

Documentos de trabajo

TALLER DE CAPACITACIÓN

**Manual para
Capacitadores Sindicales:
Derecho Laboral
y de Organización**



C 05 -00090

**FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG**

I . LAS RIQUEZAS NATURALES Y SU TRANSFORMACIÓN EN BIENES: EL PAPEL DE LAS PERSONAS

La naturaleza, con toda su majestuosidad y sus recursos es incapaz por si misma de producir riquezas. Podemos tener muchas minas de oro o tierras muy productivas, pero sin nadie que las trabaje, esos recursos permanecerán ahí, sin darle ganancias a nadie.

Resulta necesario entonces que las personas intervengamos en el proceso de transformación para que los recursos naturales se conviertan en riqueza.

De la anterior operación podemos sacar dos conclusiones:

- 1) QUE SOMOS LAS PERSONAS, POR MEDIO DE NUESTRO TRABAJO, LAS QUE TRANSFORMAMOS LA NATURALEZA Y,
- 2) QUE CON NUESTRO TRABAJO SE LE EXTRAE LA RIQUEZA A LA NATURALEZA.

II. EL PROCESO DE TRABAJO Y SUS ELEMENTOS

En el proceso de trabajo actúan siempre dos elementos que son:

- 1) LOS MEDIOS DE PRODUCCIÓN Y,
- 2) LA FUERZA DE TRABAJO

A su vez, los medios de producción están compuestos por la materia prima y los medios de trabajo.

La materia prima está formada por las cosas que se pueden transformar con el trabajo de las personas para llegar a constituir un producto final.

En una fábrica, dos ejemplos de materia prima son:

Los medios de trabajo están compuestos por todos aquellos objetos materiales que intervienen en el proceso tales como las máquinas y las herramientas.

Indíquenos dos medios de trabajo que usted utilizó por usted.

1. _____

2. _____

Veamos ahora, ¿qué significa fuerza de trabajo?

La fuerza de trabajo está compuesta por el conjunto de las condiciones físicas y espirituales que se dan en nuestro cuerpo, condiciones que tanto el hombre como la mujer pone en acción con el propósito de producir valores de uso de cualquier clase.

Significa que para producir los valores, se necesita de la actividad de las personas. A esa actividad con la que transformamos las materias primas, utilizando los bienes de producción, se le llama fuerza de trabajo, ya que para producirla se necesita desplegar una buena cantidad de energía, la cual puede ser física, mental o ambas, en la mayoría de los casos.

Esa energía la producimos con nuestro cuerpo y nuestra mente, es por eso que cuando vendemos nuestra fuerza de trabajo estamos vendiendo una parte de nuestro cuerpo, una parte de nuestra vida, porque, con el esfuerzo hecho para realizar el trabajo éste se desgasta, pierde energía lo que conlleva el deterioro físico y mental.

Ahora bien, para que la fuerza de trabajo no sea tratada como una mercancía que se compra y se vende como cualquier otro producto, se dice que a la fuerza de trabajo se le ha sacado del comercio común y corriente y se le ha dotado de una serie de leyes que garantizan el respeto y la dignidad de la persona que la vende.

Resumiendo, volvemos a las ecuaciones iniciales:

RIQUEZAS NATURALES + FUERZA DE TRABAJO = RIQUEZA/
GANANCIA

MEDIOS DE PRODUCCION + FUERZA DE TRABAJO = GANANCIA

Cuando trabajamos en el sector público, a veces surge confusión acerca de nuestra condición de trabajador@, especialmente cuando la institución en la que trabajamos no genera ganancias ya que se supone que su actividad de servicio que da a l@s ciudadan@s no es lucrativa razón por la cual no hay extracción de plusvalía a sus trabajador@s. Esta afirmación que no es totalmente cierta.

Efectivamente nuestro trabajo diario para el Estado y sus instituciones, algunas veces no genera la ganancia económica tradicional, pero genera otro tipo de ganancias como por ejemplo credibilidad, prestigio y fama, las cuales sirven para justificar el accionar de los grupos que en ese momento están en el poder; además, muchas veces son utilizadas por l@s jefes de las instituciones como plataforma política.

Pero aún en el supuesto caso de nuestro trabajo no produzca la riqueza tradicional, lo que nos debe quedar claro es que sí estamos vendiendo nuestra fuerza de trabajo, ese es suficiente motivo para que procuremos las mejores condiciones laborales posibles.

Detengámonos un ratito para analizar ¿qué significa plusvalía?

Hace rato dijimos que la riqueza se obtiene del trabajo que realizan las personas al transformar la naturaleza, personas a las que un patrono, público o privado, compra su fuerza de trabajo a cambio de un salario.

Al final de la jornada laboral esa persona ha producido una determinada cantidad de riqueza, que se distribuye de la siguiente manera: una parte se la

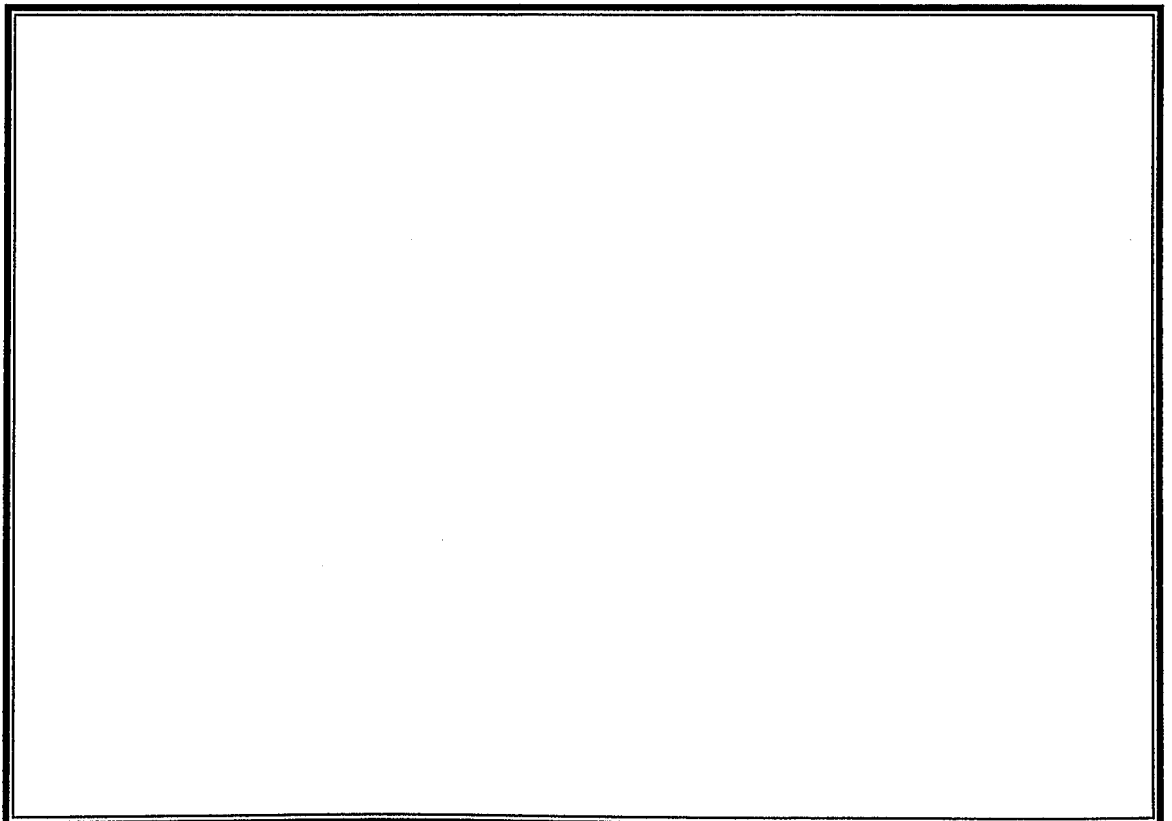
deja el o la trabajadora por medio de su salario, otra parte se utiliza para pagar las cargas sociales, agua, luz, alquileres y demás gastos fijos y la otra, que la mayoría de las veces es la más grande, se la apropia el patrono.

¿Cómo ocurre lo dicho? Muy sencillo, veámoslo con un ejemplo.

Supongamos que el salario que recibe un trabajador por una jornada de 8 horas es de 4.000 colones. Supongamos también que el trabajo producido durante ese tiempo vale en el mercado 10.000 colones. Esos 10.000 colones el patrono lo distribuye así: un porcentaje para salarios, otro para pagar agua, luz, cargas sociales y demás gastos administrativos y un porcentaje último que es la ganancia o plusvalía se la deja el patrono.

Dicho de otra manera: el o la trabajadora producen en un tiempo de la jornada lo que le van a pagar de salario, en otro tiempo de la jornada los gastos que incurre el patrono para producir y en el otro tiempo de esa misma jornada la ganancia que se deja el patrono.

¿Qué le parece si lo graficamos?



III ¿COMO SE PROTEGE EN NUESTRO PAIS EL DERECHO AL

III. ¿CÓMO SE PROTEGE EN NUESTRO PAÍS EL DERECHO AL EMPLEO?

En vista de que en las relaciones de trabajo existe una relación desigual debido a que unos son dueños de las materias primas y de los medios de producción y la mayoría solo tenemos nuestra fuerza de trabajo, l@s trabajador@s en el mundo se han organizado y, mediante sus luchas, han logrado que se dicten leyes con el propósito de que quienes tienen más no se aprovechen de su situación de debilidad.

Se trata, de acuerdo con los postulados teóricos, de garantizar a aquellas personas que solo tienen como medio de subsistencia su fuerza de trabajo la posibilidad de obtener empleo en condiciones que les permita vivir dignamente.

Reitero lo dicho en el apartado anterior, aquí la relación entre l@s trabajador@s y los empleadores, sea el Estado cuando no actúa como empresa, tiene la diferencia de que su trabajo no genera las ganancias tradicionales, pero si mantenemos la desventaja frente al empleador en el tanto él nos contrata y nos paga y, durante el tiempo que permanecemos bajo su subordinación, se nos enajena.

¿Cómo se nos ejanajena? Bueno, durante un tiempo limitado al que se le llama jornada de trabajo estamos trabajando para un patrono, bajo las órdenes de alguien. No somos libres de hacer nuestra voluntad sino que durante ese lapso de tiempo solo debemos hacer lo que se nos encomiende, según las labores para las que se nos contrató.

Continuemos con el tema del derecho al empleo. La CONSTITUCIÓN POLÍTICA establece en el artículo 56 que

"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 simple condición de mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo."

"El trabajo es considerado como un derecho fundamental del hombre, cuyo ejercicio le permite lograr una existencia digna y cuyo cumplimiento debe el Estado vigilar, proteger, fomentar e implementar por los medios correspondientes..."
(S.C.V. 022-95)

A pesar de los enunciados anteriores, la misma Constitución Política da la posibilidad a los patronos de despedir a l@s trabajador@s aún cuando estos no hayan cometido ninguna falta grave que amerite el despido sin responsabilidad patronal.

La disposición antes citada la encontramos en el Artículo 63 que dice:

"Los trabajadores despedidos sin justa causa tendrán derecho a una indemnización cuando no se encuentren cubiertos por un seguro de desocupación."

Como el derecho al trabajo ha sido considerado un derecho humano, el Artículo 8. del Código de Trabajo establece que:

"A ningún individuo se le coartará la libertad de trabajo, ni se le podrá impedir que se dedique a la profesión, industria o comercio que le plazca, siempre que cumpla las prescripciones de las leyes y reglamentos respectivos. Solamente cuando se ataquen los derechos de terceros o se ofendan los de la sociedad, podrá impedirse el trabajo y ello mediante resolución de las autoridades competentes, dictada conforme a la ley"

"No se entenderá coartada la libertad de trabajo cuando se actúe en uso de las facultades que prescriben este Código, sus Reglamentos y sus leyes conexas"

Sin embargo, es el mismo CÓDIGO DE TRABAJO el que contempla la norma específica que le permite a los patronos despedir sin justa causa a sus

trabajador@s siempre y cuanto cubra todas las garantías sociales que establece el ordenamiento jurídico.

La norma de la que hablo usted la puede encontrar en el Artículo 85, inciso d).

IV. EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Cada vez que a las personas se nos contrata para realizar un trabajo, o se nos da empleo, se establece una relación laboral que se caracteriza por ser una relación de *subordinación* entre la persona contratada y su patrono, o sea una da órdenes y la otra las ejecuta.

Los otros componentes fundamentales para que exista esa relación laboral lo son la *remuneración o salario* y la *jornada de trabajo*.

En vista de que el Contrato de Trabajo tiene no solo sus propias características sino que se derivan de él otros derechos importantísimos, los estudiaremos en forma minuciosa y por separado. Aclaro que los aspectos que atenderé en este apartado se refieren al contrato individual de trabajo, haciendo la salvedad que ante cualquier tipo de contrato de trabajo, individual o colectivo, se le deben aplicar al menos las garantías y los derechos que establece la legislación costarricense.

El contrato individual de trabajo puede ser verbal o escrito.

El Código de Trabajo, en el artículo 22 señala las cuatro posibilidades en que se puede establecer

un contrato verbal que son:

- a) Cuando se realizan labores agrícolas o ganaderas, con excepción de las labores industriales que se realicen en el campo;
- b) al servicio doméstico;
- c) a los trabajos accidentales o temporales que no sobrepasen los 90 días, y
- d) cuando se trate de trabajos por obra determinada, siempre que el valor de ésta no sea superior a los doscientos cincuenta colones, aunque el plazo supere los 90 días.

En todos los demás casos en que se establezca una relación laboral, ésta se tiene que formalizar por medio de un contrato de trabajo por escrito, del cual se deben hacer tres copias, según el artículo 23 del Código de Trabajo, pues una se la deja el patrono, la otra se la dará al o la trabajador y la tercera, el patrono la debe enviar a la Oficina de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el transcurso de los 15 días siguientes a la celebración, modificación o renovación.

En la mayoría de los casos esta norma no se cumple y eso nos perjudica porque el contrato tiene toda la información necesaria sobre las obligaciones que asumimos a cambio de un salario. Veamos a que información nos referimos.

El artículo 24 del Código de Trabajo dice que el contrato escrito de contiene al menos la siguiente información:

1. Nombre y apellidos, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio de las partes contratantes.
2. Número de cédula de identidad para aquellas personas obligadas a portarlas. No aplica para personas menores de edad.
3. Jornada y horario de trabajo
4. Duración y tipo de contrato
5. Salario, fecha y lugar de pago
6. Lugar donde vamos a realizar el trabajo
7. Lugar y fecha de la celebración del contrato
8. Otras estipulaciones que convengan a las partes

4.1. Tipos de contratos individuales de trabajo.

Existen diferentes tipos de contratos individuales de trabajo. El CONTRATO POR TIEMPO DEFINIDO, que se da cuando un patrono necesita los servicios para un trabajo específico y que tiene una duración definida. Por ejemplo, se contrata a una electricista para hacer una instalación eléctrica y la debe hacer del 1º de abril al 31 de diciembre. Es importante saber que este tipo de contratos solo se pueden celebrar cuando la naturaleza del servicio que se va a dar así lo exija.

Lo anterior debemos tenerlo bien claro porque, ya que, si vencido el término del contrato, las causas y la materia del trabajo que le dieron origen persisten, se tendrá como contrato por tiempo indefinido en todo aquello que favorezca a la o el trabajador.

Tenemos un CONTRATO POR OBRA DETERMINADA, cuando por ejemplo se nos contrata solo para pintar las instalaciones de la Municipalidad, acabado el trabajo, terminado el contrato. Eso si, estos contratos solo se pueden dar cuando el trabajo que se va a realizar tiene una duración igual o menor de noventa días o que su costo no sea mayor de los doscientos cincuenta colones.

El CONTRATO POR TIEMPO INDEFINIDO se realiza con aquellas personas indispensables para satisfacer las necesidades de la empresa, por ejemplo: el o la recepcionista, el o la contadora, las y los recolectores de basura.

Como uno de los principios del derecho laboral es la estabilidad, todo contrato que no especifique de manera expresa su terminación, se considerará como contrato por tiempo indefinido.

El contrato por tiempo indefinido se puede dar por terminado siempre que se cumplan las normas establecidas en los artículos 28 y 32 del Código de Trabajo y demás leyes que se refieren a los derechos de l@s trabajador@s, las cuales veremos más adelante cuando tratemos el tema de la extinción del contrato y en específico el tema del despido.

Aun cuando no está dentro del tema pero por estar vinculados al contrato de trabajo, es importante que l@s trabajador@s conozcamos que el derecho laboral tiene otros principios básicos que se deben cumplir, además del de ESTABILIDAD LABORAL que mencioné antes.

Entre ellos tenemos:

EL PRINCIPIO DEL DEBIDO PROCESO, el de IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS, EL CONTRATO REALIDAD.

El principio relativo al DEBIDO PROCESO se refiere al derecho que tiene toda persona trabajadora asalariada que se le sanciona o despide a ejercer en

forma oportuna su defensa. O sea, si a mi me mandan una carta de sanción por llegadas tardías, yo tengo el derecho de contestarla, ya sea para refutar lo dicho por el patrono o para justificarlas.

Otro principio fundamental que debemos atender es el de la **IRRENUNCIABILIDAD DE DERECHOS** establecido en la Constitución Política. No es válido renunciar a las vacaciones, al aguinaldo, al preaviso, a la cesantía o parte de ellas; cualquier persona que firme renunciando, puede exigir su totalidad o la diferencia.

No se puede renunciar al pago de horas extras, tampoco al derecho de sindicalización y negociación y a todos a aquellos otros que contiene nuestro ordenamiento jurídico, tales como los descansos semanales y las jornadas de trabajo.

Y por último tenemos al **CONTRATO REALIDAD**. Este principio es el que nos sirve para interpretar a favor de el o la trabajadora, en contra de lo que diga el patrono o los documentos firmados, cuando el trabajo que se realiza es diferente a lo que dice el contrato.

Por ejemplo, si yo fui contratada como recepcionista y mi trabajo en la práctica es de secretaria, trabajo por el cual me debería de pagar más, yo puedo exigir del patrono se me cancele la diferencia, si no lo hace puedo recurrir a los Tribunales de Trabajo a demandar su pago, solo debo presentar la demanda y llevar por lo menos dos testigos que verifiquen el que el trabajo que realizo es el de secretaria y no de recepcionista, así como cualquier documento que sirva para probar lo dicho.

4.2. Extinción del contrato individual de trabajo

Entendemos por extinción o terminación de un contrato individual de trabajo a la finalización de la relación laboral establecida entre l@s trabajador@s y los patronos, lo que implica que cesó su obligación de prestar el servicio subordinado, a cambio del salario que le daba su patrono; de la misma manera concluyen las demás obligaciones derivadas de él.

¿Cuándo se extingue o se acaba un contrato individual de trabajo?

Si tenemos un contrato por tiempo definido, éste termina en la fecha que indica el contrato. Si el contrato es por obra determinada, cesará en el momento en que se finalice el trabajo para el que fuimos contratad@s.

Si el contrato es por tiempo indefinido, concluirá porque nosotras/os pusimos la renuncia, o porque nos despidieron con justa causa o sin justa causa.

En caso de renuncia, solo tendremos derecho a que se nos pague aguinaldo y vacaciones. Si nos despide por justa causa, porque cometimos alguna o varias de las faltas que indica el artículo 81 del Código de Trabajo, solo nos tienen que pagar el aguinaldo y las vacaciones, salvo que exista algún Convenio Colectivo o una Convención Colectiva en la que se haya pactado su pago, aun cuando ocurra la renuncia o el despido justificado.

Si el contrato de trabajo se termina sin justa causa, por la pura voluntad del patrono, según lo indica el inciso d. del Artículo 85 del Código de Trabajo, éste deberá pagarnos aguinaldo, vacaciones, preaviso, cesantía y cualquier otro extremo que esté pendiente de pago.

También se extinguen los contratos de trabajo con la muerte del o la trabajadora o del patrono; en este último caso solo si por causa de la muerte se acaba el trabajo.

Eso si, en caso de quien fallezca sea el o la trabajadora, el patrono debe pagar las prestaciones completas a sus hereder@s. Por eso las y los parientes más cercanos deben acudir al Juez de Trabajo a hacer valer sus derechos.

¿QUIÉNES PUEDEN RECLAMAR LAS PRESTACIONES DE UN O UNA TRABAJADORA EN CASO DE MUERTE?

Según el artículo 85 del Código de Trabajo, las prestaciones le corresponden a las y los parientes en el siguiente orden:

1) El o la consorte y los hijos/as menores de edad o inhábiles.

- 2) A los hijos mayores de edad y los padres; y
- 3) A las demás personas que conforme a la ley civil tienen el carácter de herederos.

¿EXISTEN OTROS MOTIVOS POR LOS CUALES SE PUEDA DAR POR TERMINADO UN CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO?

Claro que si. Se puede dar por terminado un contrato individual de trabajo si nos pensionamos. No importa si es por medio de Caja Costarricense de Seguro Social o por cualquier otro régimen como el del Magisterio, el del Poder Judicial o del Instituto Nacional de Seguros, etc., al otorgársele la pensión usted puede romper su contrato laboral con el pago de las prestaciones.

Contestando las preguntas que están a continuación, profundicemos y resumamos lo aprendido.

1. ¿Qué dicen los artículos 28 y 32 del Código de Trabajo?
2. ¿Cuál es la diferencia entre un contrato por tiempo definido y un contrato por obra terminada?

- 3.Cuál es la razón por la que existen los principios protectores en el derecho laboral?

4. Enumere cuatro causas por las que nos pueden despedir sin responsabilidad patronal:

a: _____

b: _____

c: _____

d: _____

5. ¿Puede un o una compañera que convive en unión libre exigir el pago de las prestaciones?

4.2.1 El Preaviso

Antes vimos que si un patrono da por terminado un contrato de trabajo por tiempo indefinido sin justa causa, está obligado a pagarnos varios rubros. También nos los deberá pagar si demostramos ante los juzgados de trabajo que la falta que se nos imputa para despedirnos no existió. A continuación analizaremos cada uno de ellos por separado.

El Preaviso, ¿qué es?

Cuando estamos frente a un contrato por tiempo indefinido y una de las partes desea ponerle fin, tiene la obligación de avisarle a la otra y para ello se han establecido plazos, según el tiempo que se tenga de laborar.

Lo anterior significa que tanto el derecho que tiene el patrono de despedirme, como el mío de dejar el trabajo, está sometido a la condición del aviso previo; en caso de que este requisito no se cumpla se debe pagar.

Entonces el preaviso se refiere al tiempo a que están obligados tanto los patronos como l@s trabajador@s de avisar antes de ponerle fin a un contrato por tiempo indefinido.

Veamos que dice el Código de Trabajo con respecto a los plazos.

El artículo 28 de dicho Código dice lo siguiente:

- Si tenés entre tres meses y seis meses de trabajo continuo el aviso previo se debe dar con una semana de anticipación;
- Si tenés entre seis meses y un año de trabajo continuo, el aviso se debe dar con quince días de anticipación;
- Después de un año de trabajo continuo, el aviso se debe realizar con un mes de anticipación.

Estos avisos se deben dar por escrito; en caso de que el contrato haya sido verbal se puede hacer de esta misma forma pero, para evitar de que se nos acuse de abandono de trabajo o de que no se avisó con la anticipación establecida por la ley, lo recomendable es que se haga en presencia de por lo menos dos testig@s.

En caso de que una de las partes no cumpla con el requisito del preaviso debe pagarlo, tomando en cuenta los plazos antes señalados.

También es importante conocer que cuando es el patrono el que nos ha dado el preaviso está obligado, además, a otorgarnos un día libre pagado por semana para que busquemos otro trabajo.

Resuelva los siguientes problemas:

a) Luis trabaja como recolector de basura, el Alcalde le comunicó que lo va a despedir con responsabilidad patronal; Luis tiene 3 años y dos meses de trabajar para la Municipalidad. ¿Cuánto tiempo de preaviso le corresponde?

b) Lorena trabaja en el Ministerio de Salud, al cumplir 2 meses y 28 días de trabajar Recursos Humanos le avisa que se quedó sin contenido económico la plaza y que por esa razón prescinde de sus servicios. ¿Cuánto tiempo de preaviso le corresponde y cuantos días libres por semana le debe dar para buscar trabajo?

c) Guadalupe es la recepcionista en el Ministerio de Justicia, ella lleva trabajando 8 meses. En vista de que, como no hay guarderías en su comunidad ni en el trabajo, va tener que dejar de laborar asalariadamente para cuidar sus 2 hijos y su hija. ¿Con cuánto tiempo de anticipación debe poner ella su renuncia?

4.2.2. Sobre la cesantía

¿Qué es la cesantía?

Hemos visto en reiteradas oportunidades que el patrono tiene la potestad para despedir a sus trabajador@s solo por su simple voluntad, sin que medie causa alguna para ello.

Esa potestad del patrono se compensa en parte con la obligación de darle una indemnización a sus trabajador@s; esa es la razón de ser de la cesantía.

La cesantía no solo constituye una especie de sanción para el patrono, pues se protege la estabilidad laboral, sino que además tiene una función social, cual es, que el o la trabajadora y su familia tengan durante un tiempo mínimo recursos para subsistir.

El derecho a la cesantía lo contempla el artículo 29 del Código de Trabajo y no solo se adquiere cuando el patrono nos despide sin justa causa, también lo obtenemos cuando se da alguna de las causas previstas en el Artículo 83 del Código de Trabajo o cualquier otra ajena al o la trabajadora. También cuando se ha negociado por medio de convenciones colectivas su pago independientemente de la razón del despido.

¿Cuáles son las causas previstas en el artículo 83 del Código de Trabajo?

Algunas de las causas que facultan a la o el trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, con derecho al pago de la cesantía están:

- Cuando no se le pague el salario que le corresponde, en la fecha o lugar

convenidos;

- Cuando el patrono incurra durante el trabajo en faltas de integridad u honradez o actúe en forma inmoral. También cuando cometa injuria, calumnia o recurra a las vías de hecho contra el o la trabajadora.
- También cuando una persona que dependa del patrono o las personas que vivan en su casa, cometan con autorización expresa o tácita cualquiera de los actos antes indicados.
- Cuando el patrono o sus familiares o dependientes causen maliciosamente daño a las herramientas que usted utiliza para trabajar.
- Cuando el patrono o su representante, fuera del horario de trabajo, cometa injurias, calumnias o que recurra a las vías de hecho en su contra, siempre y cuando estos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se haga imposible una relación laboral armoniosa.
- Cuando el patrono, un familiar o su representante, o cualquier otro compañero/a de trabajo tenga una enfermedad contagiosa siempre que haya peligro real de contagio por razones de trabajo.
- Cuando el centro de trabajo no reúna las condiciones mínimas de seguridad e higiene y exista, a causa de esto, peligro grave para la seguridad o la salud de la o el trabajador y su familia.
- Otras que señala este mismo artículo, el artículo 70 y el párrafo final del artículo 81.

¿Cómo se paga la cesantía?

La cesantía se paga de acuerdo con el tiempo que tenemos de laborar para la empresa o institución, atendiendo las siguientes regulaciones establecidas en el artículo 29 del Código de Trabajo:

a) Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, un importe igual a siete días de salario.

b) Después de un trabajo continuo mayor de seis meses pero menor de un año, un importe igual a catorce días de salario.

c) Después de un trabajo continuo mayor de un año, con el importe de días de salario indicado en la siguiente tabla:

AÑO 1	18,5 DÍAS POR AÑO LABORADO
AÑO 2	20 DÍAS POR AÑO LABORADO O FRACCIÓN SUPERIOR A SEIS MESES
AÑO 3	20.5 DÍAS POR AÑO LABORADO O FRACCIÓN SUPERIOR A SEIS MESES
AÑO 4	21 DIAS POR AÑO LABORADO O FRACCIÓN SUPEIOR A SEIS MESES
AÑO 5	21.24 DIAS POR AÑO LABORADO O FRACCIÓN SUPERIOR A SEIS MESES
AÑO 6	21.5 DIAS POR AÑO LABORADO O FRACCIÓN SUPERIOR A SEIS MESES
AÑO 7	22 DIAS POR AÑO LABORADO O FRACCIÓN SUPERIOR A SEIS MESES

AÑO 8	22 DIAS POR AÑO LABORADO O FRACCIÓN SUPERIOR A SEIS MESES
AÑO 9	22 DIAS POR AÑO LABORADO O FRACCIÓN SUPERIOR A SEIS MESES
AÑO 10	21.5 DIAS POR AÑO LABORADO O FRACCIÓN SUPERIOR A SEIS MESES
AÑO 11	21 DIAS POR AÑO LABORADO O FRACCIÓN SUPERIOR A SEIS MESES
AÑO 12	20.5 DIAS POR AÑO LABORADO O FRACCIÓN SUPERIOR A SEIS MESES
AÑO 13 Y SIGUIENTES	20 DIAS POR AÑO LABORADO O FRACCIÓN SUPERIOR A SEIS MESES

d) En ningún caso podrá indemnizar dicho auxilio de cesantía más que los últimos ocho años de relación laboral. (la negrita no corresponde al original)

La tabla dada en el punto tres entró en vigencia el 30 de marzo de 2001, por lo que es a partir de ese momento que se paga la cesantía de acuerdo con lo establecido ahí; en caso de que tengamos un record mayor, los años anteriores se calcularán con base en la tabla que regía antes de la fecha señalada.

Un ejemplo para que nos entendamos. Si Carlos empezó a trabajar para la Municipalidad de Cartago el 18 de febrero de 1997 y lo despiden con responsabilidad patronal el 16 de mayo de 2004, la cesantía para el tiempo laborado del 18 de febrero de 1997 al 30 de marzo de 2001, se calcula con base en la ley anterior que era un mes de salario por año, lo anterior en razón de que la ley no es retroactiva, el tiempo laborado del 1° de abril a la fecha del despido, sea el 16 de mayo de 2004, se calcula con base en la tabla antes indicada.

¿Cómo se realiza el cálculo del pago de la cesantía ?

El artículo 30 del Código de Trabajo nos dice que tanto el preaviso como la cesantía se calcula tomando en cuenta el promedio que resulte de la suma de todos los salarios ganados en los últimos seis meses, o fracción menor, en caso de que hayamos trabajado por un tiempo menor al indicado.

La suma total de salarios incluye los salarios ordinarios y extraordinarios recibidos en los períodos indicados.

Para calcular el pago de la cesantía y dada las dudas surgidas al respecto, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social emitió una directriz en la que se indica cómo se hacen los cálculos, porque además de tener en cuenta el tiempo laborado antes de la reforma al Código de Trabajo, es necesario recordar que a partir de la vigencia de la Ley de Protección al Trabajador, el monto a pagar por parte del patrono es del 5.33%, pues él ha venido aportando mensualmente un 3% al Fondo de Capitalización Laboral; este 3% se calcula sobre el salario mensual del o la trabajadora.

Del 3% depositado, cuando se nos despide o cada cinco años podemos retirar el 1,5%. Para retirar esa mitad en caso de despido necesitamos comprobar a la entidad autorizada para capitalizar que cesó la relación laboral y ésta tendrá un plazo de 15 días para girarnos la totalidad del dinero acumulado (art. 6, Ley de Protección al Trabajador). Por eso es necesario que el patrono nos entregue la carta de despido, pues ese es el documento que necesitamos para

efectuar dicho retiro.

También establece el artículo 6 de la Ley de Protección del Trabajador que el ahorro se podrá retirar mientras persista la relación laboral cada cinco años.

Apliquemos lo aprendido en las siguientes preguntas y ejemplos:

1. Explique con sus propias palabras, ¿qué es la cesantía?

2. ¿Cuándo tenemos derecho al pago de la cesantía?

3. Elvira fue despedida con responsabilidad patronal, al momento del despido que fue el 30 de marzo de 2004 tenía cinco años de trabajar para la Municipalidad de Limón, su salario de los últimos seis meses eran: marzo, C65.750; abril, C72.350; mayo C53.125; junio, C82.375; julio, C47.293; agosto C45.270. ¿Cuánto le corresponde por concepto de cesantía?

4. Qué puede hacer Elvira en caso de que su patrono no le pague la cesantía?

4.2.3. El Aguinaldo

¿Qué es el aguinaldo?

El aguinaldo es un beneficio económico anual equivalente a un mes de salario, que pretende una distribución más justa de la riqueza.

El Sueldo Adicional de los Servidores Públicos, número 1835, se publicó en La Gaceta No. 284 del 16 de diciembre de 1954. El Sueldo Adicional de Servidores en Instituciones Autónomas, nace por medio de la Ley No. 1981, en ella se incluye de manera específica a las corporaciones municipales y se firmó en Casa Presidencial a los nueve días del mes de noviembre de mil novecientos cincuenta y cinco.

La Ley de Aguinaldo en la Empresa Privada nace (23 de octubre de 1959) como un mecanismo que pretende democratizar las ganancias de las empresas; esto es, sacarle algo de las ganancias obtenidas durante el año y repartirlo entre sus trabajadores y trabajadoras. Bueno, al menos eso se dice, porque recordemos que cuando analizamos el término “plusvalía”, pudimos observar que todos los gastos en que incurre un patrono en la producción se lo carga al producto, por lo que, al final, quienes realmente pagamos las cargas sociales y demás beneficios de l@s trabajador@s somos l@s consumidor@s.

¿Cómo se calcula?

Indica la ley citada que ese beneficio económico se calculará tomando en cuenta todos los sueldos ordinarios y extraordinarios ganados por una persona durante los doce meses anteriores al 1º. de diciembre del año que se trate.

Para calcularlo entonces lo que tenemos que hacer es sumar todos los salarios ganados según lo dicho en el párrafo anterior; una vez que tengamos esa suma la dividimos entre doce, esta operación nos dará el monto exacto que nos deben pagar por concepto de aguinaldo.

Es obligación de los patronos pagar el aguinaldo en los primeros veinte días del mes de diciembre y su incumplimiento constituye una retención indebida, además de una falta grave por parte del patrono.

Aplicando lo aprendido, hagamos el siguiente ejercicio:

Lucas devengó los siguientes montos salariales:

Diciembre de 2002.....	102.000.00
De enero de 2003.a junio 2003.....	112.000.00 por mes
De julio a noviembre 2003.....	122.000.00 por mes

¿Cuánto le corresponde a Lucas de aguinaldo?

Aguinaldo proporcional

Establece la Ley de Aguinaldo en la Empresa Privada que cuando el o la trabajadora no ha cumplido el año de trabajo, tiene derecho a que se le pague una parte proporcional al tiempo servido y salarios devengados durante el año que se trate.

Igual que en el caso anterior, para calcular el monto que nos deben pagar, debemos sumar lo ganado durante el tiempo que hemos laborado y esa suma la dividiremos entre doce.

Resuelva el siguiente problema:

María del Mar trabajó para Industrias Gallito S.A., como no sabía cuánto le tenían que pagar de aguinaldo le preguntó a Rosario quien trabaja en el Ministerio de Educación. Ella le dijo que sus salarios eran: de marzo a junio C92.000.00 y de julio a noviembre, C122.000.00 por mes. Rosario le contestó:

4.2.4 Las Vacaciones

¿Qué son las vacaciones o para qué sirven?

Generalmente cuando pensamos en las vacaciones solo tenemos en mente el tiempo libre que nos proporcionan, pero no analizamos que las vacaciones constituyen un descanso para el cuerpo, para la mente y para el espíritu.

Es tiempo para recobrar energías, para salirse de la rutina, esto con dos propósitos: uno que tiene que ver directamente con nuestra salud y el otro, que si estamos descansad@s producimos más.

¿Cuándo tenemos derecho a vacaciones?

En todos aquellos lugares en donde no se haya negociado condiciones más

favorables de trabajo, se aplica lo que dice el Código de Trabajo. Para el caso de las vacaciones, el Código establece que las personas trabajadoras asalariadas tienen derecho a gozar de dos semanas de vacaciones luego de un trabajo continuo de cincuenta semanas. (artículo 153).

También tenemos derecho a vacaciones proporcionales, a razón de un día por mes, cuando el contrato de trabajo finalice antes de las cincuenta semanas antes indicadas.

El tiempo de vacaciones se debe gozar sin interrupciones, sin embargo se pueden dividir en dos fracciones máximo, cuando así lo convengan las partes, siempre que las tareas que se ejecuten no permitan una ausencia muy prolongada.

Las vacaciones no se pueden compensar, esto es, que nos las paguen y las trabajamos; así lo establece el artículo 156 del Código de Trabajo. Sin embargo este mismo artículo nos proporciona las excepciones, una de ellas se da cuando tenemos un periodo de vacaciones que supere las dos semanas; en este caso nos pagan los días que excedan ese tiempo.

4.3. La Jornada De Trabajo

Se entiende como jornada de trabajo el tiempo durante el cual el o la trabajadora está a disposición de un patrono para prestar su trabajo.

La jornada de trabajo debe guardar relación no solo con el salario que se nos paga, sino que, además, debe tomar en cuenta otros elementos derivados del desgaste que se produce en nuestro cuerpo a causa del trabajo realizado.

La fatiga producto del trabajo es uno de esos aspectos a considerar cuando hablamos de jornadas de trabajo, pues ésta entorpece la actividad y produce el agotamiento físico y mental propiciando los accidentes de trabajo. También la fatiga prolongada baja las defensas, lo que facilita que el o la trabajadora contraigan enfermedades con mayor facilidad.

Otro aspecto importante que se analizó para establecer las jornadas de trabajo es que las personas somos seres sociales, necesitamos relacionarnos entre nosotras/os; una jornada de trabajo excesiva constituye un obstáculo para la realización de esa necesidad, pero más importe aún es que las jornadas largas interfieren con las relaciones familiares, pues no nos permiten interactuar adecuadamente con ell@s.

Por demás está decir que las jornadas que superan las ocho horas diarias perjudican más a las mujeres, la razón, todavía no se ha socializado el trabajo de la casa por lo que la mayoría de nosotras debemos realizar tareas del hogar antes de salir a trabajar y cuando volvemos de la jornada asalariada retomamos nuevamente las labores de la casa, violentándose con ello nuestro derecho humano al descanso.

También estas jornadas propician el trabajo infantil ya que algunas tareas del hogar la deben realizar las y los hermanitos al no estar la mamá, tal es el caso del cuidado de herman@s menores, El trabajo infantil también está prohibido en nuestro país.

Retomando el tema, en la actualidad cuando se habla de jornada de trabajo es necesario tomar en cuenta la tendencia de los patronos, por un lado de aumentar la productividad dentro de la misma jornada elevando los ritmos de producción y, por otro, la desregulación, o sea, hacer caso omiso a lo que plantea nuestra legislación con respecto a las jornadas mínimas y máximas y establecer aquellas que más los beneficie económicamente.

Con la elevación de los ritmos de producción el patrono consigue que por un mismo salario el o a trabajadora produzcan más. El patrón se beneficia porque obtiene más ganancias; el o las trabajadoras se perjudican porque el sobreesfuerzo causa un mayor desgaste físico y mental y demás problemas antes citados.

Profundizando un poquito más en lo anterior, podemos decir que de una manera no muy sutil se está disminuyendo el valor del trabajo puesto que debemos producir más en el mismo tiempo por el mismo salario.

Tratándose de jornadas que entran en la llamada desregulación o flexibilización es necesario comentar que, aun cuando la jornada de trabajo no tiene límites constantes, el hecho de que los patronos tiendan siempre a extenderla hasta el máximo del aguante físico y mental del o la trabajadora con el propósito de generar más ganancia debe llamar nuestra atención.

Los patronos se ocupan de sus ganancias, nosotras y nosotros debemos preocuparnos de nuestra salud física y mental, así como de nuestros ingresos.

No debemos caer en la trampa de que si trabajamos horas extras, o en jornadas acumulativas nosotras@s salimos ganando, porque es posible que ganemos más dinero, al menos en apariencia, pero en la realidad lo que está ocurriendo es que se disminuye el valor del trabajo como se explicó antes o que nuestra fuerza de trabajo se agote más rápido y nos quedemos más temprano que tarde sin nuestra mercancía.

Conozcamos ahora las jornadas reguladas por nuestro ordenamiento jurídico. Se trata de tres tipos de jornadas ordinarias: diurna, mixta y nocturna; estudiémoslas.

Jornada ordinaria

La jornada ordinaria de trabajo está regulada en nuestra Constitución Política. El artículo 58 indica que "La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana. La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana..."; haciendo la salvedad de que esta norma no se aplica en los casos de excepción muy calificados, determinados por la ley.

Por su parte el Código de Trabajo establece tres tipos de jornadas ordinarias de trabajo: diurna, nocturna y mixta.

Sobre la diurna, dice el artículo 135 de dicho Código, es aquella en que nuestro trabajo se realiza entre las cinco de la mañana y las siete de la noche y ratifica en el artículo 136 que en esta jornada no puede ser mayor de ocho

horas con un total de cuarenta y ocho horas semanales.

La nocturna no debe sobrepasar las seis horas diarias, y se computa como tal aquella en que el trabajo se realiza entre las siete de la noche y las cinco de la mañana.

La mixta, que se realiza una parte en la jornada diurna y otra en la nocturna no puede exceder las siete horas diarias, de acuerdo con el artículo 138, y se considerará como mixta siempre y cuando el tiempo que se toma de la jornada nocturna no sobrepase las tres horas y media.

Pero, de acuerdo con lo analizado en el punto anterior, los patronos siempre buscan la forma de sacar el mejor provecho de l@s trabajador@s, esa es la razón por la cual, el artículo 136 contempla lo siguiente:

"Sin embargo, en los trabajos que por su propia condición no sean insalubres o peligrosos, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una jornada mixta hasta de ocho horas, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas semanales"

Al efecto de tenerlo presente al momento de la contratación, indico que la definición de trabajo insalubre o peligroso la encontramos en el artículo 294 del Código de Trabajo y dice:

"Son trabajos o centros de trabajos insalubres los que, por su naturaleza, pueden originar condiciones capaces de amenazar o dañar la salud de los trabajadores o vecinos, por causa de materiales empleados, elaborados o desprendidos, o por los residuos, sólidos, líquidos o gaseosos.

Son trabajos o centros de trabajo peligrosos los que dañan o puedan dañar, de modo grave, la vida de los trabajadores o vecinos, sea por su propia naturaleza o por los materiales empleados, desprendidos o de desecho, sólidos, líquidos o gaseosos, o por el almacenamiento de sustancias tóxicas, corrosivas, inflamables o explosivas".

Jornada extraordinaria

Al igual que la jornada ordinaria, nuestra Constitución regula la jornada extraordinaria, estableciendo también en el artículo 58 que: "El trabajo en horas extraordinarias deberá ser remunerado con un cincuenta por ciento más de los sueldos o salarios estipulados", salvando, igual que en la jornada ordinaria los casos de excepción.

Por su parte, el Código de Trabajo, en su artículo 139 establece la jornada extraordinaria, conocida comúnmente como horas extras y se refiere a aquel tiempo que trabajamos de más, después de haber laborado las jornadas ordinarias.

El pago de la jornada extraordinaria u horas extras debe hacerse a tiempo y medio, esto es, nos deben pagar lo que nos pagan por el tiempo ordinario más la mitad.

Jornada máxima legal

Establece el artículo 140 del Código de Trabajo que la jornada extraordinaria, sumada a la ordinaria, no puede exceder de doce horas, con la excepción de cuando ocurre un siniestro o un riesgo inminente en donde corran peligro las personas, los establecimientos, las máquinas o instalaciones, los plantíos, productos o cosechas y que sin evidente perjuicio, no puedan sustituirse l@s trabajador@s o suspenderse las labores de las personas que están trabajando.

Esta norma que es tan clara se violenta permanentemente en nuestro país a partir del momento en que se imponen en la práctica las jornadas denominadas 4x3, las cuales cuentan con la aprobación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y demás sectores hegemónicos.

Concluyo esta sección recordándole que las jornadas de las que hoy gozamos, al menos en el papel, fueron el producto de grandes luchas dadas por la clase obrera. Especial mención merece la huelga de las trabajadoras de la Textilera

Cotton en Nueva York que por exigir mejores condiciones de vida y una jornada de trabajo de ocho horas fueron quemadas por el dueño de la fábrica y, años después. la huelga y los mártires de Chicago.

Ahora, para recapitular lo leído, llenemos los siguientes espacios en blanco:

Pedro trabaja de en la Textilera Ya te Tengo S.A., su horario es de 6 de la mañana a seis de la tarde. Pedro tiene una jornada _____

En la misma fábrica trabaja María José, ella entra a las 5 de la tarde y sale a las 11 de la noche. Ella labora una jornada _____

Construya un ejemplo de jornada mixta:

4.4. El Salario

4.4.1 ¿Qué es el Salario?

El artículo 162 del Código de Trabajo lo define como la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo.

Sencillo, cierto. Es la suma de dinero que me pagan por mi trabajo. Pero mejor digámoslo de otra manera. Es el valor económico que se le da a mi fuerza de trabajo, durante un tiempo determinado, bajo las órdenes de alguien. Ya suena diferente, verdad.

Entonces, con el salario me están pagando lo que produzco durante un período en el que no soy libre, porque durante ese tiempo yo no puedo hacer lo quiero, solo debo hacer lo que el patrono, público o privado, me dice que haga según el contrato de trabajo, porque durante ese tiempo estoy bajo sus órdenes.

Esta enajenación de mi yo a la que me veo sometid@ debe tenerse clara, porque de ello va a depender el valor que le pongamos a nuestro trabajo, depende que luchemos por salarios dignos y buenas condiciones laborales, que realmente compense lo que damos a cambio de ellos.

4.4.2. Salario Mínimo

Dice nuestra Constitución Política y lo reafirma el artículo 177 del Código de Trabajo que el salario mínimo debe cubrir las necesidades normales del hogar del o la trabajadora en el orden material, moral y cultural.

Indica también que el monto se fijará periódicamente, atendiendo la modalidad de cada trabajo. En nuestro país los salarios mínimos se fijan dos veces por año; estas fijaciones modifican automáticamente los contratos de trabajo pero son de cumplimiento obligatorio solo para aquellos patronos que pagan salarios mínimos.

4.4.3. Igualdad Salarial

El artículo 167 del Código de Trabajo indica que “para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo se tendrán en cuenta la cantidad y calidad del mismo”.

Continúa diciendo dicho artículo que a igual trabajo, desempeño en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, corresponde igual salario; además de que “No podrá establecerse diferencias por consideraciones de edad, sexo o nacionalidad”.

V. SALUD LABORAL

Tengo derecho a la seguridad e higiene en el trabajo.

El trabajador y la trabajadora tienen derecho a que su salud no se perjudique como consecuencia de su actividad laboral, es por eso que en todo centro de trabajo se deben tomar medidas para que se eviten daños a la integridad de las personas y se proteja su salud.

En nuestro país la salud ocupacional se declaró de interés público con el objeto de mantener y promover “el más alto nivel de bienestar físico, mental y social del trabajador; prevenir todo daño causado a la salud por causa de las

condiciones de trabajo, protegerlo en su empleo contra los riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos a la salud; colocar y mantener al trabajador y la trabajadora en un empleo con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en síntesis, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su tarea” . Artículo 273, Código de Trabajo.

Un aspecto sumamente importante de conocer por parte de l@s trabajador@as es que l@s inspector@s del Instituto Nacional de Seguros y del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social están facultados para ordenar la suspensión o el cierre de los centros de trabajo que no cumplan con las normas relativas a los riesgos laborales y la salud ocupacional que establece la Ley de Riesgos del Trabajo, según lo establecido en el artículo 168 y siguientes del Código de Trabajo.

5.1. ¿Qué es un Riesgo de Trabajo?

Riesgo laboral es cualquier daño o lesión en la integridad física y psicológica de la persona empleada dentro de una relación laboral.

Dicho daño, lesión o perjuicio puede ser de carácter traumático, o sea, de efecto inmediato o puede adquirirse de manera progresiva (enfermedad laboral)

¿Qué debo hacer si sufro un riesgo o una enfermedad profesional?

Ante el acaecimiento de un riesgo laboral surge el interés público y la obligatoriedad de su denuncia.

Todo patrono está obligado a tener asegurados a sus trabajad@s con una póliza de riesgos del trabajo, que se suscribe ante el Instituto Nacional de Seguros y cuando tenemos un accidente o una enfermedad profesional, el trabajador puede y debe exigir que se le entregue una “hoja” o “fórmula de denuncia” de riesgo laboral “Riesgo laboral realizado”, con la que cualquier clínica, hospital del sistema de seguridad social o incluso privadas deben atenderlo en forma inmediata con cargo a dicha póliza.

La obligatoriedad de brindar el servicio médico al trabajador o trabajadora siniestrada y la asunción del costo por parte del Instituto Nacional de Seguros es impuesta por ley aún cuando el patrono no haya pagado la póliza, sea, cuando se trate de un “patrono moroso”.

Las secuelas o consecuencias invalidantes de un riesgo o una enfermedad laboral también deben ser indemnizadas y pueden ser de las siguientes categorías:

a) pago de incapacidad temporal (subsidio salarial durante el tiempo que necesite estar incapacitada para el trabajo el o la siniestrada),

b) pago de impedimento o indemnización que según la gravedad de la secuela invalidante va, de incapacidad menor permanente, parcial permanente (60 rentas mensuales de indemnización), incapacidad total permanente (puede ser hasta 120 rentas mensuales de indemnización) y gran invalidez, que es una renta equivalente al salario de por vida.

La muerte por riesgo laboral del trabajador o trabajadora también produce un derecho a los cónyuges, compañeras, hijas e hijos del causante de percibir las rentas que establece la ley.

Sin embargo, más que indemnizar el nuevo concepto de salud laboral o teoría de la salud ocupacional implica una nueva ideología y metodología organizativa cuyo énfasis se encuentra más en la prevención del siniestro que en su indemnización, de ahí que deban existir comisiones de salud laboral en todas aquellas empresas con más de 10 trabajador@s y existe un Consejo de Salud Ocupacional adscrito al Ministerio de Trabajo.

También existe una Junta Médica Calificadora de Invalidez para el Trabajo que tiene entre sus funciones revisar los impedimentos o indemnizaciones que ofrece el Instituto Nacional de Seguros a l@s trabajador@s siniestrados.

En virtud del monopolio administrativo y financiero que otorga la Ley 6727 de Riesgos del Trabajo al Instituto Nacional de Seguros, esta ley establece el principio de universalidad de cobertura para toda la población trabajadora del

país, independientemente de que el patrono tenga o no suscrita o vigente la póliza respectiva; estableciendo la ley el principio de universalidad de prestaciones médico sanitarias, rehabilitativas, de medicina laboral e indemnizativas para l@s afectad@s.

Recordemos y profundicemos en lo estudiado:

1. ¿Cuál es la diferencia entre un accidente de trabajo y una enfermedad profesional? De un ejemplo de cada uno.
2. ¿Qué debo hacer si sufro un accidente de trabajo un día en que el INS esté cerrado?
3. Resuma el procedimiento de cierre de empresas por incumplimiento establecido en los artículos 270 y 271 del Código de Trabajo.
4. Indique al menos cuatro funciones del Consejo de Salud Ocupacional

VI. DESPIDO, AMONESTACION, RECLAMO

ADMINISTRATIVO

6.1 EL DESPIDO:

Una de las formas más comunes para terminar un contrato laboral por tiempo indefinido es el despido. Constituye el despido una declaración unilateral mediante la cual se le pone fin al contrato para el futuro; se trata de un medio jurídico para poner fin a un contrato o a una relación de trabajo.

La facultad de despedir tiene sus limitaciones, una de ellas es el preaviso, o sea, la obligación que tiene el patrono de avisar con cierta anticipación que el contrato laboral va a concluir en una fecha futura determinada, por ello el vínculo entre las partes termina hasta que venza el plazo de preaviso.

Según nuestro ordenamiento jurídico, el despido puede darse por la mera voluntad patronal, según lo establece el artículo 85, inciso d. del Código de Trabajo. En este caso, el o la trabajadora tienen derecho a que se le cancele las indemnizaciones y prestaciones que la ley establece.

Esta facultad de despedir por la mera voluntad del patrono solo le es permitido a los patronos privados, pues los patronos de derecho público que se rigen por el derecho administrativo están sujetos al principio de legalidad.

Constituye excepción a lo antes dicho, el artículo 37.a, del Estatuto de Servicio Civil que contempla los despidos por reducción forzosa de servicios, ya sea por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de los mismos. En ese mismo sentido el artículo 47 del Estatuto otorga la autorización al jerarca de despedir por la mera voluntad patronal a l@s trabajador@s cuando el Tribunal del Servicio Civil, previa consulta, determine que el caso consultado encuadra dentro de los supuestos establecidos el artículo mencionado.

Otra excepción la contiene la Constitución Política en su artículo 140, inciso 1, que determina: “Nombrar y remover libremente a los miembros de la fuerza pública, a los empleados de confianza, y a los demás funcionarios que determine, en casos muy calificados, la Ley de Servicio Civil.

Se suma a las anteriores lo dispuesto en el artículo 80 del Código de Trabajo que autoriza el despido con responsabilidad patronal cuando una persona se ha incapacitado por un período consecutivo igual o mayor a tres meses.

También el despido puede originarse por la comisión de una falta grave por parte de l@s trabajador@. El artículo 81 del Código de Trabajo señala como falta grave las siguientes:

- "a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral, o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono;
- b) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero, durante el tiempo en que se ejecuten los trabajos, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina y se interrumpan las labores;
- c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las faenas y en horas que no sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;
- d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio directo del patrono o cuando cause intencionalmente un daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados en forma inmediata e indudable con el trabajo;
- e) Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del artículo 71;
- f) Cuando el Trabajador comprometa con su imprudencia o descuido absolutamente inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o de las personas que ahí se encuentren;
- g) Cuando el Trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono, sin causa justificada durante dos días consecutivos o durante más de dos días alternos dentro del mismo mes calendario
- h) Cuando el Trabajador se niegue de manera manifiesta y reiterada a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar, en perjuicio del patrono, las normas que éste o sus representantes en la dirección de los trabajos le indique con claridad para obtener mayor eficacia y rendimiento en las labores que están ejecutando;
- i) Cuando el trabajador, después de que el patrono lo aperciba una vez, incurra en las causales previstas por los incisos a), b), c), d) y e) del artículo 72;
- j) Cuando el Trabajador al celebrar el contrato haya inducido a error al patrono pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales

cuya falsedad de éste luego se compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestra claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales ha sido contratado;

k) Cuando el Trabajador sufra prisión por sentencia ejecutoriada; y

l) Cuando el Trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato".

Las causales a que se refiere el inciso i, referidas al artículo 72, son las siguientes:

"a) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono;

b) Hacer durante el trabajo propaganda político-electoral o contraria a las instituciones democráticas del país, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción a la libertad religiosa que establece la Constitución en vigor;

c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo cualquier otra condición análoga;

d) Usar utensilios y herramientas suministrados por el patrono, para objeto distinto de aquél a que están normalmente destinados; y

e) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se tratare de instrumentos punzantes, cortantes o punzo cortantes que formaren parte de las herramientas o útiles propios del trabajo."

Tal y como lo indica el inciso i, del artículo 81 del Código de Trabajo, para que estas faltas constituyan causal de despido sin responsabilidad patronal, han de cometerse al menos dos veces, pero además de eso, el patrono nos debe haber apercibido sobre la comisión de la falta.

Para que el apercibimiento conste, éste debe ser por escrito y la persona si tiene alguna excusa debe contestarla dentro del plazo de tres días, término que empieza a correr a partir del día siguiente que se recibe la nota.

Se suma a lo ya dicho, las obligaciones contempladas en el artículo 71 del Código de Trabajo, cuyo incumplimiento puede acarrear el despido.

Pero no solo el Código de Trabajo contiene las causales por las que puede

despedirse a un@ trabajador@ sin responsabilidad patronal. Tenemos, la Ley de Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, que en su artículo 27 establece la sanción del despido para quien resulte responsable de incurrir en dicha falta y se le aplique ésta.

También la Ley de Contratación Financiera de la República establece en su artículo 110 los "hechos generadores de responsabilidad administrativa" los cuales, según su gravedad pueden sancionarse con la Destitución sin responsabilidad, establecida en el artículo 113 de esta Ley.

Se adiciona a las anteriores, el despido sin responsabilidad patronal a quien incurra en las casuales señaladas en el artículo 96 ter. y 97. de la Ley de Contratación administrativa y las desglosadas en el Reglamento de la citada ley y las que contempla el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento, entre ellas el despido cuando se encarcela a una persona por un período mayor a tres meses.

Engrosa la lista de despidos sin responsabilidad patronal lo establecido en el artículo 27 del Reglamento del Estatuto del Servicio Civil, de las cuales me interesa resaltar el despido sin pago de prestaciones al servidor público que "incite al abandono colectivo del trabajo a funcionarios o empleados en los servicios públicos", con lo cual se castiga a aquella persona que invite a l@s trabajadores@s del sector público a participar en paros o huelgas.

Y por supuesto, no debemos olvidar que cada institución, por medio del reglamento interno de trabajo, tiene la facultad de establecer otros motivos de despido sin responsabilidad patronal, dependiendo de las actividades que realice, amén del uso abusivo que se hace de la "pérdida de confianza" que se fundamenta en lo establecido en el Código de Trabajo.

La legislación nacional también contempla algunas protecciones especiales contra el despido, en las que no se puede alegar la propia voluntad del patrono. Hablemos de ellas.

Empecemos con el artículo 12 del Código de Trabajo. Este prohíbe a los patrono despedir a sus trabajador@s o tomar represalias contra ell@s con el

propósito de impedirles demandar el auxilio de las autoridades que se encargan de velar porque se cumplan las normas del Código mismo, sus reglamentos y las leyes conexas.

El artículo 94 del Código de Trabajo prohíbe el despido de las mujeres embarazadas o en período de lactancia, salvo que la trabajadora haya cometido una falta grave de las que contempla el artículo 81 del mismo Código.

Para las mujeres embarazadas, esta protección contra el despido se inicia a partir del momento en que se le notifique al patrono el estado de embarazo y termina cuando el o la niña cumplen 1 año de edad, pues de acuerdo con el Reglamento de Lactancia Materna, las criaturitas necesitan de la leche de la mamá al menos durante ese período.

Lo que si debe quedar claro es que si nuestro embarazo no es lo suficientemente notorio o si no le hemos dado a conocer al patrono que estamos embarazadas, esa protección se puede poner en peligro.

¿Cómo podemos entonces lograr la protección? Informando al patrono como ya dijimos. La mejor forma es presentando a nuestro jefe una copia del dictamen médico que informa sobre nuestro embarazo y pidiéndole que nos ponga un recibido con la fecha y la firma a otra copia que nosotras guardaremos. También se les puede informar delante de las y los compañeros, sin embargo esta no es la mejor forma, porque a veces por temor al despido a la hora de que necesitamos sus testimonios estas personas no lo hacen.

De igual manera debemos proceder cuando estamos dando de mamar. El médico de la clínica nos debe extender una certificación de que estamos amantando y procedemos de la misma forma que antes expliqué, llevando una copia para el patrón y otra para que nos pongan el recibido.

Ahora bien, es bueno aclarar que este fuero contra el despido existe solo si estamos dando de mamar, si por alguna razón el la bebé dejó de hacerlo se acaba la protección.

En caso de que la trabajadora, en las situaciones antes dichas, sea despedida podrá gestionar ante el juez de trabajo su reinstalación inmediata con el pleno goce de todos sus derechos, según lo indica el artículo 94bis del Código de Trabajo.

El derecho de reinstalación incluye el pago de salarios caídos, o sea el pago de salarios dejados de percibir por causa del despido y en caso de que el patrono no cumpla con su pago, la ley establece el apremio corporal.

También la trabajadora tiene la opción de no reinstalarse en su puesto, pero en estos casos el patrono debe pagarle los salarios que hubiere dejado de ganar desde el despido y hasta los ocho meses de embarazo, también le pagará el subsidio correspondiente a los períodos pre y postnatales, junto por supuesto, de la cesantía y preaviso, y en caso de que se deban, el aguinaldo y vacaciones.

Si se trata de una trabajadora lactante, tendrá derecho, además de la cesantía, al pago de diez días de salario como reconocimiento a los daños y perjuicios causados.

Por su parte el artículo 95 del Código de Trabajo establece el fuero contra el despido a la madre adoptante por un período de tres meses con el objeto de que tanto la personita adoptada como la mamá puedan adaptarse mutuamente.

El artículo indicado no es claro en establecer el fuero, pero dice "La trabajadora que adopte a un menor de edad disfrutará de los mismos derechos y la misma licencia de tres meses..." y si a la madre que pare el o la hija no se le puede despedir, lo lógico sería que a la adoptante tampoco por gozar de los mismos derechos.

Para hacerse acreedora de tales derechos, la adoptante debe presentar una certificación del Patronato Nacional de la Infancia o del Juez de Familia en la que consten los trámites de la adopción.

Otra excepción que establece la Ley a la voluntad pura y simple del patrono

para despedir la encontramos en el artículo 367 del Código de Trabajo. Se trata en este caso de proteger a las personas en el ejercicio de sus funciones sindicales, veamos cómo.

En caso de que se esté formando un sindicato la ley protege contra el despido durante el proceso de constitución a veinte personas. Esta protección dura solo dos meses y se cuentan a partir del momento en que se le entrega la lista de las participantes al Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo. A juicio de esta oficina el plazo de dos meses puede repetirse o prorrogarse, siempre y cuando exista suficiente motivo para ello.

No solo se le debe informar al Departamento de Organizaciones Sociales, también hay que notificarle al Patrono; aquí lo más prudente es llevar la lista con los nombres, el número de cédula o permiso de trabajo al Ministerio de Trabajo, pedimos que nos pongan un sello de recibido en una copia e inmediatamente después vamos donde el patrono a entregarle a él también la lista y que nos ponga el recibido, así no podrá argumentar que no sabía o no estaba al tanto de la formación del sindicato.

Una vez constituido el sindicato el Código habla de darle estabilidad laboral a una o un dirigente por las primeras veinte personas afiliadas y luego a una por cada 25 afiliadas más, hasta completar un máximo de cuatro. El fuero cubre a estas personas durante su ejercicio sindical y hasta seis meses después de haber dejado su cargo.

La protección cobija también a las y los candidatos a puestos de junta directiva y durará tres meses, este tiempo se cuenta a partir del momento en que se comunique la candidatura al Departamento de Organizaciones Sociales. Se sugiere un trámite similar al que describimos dos párrafos antes.

También el fuero se establece para l@s representantes de las y los trabajadores libremente elegidos cuando no exista sindicato en la empresa. Tal protección se dará en las mismas condiciones enumeradas en los párrafos anteriores.

Pero aquí también vale la oportunidad de aclarar que si una de estas personas que gozan del fuero comete alguna falta grave de las previstas en el Código de

Trabajo, puede ser despedido.

Otras leyes más nuevas han venido también a establecer fueros de protección contra el despido. Ese es el caso del Código de la Niñez y la Adolescencia que en su artículo 91 estipula que para que un patrón despidiera a una persona adolescente, aun por justa causa, debe contar con la autorización de la Dirección Nacional e Inspección General del Trabajo.

En caso de que el patrono no esté de acuerdo con la resolución de la oficina antes indicada, puede apelar ante el Tribunal Superior de Trabajo, pero mientras tanto el despido no puede ejecutarse; es más, el patrono que incumpla con este trámite incurrirá en responsabilidad y la persona menor de edad puede exigir sus derechos indemnizatorios o la reinstalación.

También tenemos en ese mismo sentido el artículo 15. de la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia. Este estatuye que quien haya hecho una denuncia por hostigamiento sexual, solo podrá despedirse si media alguna de las faltas graves establecidas en el artículo 81 del Código de Trabajo. Eso si, para aplicar el despido el patrono debe tramitarlo primero en la Dirección Nacional e Inspección de Trabajo, oficina en la que deberá demostrar la existencia de la causa para el despido.

Esta oficina puede autorizar la suspensión de la persona trabajadora mientras se resuelve la petición de despido.

En caso de que el patrono no siga el procedimiento antes indicado faculta a la persona que ha sido despedida en las condiciones señaladas para dar por terminado el contrato laboral con responsabilidad patronal.

6.2. LA AMONESTACION:

Tanto la teoría como la norma le conceden al empleador el poder disciplinario, ello en razón de que el contrato de trabajo otorga derechos y obligaciones a cada uno de los intervinientes en forma individual pero también en razón a los fines de la empresa.

Sin embargo, ese poder disciplinario solo puede ejercerse con el alcance y en la medida en que lo permite la misma ley y se supone que ésta solo admite aquellas sanciones o amonestaciones que sean proporcionales a las faltas cometidas.

Conforme la tendencia moderna, la ley procura que el poder disciplinario sea compartido con representantes de l@s trabajador@s, sobre todo en cuanto a la revisión de la medida, cuestionando la persona amonestada la procedencia de ésta o la sanción impuesta, para ello se han establecido en las convenciones colectivas, entre otras, procedimientos para la revisión de las sanciones.

También, dentro del control que se ejerce se incluye la existencia de la falta, la atribución a una persona y las modalidades que han de tomarse en consideración para el ejercicio del poder disciplinario; se trata de evitar el abuso o actuaciones irregulares en el ejercicio del poder disciplinario, por ello la medida puede ser suprimida, sustituida por otra o limitada en su alcance. Aquí se aprovecha la existencia de principios laborales tales como el induvio pro operario, aplicación de norma más favorable, principio de realidad laboral, continuidad laboral, entre otras.

Aplicando el principio de buena fe, el patrono público o privado, dependiendo de la falta cometida, debe aplicar la llamada de atención verbal, antes de la amonestación por escrito, ello motivado por el hecho de que una persona puede cometer una falta sin saber que lo está haciendo, esta es la razón por la cual la mayoría de los Reglamentos Internos de Trabajo la regulan.

La amonestación por escrito la contempla, según vimos antes el artículo 72 del Código de Trabajo, lo mismo que las otras leyes citadas, las cuales incluyen además, entre otras, la amonestación escrita publicada en La Gaceta, la suspensión sin goce de salario y los plazos de esta suspensión.

La amonestación verbal, aplicable a las faltas leves, la encontramos en el artículo 41.a, del Estatuto de Servicio Civil, algunos reglamentos internos de trabajo, en Convenciones Colectivas, entre otras.

Literalmente el artículo 41.a. del Estatuto de Servicio Civil dice: “a) Advertencia oral, que se aplicará por faltas leves, a juicio de las personas facultadas para imponer las sanciones, según lo determine el Reglamento Interior de Trabajo.

El Estatuto de Servicio Civil regula la amonestación escrita de la siguiente manera: “artículo 41.b) Advertencia escrita, que se impondrá cuando el servidor haya merecido durante un mismo mes calendario dos a más advertencias orales, o cuando las leyes de trabajo exijan que se haga un apercibimiento escrito antes de efectuar el despido y en los demás casos que determinen los reglamentos interiores de trabajo.

Otras amonestaciones que contempla el Estatuto citado son: artículo 41 “c) Suspensión del trabajo sin goce de sueldo, que se aplicará hasta por quince días una vez oídos el interesado y los compañeros de trabajo que aquél indique, en todos aquellos casos en que conforme a los reglamentos interiores de trabajo se cometa una falta de cierta gravedad a los deberes impuestos por el contrato de trabajo; y

d) La suspensión del trabajo sin goce de sueldo procederá también en los casos de arresto y prisión preventiva, durante todo el tiempo que una y otro se mantengan, pero dará lugar al despido en cuanto excedan de tres meses...”

La Ley de Contratación Administrativa contiene un capítulo X dedicado a las sanciones, en el que establece cuándo se debe dar una amonestación escrita, cuándo procede la suspensión y el despido, haciendo énfasis que en todos los casos se deben respetar las garantías procedimentales estableciendo además que, cuando en una institución no exista el procedimiento, se ha de seguir el que contiene la Ley General de la Administración Pública en el Libro Segundo.

La Ley de Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos contiene en el artículo 113 lo relativo a las sanciones administrativas para quienes incurran en las faltas indicadas en el artículo 110, comenzando éstas con la sanción escrita.

6.3 RECLAMO ADMINISTRATIVO

Con respecto a los reclamos administrativos, el capítulo IX, denominado Peticiones, reclamos y despidos del Reglamento de la Ley de Servicio Civil nos dice que antes de recurrir al Tribunal de Servicio Civil, se debe agotar la vía administrativa; el reclamo se presenta ante el superior del jerarca y si la situación persiste se debe elevar ante el Ministro.

Para pedir la intervención del Tribunal de Servicio Civil, se han de cumplir los requisitos del artículo 81 y las resolución se puede apelar ante el Tribunal Superior de Trabajo.

Lo anterior se refiere a aquellas personas cuya relación de trabajo se rige por el Estatuto de Servicio Civil.

En general, toda persona tiene la libertad de petición tutelado por la Constitución Política en su artículo 27; el reclamo administrativo encuadra dentro del derecho de petición, por ello le asiste también el derecho de obtener pronta respuesta.

Para ejercer ese derecho, el reclamo se ha de hacer ante el superior jerárquico cuya resolución tiene apelación y ésta la debe resolver el jerarca de la institución quien dará por agotada la vía administrativa y con ella la posibilidad de acudir ante los tribunales de trabajo.

6.4 PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

La Ley General de Administración Pública establece en el artículo 211.3 lo siguiente: “La sanción que corresponda no podrá imponerse sin formación previa de un expediente, con amplia audiencia al servidor para que haga valer sus derechos y demuestre su inocencia”.

Al efecto de cumplir con lo dicho, la Ley establece un procedimiento administrativo que persigue “la verificación de la verdad real de los hechos

que sirven de motivo para el acto final” (Art. 214.2), en el cual “Las partes tendrán derecho a una comparecencia oral y privada con la administración, en que se ofrecerá y recibirá en lo posible toda la prueba, siempre que la decisión final pueda causar daños graves a alguna o a todas aquellas, de conformidad con la ley” (Art. 218)

A partir del artículo 308, la Ley General de Administración Pública establece un proceso ordinario obligatorio que debe aplicarse a los procedimientos disciplinarios cuando éstos conduzca a la aplicación de sanciones de suspensión o destitución, o cualesquiera otras de gravedad similar.

Rige lo dispuesto en la Ley General de Administración Pública para las personas que laboran en instituciones de derecho público que no tienen establecido mediante convenciones colectivas, reglamentos internos, estatutos de personal, entre otras, procedimientos que garanticen el derecho de defensa. También se exceptúan las personas que tienen una relación estatutaria, pues el Estatuto de Servicio Civil tiene su propio procedimiento.

RECIBO DE LA DENUNCIA

La denuncia o el reclamo administrativo se debe presentar por escrito y debe tener al menos : a) indicación de la oficina o funcionari@ al que se dirige; b) el nombre y las calidades de la persona denunciante, el nombre de la o el denunciado, los hechos y el lugar que fundamentan la denuncia; c) lo que pretendemos con la denuncia; d) ofrecimiento de prueba, e) lugar para atender notificaciones y f) la fecha y firma.

Los requisitos antes indicados los contiene el artículo 285 del Ley General de Administración Pública, al efecto de tener elementos mínimos para iniciar un procedimiento de investigación tendiente a llegar a la verdad real de los hechos o para determinar si proceden los reclamos presentados.

Ahora bien, el hecho de que no se cumpla al pie de la letra con los requisitos citados, no puede ser motivo para no proceder con la investigación. Lo que debe hacer el o la funcionaria que reciba la denuncia es pedirle a la parte demandante que subsane los defectos, indicándole cuáles son, aunque se debe

aclarar que un requisito esencial de la denuncia es la firma de quien la interpuso, esto lo establece la misma Ley General de Administración Pública, en el artículo arriba citado.

Con respecto a la prueba, la Ley General de Administración Pública indica que la prueba se puede ofrecer en la comparecencia, artículo 312.2, por lo que queda a criterio de la parte gestionante ofrecerla junto con la denuncia o reclamo o en la comparecencia que debe señalar el Órgano Director del Procedimiento.

CONFORMACIÓN Y MANEJO DEL ÓRGANO DEL PROCEDIMIENTO ADMINISTRATIVO

1. TENGO LA DENUNCIA, ¿AHORA QUÉ HAGO?

Recibida la denuncia por parte de la persona competente, ésta, dentro de un plazo de 15 días tiene que dictar una resolución con lo que da por abierta la investigación. Dicha resolución se le debe notificar a la parte denunciada personalmente o en su casa de habitación e incluirá los cargos que se le hacen y la prueba ofrecida, si se cuenta con ella en ese momento.

Debe contener esa resolución también, la designación de un Órgano Director que será el responsable de realizar el procedimiento de investigación y proponer a la Jefatura que lo designó la sanción, en caso de que se comprueben los hechos o absolver de los mismos al o la denunciada.

En manos del Órgano Director del procedimiento queda la tarea de la “verificación de la verdad real de los hechos que sirven de motivo al acto final”, artículo 214.2 de Ley General de Administración Pública. Implica, que en manos de las personas designadas está el hacer justicia y para ello se requiere alguna preparación básica, al efecto de que, por causa de ignorancia no se violenten los derechos humanos de las partes en el proceso.

Aparte de la idoneidad, han de ser personas con valores éticos y morales muy altos, que garanticen un proceso limpio de cualquier ingerencia de las partes o de terceros.

El procedimiento ordinario administrativo está regulado en el Título Sexto, Capítulo Primero de la Ley General de Administración Pública, artículos 308 y siguientes y, entre las cosas importantes está la comparecencia.

En esta comparecencia, según lo dicho por el artículo 317, la parte tiene el derecho y la carga de la prueba. Quiere decir que en ella se ha de ofrecer la prueba, obtener su admisión y trámite, pedir confesión a la contraparte o testimonio a la administración, preguntar y repreguntar a testig@s y perit@s, aclarar, ampliar o reformar su petición o defensa inicial, entre otras.

Pasada la comparecencia, el Organo del Procedimiento cuenta con quince días de tiempo para dictar el acto final. Esta resolución tiene recursos de revocatoria o de reposición y el de apelación, según lo establecido por el artículo 345 de la Ley que analizamos. A partir del artículo 349 se establece el accionar en caso de que se interpongan los recursos.

Es en la comparecencia oral y privada, como ya se dijo, el momento procesal en el que se admitirá y recibirá toda la prueba y los alegatos de las partes. La citación a esta comparecencia se tiene que hacer con 15 días de antelación.

VII. PROCEDIMIENTO DE SANCIÓN Y DESPIDO EN EL CÓDIGO MUNICIPAL

En razón de que este manual ha sido creado para la capacitación diferentes sectores, incluyendo a l@s trabajador@s municipales, se consideró prudente introducir el tema del procedimiento de sanción y despido contemplado en el Código Municipal, haciendo la salvedad de que dicho procedimiento se aplica solo en aquellas en que no existen Convenciones Colectivas.

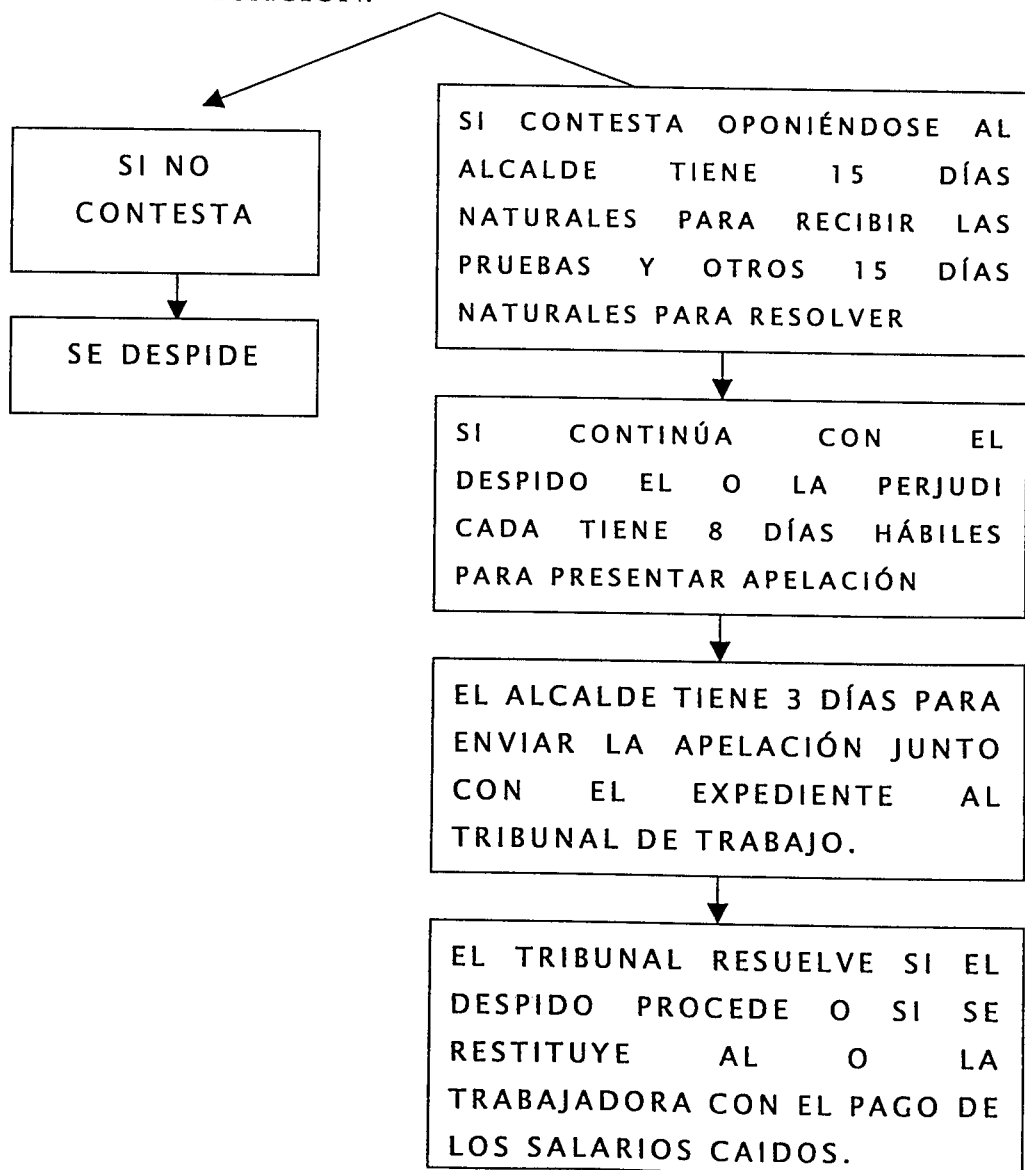
El artículo 149 correspondiente a las sanciones establece la amonestación verbal, escrita, suspensión sin goce de salario hasta por quince días y el despido.

Las dos primeras las pueden aplicar las jefaturas de l@s trabajador@s ,

siguiendo, por supuesto, el debido proceso.

La suspensión y el despido le corresponde ejecutarlos al Alcalde, ello en atención a lo dispuesto en el artículo 17, inciso K del Código Municipal, que establece que tanto el nombramiento como la sanción y el despido del personal en las municipalidades le corresponde al alcalde, lo mismo que los ascensos y permisos. En cuanto al procedimiento de despido, regulado por el artículo 150, lo resumimos de la siguiente forma:

EL O LA TRABAJADORA TIENE 5 DÍAS HÁBILES PARA PRESENTAR SU DESCARGO, O SEA CONTESTAR OFRECIENDO PRUEBA A SU FAVOR. ESTOS 5 DÍAS SE CUENTAN A PARTIR DEL DÍA SIGUIENTE DE LA NOTIFICACIÓN.



En caso de que el Tribunal de Trabajo determine que procede la reinstalación, la persona puede optar por renunciar a ser reinstalad@ y recibir lo correspondiente al preaviso y cesantía, además del importe a dos meses de salario en calidad de daños y perjuicios.

Cabe destacar que con la resolución del Tribunal de Trabajo solo se agota la vía administrativa, quedándole la posibilidad al o la trabajadora, si está incorforme con la resolución, de ir a la vía judicial con una demanda laboral.

También debemos saber que en aquellas Municipalidades donde hay Convenciones Colectivas, el procedimiento arriba resumido sufre variaciones ya que en la mayoría de ellas existe la JUNTA DE RELACIONES LABORALES y todo despido debe ser analizado en esta instancia, la cual, inclusive puede recibir las pruebas de descargo de la persona a la que se va a sancionar o despedir, sin embargo, su resolución no es de acatamiento obligatorio para el Alcalde, por lo que éste puede apartarse de lo resuelto por este órgano.

VIII. ASPECTOS GENERALES DEL DERECHO DE ORGANIZACIÓN

1. ¿Para qué nos organizamos, cuál es el objetivo de que dos o más personas se agrupen en una organización?

Nos unimos para darnos una forma asociativa que nos permita tomar la capacidad individual de cada persona para formar una colectiva, que sea capaz de brindarnos aquello que solas no podríamos lograr.

Dicho de otra manera, desde los estadios primitivos del ser humano, este se dio cuenta que su fuerza individual no podía hacerle frente a los retos que le presentaba la naturaleza, entonces encontró una salida uniendo las fuerzas de varios, ese es el origen de la organización y sus diferentes manifestaciones.

Esa unión para la fuerza no se da si no existe el consenso de las personas que

participan, por ello es que se requiere un acuerdo previo que las motive a permanecer juntas.

Se trata, mediante la organización, de encontrar una forma asociativa que defienda y proteja con toda la fuerza común a la persona y los intereses de cada una de ellas.

La organización no es un instrumento único de los más débiles, todos los grupos sociales se organizan para mejorar sus condiciones: unos quieren obtener mejores ganancias, otras buscan mejorar las condiciones de vida de sus miembros/as; en esta última nos ubicamos las personas que estamos aquí reunidas.

Se espera entonces que las organizaciones sociales constituyan una garantía de autodefensa de la población frente a otras organizaciones o estratos sociales que en forma hegemónica tienen el poder; por esa razón es que constituyen un mecanismo de control y autocontrol.

2. Diferentes formas de organización en nuestro país.

- a) las sociedades
- b) las fundaciones
- c) las cooperativas
- d) las asociaciones cooperativas
- d) las sociedades anónimas laborales
- e) las asociaciones
- f) los sindicatos
- g) las asociaciones de desarrollo comunal
- h) las comisiones de salud ocupacional

3. Elementos fundamentales de las diferentes formas organizativas

a) Acuerdo de Voluntades

Se supone que si las personas nos unimos para lograr los objetivos que en forma individual no podemos obtener, estamos uniendo nuestras voluntades, lo que trae como consecuencia que nuestra participación en las organizaciones nos da a todas las personas participantes iguales derechos y obligaciones. Esto es importante de tomar en cuenta aquí, debido a que muchas veces la forma organizativa asumida no posibilita la participación en igualdad de oportunidades de hombres y mujeres.

b) Pluralidad de Miembros/as

No es posible la formación de cualquier forma asociativa con la participación de una sola persona con excepción de las fundaciones, a quienes se les considera especiales, pues sus tareas se desarrollan en función de la pluralidad de sus miembr@s. Eventualmente también las sociedades anónimas pueden estar formadas por una sola persona, pero para su génesis requiere de al menos dos.

A partir de lo señalado, podemos hacer una división entre las formas organizativas que prevé nuestro ordenamiento jurídico: las de carácter puramente económico y las de carácter social.

Todas las organizaciones de carácter social, salvo las fundaciones, están compuestas por una pluralidad de miembros/as, tan es así, que la misma ley fija el número mínimo de personas que deben concurrir a la constitución de estas forma de organización. Para los sindicatos, las asociaciones solidaristas, las asociaciones, las cooperativas de autogestión la ley establece una membresía mínima de 12 personas. Para las demás cooperativas se requieren 20 afiliad@s y para las comisiones de salud ocupacional el mínimo es de 10 participantes.

c) Permanencia

Las diferentes formas organizativas se caracterizan por ser organizaciones estables y porque existe un vínculo permanente entre su membresía. Cuando se habla de permanencia en el tiempo, esta se refiere a la organización no a las personas que las componen, pues es necesario recordar que la libertad de organización permite tanto la afiliación como la desafiliación.

d) Cooperación en la Realización de los Fines

Aunque parezca lo más normal del mundo, a veces es necesario recordar que para exista la organización es necesaria la cooperación de tod@s l@s participantes, sin ella puede resultar imposible lograr los objetivos comunes que se ha propuesto.

4. Características de las Organizaciones

a) Interés común

Se manifiesta en las objetivos prefijados por las personas asociadas. El interés común también implica:

- Aceptación de normas de comportamiento grupal.
- Acuerdo con respecto a la utilización de los recursos con que cuenta el grupo.

b) Metas u objetivos comunes

Si existe interés común, las metas u objetivos trazados por la organización, necesariamente son de la incumbencia de todos y cada uno de sus miembros/as, de lo que se deduce con facilidad que los intereses individuales deben ceder a los intereses colectivos del grupo.

Para que lo anterior ocurra es necesario contar con tres elementos:

- La solidaridad, que va a determinar el estado de cohesión y cooperación armoniosa, y
- Aceptación de fines, para lo cual es necesario que las personas pertenecientes a la organización se subordinen a las normas establecidas
- Lealtad con la organización. Desde tiempos remotos (Ley de Solón, Ley de las XII Tablas, Digesto) el Estado ha delegado en las organizaciones la posibilidad de que ellas mismas se den su propia normativa, la cual se plasma en los Estatutos y en ellos se establecen los deberes y derechos de las y los afiliados.

Entendiendo que existe libertad para decidir si se forma parte o no de una organización, es de esperar también que cuando estemos dentro de ella Asumamos como uno de los deberes ser leales con los principios y con las regulaciones estipuladas, ello nos puede resultar la mejor garantía de éxito de la organización.

c) Democracia

La mayoría de las organizaciones sociales existentes se han caracterizado por ser asimétricas y patriarcales. Se construyen estructuras en donde se recrean todos los elementos de subordinación y a veces de discriminación sexual que ha venido arrastrando la sociedad.

Seguimos considerando a la democracia como una palabra de fácil uso y no como un valor que debe prevalecer en todo nuestro quehacer y a la cual hay que dotar de mecanismos verdaderamente participativos para que tanto hombres como mujeres podamos acceder a ella.

Hemos cometido el error de perpetuar en nuestras formas organizativas la dicotomía de lo masculino y lo femenino y en función de ello dividimos las tareas según el sexo de las personas integrantes.

Pero no solo eso ha ocurrido; hemos categorizado o le hemos dado un valor a cada puesto dentro de las estructuras de forma tal que una persona puede y debe tener más poder que la otra, sin tomar en cuenta que la estructura que hemos creado tiene como objetivo reducir la complejidad de la organización, no apropiarse de ella.

El otro aspecto que se debe contemplar para que la democracia se de, es el de lograr que todas las personas que componen la organización estén en capacidad de asumir su dirección, de participar de los puestos de poder. Se trata de formar, sin distingos de sexo, edad y otras, a todas las personas integrantes para que no solo sean capaces de participar en la toma de decisiones sino que puedan también acceder a los cargos de dirección en igualdad de condiciones.

Lo anteriormente expuesto no se resuelve solo con una declaración de principios o con que quede plasmado en algún artículo de los Estatutos, es necesaria la voluntad y la madurez política para lograr la transformación.

5. Estabilidad y permanencia

La organización es libre de darse a si misma la duración en el tiempo y será en el estatuto en donde quede plasmada o los motivos de su disolución.

Recordemos también que la ley establece algunas razones para cesar el funcionamiento; pero, la idea fundamental consiste en que la organización permanezca el mayor tiempo posible. Nuevamente aclaramos que la estabilidad y la permanencia se reserva a la organización pues las personas son libres de permanecer en ella o no.

De lo leído recordemos:

1. ¿Cuáles son los elementos fundamentales de las diferentes formas organizativas?

2. ¿Cuáles son las características de las organizaciones?

3. Comente la característica que más le llamó la atención.

5. ¿Qué es un Sindicato y cuáles son sus Objetivos?

Históricamente se ha considerado al sindicato como la forma más natural de organización de las y los asalariados, ello debió a que esta forma asociativa protege la relación de subordinación que tiene una persona que vende su fuerza de trabajo a un patrono.

Es también una forma de organización mediante la cual las y los trabajadores por cuenta propia pueden unirse para lograr mejores precios para sus productos y mejores condiciones de crédito, por ejemplo.

Se base legal se encuentra en el artículo 60 de la Constitución Política y en el Código de Trabajo, el artículo 332 los presenta como uno de los medios más eficaces para contribuir al sostenimiento y desarrollo de la cultura popular y la democracia costarricense.

Son los sindicatos instrumentos mediante los cuales podemos aportar a elevar

nuestra calidad de vida.

El artículo 339 del Código de Trabajo define al sindicato como toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos, sociales y culturales.

Entre las funciones que clásicamente se les asigna tenemos:

1. Procurar el máximo bienestar de sus afiliad@s
2. Procurar por la seguridad y estabilidad laboral de todas las personas afiliadas
3. Velar por la superación económica y cultural de sus afiliad@s

En cuanto a sus actividades principales podemos mencionar:

1. La celebración de convenciones y contratos colectivos
2. La negociación de salarios y demás condiciones laborales. Así como las que en forma particular le asigna el artículo 340 del Código de Trabajo.

IX. LAS CONVENCIONES COLECTIVAS

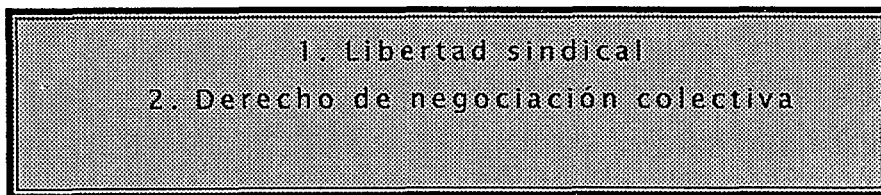
Los derechos establecidos en el Código de Trabajo, sus reformas, leyes afines (como la Ley de Riesgos del Trabajo, Ley de Aguinaldo) y demás leyes laborales y de contenido social o de protección al y la trabajadora, constituyen un mínimo legal que por el solo hecho de estar laborando para un patrono son de acatamiento obligatorio.

Para superar dicho mínimo legal y establecer condiciones más concretas y

más favorables para l@s trabajador@s en sus centros de trabajo y según sus diferentes ocupaciones, se han creado las CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.

Las personas jurídicas que pueden negociar una convención colectiva de trabajo lo son: un sindicato y un patrono o patronos, también puede ser un grupo de sindicatos y uno o varios patronos a la vez.

Por la parte trabajadora, solo los sindicatos pueden ser titulares de dichos “instrumentos colectivos de trabajo” y para poder llevarlos a cabo es necesario que existan dos condiciones:



Tan es así, que dichas libertades y derechos han sido plasmados en las constituciones políticas y en los tratados internacionales o en la así denominada LEGISLACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO, más concretamente en los Convenios Internacionales del Trabajo y más recientemente en el Pacto de San Salvador, reafirmando con ello que tanto la libertad de organización como el de la negociación colectiva constituyen derechos humanos que no solo deben respetarse sino promoverse.

Existe incluso un organismo internacional de composición tripartita, compuesta por representantes de los gobiernos, los patronos y l@s trabajador@s, denominada Organización Internacional del Trabajo, OIT, que es el lugar donde se discuten, se aprueban y se inscriben dichos convenios internacionales y ante la cual se pueden establecer reclamos o denuncias por violación a las libertades sindicales y a los derechos de negociación colectiva, pues ahí se creó el COMITÉ DE LIBERTAD SINDICAL para los efectos antes dichos.

Pero, además de la anterior, existe la Corte Interamericana de Derechos

Humanos, instancia que también tendría competencia si uno de los Estados firmantes del Protocolo sobre derechos económicos, sociales y culturales, conocido como Pacto de San Salvador, que es un protocolo adicional a la Convención Americana de Derechos Humanos en materia de derechos económicos, sociales y culturales, violenta el derecho de sindicalización y negociación colectiva.

De acuerdo con el Principio de Jerarquía de las Fuentes Jurídicas, los tratados internacionales, convenios, convenciones internacionales tienen rango superior a la ley y por encima de ellos solo está la Constitución Política.

Desde el punto de su contribución a la justicia social y a la equidad que debe prevalecer entre los diferentes factores de la producción y a las políticas de desarrollo económico y social, las Convenciones Colectivas están ampliamente protegidas y desarrolladas por nuestra Constitución Política y los Convenios 87, 98 y 135 de la Organización Internacional del Trabajo ratificados por nuestro país, no obstante, por su importancia política y su efecto verdaderamente redistributivo de la riqueza, es que las convenciones colectivas de trabajo y con ellas la libertad sindical han sido severamente dañadas en las últimas dos décadas de nuestra historia patria.

Se ha insistido más en la repercusión que las convenciones colectivas tienen en los costos de producción, en la competitividad y rentabilidad que resultan vitales en los actuales procesos de globalización y en algunas manifestaciones patológicas encontradas en algunos casos, para crear una opinión adversa a su desarrollo, que en su papel democratizador.

Dentro del contexto anterior, incluso la Sala Constitucional ha emitido algunas resoluciones contrarias a su establecimiento, particularmente en el sector público y ha sido muy poca su contribución jurisprudencial para su desarrollo en el sector privado que es donde más prima las injustas relaciones y condiciones de trabajo.

Este estado de cosas ha llevado a considerar que el marco de derechos colectivos y de libertades, incluidas las sindicales, que constituyen en su

conjunto en el antes denominado derecho colectivo del trabajo, prácticamente han desaparecido del marco general de las relaciones de trabajo. Así las organizaciones sindicales han tenido que plantear serias denuncias ante instancias internacionales tales como el Comité de Libertad Sindical de la O.I.T. y el Departamento de Comercio de los Estados Unidos.

La libertad sindical no significa solamente el permiso legal para desarrollar la más importante y genuina de las negociaciones colectivas posibles: la Convención Colectiva; significa la libertad de establecer su propio programa de acción, su estructura interna y la posibilidad de protagonizar otros procedimientos muchos más amplios de concertación y de negociación con los grandes grupos hegemónicos de poder económico y también con los poderes públicos.

Esta libertad sindical mucho más amplia y colindante con la acción suprajurídica o incluso política, ha sido ampliamente amparada y desarrollada en las instancias de la Organización Internacional del Trabajo, sin embargo, ha sido muy cuestionada por los poderes económicos y políticos.

La libertad sindical implica una categoría de representación de los intereses de clase, denominados “Intereses de categoría”, implica una plena autonomía sindical con plena independencia y protección contra toda ingerencia o manipulación ya sea de los sectores patronales o de los gobiernos, como garantía de ejercicio de dicha autonomía y de la representación de los intereses de categoría ante señalados.

Los mismos convenios internacionales establecen la necesidad de que los códigos de trabajo y en general, las legislaciones nacionales amparen, tutelén y desarrollen los principios y normas mínimas fundamentales contenidos en ellos; de ahí la importancia de agregar que la existencia, el desarrollo, la cobertura y la importancia real que tengan las Convenciones Colectivas y sus sujetos titulares, los Sindicatos, dependan no sólo de la forma en que estén redactados los códigos y las leyes que los contengan, sino fundamentalmente, de las condiciones democráticas y políticas de las naciones implicadas.

Los tratadistas incluyen la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva como uno de los indicadores o parámetros básicos y fundamentales de la mayor o menor justicia social y desarrollo democrático existente en cada país.

Antes de seguir adelante, analicemos:

1. ¿Para qué nos sirven las convenciones colectivas?
 2. ¿Qué condiciones se tiene que tener para negociar una convención colectiva?
 3. Defina ¿qué significa para usted libertad sindical?
-

Requisitos para negociar una Convención Colectiva

El objeto de la Convención Colectiva es reglamentar las condiciones de trabajo y materias afines. Tiene carácter de ley profesional y como tal a sus normas deben adaptarse todos los demás contratos individuales o colectivos que existan o lleguen a existir y deben entenderse incluidas, por lo menos las normas relativas a las garantías sindicales establecidas en los convenios internacionales del trabajo y demás instrumentos internacionales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los de la Organización de Estados Americanos, entre otros.

Cuando hablamos de Ley Profesional, nos referimos a que la Convención Colectiva es ley entre las partes, por lo tanto, las regulaciones que ésta contenga son de cumplimiento obligatorio para quienes las suscriben y su carácter de ley implica que toda regulación que afecte aquellas cláusulas



momento contravenir lo estipulado en este instrumento.

Significa también que, al entrar en vigencia resultarán protegidos y favorecidos por sus cláusulas no sólo l@s trabajador@s afiliadas al sindicatos sino también aquell@s que no lo son y hacia el futuro implica que en ningún contrato, individual o colectivo, y doctrinariamente convenciones colectivas futuras, podrán ser pactadas en condiciones menos favorables que las contenidas en las Convenciones Colectivas.

El Código de Trabajo estipula que, cuando exista más de la tercera parte de trabajador@s sindicalizad@s en un centro de trabajo, el patrono tiene la obligación de celebrar con el sindicato la respectiva convención colectiva y que, si transcurridos treinta días después de la solicitud sindical no hubiéren llegado a un acuerdo pleno, se podrá recurrir a los tribunales de trabajo para que resuelvan el punto en discordia.

Por lo tanto, el requisito fundamental para negociar una Convención Colectiva es la existencia previa de un sindicato, el cual deberá justificar su personería jurídica por medio de un estatuto legalmente inscrito en el Ministerio de Trabajo y por el Acta de la Asamblea o Asambleas que así lo hayan acordado.

Se establece un procedimiento de “Homologación” mediante el cual toda Convención Colectiva deberá constar por escrito en tres ejemplares, una para el patrono, otra para el sindicato y una tercera depositará en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en la Oficina de Asuntos Gremiales y de Conciliación Administrativa.

8.1 El Contenido de la Convención Colectiva

Se refiere a temas tales como:

Intensidad y calidad del trabajo, jornada de trabajo, descansos, vacaciones, salarios, profesiones, oficios, actividades y lugares que comprenda, procedimientos disciplinarios, vigencia de la Convención Colectiva, procedimiento de prórroga o denuncia de la misma y demás estipulaciones legales en que convengan las partes, así como el lugar y fecha de la celebración y las firmas de las partes.

Doctrinal y jurisprudencialmente se ha distinguido entre las denominadas cláusulas normativas respecto de las cláusulas obligacionales de la Convención Colectiva.

Se entiende que las cláusulas normativas de una convención se incorporan automáticamente a los contratos realidad de l@s trabajador@s, mientras que las cláusulas obligacionales, que son las que se refieren a la protección, permanencia y facilidades que se le otorgan al sindicato, sus representantes y directiv@s, pueden dejar de tener vigencia cuando la Convención Colectiva fenezca en su vigencia, ya sea porque no fuera prorrogada o porque no se haya renegociado.

El plazo de la Convención Colectiva no debe exeder de tres años, tampoco debe ser menor a un año y el plazo se prórroga automática es igual a un periodo de los establecidos si ninguna de las partes, sindicato o patrón, comunica con un mes de anticipación a su vencimiento al Ministerio de Trabajo su voluntad de dar por terminada su convención.

Ahora, recordemos los aspectos más importantes:

1. Con la Convención Colectiva de su centro de trabajo, señale tres de los temas contenidos en ella que según su criterio son los más importantes y diga ¿por qué?.

2. Señale tres cláusulas normativas contenidas en su Convención Colectiva.

3. Indique tres cláusulas obligacionales de las que tiene la Convención Colectiva negociada en su centro de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

CÓDIGO DE TRABAJO. Investigaciones Jurídicas S.A., San José, 1998.

CÓDIGO MUNICIPAL. Investigaciones Jurídicas S.A., San José, 2003

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COSTA RICA

Alonso García, Manuel. Curso de Derecho del Trabajo, Editorial Ariel S.A., Barcelona, 1982.

De Buen, Nestor. Derecho del Trabajo, Editorial Porrúa, S.A., Argentina, 1979.

Harnecker, Marta. ¿Qué es? La Sociedad, Editorial Vanguardia, Nicaragua, 1986.

Válticos, Nicolás. Derecho Internacional del Trabajo, Editorial Tecnos

Zovatto Daniel G. Los derechos humanos en el Sistema Interamericano. Recopilación de Instrumentos Básicos. San José, C.R., Instituto Interamericano de Derechos Humanos, 1987.

TABLA DE CONTENIDO

I. LAS RIQUEZAS NATURALES Y SU TRANSFORMACIÓN EN BIENES: EL PAPEL DE LAS PERSONAS.....	2
II. EL PROCESO DE TRABAJO Y SUS ELEMENTOS.....	2
III ¿COMO SE PROTEGE EN NUESTRO PAIS EL DERECHO AL EMPLEO?.....	6
IV. EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.....	8
4.1. Tipos de contratos individuales de trabajo.....	10
4.2. Extinción del contrato individual de trabajo.....	12
4.2.1 El Preaviso.....	14
4.2.2. Sobre la cesantía.....	16
4.2.3. El Aguinaldo.....	20
4.2.4 Las Vacaciones.....	22
4.3. La Jornada De Trabajo.....	23
4.4. El Salario.....	28
4.4.1 ¿Qué es el Salario?	28
4.4.2. Salario Mínimo	28
4.4.3. Igualdad Salarial.....	29
V. SALUD LABORAL.....	29
5.1. ¿Qué es un Riesgo de Trabajo?	30
VI. DESPIDO, AMONESTACIÓN, RECLAMO ADMINISTRATIVO.....	33
6.1. El Despido.....	33
6.2. La Amonestación.....	41
6.3. Reclamos Administrativo.....	43
6.4. Procedimiento Administrativo.....	44
VII. PROCEDIMIENTO DE SANCION Y DESPIDO EN EL CODIGO MUNICIPAL.....	47
VIII. ASPECTOS GENERALES DEL DERECHO DE ORGANIZACIÓN.....	49
1. ¿Para qué nos organizamos, cuál es el objetivo de que dos o más personas se agrupen en una organización?	49
2. Diferentes formas de organización en nuestro país.....	50

3. Elementos fundamentales de las diferentes formas organizativas.....	50
4. Características De Las Organizaciones.....	52
5. ¿Qué es un Sindicato y cuáles son sus Objetivos.....	55
<hr/>	
VIII. LAS CONVENCIONES COLECTIVAS.....	56
8.1. El Contenido de la Convención Colectiva.....	61
<hr/>	
BIBLIOGRAFÍA.....	63
<hr/>	