a la remuneración del día de descanso semanal, si se pactara que sea laborado: los trabajadores agrícolas y ganaderos –que reciben la remuneración ordinaria mejorada en un cincuenta por ciento- y los trabajadores de empresas industriales, y los que desempeñen actividades de notorio interés público, que reciben doble remuneración. Con lo cual se produce una afrenta en su dignidad como trabajadores pues el trabajo que realizan es tan importante y fundamental para la economía del país, como el del resto de los trabajadores. Como se dijo en considerandos precedentes, a pesar de las desigualdades materiales, existe una igualdad sustancial más importante que todas ellas: la dignidad de todo ser humano.

XV.- Conclusión. El artículo 22 inciso a) del Código de Trabajo, Ley N.2 de 29 de agosto de 1943 no es inconstitucional. Las siguientes frases del artículo 152 párrafo 4 del Código de Trabajo son inconstitucionales “*En el primer caso*” y “*será la establecida para la jornada extraordinaria en el párrafo primero del artículo 139; en los demás casos*” por lesionar los artículos 33, 59 y 68 de la Constitución Política, 1, 24 de la Convención Americana Sobre Derechos Humanos y el artículo 1 del Convenio N.111 de la Organización Internacional del Trabajo, Convenio sobre Discriminación en el empleo y la ocupación.

XVI. Dimensionamiento. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 91 de la ley de la Jurisdicción Constitucional, la declaración de inconstitucionalidad tendrá efecto declarativo y retroactivo a la fecha de vigencia del acto o de la norma, todo sin perjuicio de derechos adquiridos de buena fe. Sin embargo, la Sala podrá dimensionar y graduar los efectos retroactivos de la sentencia anulatoria, en el espacio, el tiempo o la materia, y dictar las reglas necesarias para evitar que éste produzca graves dislocaciones de la seguridad, la justicia y la paz sociales. Igualmente, conforme el artículo 93 de la Ley que rige esta jurisdicción, la disposición contenida en el numeral 91 a que se ha hecho referencia, no se aplicará respecto de las situaciones jurídicas consolidadas por prescripción o caducidad, en virtud de sentencia pasada con autoridad de cosa juzgada material. De allí que en el presente caso, se dimensionan los efectos de esta sentencia, en los siguientes términos: 1) Esta declaratoria de inconstitucionalidad no afectará las relaciones laborales concluidas a la fecha de presente acción de inconstitucionalidad; 2) En las relaciones laborales existentes, se deberá ajustar el monto de pago del día de descanso semanal en caso de que éste sea laborado a partir del dictado de esta sentencia. Se abre un plazo de un año a partir de la publicación del fallo íntegro en el Boletín Judicial, para que los afectados acudan ante la autoridad judicial competente a hacer el reclamo pertinente.

Por tanto:

Se declara parcialmente con lugar la acción y, en consecuencia, se anulan por inconstitucionales las siguientes frases del párrafo 4 del artículo 152 del Código de Trabajo, Ley N.2 de 29 de agosto de 1943: “*En el primer caso*” y “*será la establecida para la jornada extraordinaria en el párrafo primero del artículo 139; en los demás casos*”. Esta sentencia tiene efectos declarativos y retroactivos a la fecha de vigencia de la norma impugnada, sin perjuicio de los derechos adquiridos de buena fe y las situaciones jurídicas consolidadas. Se dimensionan los efectos de esta sentencia, en los

siguientes términos: 1) Esta declaratoria de inconstitucionalidad no afectará las relaciones laborales concluidas a la fecha de presentación de esta acción de inconstitucionalidad; 2) En las relaciones laborales existentes, se deberá ajustar el monto de pago del día de descanso semanal en caso de que éste sea laborado, a partir del dictado de esta sentencia. Se abre un plazo de un año a partir de la publicación del fallo íntegro en el Boletín Judicial, para que los afectados acudan ante la autoridad judicial competente a hacer el reclamo correspondiente. Con respecto al artículo 22 inciso a) del Código de Trabajo, se declara sin lugar la acción. Publíquese íntegramente en el Boletín Judicial y reséñese en el Diario Oficial La Gaceta. Notifíquese.

<A_FirmaMagPresidente [-r1]>

<S_GeneroCargoCondMagis [-r1]>

<A_FirmaMag2 [-r1]>

<A_FirmaMag3 [-r1]>

<A_FirmaMag4 [-r1]>

<A_FirmaMag5 [-r1]>

<A_FirmaMag6 [-r1]>

<A_FirmaMag7 [-r1]>