

UNIVERSIDAD TÉCNICA NACIONAL
SEDE DEL PACÍFICO

**Impacto generado por la Reforma Procesal Laboral Ley N° 9343,
en la empresa Fertica S.A, durante el II semestre del 2017 y I
bimestre del 2018, ubicada en el distrito de Chacarita, Cantón
Central de la Provincia de Puntarenas**

**Trabajo Final de Graduación para optar por el grado de
Licenciatura en Contaduría Pública**

Discentes:

6-0414-0052 Briceño Naranjo Breisy

6-0413-0478 Ortiz Monterrey Taralin

Puntarenas, setiembre 2018

ACTA DE APROBACIÓN

En la ciudad de Puntarenas, a los 13 días del mes de setiembre del año 2018 al ser las 20:28 Horas, estando presentes en el Campus Juan Rafael Mora Porras de la Sede del Pacífico de la Universidad Técnica Nacional, las siguientes personas:

Profesor Tutor: Grettel Morales Hernández,
Profesor Lector: Álvaro González Alvarado
Representante del Área de Investigación: Marco Castro Mendoza
Presidente del Tribunal Examinador, Tamy Soto González

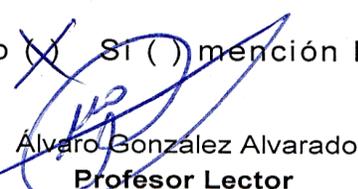
En su condición de miembros del Tribunal Evaluador, para evaluar la tesis y optar por el grado de **Licenciatura en Contaduría Pública**, de la estudiante **Breisy Yaritza Briceño Naranjo**, cédula de identidad 604140052.

Reunido el Tribunal Evaluador la aspirante procedió a defender su tesis "Impacto generado por la Reforma Procesal Laboral Ley N° 9343, en la empresa Fertica S.A, durante el II semestre del 2017 y I bimestre del 2018, ubicada en el distrito de Chacarita, Cantón Central de la Provincia de Puntarenas"

Concluida la defensa de la tesis, el Tribunal Evaluador consideró que de conformidad con la normativa en la materia, la estudiante obtuvo una calificación de 87,5, cumpliendo con las exigencias requeridas para la aprobación de la tesis y le es conferido el grado de **Licenciada en Contaduría Pública**.

No Sí mención honorífica


Grettel Morales Hernández
Profesora Tutora


Álvaro González Alvarado
Profesor Lector


Marco Castro Mendoza
Representante Área Investigación


MBA. Tamy Soto González
Presidente del Tribunal Examinador

Estudiante:

Breisy Yaritza Briceño Naranjo 



ACTA DE APROBACIÓN

En la ciudad de Puntarenas, a los 13 días del mes de setiembre del año 2018 al ser las 20:28 Horas, estando presentes en el Campus Juan Rafael Mora Porras de la Sede del Pacífico de la Universidad Técnica Nacional, las siguientes personas:

Profesor Tutor: Grettel Morales Hernández,

Profesor Lector: Álvaro González Alvarado

Representante del Área de Investigación: Marco Castro Mendoza

Presidente del Tribunal Examinador, Tamy Soto González

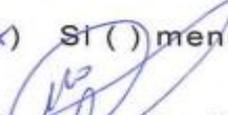
En su condición de miembros del Tribunal Evaluador, para evaluar la tesis y optar por el grado de **Licenciatura en Contaduría Pública**, de la estudiante **Taralin Scarlett Ortiz Monterrey**, cédula de identidad 604130478.

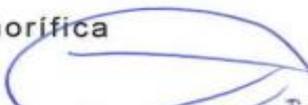
Reunido el Tribunal Evaluador la aspirante procedió a defender su tesis "**Impacto generado por la Reforma Procesal Laboral Ley N° 9343, en la empresa Fertica, S.A, durante el II semestre del 2017 y I bimestre del 2018, ubicada en el distrito de Chacarita, Cantón Central de la Provincia de Puntarenas**"

Concluida la defensa de la tesis, el Tribunal Evaluador consideró que de conformidad con la normativa en la materia, la estudiante obtuvo una calificación de 87,5, cumpliendo con las exigencias requeridas para la aprobación de la tesis y le es conferido el grado de **Licenciada en Contaduría Pública**.


Grettel Morales Hernández
Profesora Tutora

No () Sí () mención honorífica


Álvaro González Alvarado
Profesor Lector


Marco Castro Mendoza
Representante Área Investigación


MBA. Tamy Soto González
Presidente del Tribunal Examinador

Estudiante:

Taralin Scarlett Ortiz Monterrey Tara Ortiz Monterrey



Puntarenas, 27 de agosto del 2018

Aprobación del Profesor Tutor

La suscrita Master Grettel Morales Hernández, cédula 602820287, en calidad de profesora tutora, hago constar que he leído y revisado el contenido del Trabajo Final de Graduación para optar por el grado de Licenciatura en Contaduría Pública, titulado:

“Impacto generado por la Reforma Procesal Laboral Ley N° 9343, en la empresa Fertica S.A, durante el II semestre del 2017 y I bimestre del 2018, ubicada en el distrito de Chacarita, Cantón Central de la Provincia de Puntarenas”

Por lo anterior, autorizo a las postulantes Breisy Yaritza Briceño Naranjo, cédula 604140052 y Taralin Scarlett Ortiz Monterrey, cédula 604130478, a presentarlo como requisito de graduación de la Universidad Técnica Nacional.

Atentamente,



MBA. Grettel Morales Hernández.

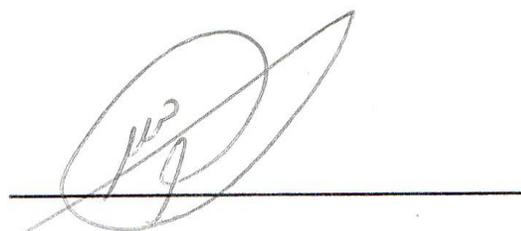
Cédula: 602820287.

Profesora Tutora.

Puntarenas, 5 de setiembre del 2018

El suscrito, Álvaro González Alvarado, en calidad del profesor lector, hago constar que he leído y revisado el contenido del proyecto de graduación para optar por el grado de Licenciatura en Contaduría Pública, titulado: **“Impacto generado por la Reforma Procesal Laboral Ley N° 9343, en la empresa Fertica S.A, durante el II semestre del 2017 y I bimestre del 2018, ubicada en el distrito de Chacarita, Cantón Central de la Provincia de Puntarenas”**, presentado por las estudiantes Breisy Briceño Naranjo cédula 604140052 y Taralin Ortiz Monterrey cédula 604130478.

Por lo anterior, autorizo a los postulantes, para que la presenten como requisito de graduación de la Universidad Técnica Nacional.

A handwritten signature in black ink, consisting of stylized initials and a surname, is written over a solid horizontal line.

Lic. Álvaro González Alvarado

Profesor Lector

Constancia de revisión filológica

Heredia, 6 de setiembre de 2018

Señores:
Universidad Técnica Nacional
Sede del Pacífico

Estimados señores:

Se han revisado y corregido errores gramaticales, de puntuación, ortográficos y de estilo, que se manifiestan en el documento escrito de un proyecto de graduación. Se ha verificado que estos fueron corregidos por el autor.

Título del proyecto: *Impacto generado por la Reforma Procesal Laboral Ley N° 9343, en la empresa Fertica S.A, durante el II semestre del 2017 y I bimestre del 2018, ubicada en el distrito de Chacarita, Cantón Central de la Provincia de Puntarenas*

Discentes: 6-0414-0052 Briceño Naranjo Breisy

6-0413-0478 Ortiz Monterrey Taralin

Título académico por el que se opta: Licenciatura en Contaduría Pública

Este Trabajo Final de Graduación cumple con los requisitos formales exigidos por la Universidad.

Atentamente,



Bachiller Sandra María Aguilar Molina

Cédula. 401350928

Carné de Colegio de Licenciados y Profesores en Letras, Filosofía, Ciencias y Arte
9605

Asociación Costarricense de Filólogos # 246

Correo: sandraaguilar2009@gmail.com

Teléfonos: 22380346/ 70674854



FERTICA, S.A.
Planta Puntarenas, 900 mtrs Oeste y 500 mtrs Norte
De la entrada al Hospital Monseñor Sanabria
Tel (506) 2663-3017 fax (506) 2663-0889
www.fertica.com

Señores
Dirección de Carrera de Contabilidad y Finanzas
Universidad Técnica Nacional, Sede Pacifico
Presente.

Por medio de la presente, me dirijo a ustedes con el fin de saludarlos muy cordialmente en nombre de mi representada Fertica, Sociedad Anónima.

En esta ocasión, es un gusto poder informar la aprobación para poder desarrollar el proyecto "IMPACTO GENERADO POR LA REFORMA PROCESAL LABORAL LEY N° 9343, EN LA EMPRESA FERTICA, S.A. DURANTE EL II SEMESTRE DEL 2017 Y I BIMESTRE DEL 2018 UBICADA EN EL DISTRITO DE CHACARITA, CANTON CENTRAL DE LA PROVINCIA DE PUNTARENAS" de las estudiantes Briceño Naranjo Breisy, cédula 604140052 y Ortiz Monterrey Taralin, cédula 604130478, para quienes se otorga la autorización de poder desarrollar la investigación dentro la empresa con la debida confidencialidad de la información.

Agradeciendo la atención a la presente, me despido y firmo a los veintinueve días del mes de mayo de dos mil dieciocho.

Atentamente,


Lic. Héctor Morales García
Contador General
Fertica, S.A.



DEDICATORIA

A Dios

Por permitirme haber llegado a esta etapa de mi vida, por fortalecer mi corazón e iluminar mi mente y por haber puesto, en mi camino, a aquellas personas, que han sido mi soporte y compañía durante todo el periodo de estudio.

A mi familia

Por estar siempre conmigo en todo momento, a mi madre bella, que amo con todo mi corazón, este logro es tuyo. A mi hermano Axel, para que veas, en mí, un ejemplo de seguir adelante a pesar de todo. A mis abuelos, tíos y primos, por sus buenos deseos.

A mi novio

Por su amor incondicional, por ser mi soporte en todo este proceso, desde el inicio de la carrera hasta el día de hoy, por demostrarme la gran fe que tiene en mí.

A mi amiga

Por tu comprensión en el proceso, por estar conmigo en toda esta etapa desde el primer día hasta el final, por todo el apoyo y cariño, juntas hasta el final, amiga.

Breisy Briceño Naranjo

DEDICATORIA

A Dios

Por ser mi inspirador, y darme la fuerza necesaria para continuar en este proceso de obtener uno de mis anhelos más deseados.

A mi familia

Mis motores de vida, mis padres, hermanos y a Jhosy, mil gracias por su infinito amor, trabajo y sacrificio en todos estos años, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy. A mi querido Jhosy que, con su apoyo, amor, paciencia y consejos, alcanzo, de mejor manera, el logro de mis metas.

A mi segunda familia, Francisco

Un gran padre y amigo a quien estimo tanto, por esta razón dedico todo mi esfuerzo a esta gran persona, por su apoyo incondicional, por facilitarme los caminos para seguir, sin pedir nada a cambio y sin dudar de mi capacidad.

A mi amiga

Breisy Briceño, mi querida amiga y compañera de mi carrera profesional, a quien, desde el primer momento en que nos conocimos, me brindó su amistad, su bondad, y fue de gran apoyo en todo momento, el logro es de las dos. "Siempre juntas".

Taralin Ortiz Monterrey.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por haberme protegido durante todo mi camino y darme fuerzas para superar cada obstáculo y dificultad a lo largo de toda mi vida.

A mi madre, que con su amor me ha demostrado ser un ejemplo de mujer, que da todo por sus hijos, me ha enseñado a no desfallecer ni rendirme nunca.

A mi novio, por acompañarme durante todo este arduo camino y compartir conmigo alegrías.

A mi amiga, Tara, por haber logrado nuestro gran objetivo con mucha perseverancia, por demostrarme que podemos ser grandes amigas y compañeras de trabajo a la vez.

A la Msc. Grettel Morales, tutora de la tesis, por su valiosa guía y asesoramiento en la realización de la misma.

Gracias a todas las personas que ayudaron, de forma directa e indirecta, en la realización de este proyecto.

Breisy Briceño Naranjo

AGRADECIMIENTOS

Agradezco infinitamente a mi Dios, por ser mi guía y acompañarme en el transcurso de mi vida, brindándome paciencia y sabiduría para culminar con éxito todas las metas que me he propuesto.

A mi familia, padres, hermanos, a mis queridos Francisco y Jhosy, les agradezco por ser pilares fundamentales en mi vida y haberme apoyado incondicionalmente, pese a las adversidades presentadas a lo largo de este camino.

A mi amiga Breisy Briceño, no me alcanzan las palabras para externar mi agradecimiento hacia mi compañera y confidente, por trabajar juntas en este reto tan significativo en nuestras vidas, mil gracias.

Agradezco a mi tutora de tesis Msc. Grettel Morales Hernández, quien, con su experiencia, conocimiento y motivación me orientó en la investigación, impulsándome siempre al éxito.

Finalmente, a todas las personas que, de una u otra forma, me han apoyado y han hecho que el trabajo se realice con mucho éxito, bendiciones.

Taralin Ortiz Monterrey.

TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	i
DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
AGRADECIMIENTOS	iv
TABLA DE ABREVIATURAS	ix
INTRODUCCIÓN	1
CAPÍTULO	
MARCO CONCEPTUAL	
1.1 Justificación e importancia del tema de investigación.....	6
1.2 Formulación y planteamiento del problema de investigación	7
1.3 Objetivos de la Investigación	8
1.3.1 Objetivo General.....	8
1.3.2 Objetivos Específicos.....	8
1.4 Selección y delimitación del tema	9
1.4.1 Selección del tema.....	9
1.4.2 Delimitación del tema.....	9
1.5 Formulación de la hipótesis	10
1.6 Alcance y limitaciones del tema de investigación.....	10
1.6.1 Alcance.....	10
1.6.2 Limitaciones.....	11
CAPÍTULO II	
MARCO CONTEXTUAL	
2.1 Antecedentes históricos de Fertica S.A.	13
2.2 Situación actual.....	16
2.3 Referente institucional.....	17
2.3.1 Ubicación de la Empresa.....	17
2.3.2 Misión de la Empresa.....	17
2.3.3 Visión de la Empresa.....	18
2.3.4 Valores de la Empresa.....	18

2.3.5 Servicios que ofrece Fertica S.A.....	19
---	----

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO

3.1 Derecho	21
3.1.1 Fuentes del Derecho.....	22
3.1.2 Clasificación de Derecho.	24
3.2 Legislación Laboral	26
3.3 Código de Trabajo.....	26
3.4 Antecedentes de la Ley de Reforma Procesal Laboral	32
3.5 Reforma Procesal Laboral Ley N.º 9343	34
3.5.1 Derecho Laboral Individual.	35
3.5.2 Derecho Laboral Colectivo.....	45
3.5.3 Derecho Procesal Laboral.	58

CAPÍTULO IV

MARCO METODOLÓGICO

4.1 Investigación	65
4.1.1 Tipo de investigación.	66
4.1.2 Enfoque de la investigación.	67
4.2 Fuentes de información.....	69
4.2.1 Fuentes primarias.	69
4.2.2 Sujetos de información.	69
4.2.3 Fuentes secundarias.....	70
4.2.4 Muestra.....	70
4.3 Variables	72
4.3.1 Reforma Procesal Laboral.	73
4.3.2 Mercado laboral.	73
4.3.3 Impacto.	74
4.3.4 Estrategias.	74
4.4 Técnicas de investigación	75
4.4.1 Técnica de la entrevista.	75
4.4.2 Técnica de cuestionario.....	76

CAPÍTULO V**ANÁLISIS DE RESULTADOS**

5.1 Análisis e interpretación de los cuestionarios	78
5.2 Análisis e interpretación de las entrevistas	88

CAPÍTULO VI**CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

6.1 Conclusiones.....	98
6.2 Recomendaciones	100

BIBLIOGRAFÍA

Referencias Documentales	104
Referencias Vía Páginas Web	104

ANEXOS

Anexo #1. Matriz de Congruencia	107
Anexo #2. Matriz de Operacionalización de Variables	114
Anexo #3. Organigrama de Fertica S.A	116
Anexo #4. Cuestionario.....	117
Anexo #5. Entrevista	119
Anexo #6. Carta De Autorización	121

ÍNDICE DE TABLA DE GRÁFICOS

Gráfico N° 1: Capacitación con relación a la Reforma Procesal Laboral.....	78
Gráfico N° 2: Impacto en la Empresa	80
Gráfico N° 3: Proceso de Reclutamiento y Selección del Personal.....	81
Gráfico N° 4: Despidos.....	82
Gráfico N° 5: Demandas laborales	83
Gráfico N° 6: Mercado laboral	84
Gráfico N° 7: Relaciones laborales.....	85
Gráfico N° 8: Aplicación y utilidad de la Ley N° 9343	87

ÍNDICE DE TABLA DE CUADROS

Cuadro N° 1: Conocimiento con respecto a la RPL.....	88
Cuadro N° 2: Aprobación de la Reforma Procesal Laboral	89
Cuadro N° 3: Aplicación de la Ley N° 9343 en la empresa	90
Cuadro N° 4: Impacto generado por la RPL en los procedimientos internos	91
Cuadro N° 5: Implementación de la RPL.....	92
Cuadro N° 6: Cumplimiento de Ley N° 9343 en la empresa	93
Cuadro N° 7: Situación del mercado laboral de la empresa.....	94
Cuadro N° 8: Estrategias implementadas por la empresa.....	95
Cuadro N° 9: Estrategias para contrarrestar el impacto de la RPL	96

TABLA DE ABREVIATURAS

Abreviaturas	Significado
CT	Código de Trabajo
RPL	Reforma Procesal Laboral
OIT	Organización Internacional del Trabajo
RR.HH.	Recursos Humanos
MTSS	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

INTRODUCCIÓN

Actualmente, la crisis mundial está removiendo las estructuras sociales y jurídicas existentes, la ascendente carrera hacia la globalización ha causado importantes desajustes laborales.

Durante los últimos años, se han observado, en diversos países, graves conflictos a nivel laboral y social, en efecto, surgen a partir de despidos injustificados de trabajadores, jornadas continuas con salarios mínimos, discriminación en el clima organizacional, aparición de trabajos informales. Los hechos descritos, anteriormente, dan lugar a la inexistencia de leyes, que permitan garantizar que toda persona tiene el derecho y el deber a un trabajo, que le provea una existencia digna y una relación laboral estable.

En Costa Rica, a diferencia de otros países, el derecho al trabajo no ha sido motivo de conflicto para buscar la estabilidad obrero patronal; sin embargo, no se ha dejado de luchar para lograr la protección del trabajador. Como resultado de diversos esfuerzos por poseer un marco jurídico favorable, se firma la Reforma Procesal Laboral Ley N° 9343, con el propósito de actualizar la legislación laboral costarricense y plantear una nueva ideología con respecto a la seguridad jurídica del patrono y a derechos inespecíficos del empleado, asimismo, brindar protección y justicia pronta a través de diferentes mecanismos legales.

Con la entrada en vigor de la Reforma Procesal Laboral (RPL), cobra fuerza la implementación de la ley en todas las empresas. Desde el año 1943, el Código de Trabajo de Costa Rica no sufría una modificación tan significativa; este estatuto afecta 348 artículos de un total de 624 artículos del Código de Trabajo, agregando 89 artículos, quedando con 713 artículos (Mario A. Rodríguez Obando, 2011).

Sin embargo, la RPL representa un aumento sustancial en costos para las empresas del territorio nacional, que no cumplan a cabalidad lo establecido por la ley, traduciéndolo en un impacto, sea de carácter positivo o negativo. La reforma exige, a los patronos, mejorar sus prácticas laborales con relación a la seguridad social de los empleados.

El trabajo de investigación tiene como finalidad determinar el impacto generado por la Reforma Procesal Laboral Ley N° 9343, en la empresa Fertica S.A, durante el II semestre del 2017 y I bimestre del 2018, ubicada en el distrito de Chacarita, Cantón Central de la Provincia de Puntarenas.

La investigación se divide en seis capítulos, su descripción se presenta a continuación.

Capítulo I. Marco conceptual: fundamenta la justificación del tema; es decir, expone la razón del estudio, comprende el planteamiento del problema, que surge del interés de determinar el impacto generado por la Reforma Procesal Laboral en empresas privadas del cantón puntarenense. Igualmente, presenta objetivos, hipótesis, alcance y limitaciones de la investigación.

Capítulo II. Marco contextual: incluye antecedentes históricos de la empresa Fertica S.A. y la situación actual de la misma. Por otra parte, presenta el referente institucional, que comprende la ubicación, misión, visión, valores y productos que ofrece la entidad en estudio.

Capítulo III. Marco teórico: contempla fundamentos legales de los reglamentos, que rigen la obligatoriedad de la aplicación de la Ley N° 9343. Detalla la base teórica de las variables del impacto generado por la Reforma Procesal Laboral Ley N°9343. Asimismo, se definen y determinan las causas de la aplicación de la nueva reforma.

Capítulo IV. Marco metodológico: explica el tipo de investigación, que se realiza, describe el enfoque, que le da orientación al estudio, presenta los instrumentos y técnicas de recolección de datos. Asimismo, se definen las variables para ser analizadas posteriormente.

Capítulo V. Análisis de resultados: presenta un análisis de resultados de la información obtenida, a través de los instrumentos y técnicas de recolección de datos, que da origen a una estimación de la realidad actual, y vive la empresa con la aplicación de la nueva Reforma Procesal Laboral.

Capítulo VI. Conclusiones y recomendaciones: en este capítulo, se formula un criterio propio, resultado de los objetivos planteados al principio del estudio, amparado con los análisis obtenidos, se revelan los hechos y se sugieren algunas pautas a seguir, con la finalidad de lograr contrarrestar el impacto generado por la aplicación de la nueva Ley N° 9343.

Capítulo I

Marco Conceptual

CAPÍTULO I

MARCO CONCEPTUAL

1.1 Justificación e importancia del tema de investigación

Históricamente, el término de “justicia laboral” se fundamenta en el campo del derecho. Toda relación obrero patronal y los diferentes procesos, que deriven actividades y responsabilidades de trabajo, tienen que ser resueltos por medio de las leyes vigentes de un determinado país.

En la actualidad, la relación entre patrono y obrero costarricense se ha visto afectada; es decir, por diversas razones, el empleador desarrolla conductas inapropiadas al asumir su autoridad, asimismo, durante el vínculo laboral, se dan sucesos discriminatorios en contra de los empleados, causando desviaciones en el desempeño del trabajador. Actos de discriminación, que se suscitan, por ejemplo, cuando un empleado pertenece a un sindicato, por estado de embarazo, preferencias sexuales, discapacidad, despidos injustificados, por prejuicios.

Ante las diferentes situaciones discriminatorias, es preciso que exista una constitucionalización en torno a los derechos del trabajador; los esfuerzos legales por equilibrar la relación obrero patronal y evitar situaciones de distinción han dado un avance significativo en la legislación costarricense con la firma de la Reforma Procesal Laboral (Ley N° 9343); su objetivo principal es buscar un equilibrio de intereses.

En efecto, la aprobación de la nueva ley estima que, en los mercados de trabajo costarricenses, repercute un impacto económico mayor a años anteriores. Por esta razón, la investigación se centra en determinar el impacto generado por la Reforma Procesal Laboral Ley N° 9343.

Los resultados, que se obtengan de la investigación, dan a conocer diferentes estrategias, que pueden ser de utilidad para la empresa Fertica S.A, ubicada en el distrito de Chacarita de la Provincia de Puntarenas para contrarrestar el impacto, que genera la nueva ley; de esta manera, la entidad conseguirá realizar sus gestiones diarias de manera objetiva.

1.2 Formulación y planteamiento del problema de investigación

- ¿Cuál es el impacto que genera la Reforma Procesal Laboral Ley N° 9343, en la empresa Fertica S.A., durante el II semestre del 2017 y I bimestre del 2018, ubicada en el distrito de Chacarita, Cantón Central de la Provincia de Puntarenas?

1.3 Objetivos de la Investigación

1.3.1 Objetivo General.

Determinar el impacto generado por la Reforma Procesal Laboral Ley N° 9343, en la empresa Fertica S.A, durante el II semestre del 2017 y I bimestre del 2018, ubicada en el distrito de Chacarita, Cantón Central de la Provincia de Puntarenas.

1.3.2 Objetivos Específicos.

- Describir la Reforma Procesal Laboral Ley N°9343 y sus implicaciones en el mercado laboral.
- Identificar el impacto generado por la Reforma Procesal Laboral Ley N° 9343, en la empresa Fertica S.A, ubicada en el distrito de Chacarita, Cantón Central de Puntarenas.
- Conocer las estrategias aplicadas en la empresa Fertica S.A, ubicada en el distrito de Chacarita, Cantón Central de Puntarenas, para contrarrestar el impacto generado por la Reforma Procesal Laboral Ley N° 9343.

1.4 Selección y delimitación del tema

1.4.1 Selección del tema.

La investigación se configura como una de las más importantes decisiones para lograr la meta establecida, por esta razón se opta por el tema de impacto generado por la Reforma Procesal Laboral Ley N° 9343 en empresas privadas. Al considerar fundamental el equilibrio de derechos y obligaciones obrero- patronales, se pretende determinar si el cumplimiento de esta Ley ocasiona un impacto positivo o negativo a la entidad en la que se realiza el estudio.

1.4.2 Delimitación del tema.

Este estudio se enfoca, en general, en la Reforma Procesal Laboral, desde el punto de vista de cambios o modificaciones insertadas en la legislación laboral de Costa Rica, considerando la importancia social y su efecto en las relaciones laborales que, a diario, se realizan entre empleador- trabajador.

La investigación se limita a determinar el impacto generado por la Reforma Procesal Laboral Ley N° 9343, en la empresa Fertica S.A, durante el II semestre del 2017 y I bimestre del 2018, ubicada en el distrito de Chacarita, Cantón Central de la Provincia de Puntarenas.

1.5 Formulación de la hipótesis

Existe un impacto económico directo con la aplicación de la Reforma Procesal Laboral Ley N° 9343 en la empresa Fertica S.A, ubicada en el distrito de Chacarita, Cantón Central de la Provincia de Puntarenas.

1.6 Alcance y limitaciones del tema de investigación

1.6.1 Alcance.

La investigación estudia el impacto generado por la Reforma Procesal Laboral (RPL) Ley N° 9343 en la empresa Fertica S.A. El estudio servirá para que se conozcan los principales cambios realizados en el Código de Trabajo, el efecto que genera la reforma al omitir su aplicación, las estrategias, que implementa la empresa para enfrentar los cambios originados por la RPL. En efecto, favorecerá como guía útil a esta y otras instituciones.

En efecto, la trascendencia de este estudio radica en concienciar, a los encargados administrativos de Fertica S.A, respecto a la importancia de conocer la Reforma Procesal Laboral y de la información, que se requiere para cumplir con lo establecido por la Ley N° 9343, permitiendo, a la entidad, adquirir un compromiso sólido con sus trabajadores, aplicando la normativa vigente con relación a derechos y obligaciones laborales, que favorezcan a cada una de las partes (patrono-obrero).

1.6.2 Limitaciones.

- Carencia de antecedentes sobre investigaciones de Reforma Procesal Laboral Ley N° 9343.

- Disponibilidad por parte de los empleados de la empresa en brindar información o disposición de tiempo por parte de ellos por sus ocupaciones laborales.

Capítulo II

Marco Contextual

CAPÍTULO II

MARCO CONTEXTUAL

2.1 Antecedentes históricos de Fertica S.A.

Esta empresa nace en 1961 y se mantiene por espacio de 20 años como parte de un conglomerado mayor, que se proyecta a nivel de toda la región centroamericana conocida como Fertica S.A. Esta industria surge como resultado de la unión del capital centroamericano.

Diversos aspectos vienen a contribuir a que, tanto Fertica S.A, como otras empresas, se establezcan en Centroamérica y, en forma particular, en Costa Rica, a mediados del Siglo XX. En el caso de la producción de fertilizantes, es, especialmente, influyente el acelerado crecimiento de la población mundial, que caracteriza el decenio de 1950. La revolución demográfica presionada por un replanteamiento de las respuestas que el mundo debe de dar a la pobreza y al hambre.

La creación de una industria de fertilizantes en Costa Rica coincide también con una reformulación del papel estatal y del ámbito productivo en general. En Costa Rica, a partir de las primeras negociaciones entre personeros de Fertilizantes de Centro América S.A y del gobierno, se determina que la nueva empresa se acogerá a los beneficios otorgados por la Ley de Protección y de Desarrollo Industrial del 9 de septiembre de 1959.

La inauguración de la planta costarricense se realiza el día 6 de diciembre de 1963. El decenio de los setenta constituye un periodo crucial en la historia de esta corporación. Por una parte, Fertica S.A obtiene en estos años, sus más grandes logros en lo que a desarrollo infraestructural se refiere, así como un acentuado incremento y una diversificación de la producción y las ventas.

La compra de Fertica por parte del Estado costarricense crea un largo y acalorado debate, en el cual se discuten las dimensiones del Estado en la producción nacional. En esta polémica, juega un papel de primer orden la Corporación Costarricense de Desarrollo S.A (Codesa). Ya desde la Administración Oduber, algunos consideran oportuna la venta de algunas subsidiarias de Codesa; sin embargo, esta situación no pasa más allá de ser una preocupación. Bajo la Administración Carazo (1978-1982), algunos miembros del Consejo de Administración de la corporación estatal estudian esta posibilidad nuevamente, e incluso sostienen conversaciones con compradores potenciales. En la misma Administración Carazo, se finiquita la compra del 90% restante de las acciones de Fertilizantes de Centro América (Costa Rica) S.A por parte del Estado costarricense a través de Codesa. El otro 10% había sido adquirido previamente por Recope.

La Administración Carazo justifica la compra de esta empresa, en la amenaza del Gobierno Mexicano de cerrarla, provocando, con ello, la eliminación de una importante productora industrial, de amplio valor

estratégico para la economía nacional y de una notable fuente de empleo.

En el mes de junio de 1986, la Administración Arias dispone, a través de un acuerdo del Consejo de Gobierno, fijar un plazo para la venta del 40% de las acciones de Fertilizantes de Centro América (Costa Rica) S.A. Esto fija como límite el mes de setiembre de 1987 y se dispone que, en caso de no lograrse llevar a cabo la negociación en forma mediata, la administración de la empresa quede en manos de un grupo privado de reconocida capacidad, que garantice la eficiencia y productividad de la industria.

En 1985, Don Oscar Henríquez Portillo, actual Presidente de Grupo Fertica, toma el desafío de reabrir la empresa en El Salvador, siendo el primer reto de la nueva administración modernizar el Complejo de Acajutla y diversificar la oferta de productos. En 2001, superadas todas las metas para El Salvador, se inicia el proceso de regionalización, el cual avanza con la constitución de empresas en Honduras y en Guatemala, adquiriéndose, en 2005, los activos fijos, patentes y marcas de Fertica Costa Rica. Con ello, Grupo Fertica recupera el Complejo de Puntarenas y la atención directa a los mercados de Nicaragua, Panamá y República Dominicana.

Hoy en día, dichas plantas se consideran como el primer complejo industrial multinacional en el Istmo Centroamericano (Fertica S.A, 2005-2008).

2.2 Situación actual

A través de alianzas estratégicas, especialmente en Guatemala, El Salvador y Honduras, la empresa Fertica S.A. ofrece un servicio especializado en el campo de manejo integrado de plagas y enfermedades, el cual tiene como objetivo mantener bajo control los daños potenciales al cultivo.

Muy frecuente es la visita a plantaciones, en las que se pueden observar diferentes aspectos técnicos, que constituyen las buenas prácticas de manejo del cultivo, las cuales resultan en efectivas aplicaciones de los productos.

Con base en los análisis de suelos y foliares, se elaboran programas de fertilización para los principales cultivos del área centroamericana. Cuidadosos estudios del suelo e interpretación de resultados permiten sugerir, a los clientes, fórmulas especializadas para obtener óptimos rendimientos. Incluye también recomendaciones específicas para fertilización foliar.

A solicitud de clientes, se ofrecen capacitaciones y charlas integrales sobre nutrición vegetal, y aspectos importantes del manejo del cultivo. Las actividades están orientadas a que los técnicos y productores adquieran conocimientos básicos y avanzados sobre tecnologías, que les permitan maximizar la productividad de campo.

A través de los laboratorios experimentados en Planta Fertica en Puntarenas (Costa Rica) y Acajutla (El Salvador), y con los recientemente adquiridos equipos espectrofotómetro de emisión atómica de plasma de Agilent Technologies, la empresa brinda servicio de análisis de suelos a los clientes. Se asesora en instrucciones para muestreo, una fase importante para obtener resultados representativos. Se realizan análisis básicos y especializados como una herramienta para tecnificar la fertilización de los cultivos (Fertica S.A, 2015).

2.3 Referente institucional

2.3.1 Ubicación de la Empresa.

El Complejo Industrial Fertica S.A. se encuentra ubicado en la provincia de Puntarenas, 600 metros oeste y 500 norte de la entrada principal del Hospital Monseñor Sanabria, en el Distrito de Chacarita.

2.3.2 Misión de la Empresa.

Somos un Grupo Centroamericano de empresas, que produce y comercializa fertilizantes sintetizados, productos industriales y fitosanitarios con altos estándares de calidad, desarrollando soluciones y tecnología a sus clientes a través de un servicio técnico, personalizado,

con integridad y compromiso, para así asegurar nuestro éxito sostenido (Fertica S.A, 2005-2008).

2.3.3 Visión de la Empresa.

“Ser una institución multinacional enfocada al cliente, comprometida con el medio ambiente y creadora de valor para sus accionistas, sus colaboradores y la sociedad” (Fertica S.A, 2005-2008).

2.3.4 Valores de la Empresa.

- **Integridad**

“Es el valor central sobre el cual deben girar todos los demás valores y competencias organizacionales de Fertica. La comprendemos como obrar con rectitud y probidad en toda circunstancia” (Fertica S.A, 2005-2008).

- **Compromiso**

“Adoptar como propios los objetivos de la Compañía” (Fertica S.A, 2005-2008).

- **Disciplina**

“La actuación ordenada, consistente y perseverante para conseguir los objetivos bajo el marco normativo, reglamentario y procedimental” (Fertica S.A, 2005-2008).

- **Responsabilidad**

“El cumplimiento en el trabajo cotidiano con las tareas encomendadas, y los acuerdos y compromisos adquiridos” (Fertica S.A, 2005-2008).

2.3.5 Servicios que ofrece Fertica S.A.

En el Complejo Industrial Puntarenas, los productos están elaborados mediante el proceso TVA y bajo un control estricto de calidad apegado a normas internacionales con el fin producir fertilizantes, que proporcionen una nutrición balanceada de macroelementos (Nitrógeno, Fósforo, Potasio y Magnesio) y microelementos (Boro y Zinc) de acuerdo con los requerimientos específicos para cada cultivo.

Asimismo, el proceso TVA permite que las fórmulas químicas adicionen a los cultivos, y sin costo adicional para el cliente, los macroelementos secundarios Calcio y Azufre para, así, obtener máximos rendimientos: el Calcio actúa como regulador de crecimiento de la planta y es responsable de la constitución de los tejidos; el Azufre ayuda a la metabolización del Nitrógeno y del Fósforo, e interviene en la formación de clorofila.

Finalmente, las fórmulas se elaboran con un pH dentro de un rango neutro. Esto evita la acidificación del suelo, y, por tanto, el producto contribuye a absorber los nutrientes, que se incorporan al suelo (Fertica S.A, 2018).

Capítulo III

Marco Teórico

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO

3.1 Derecho

El derecho es el conjunto de reglamentaciones, leyes y resoluciones, enmarcadas en un sistema de instituciones, principios y normas, que regulan la conducta humana dentro de una sociedad, con el objetivo de alcanzar el bien común, la seguridad y la justicia (Equipo de Redacción de Concepto, 2018).

La existencia de una normativa legal, en un país determinado, crea un soporte jurídico sólido para la ciudadanía, sirviendo como base para la resolución de conflictos en un tribunal o juzgado. Toda ley decretada por órganos del Estado debe ser cumplida obligatoriamente por la sociedad desde el momento de su emisión.

Al considerar el derecho como un conjunto de normas jurídicas creadas por el Estado para la conservación del orden social, es importante destacar que su objetivo principal es concretar valores como la justicia, la armonía y el bien común de la sociedad en general.

3.1.1 Fuentes del Derecho.

El sistema jurídico se deriva de fuentes procedentes del derecho, haciendo referencia a todas aquellas disposiciones o normas, que dan origen a obligaciones y a la facultad de exigir lo establecido por una la ley en favor de los individuos, que conforman una sociedad.

Cuando se habla de fuentes de Derecho, se refiere al proceso de creación de normas, de dónde surgen y cómo se manifiestan en la resolución de conflictos, las mismas se presentan a continuación.

3.1.1.1 Ley.

Esta fuente carece del consentimiento de las personas y es promulgada, dictada y sancionada por las autoridades públicas. Por medio de la ley, se intenta orientar a la actividad humana hacia el bien común. Esta es la fuente fundamental dentro del Derecho (Equipo de Redacción de Concepto, 2018).

La ley es considerada como la fuente esencial del Derecho, definida como una disposición que da origen a una norma jurídica establecida por órganos del Estado, con el propósito de regular las conductas humanas, ordenando y prohibiendo aquellas acciones relacionadas a la justicia.

3.1.1.2 Jurisprudencia.

“Esta fuente del derecho hace referencia a los fallos emitidos por los tribunales cuando los juicios son sometidos a su resolución y que, sin poseer obligatoriedad, se imponen” (Equipo de Redacción de Concepto, 2018).

Esta fuente va más allá de crear nuevas normas jurídicas, su objetivo principal es determinar el alcance de las disposiciones ya constituidas; una vez establecidas constituyen reglas, que deben ser aplicadas por el Tribunal, al emitir nuevas resoluciones. Es importante tener en cuenta que la efectividad de la jurisprudencia varía de acuerdo con la legislación de cada país.

3.1.1.3 Doctrina.

“Son las opiniones emanadas por estudiosos del Derecho. Si bien estas opiniones carecen de obligatoriedad, son citadas, constantemente, por los jueces, ya sea para fundamentar sentencias y leyes o bien, durante los fallos” (Equipo de Redacción de Concepto, 2018).

El término de Doctrina consiste en opiniones de personas expertos en temas de derecho con respecto a la regulación de una regla; sin embargo, estos dictámenes no establecen norma jurídica, es decir, carecen de obligatoriedad. En todo caso, es

importante destacar que podrían ser de utilidad para ayudar a las autoridades a interpretar objetivamente la ley.

3.1.1.4 Costumbre.

Es considerada como la más antigua de las fuentes del Derecho, haciendo referencia a la repetición constante de las conductas que la sociedad acepta como obligatoria.

“La repetición natural y de forma espontánea de conductas jurídicas, que adquiere fuerza de ley es otra fuente del Derecho” (Equipo de Redacción de Concepto, 2018).

3.1.2 Clasificación de Derecho.

El Derecho distingue entre el Derecho Público y el Derecho Privado. El primero, de manera simple, hace referencia a la estructura y organización estatal, y a las relaciones del Estado con los particulares; en este, las partes de la relación no están en plano de igualdad: una de ellas está subordinada al poder de la otra.

El ámbito del Derecho Público se encuentra integrado por las siguientes ramas: Derecho Administrativo, Derecho Constitucional, Derecho Penal, Derecho Procesal,

Derecho Laboral y Derecho Tributario. Por otra parte, el Derecho Privado comprende básicamente el Derecho Civil y el Derecho Comercial.

Actualmente, es común hablar de ramas del derecho basadas, no en una determinada categoría jurídica, sino en la realidad social de la que se requiere. En este caso, la necesidad de regular las relaciones entre patrono y trabajador recae sobre el Derecho Laboral, con el propósito de fundar una armonía fundamentada en la igualdad de condiciones.

3.1.2.1 Derecho Laboral.

El Derecho Laboral es el conjunto de normas jurídicas, que se establecen en la relación entre los trabajadores y los empleadores. Es una serie de preceptos de orden público y legal, que se basa en la premisa de asegurarle, a quien trabaja, un pleno desarrollo como persona, y una integración real a la sociedad, asegurando el cumplimiento de las obligaciones de ambas partes (Equipo de Redacción de Concepto, 2018).

La importancia del Derecho Laboral radica en establecer y organizar aquellas situaciones, que se susciten en el ámbito, con el fin de que la actividad en cuestión se desarrolle de manera segura y adecuada entre trabajador- empleador, velando por la existencia de un equilibrio de igualdad de condiciones en las partes involucradas.

3.2 Legislación Laboral

Según (Cecilia Bembibre, 2012), “la legislación laboral se define como un conjunto de leyes y normas, que tienen por objetivo regular las actividades laborales, ya sea respecto a los derechos del trabajador, como también a sus obligaciones y lo mismo para el empleador”.

La historia de legislación laboral se deriva del Derecho y surge a principios del siglo XX, como respuesta de la necesidad del trabajador por ser amparado bajo leyes que velen por su seguridad y mejoras en las condiciones de trabajo, proporcionando un marco legal, que contribuye a la estabilidad social y a reducir los conflictos laborales.

En la actualidad, la relación entre empleador- empleado se encuentra regulada por estatutos contenidos en un código de normas, con condiciones por cumplir y respetar por ambas partes. La correcta aplicación de esta normativa trata de impedir futuros conflictos laborales, que obstaculicen el funcionamiento de una empresa, que desee lograr relaciones laborales neutrales y eficientes que ayuden a facilitar la capacidad del equilibrio obrero- patronal.

3.3 Código de Trabajo

El Código de Trabajo es la ley costarricense, que rige sobre las relaciones laborales entre patronos y obreros. Forma parte de los

acuerdos impulsados por la alianza entre el gobierno de Rafael Ángel Calderón Guardia del Partido Republicano Nacional, el diputado Manuel Mora Valverde, líder del partido comunista Vanguardia Popular, y el Arzobispo de San José, Víctor Manuel Sanabria Martínez, y como parte de las Garantías Sociales (Fundación Wikimedia, 2018).

Dentro de las normas que se encuentran en el Código de Trabajo (CT), se consideran aquellas, que definen aspectos de suma importancia dentro de la relación laboral, por ejemplo, el establecimiento del salario, derecho, aguinaldo, vacaciones, permisos y licencias, seguros de vida y de enfermedades, libre asociación de trabajadores, contrato de trabajo, terminación de contrato, duración de la jornada laboral, incapacidades temporales y permanentes, trato a los discapacitados, días feriados, embarazos, cesantías.

Es importante destacar que Costa Rica, en comparación con otros países, es uno de los más consolidados en materia de Derecho Laboral. Según el Ministerio de Trabajo de Costa Rica, “el 13 de mayo de 1874 es la fecha en que se conoce el surgimiento de la primera organización de trabajadores: la Sociedad de Artesanos, inscrita por el sacerdote Francisco Calvo. A esta organización le siguen la Federación de Artesanos Nacionales y el Club de Obreros” (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2018).

Es interesante observar que Costa Rica cuenta, en la última década del siglo XIX, con una población de 243.000 habitantes y se encuentran, en el país, más de 6000 trabajadores extranjeros, europeos principalmente, quienes traen ideas reivindicativas para los trabajadores, tomadas de la efervescencia, que se vivía en las ciudades altamente industrializadas de sus países de procedencia. Una quinta parte de la población nacional sabe leer y escribir, entre ellos los emigrantes europeos.

La primera huelga, que se conoce en el país, se da en octubre de 1888, organizada por obreros italianos contratados para trabajar en la segunda fase de la construcción del Ferrocarril al Atlántico. Entre los motivos señalados por los dirigentes para ir a la huelga, está el atraso en el pago del salario y que muchos trabajadores morían por las condiciones de trabajo existentes.

La Iglesia Católica muestra preocupación por las condiciones de los trabajadores y emite el 5 de setiembre de 1893 la Carta Pastoral sobre el justo salario de los jornaleros y artesanos, y otros puntos de actualidad, que se relacionan con la situación de los destituidos de bienes de fortuna.

En 1934, en Costa Rica, estalla la huelga bananera y, con ella, se hacen notar las luchas sindicales, que giran en torno a los temas de otras latitudes, la jornada de ocho horas, el salario equitativo y muchos escenarios, que buscan justicia en las condiciones laborales.

Con la aparición de un partido comunista y la huelga bananera, se produce un cambio apreciable, los sindicatos empiezan a tener participación social, y, de hecho, llegan a aliarse, no solo a los comunistas, sino incluso al partido Republicano Calderonista. A pesar de la represión que se genera por dicha huelga, el resultado final es más positivo de lo que podía esperarse. Las actividades, que se dan el 01 de mayo, no solo ocurren en la capital, San José, sino en todas las regiones.

La actividad sindical, las alianzas políticas de ese entonces le permiten, al país, tener una legislación social importante, ya que se logra que el Congreso Constitucional apruebe el proyecto de Código de Trabajo, el 27 de agosto de 1943, complemento indispensable de la reforma constitucional. El proyecto es enviado al Congreso por el presidente de la República de Costa Rica en el mes de abril de 1943. El CT es aprobado en el tercer debate con 39 votos unánimes afirmativos de los 39 diputados presentes en el Congreso, empieza a regir a partir del 15 de setiembre de 1943.

No solo se trata de crear un Código de Trabajo, además se hace lo posible por tener una legislación de orden social trascendente, la participación decidida de los trabajadores a través de sus sindicatos, la unión que muestran, la participación del Partido en el Poder, al mando del Dr. Rafael Ángel Calderón Guardia, la del Partido Comunista, con el Lic. Manuel Mora, la de la Iglesia Católica, con Monseñor Rubén Sanabria en lo interno, la alianza internacional de las potencias de los

Estados Unidos de América y Rusia, las corrientes filosóficas imperantes en Europa, y la II Guerra Mundial son factores, todos hacen posible el surgimiento de este Código.

El Código de Trabajo nace en un contexto muy particular, pues ciertas instituciones laborales no son del todo favorecidas, pues la economía nacional corresponde a un esfuerzo mundial, en el que se busca la humanización de los derechos del trabajador, y en el que la producción se dirige a sostener el conflicto bélico, hace que algunas de las instituciones laborales nacieran con deficiencias importantes. Es claro y evidente el surgimiento del Derecho Laboral en todas sus dimensiones, a partir de la promulgación de dicho Código, que, en lo interno, se respeta, a pesar de que, en ese entonces, acontecía la Guerra Civil de 1948, y que, curiosamente, a raíz de esta guerra civil es que los gobernantes son profundamente visionarios y luchan por los derechos.

Por la efectiva visión de los políticos costarricenses, no permiten que el Derecho Laboral sufra lesiones legislativas, ya que antes se producen en administración de justicia, y, con el transcurso del tiempo, se han logrado corregir, aunque en otros más bien se han agudizado (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2018).

La reforma deroga 15 artículos del Código de Trabajo, vigente desde 1943, que reforma otros 348 artículos; y lo deja con 713 artículos,

89 más de los que poseía. La antigua ley había regido por más de 70 años las relaciones laborales en Costa Rica (Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, 2017).

La Reforma Procesal Laboral amplía los factores de no discriminación establecidos en el artículo del Código de Trabajo. Anteriormente, solo establece cuatro criterios de discriminación: la etnia, el sexo, la religión y la edad. Aunque la jurisprudencia ha venido integrando otros criterios, no existía un compendio específico que unificara. Con la Reforma, se establecen nuevos criterios de discriminación, como la orientación sexual, el estado civil, la opinión política, la ascendencia nacional, la filiación, la situación económica, la afiliación sindical, la discapacidad o algún otro tipo de discriminación similar.

Previo a la Reforma Procesal Laboral, el Código de Trabajo permitía recurrir a la huelga, con el exclusivo propósito de mejorar o defender los intereses económicos y sociales de los trabajadores. La RPL permite la huelga, tanto por conflictos económicos y sociales, como por jurídicos (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Costa Rica, 2017).

3.4 Antecedentes de la Ley de Reforma Procesal Laboral

La primera vez, que se habla de reformar el proceso laboral en Costa Rica para hacerlo más rápido, es en los llamados acuerdos de concertación nacional de 1998. Posteriormente, el 29 de agosto del 2005 entra, a la corriente legislativa, el primer proyecto de ley, aprobado en segundo debate el 13 de setiembre del 2012. Sin embargo, la expresidenta de Costa Rica, Laura Chinchilla lo veta el 9 de octubre del 2012.

El veto parcial del Poder Ejecutivo sobre Decreto Legislativo N°9076, que tiene como fundamento la Ley Reforma Procesal Laboral, argumenta el razonamiento de que el legislador obvia la salvedad constitucional relativa a la huelga en servicios públicos, y admite la posibilidad de la huelga aún en los servicios públicos esenciales.

Debido a esto, el Poder Ejecutivo adopta las siguientes posiciones.

1. Que se excluya por completo la posibilidad de huelga en los servicios públicos esenciales, en cuyo caso se recomienda, al Poder Legislativo, determinar expresamente tal exclusión. (Artículo 379, 382 y 383 del texto dictaminado).

2. Con el propósito de dar cumplimiento al principio de reserva legal, en el texto, se incorpora la lista de los servicios esenciales, todos aquellos que la Sala Constitucional a partir de los parámetros señalados.

(Voto1317-1998 de la Sala Constitucional). Además, se indaga sobre los criterios de la Organización Internacional del Trabajo y de la Sala Constitucional para tipificar servicios públicos esenciales.

3. Que mientras la declaratoria de legalidad o ilegalidad de la huelga no exista, se deba permitir, al Estado Costarricense, asegurar la prestación de los servicios públicos, por lo que se recomienda la modificación de este aspecto, de forma tal que exista la posibilidad de contratación de personal temporal en el ínterin de declaratoria de legalidad o ilegalidad de la huelga. (Artículo 394 del texto dictaminado).

El presidente de Costa Rica, Luis Guillermo Solís levanta el veto el 12 de diciembre del 2014, acto que produce la interposición de diversas acciones de inconstitucionalidad. La Sala Constitucional declara anticonstitucional el 7 de agosto del 2015 la decisión concerniente al levantamiento del veto y, apenas tres meses después, el 14 de diciembre del 2015, la Asamblea Legislativa aprueba una segunda versión de la Reforma Procesal Laboral y la administración Solís Rivera firma, sella y publica el 25 de enero del 2016, para que el texto entre en vigor 18 meses después de su publicación en La Gaceta, a saber, el 25 de julio del 2017.

Al analizar el camino que ha recorrido la Reforma Procesal Laboral, y, a sabiendas de la urgencia de su aprobación por los cambios sufridos en la sociedad costarricense y en el mundo desde la promulgación del actual Código de Trabajo, se decide redactar un

proyecto de ley de consenso, que pudiera armonizar las distintas posiciones con el fin de resguardar los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, así como asegurar procedimientos claros y adecuados para ambas partes de la relación laboral (Mauricio Castro Méndez, 2016).

3.5 Reforma Procesal Laboral Ley N.º 9343

La Reforma Procesal Laboral prohíbe todo acto de discriminación en el lugar de trabajo por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social , 2017).

Esta Reforma comprende cambios de importancia en tres ejes: a) Derecho Laboral Individual, b) Derecho Laboral Colectivo y c) Derecho Laboral Procesal. Esta ley surge como una iniciativa para dotar de regulaciones actualizadas a las relaciones entre empleadores y trabajadores en procura de generar procesos administrativos y judiciales más ágiles y expeditos, ante la necesidad de cumplir, en materia laboral, con los mandatos constitucionales de justicia pronta y cumplida.

Esta ley viene a actualizar la legislación laboral de Costa Rica. En vigencia la Reforma Procesal Laboral, los trabajadores no esperan años

para que su caso sea resuelto en los tribunales. Con esta reforma, se tiene una mayor justicia laboral pronta para con los trabajadores.

La firma de la nueva Reforma Procesal Laboral, surgida de un gran acuerdo nacional, es uno de los avances más importantes en la legislación costarricense, ya que protege y fortalece los derechos de la población trabajadora desde la promulgación del Código de Trabajo en 1943 (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social , 2017).

La Reforma Procesal Laboral (RPL) es la modificación más importante realizada al Código de Trabajo de Costa Rica, establecido desde el año 1943, con el propósito de fundar un equilibrio de derechos y obligaciones entre empleador-trabajador, permitiendo fortificar las relaciones laborales.

La Ley N° 9343 resulta un cambio significativo en materia legal, al actualizar la legislación laboral costarricense, considerando tres ejes importantes, el derecho individual, el colectivo y el procesal.

3.5.1 Derecho Laboral Individual.

“El derecho laboral individual engloba todo el articulado del Código de Trabajo atinente a la relación entre trabajador y su patrono” (Asesores, 2017).

Los derechos individuales son el conjunto de condiciones contenidas en una normativa, donde el Estado se compromete a cumplir, respetar y asegurar a la ciudadanía del país, con el propósito de garantizar la protección, estabilidad y desarrollo integral del individuo.

A continuación, se explican los principales cambios, que incluye la reforma con respecto al derecho individual.

3.5.1.1 Cartas de despido.

Si la expiración del contrato obedece a despido por falta atribuida a la persona trabajadora, la entrega de la carta es obligatoria; distinto a la regulación del actual Código, que no lo indica de manera expresa. La carta debe describir, en forma puntual, detallada y clara el hecho o los hechos en los cuales se funda el despido. La entrega se realiza personalmente, en el acto del despido y se debe documentar el recibido.

En caso de reclamos en sede judicial, solamente pueden invocarse los hechos contenidos en la carta para justificar el despido.

Si el trabajador se niega a recibir la carta de despido sin responsabilidad patronal, el patrono debe entregarla a la oficina del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la localidad; y, si esta no existiera, se entrega o envía por correo certificado a la oficina más

cercana de ese Ministerio, lo cual debe efectuarse a más tardar dentro de los diez días naturales siguientes al despido (Asesores, 2017).

3.5.1.2 Fuero de protección para la mujer en estado de embarazo o período de lactancia.

El artículo 94 del Código de Trabajo prohíbe a los patronos despedir a las trabajadoras, que estén en estado de embarazo o período de lactancia, salvo por causa justificada originada en falta grave. En este caso, el patrono debe gestionar el despido ante la Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo, para ello debe comprobar la falta.

Ahora bien, en caso de incumplimiento a lo establecido en el artículo 94 mencionado, la trabajadora puede optar por la reinstalación, en cuyo caso el empleador debe pagarle, además de la indemnización a que tiene derecho y por concepto de daños y perjuicios, las sumas correspondientes al subsidio de pre y postparto; así como los salarios que hubiere dejado de percibir desde el momento del despido, hasta completar ocho meses de embarazo.

Si se trata de una trabajadora en período de lactancia, tiene derecho, además de la cesantía y en concepto de daños y perjuicios, a diez días de salario. Artículo 94 bis del Código de Trabajo (Asesores, 2017).

3.5.1.3 Prohibición de discriminación en el empleo.

El actual Código de Trabajo, en el artículo 618, prohíbe toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, género o religión. Ahora bien, mediante resoluciones judiciales, se han definido prohibiciones de discriminación adicionales, como por ejemplo la prohibición de discriminar por motivos de enfermedad o padecimiento del trabajador o por su condición de dirigente o afiliado sindical.

Con el cambio realizado por la Reforma Procesal Laboral, se prohíbe la discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación, lo cual incrementa las causales que habían sido ya incluidas por la jurisprudencia.

Si el patrono realiza actos discriminatorios, puede ser considerado un incumplimiento a la normativa laboral y ser sancionado de conformidad con la tabla de multas, que define el artículo 398 del Código de Trabajo.

Asimismo, todo trabajador que, en el ejercicio de sus funciones relativas a reclutamiento, selección, nombramiento, movimientos de personal o en cualquier otra forma, cometa discriminación, incurre en

falta grave sancionable con el despido sin responsabilidad patronal; una nueva causal de despido incluido en la normativa aprobada.

En cuanto a la administración pública y las demás instituciones de derecho público, todo nombramiento, despido, suspensión, traslado, permuta, ascenso o reconocimiento, que se efectúe en contra de lo referente a las prohibiciones de discriminación, será anulable a solicitud de la parte interesada y los procedimientos seguidos, en cuanto a reclutamiento o selección de personal, carecen de eficacia. Artículos 81, 396, 398 y 410 del Código de Trabajo.

A partir de la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral, el Código prohíbe de forma expresa el despido de trabajadores por razones relacionadas con los criterios de discriminación señalados previamente.

Los empleadores, a quienes se les compruebe haber cesado a sus trabajadores por cualquiera de los motivos de discriminación antes indicados, debe reinstalarlos a su trabajo, con el pleno goce de sus derechos y las demás consecuencias, que indique la sentencia de reinstalación. Artículos 406 y 410 del Código de Trabajo.

Quien alegue la discriminación, debe señalar específicamente el sustento fáctico, en el que funda su alegato y los términos de comparación, que substancie su afirmación. Artículo 409 del Código de Trabajo (Asesores, 2017).

3.5.1.4 Fueros especiales y tutela del debido proceso.

Es una protección, que la normativa le otorga a un trabajador, en virtud de una circunstancia personal, la cual le impide, al patrono, tomar un acto tendiente a desmejorar la condición de empleo del colaborador.

El fuero especial de protección se traduce en una limitación para el patrono en el ejercicio del poder disciplinario o bien, la facultad del libre despido, que se establece en el ordenamiento jurídico en favor de ciertos trabajadores, que ostentan una determinada condición en el cumplimiento de sus labores. Este fuero se define en la ley o bien, en normas profesionales, tales como: convenciones colectivas, reglamentos autónomos o políticas internas.

Los fueros de protección especial no deben confundirse ni interpretarse como una inmunidad, que impida sancionar, al trabajador protegido, por un fuero especial. Ante una falta grave, puede procederse con el despido sin responsabilidad patronal; previo cumplimiento de una serie de diligencias o trámites conocidos como “debido proceso”.

La Reforma Procesal Laboral, en conjunto con algunas leyes especiales, contempla un listado de los trabajadores, que se encuentran cubiertos por un fuero especial de protección, a saber.

- a) Los servidores y servidoras del Estado en régimen de servicio civil, respecto del procedimiento ante el Tribunal de Servicio Civil, que les garantiza el ordenamiento.

- b) Las demás personas trabajadoras del sector público para la tutela del debido proceso o fueros semejantes, a que tengan derecho de acuerdo con el ordenamiento constitucional o legal.
- c) Las mujeres en estado de embarazo o período de lactancia.
- d) Las personas trabajadoras adolescentes, conforme lo manda el artículo 91 del Código de la Niñez y la Adolescencia.
- e) Las personas cubiertas por el artículo 367 del Código de Trabajo (dirigentes sindicales) y cualquiera otra disposición tutelar del fuero sindical.
- f) Las y los denunciantes de hostigamiento sexual, tal y como se establece en la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.
- g) Las personas trabajadoras implicadas en un conflicto colectivo de carácter económico y social o jurídico.
- h) Quienes gocen de algún fuero semejante mediante ley, normas especiales o instrumento colectivo de trabajo.

A los trabajadores que tienen un fuero especial de protección, se les permite impugnar, en la vía sumarísima, la violación a sus respectivos fueros, con motivo del despido o cualquier otra medida disciplinaria o discriminatoria, proceso que tiene formalidades o autorizaciones especialmente previstas. También, pueden impugnarse, en la vía sumarísima prevista, los casos de discriminación por cualquier causa, en contra de trabajadores que tengan lugar en el trabajo o con ocasión de él. Artículo 540 del Código de Trabajo.

El fuero especial de protección en favor de los trabajadores, que lo ostentan, implica el derecho de aquellos a un debido proceso previo al despido, en el cual la parte empleadora debe comprobar la falta ante el órgano del debido proceso correspondiente y obtener su autorización por resolución firme; esto para que el despido sea válido.

El debido proceso en los casos a - b - h mencionados en la respuesta anterior, se regula por el procedimiento administrativo de la dependencia competente.

El debido proceso para el despido de las personas indicadas, en los casos c - d - e - f citados previamente, debe gestionarse ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo.

El debido proceso de las personas indicadas en el supuesto “g” debe gestionarse ante el Juzgado de Trabajo respectivo. Artículo 541 del Código de Trabajo.

Autorizado el despido por resolución firme, el empleador goza de un plazo de un mes de caducidad para usar la autorización del despido, contado desde su firmeza. Artículo 541 del Código de Trabajo.

El trabajador perjudicado por una inobservancia a su fuero especial de protección puede presentar la solicitud de tutela ante el Juzgado de Trabajo, mientras subsistan las medidas o los efectos, que provocan la violación contra la cual se reclama. Una vez iniciado el procedimiento, la autoridad judicial puede ordenar la suspensión de los

efectos del acto, que genera resultados lesivos para el trabajador y, provisionalmente, este queda repuesto a su situación previa al acto impugnado. Esa medida se ejecuta de inmediato, sin necesidad de garantía alguna y puede revisarse y modificarse a instancia del empleador. Artículos 542 y 543 del Código de Trabajo.

Para estimar la pretensión de tutela, la autoridad judicial se limita a comprobar el quebranto de la protección, procedimiento o aspectos formales garantizados por el fuero; y si la sentencia resultare favorable al trabajador, se decreta la nulidad correspondiente y se le repone al puesto previo al acto, que da origen a la acción, y condena, a la parte empleadora, a pagar los daños y perjuicios causados. Si los efectos del acto no se hubieren suspendido, se ordena la respectiva reinstalación, con el pago de salarios caídos.

Si la acción se desestima y los efectos del acto hubieren sido detenidos, su cumplimiento puede llevarse a cabo una vez firme el pronunciamiento, sin necesidad de ninguna autorización expresa en ese sentido. Artículo 545 del Código de Trabajo (Asesores, 2017).

3.5.1.5 Plazos de prescripción y caducidad.

Sin perjuicio de lo que establezcan disposiciones especiales sobre el plazo de prescripción, los derechos y las acciones de los empleadores, para despedir justificadamente a los trabajadores o

disciplinar sus faltas, prescriben en el término de un mes, el cual comienza a correr desde que se origina la causa para la separación o sanción o, en su caso, desde que fueren conocidos los hechos por la autoridad patronal.

Quando la parte empleadora deba cumplir con un procedimiento sancionador, la intención de sancionar debe notificarse al empleado dentro de ese plazo y, a partir de ese momento, el mes comienza a correr de nuevo cuando la persona empleadora o el órgano competente en su caso esté en posibilidad de resolver, salvo que el procedimiento se paralice o detenga por culpa atribuible exclusivamente a la parte empleadora, circunstancia en la cual la prescripción es aplicable, si la paralización o la suspensión alcanza a cubrir ese plazo. Artículo 414 del Código de Trabajo.

Quando sea necesario seguir un procedimiento y consignar las sanciones disciplinarias en un acto escrito, la ejecución de las sanciones, así impuestas, caduca para todo efecto en un año desde la firmeza del acto. Artículo 415 del Código de Trabajo.

Los derechos y las acciones de los trabajadores, para dar por concluido con justa causa su contrato de trabajo, prescriben en el término de seis meses, contados desde el momento en que el empleador da motivo para la separación o bien, desde el momento en que dicha persona tiene conocimiento del motivo. Artículo 416 del Código de Trabajo.

La acción para sancionar las faltas cometidas contra las leyes de trabajo y previsión social prescribe en dos años, contados a partir del momento en que se cometan o desde el cese de la situación cuando se trate de hechos continuados. Artículo 419 del Código de Trabajo.

Autorizado el despido por resolución firme de la respectiva instancia competente, el empleador goza de un plazo de un mes de caducidad para hacer uso de la autorización del despido, contado desde la firmeza. Artículo 541 del Código de Trabajo.

La solicitud de tutela se presenta ante el Juzgado de Trabajo competente, mientras subsistan las medidas o efectos, que provocan la violación contra la cual se reclama. El aplicar la tutela por violación del debido proceso, en el caso de despido, se rige por el plazo de prescripción de seis meses. Artículo 542 del Código de Trabajo (Asesores, 2017).

3.5.2 Derecho Laboral Colectivo.

El derecho laboral colectivo incluye toda la regulación enlazada con las relaciones entre un grupo de trabajadores y su patrono o un grupo de patronos. Esto incluye los diversos instrumentos de negociación colectiva, los temas sindicales, la regulación de la huelga y los procesos de conciliación, entre otros (Asesores, 2017).

Con relación, al aspecto normativo de la actividad colectiva, la regulación legal establece un mínimo, que no puede ser alterada en ninguna circunstancia, en la normativa laboral se estipulan determinadas condiciones; y solo una vez cumplidas, pueden las partes adoptar las medidas, que corresponden a su autodefensa.

La colectividad de los grupos tiene un amplio marco de acción. Una vez definidos los estatutos establecidos por la ley, sus integrantes gozan de libertad con respecto a la estructuración de la respectiva organización.

3.5.2.1 De la solución de los conflictos colectivos de carácter económico y social.

Son medios de solución de los conflictos económicos y sociales generados en las relaciones laborales: el arreglo directo, la conciliación y el arbitraje. Artículo 614 del Código de Trabajo.

Consiste en un instrumento de negociación colectiva, cuyo fin es la solución directa de un conflicto existente entre los trabajadores y el patrono. Este instrumento implica la participación de un grupo de trabajadores (no más de tres miembros), quienes conforman un Consejo o Comité Permanente, libremente elegidos por sus compañeros, para que actúen en su representación ante el patrono, y así puedan plantear,

al empleador, sus quejas o solicitudes, con el fin de obtener la solución al conflicto que los aqueja. Artículo 615 del Código de Trabajo.

En representación de los trabajadores, el Consejo o Comité permanente puede efectuar la negociación con el patrono, la cual culmine con la firma de un arreglo directo. Durante el proceso de negociación de una convención colectiva de trabajo, o una vez iniciado el procedimiento de conciliación o arbitraje y, durante la ejecución de una huelga legal, solo podrá suscribirse un arreglo directo con la organización o el comité responsable de la negociación o del conflicto. Artículos 615 y 616 del Código de Trabajo.

La contravención a lo pactado se sanciona con multa de uno a tres salarios mensuales base, si se trata de trabajadores; y, de doce a quince salarios mensuales base en el caso de que los infractores sean patronos, sin perjuicio de que la parte que ha cumplido pueda exigir, ante los tribunales de trabajo, la ejecución del acuerdo o el pago de los daños y perjuicios causados. El salario base de referencia corresponde al salario base mensual del Oficinista 11, el cual aparece en la relación de puestos de la Ley de Presupuesto Ordinario de la República. El monto de este salario se actualiza anualmente. Artículo 617 del Código de Trabajo.

El trámite del conflicto colectivo de carácter económico y social consta de dos etapas: una es de conciliación y, la otra, de arbitraje. Durante la primera etapa, las delegaciones, que actúan representando a

los trabajadores y el patrono, respectivamente, procuran un acuerdo que ponga fin al conflicto existente, con la intervención de un Tribunal de Conciliación. El agotamiento de las vías de conciliación es un requisito para la legalidad de una eventual huelga.

El conflicto colectivo de carácter económico y social puede presentarse ante las autoridades judiciales del país o, alternativamente, al Departamento de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o bien, ante el órgano conciliador que las partes designen a su costa. Artículo 618 del Código de Trabajo.

La posibilidad de acudir a instancias no judiciales para la tramitación de un conflicto colectivo de carácter económico y social corresponde a una modificación de relevancia, en relación con el actual Código de Trabajo, dado que este solamente contempla el trámite en sede judicial.

Desde el momento de la entrega del pliego de peticiones a la contraparte, se entiende planteado el conflicto, para el solo efecto de que ninguna de las partes pueda tomar la menor represalia contra la otra, ni impedirle el ejercicio de sus derechos. El que infrinja esta disposición será sancionado, según la importancia de las represalias tomadas y el número de las personas afectadas por estas y satisfacer los daños y perjuicios que cause.

A partir del momento mencionado, toda terminación de contratos de trabajo debe ser autorizada por el órgano que conoce del conflicto. Artículo 620 del Código de Trabajo (Asesores, 2017).

3.5.2.2 Procedimiento de conciliación.

Las partes implicadas deben nombrar una delegación de dos o tres miembros, que deben conocer las causas de la inconformidad y estar provistos de poder suficiente para firmar cualquier arreglo. Artículos 618 y 622 del Código de Trabajo.

En caso de que el procedimiento de conciliación involucre a trabajadores del Estado, cualquiera que sea su régimen, el patrono cuenta con quince días para la designación de los delegados y la persona que conformará el tribunal conciliador. Artículo 705 del Código de Trabajo.

En ningún caso, los procedimientos de conciliación pueden durar más de veinte días hábiles, contados a partir del momento cuando haya quedado legalmente constituido el órgano de conciliación.

El órgano conciliador puede ampliar este plazo hasta por el tiempo convenido por las partes. Artículo 633 del Código de Trabajo.

Si la conciliación no se pudiere efectuar por ausencia injustificada de los delegados o el empleador o su representante en su caso, u omisión en el nombramiento de las personas, que debe designar como

conciliadoras en el plazo respectivo, el conciliador levanta un acta en donde deja constancia de la razón, por la cual no se lleva a cabo la actividad; así se da por terminada su actuación y, para todos los efectos, se tiene por agotada la etapa de la conciliación. Artículo 627 del Código de Trabajo.

Asimismo, la omisión en el nombramiento de personas conciliadoras en los plazos establecidos, la inasistencia injustificada a la diligencia de conciliación y cualquier otra conducta tendiente a obstaculizarla, constituye una infracción punible con multa de cinco a ocho salarios mensuales base. Artículo 628 del Código de Trabajo.

Es un instrumento de negociación colectiva, que contempla el acuerdo en torno a una serie de condiciones laborales, las cuales alcanzan las partes intervinientes en el conflicto colectivo, sea la representación de los trabajadores como la representación del patrono, con el fin de finalizar el mismo.

En caso de un arreglo conciliatorio parcial, el arbitraje versaría sobre los puntos no convenidos y el laudo incorpora, como parte íntegra, el arreglo conciliatorio. Si hubiere un arreglo conciliatorio parcial, el sometimiento al arbitraje procede únicamente sobre los puntos no convenidos en el proceso de conciliación; por lo tanto, el laudo incorpora, como parte integral, el arreglo conciliatorio. Artículo 632 del Código de Trabajo (Asesores, 2017).

3.5.2.3 El arbitraje.

En principio, el arbitraje es judicial; no obstante, si existiere acuerdo entre las partes, alternativamente puede constituirse como órgano arbitral al funcionario competente del Departamento de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o del centro de arbitraje autorizado que se escoja. Artículo 635 y 658 del Código de Trabajo.

El tribunal de arbitraje es constituido por las dos personas propuestas por los trabajadores y el patrono y por la persona titular del juzgado de trabajo, funcionario administrativo competente o del centro de arbitraje elegido, en su caso, quien lo presidirá. Artículo 637 del Código de Trabajo.

El laudo es el fallo o sentencia, que define una serie de condiciones laborales y la dicta el Tribunal Arbitral, que tiene a su cargo la tramitación del conflicto colectivo de carácter económico social, que ha generado el arbitraje.

La sentencia resuelve por separado las peticiones de derecho; así como las reivindicaciones económico-sociales, que la ley no determine y las cuales dependan de la voluntad de las partes en conflicto. En cuanto a estas últimas, el tribunal de arbitraje puede resolver con entera libertad y en conciencia, negando o accediendo, total o parcialmente, lo

pedido o incluso, modificando su formulación; salvo las restricciones aplicables para el sector público. Artículo 640 del Código de Trabajo.

No pueden plantearse procedimientos de solución de conflictos económicos y sociales sobre las materias que dan origen al juicio, a menos que el alza del costo de la vida, la baja del valor del colón u otros factores análogos, que los tribunales de trabajo aprecian en cada oportunidad, alteren sensiblemente las condiciones económico-sociales vigentes en el momento de dictar la sentencia. Artículo 643 del Código de Trabajo (Asesores, 2017).

3.5.2.4 Régimen laboral de los servidores del estado e instrumentos de negociación colectiva en el sector público.

Depende de la entidad y sector donde se labore dentro de la Administración, para determinar si aplican las normas del derecho privado o bien, si rigen las normas estatutarias del sector público.

Las relaciones con las personas trabajadoras en régimen privado se rigen por el derecho laboral común y disposiciones conexas, salvo que la ley disponga otra cosa.

Los servidores de naturaleza pública se rigen por las normas estatutarias correspondientes, leyes especiales y normas

reglamentarias aplicables y por este Código en todo lo no contemplado en esas otras disposiciones. Artículo 682 del Código de Trabajo.

Los servidores, que sean despedidos con justa causa, no tienen derecho a las indemnizaciones correspondientes a preaviso y cesantía, con las excepciones, que admitan leyes especiales, reglamentos autónomos de trabajo o acuerdos colectivos concluidos conforme con lo dispuesto en este Código.

La causa justificada se califica y determina de acuerdo con los artículos 81 y 369 del Código y, según lo que sobre el particular dispongan las leyes, relativas a las dependencias del Estado, en donde laboren dichos servidores y los reglamentos u otras normas cuando establezcan condiciones más beneficiosas para las personas trabajadoras.

En caso de que el servidor se jubile o renuncie y se encuentre en trámite un procedimiento administrativo disciplinario, se suspende el pago de la cesantía, hasta que se decrete la improcedencia del despido sin responsabilidad patronal. Artículo 685 del Código de Trabajo.

Los servidores, que gocen de estabilidad en el empleo en aplicación de normas estatutarias, especiales o normas internas, solo pueden ser despedidos con justa causa mediante el procedimiento disciplinario respectivo.

Los servidores, que no cuenten con el derecho de estabilidad en sus puestos de trabajo, solo pueden despedirse sin justa causa, expidiendo, simultáneamente, la orden de pago de las prestaciones, que le correspondan. El acuerdo de despido y la orden de pago deben publicarse en la misma fecha en el Diario Oficial La Gaceta. Artículo 687 del Código de Trabajo.

La regla general es que sean válidas las conciliaciones y los laudos arbitrales para la solución de los conflictos económicos y sociales de los trabajadores del sector público, así como las convenciones colectivas, siempre y cuando lo acordado se ajuste a las limitaciones legales respectivas.

Ahora bien, una serie de servidores públicos quedan excluidos en forma automática de las ventajas de cualquier naturaleza derivadas de convenciones colectivas, acuerdos conciliatorios, arbitrajes y cualquier convenio de solución de un conflicto de carácter económico y social.

Dentro de los funcionarios que estarían excluidos, se encuentran quienes ocupen la presidencia ejecutiva, gerencia y puestos en las juntas directivas de las instituciones autónomas, personas que funjan como directoras y subdirectoras generales o ejecutivas, auditoras y subauditoras, subgerentes, jefes de las dependencias internas encargadas de la gestión de ingresos o egresos públicos, funcionarias de asesoría y fiscalización legal superior, que participen directamente en

la negociación, entre otros puestos. Artículos 683, 689, 690 y 691 del Código de Trabajo.

No puede formar parte de las delegaciones, que intervengan en representación de la empleadora ninguna persona, que pueda recibir real o potencialmente, algún beneficio de la convención colectiva, que se firme.

De igual manera, existe impedimento si el resultado pudiera beneficiar a su cónyuge, compañero, compañera o conviviente o a sus parientes, según lo indicado en el párrafo segundo del artículo 48 de la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública. Artículo 694 del Código de Trabajo (Asesores, 2017).

3.5.2.5 Huelga.

La huelga legal es un derecho, que consiste en la suspensión concertada y pacífica del trabajo, en una empresa, institución, establecimiento o centro de trabajo, acordada y ejecutada, como mínimo, por tres personas trabajadoras, quienes representen más de la mitad de los votos emitidos por los empleados involucrados en un conflicto colectivo de trabajo. Artículo 371 del Código de Trabajo.

El derecho a la huelga puede ejercerse por los trabajadores para la defensa y la promoción de lo siguiente.

a) Sus intereses económicos y sociales, en el sentido de que los trabajadores pueden exigir nuevas condiciones laborales no regulados en norma previa para todos los colaboradores de la organización (como, por ejemplo: un mayor número de días de vacaciones o permisos con goce de salario).

b) Sus derechos en los conflictos jurídicos colectivos, en el caso de que el patrono incumpla alguna de las disposiciones legales dentro de la relación de empleo, tales como el incumplimiento del pago de la jornada extraordinaria o el no otorgamiento de un beneficio concedido mediante convención colectiva. Artículos 371 y 386 del Código de Trabajo.

Los titulares del derecho de huelga son los trabajadores, quienes lo ejercen por medio de sus organizaciones sindicales o una coalición temporal, en las empresas, instituciones, establecimientos o centros de trabajo donde no haya personas sindicalizadas o cuando su número sea insuficiente para constituirse un sindicato. Artículo 372 del Código de Trabajo.

El derecho de huelga comprende tanto la participación en las actividades preparatorias de esta, en tanto no interfieran con el desenvolvimiento normal de las labores de la empresa o centro de trabajo, convocatoria a las mismas, elección de su modalidad, adhesión a una huelga ya convocada o la negativa a participar en ella, participación en su desarrollo, desconvocatoria, así como la decisión de

dar por terminada la propia participación en la huelga. Artículo 373 del Código de Trabajo (Asesores, 2017).

3.5.2.6 Paros ilegales.

El paro legal o cierre patronal es la suspensión temporal del trabajo ordenado por dos o más empleadores, en forma pacífica y con el exclusivo propósito de defender sus intereses económicos y sociales comunes. El movimiento comprende siempre el paro total de las empresas, establecimientos o negocios en donde se declare. Artículo 387 del Código de Trabajo.

Los empleadores deben cumplir los siguientes requisitos para que un paro sea declarado legal.

- a) Suspensión temporal del trabajo ordenado por dos o más empleadores o empleadoras, en forma pacífica y con el exclusivo propósito de defender sus intereses económicos y sociales comunes.
- b) Agotar las alternativas procesales de conciliación.
- c) Brindar, a sus trabajadores, un aviso de un mes de anticipación para que aquellos puedan dar por terminados sus contratos, sin responsabilidad para ninguna de las partes, durante ese período. Artículos 388 y 377 del Código de Trabajo (Asesores, 2017).

3.5.3 Derecho Procesal Laboral.

El derecho laboral procesal regula todo lo relacionado con las normas especiales respecto a la tramitación de los procesos laborales. La reforma incluye un fuerte componente de oralidad y la tramitación modificada tiene similitud con el proceso contencioso administrativo, cuya finalidad es reducir los plazos de extensión de los procesos judiciales (Asesores, 2017).

El derecho procesal tiene como finalidad supervisar a los individuos involucrados en los procedimientos judiciales y establecer los tribunales, que se encargan de impartir justicia. En caso de existir un conflicto y un individuo carece de autodefensa, es cuando surge el Derecho Procesal; entonces, el Estado asume un papel protector con respecto a los derechos de los individuos, procediendo con justicia y respeto, optando por la manera más razonable de resolver el conflicto.

3.5.3.1 Prescripción y caducidad.

El cómputo, la suspensión, la interrupción y los demás extremos relativos a la prescripción se rigen por lo dispuesto en el Código de Trabajo y, de forma supletoria, por lo dispuesto en el Código Civil.

- h) Creación de incentivos salariales a la productividad, siempre y cuando se acuerden en el marco de las políticas

que las juntas directivas de cada entidad o el mismo Poder Ejecutivo hayan diseñado de previo, en cuanto a sus objetivos generales y límites de gasto público.

- i) Lo relacionado con los salarios y la asignación, cálculo y pago de todo tipo de pluses salariales, tales como: dedicación exclusiva, disponibilidad, desplazamiento, zonaje, peligrosidad y cualquier otra reivindicación económica, siempre y cuando no se vaya en contra de ninguna disposición legal o reglamentaria de carácter prohibitivo.
- j) La creación y el funcionamiento de órganos bipartitos y paritarios, siempre y cuando no se delegue en ninguno de ellos competencias o atribuciones de Derecho Público, correspondientes a los jefes de cada institución, definidas por ley o reglamento.
- k) Derecho de las personas trabajadoras y de sus organizaciones a contar con una información oportuna y veraz de los proyectos o decisiones de los órganos colegiados y gerencias de cada institución o dependencia, cuando los afecten, directamente, o puedan representar un interés público.
- l) Derecho de las organizaciones de los trabajadores por medio de sus dirigentes, de ser atendidos y respondidas sus solicitudes, en el menor tiempo posible, por parte de

los jefes de cada institución o dependencia, con la única excepción de solicitudes, que son abiertamente impertinentes o innecesarias.

m) Otras materias, beneficios o incentivos suplementarios de negociación colectiva laboral. Artículo 690 del Código de Trabajo (Asesores, 2017).

3.5.3.2 Proceso Judicial Laboral.

En la jurisdicción de trabajo, se solventan los conflictos individuales y colectivos, cuya solución requiera aplicar normas de derecho de trabajo y seguridad social y los principios, que lo informan, así como de los asuntos conexos a las relaciones sustanciales propias de ese derecho.

Dentro de ese ámbito, se incluye el conocimiento de todas las prestaciones derivadas de las relaciones de empleo público, para el cobro o cumplimiento de extremos laborales, así como las impugnaciones o nulidades de actos u omisiones de todas las instituciones u órganos de derecho público, relativas a dicho empleo cuando, por su contenido material o sustancial y el régimen jurídico aplicable, deban ser ventiladas ante jurisdicción laboral. Artículo 420 del Código de Trabajo.

Además de los principios generales correspondientes a todo proceso, como son los de exclusividad y obligatoriedad de la función jurisdiccional, independencia de los órganos jurisdiccionales, contradicción o audiencia bilateral, publicidad, obligatoriedad de los procedimientos legales, de la necesaria motivación de las resoluciones judiciales y preclusión, el proceso laboral se rige por los siguientes principios procesales: conciliación, actuaciones prioritariamente orales, sencillez, informalismo, oficiosidad relativa, así como la celeridad, concentración, inmediación, búsqueda de la verdad real, libertad probatoria, lealtad procesal y gratuidad o costo mínimo. Artículo 421 del Código de Trabajo (Asesores, 2017).

3.5.3.3 Intereses, adecuación y salarios caídos.

El pago de los salarios caídos solo es procedente cuando no exista impedimento legal en virtud de haber ocupado la persona un cargo que lo impida. En tal caso, procede la diferencia, si el salario, que hubiera estado recibiendo, fuera inferior. Artículo 568 del Código de Trabajo.

La parte demandada debe cubrirle a la victoriosa, desde la firmeza de la sentencia, el salario que le corresponda de acuerdo con el contrato de trabajo y los derechos derivados de la antigüedad acumulada, en la cual se incluye el lapso comprendido entre el despido y dicha firmeza; y, en el futuro, el cumplimiento de las obligaciones salariales ordinarias y

extraordinarias debe ajustarse a las prestaciones correspondientes a una relación inalterada (no se afecta la antigüedad laboral). Igual regla se aplica al disfrute de vacaciones y cualquier otro derecho derivado del contrato de trabajo o la ley. Artículo 566 del Código de Trabajo.

Cuando en sentencia firme se condene a la parte demandada a pagar salarios adeudados, además del pago al trabajador del salario, que le corresponda según el contrato de trabajo y los derechos derivados de la antigüedad acumulada, debe pagarle, a la CCSS, las cuotas obrero-patronales y demás obligaciones adeudadas a la seguridad social correspondientes al período laborado, aun cuando dicha institución no haya sido parte del proceso. Artículo 567 del Código de Trabajo (Asesores, 2017).

3.5.3.4 Solución alterna de conflictos.

La conciliación, la mediación y el arbitraje son utilizados, prioritariamente, como instrumentos de paz entre las partes y para la sociedad.

En los procesos judiciales, los órganos jurisdiccionales tienen el deber de promover una solución conciliada del conflicto, por encima de la imposición, que implica la sentencia. Artículo 456 del Código de Trabajo (Asesores, 2017).

3.5.3.5 Infracciones a la normativa laboral y de seguridad social.

Ante el incumplimiento a la normativa laboral, un patrono puede ser responsable en tres ámbitos distintos, a saber: a) económico o patrimonial; b) civil y c) penal. Artículo 396 del Código de Trabajo.

Las infracciones a la normativa laboral y de seguridad social son sancionadas con multa, según la siguiente tabla.

- a) De uno a tres salarios mensuales base.
- b) De cuatro a siete salarios mensuales base.
- c) De ocho a once salarios mensuales base.
- d) De doce a quince salarios mensuales base.
- e) De dieciséis a diecinueve salarios mensuales base.
- f) De veinte a veintitrés salarios mensuales base.

El salario base de referencia corresponde al del Oficinista 1, el cual aparece en la relación de puestos de la Ley de Presupuesto Ordinario de la República. El monto de este salario se actualiza anualmente. Artículo 398 del Código de Trabajo (Asesores, 2017).

Capítulo IV

Marco Metodológico

CAPÍTULO IV

MARCO METODOLÓGICO

En este capítulo, se explican los elementos teóricos, que comprenden la metodología aplicada en el estudio. Detalla conceptos, aspectos principales de la investigación y justifica la importancia de utilizar un enfoque mixto. También, presenta los métodos para obtener información oportuna y confiable, a través de fuentes de información, técnicas e instrumentos de recolección de datos; determina el tamaño de la muestra y define las variables, con el objetivo de analizar e interpretar con exactitud los resultados obtenidos.

4.1 Investigación

“La investigación es un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos, que se aplican al estudio de un fenómeno o problema” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 4).

Es evidente que la investigación es uno de los métodos más profundos e importantes de la humanidad, porque permite ampliar su conocimiento a través de la búsqueda de información con relación a un tema desconocido. Acorde con la definición, destaca que es un conjunto de procesos críticos, donde el investigador mantiene un juicio, busca el conocimiento, explora lo que se encuentra a su alcance y debate aquellas situaciones, que no se ajustan en el estudio.

Por esta razón, la investigación consiste en determinar el impacto, que genera la Reforma Procesal Laboral Ley N° 9343, al ser implementada en la empresa privada Fertica S.A, durante el II semestre del 2017 y I bimestre del 2018, ubicada en el distrito de Chacarita, Cantón Central de la Provincia de Puntarenas.

4.1.1 Tipo de investigación.

De acuerdo con la naturaleza de la investigación, reúne, por su nivel, las características de un estudio descriptivo y explicativo.

Con los estudios descriptivos, se busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno, que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información, de manera independiente o conjunta, sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan estas (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 92).

La presente investigación es considerada como descriptiva, porque pretende identificar, analizar y determinar los elementos, que comprenden el proceso de la Reforma Procesal Laboral Ley N° 9343, procurando brindar una descripción detallada del fenómeno en cuestión y de su transcendencia en la empresa privada Fertica S.A.

El estudio explicativo va más allá de la descripción de conceptos o fenómenos o del establecimiento de relaciones entre conceptos; es decir, están dirigidos a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales. Como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta, o por qué se relacionan dos o más variables (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 95).

El objetivo principal de la investigación explicativa es brindar un estudio claro, detallado y comprensible, que establezca las causas principales, que suscitan la propuesta de una nueva Ley de Reforma Procesal Laboral, y cómo este proceso de modificaciones realizadas al Código de Trabajo ha originado una importante serie de efectos y consecuencias a las empresas privadas de Costa Rica.

4.1.2 Enfoque de la investigación.

El presente estudio se fundamenta en el enfoque mixto (cualitativo-cuantitativo). Según (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014), “El enfoque cuantitativo utiliza la recolección de datos para probar hipótesis con base en la medición numérica y el análisis estadístico, con el fin establecer pautas de comportamiento y probar teorías” (pág. 4).

Según indican (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014) “El enfoque cualitativo utiliza la recolección y análisis de los datos, para afinar las preguntas de investigación o revelar nuevas interrogantes en el proceso de interpretación” (pág. 7).

La mezcla de estos dos modelos permite acceder, de manera cuantitativa, a un número de datos, mide y compara información, con respecto al impacto generado por la Reforma Procesal Laboral, en la empresa Fertica S.A. De igual forma, es de carácter cualitativo, porque analiza la cotidianidad laboral y algunos elementos inmersos en ella, por ejemplo: las relaciones, que nacen a partir del contrato individual entre el empleador y trabajador, grupos conformados por personas (grupo de sindicatos) que se reúnen con el propósito de tratar aspectos de trabajo o discutir condiciones, que van más allá de los ingresos económicos, atendiendo a la seguridad social...

Los métodos mixtos representan un conjunto de procesos sistemáticos, empíricos y críticos de investigación e implican la recolección y el análisis de datos cuantitativos y cualitativos, así como su integración y discusión conjunta, para realizar inferencias producto de toda la información recabada (metainferencias) y lograr un mayor entendimiento del fenómeno bajo estudio (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 534).

Ambos enfoques proporcionan una realidad y un análisis social completo, con respecto al análisis de la información obtenida.

4.2 Fuentes de información

En el desarrollo de cualquier estudio, resulta fundamental hacer uso de sujetos y fuentes de información o de cualquier otro recurso, que permita proporcionar la búsqueda de datos oportunos, que contribuyan a la elaboración del trabajo investigativo.

4.2.1 Fuentes primarias.

(Bounocore, D. , 1980) define las fuentes primarias como “las que contienen información original no abreviada ni traducida: tesis, libros, monografías, artículos de revistas, manuscritos. Se les llama fuentes de información de primera mano...” (pág. 229).

La investigación tiene como fuentes primarias el Código de Trabajo de Costa Rica, que incluye la Reforma Procesal Laboral (Ley N° 9343), conferencias de prensa realizadas por BDS Asesores, y seminarios impartidos por el Colegio de Contadores Privados de Costa Rica.

4.2.2 Sujetos de información.

Comprende las personas capaces de proporcionar información relevante. En este estudio, los sujetos de información corresponden a los encargados

administrativos de Fertica S.A, ubicada en el distrito de Chacarita, Cantón Central de la Provincia de Puntarenas.

4.2.3 Fuentes secundarias.

(Bounocore, D. , 1980) deduce las fuentes secundarias como aquellas que “contienen datos o informaciones reelaboradas o sintetizadas...” (pág. 229).

Para sustentar la presente investigación, se utilizan las fuentes secundarias, que permiten obtener información veraz y certera, como son las revistas informativas, periódicos y sitios web relacionados con el derecho laboral. Con esto se pretende una exhaustiva revisión documental de la Ley N° 9343, los informes confeccionados por el Ministerio de Trabajo, en lo que concierne a sus actuaciones y demás documentación relevante para el estudio.

4.2.4 Muestra.

“La muestra es un subgrupo de la población de interés, sobre el cual se recolectan datos, y que tiene que definirse y delimitarse de antemano con precisión, además de que debe ser representativo de la población” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 173).

4.2.4.1 Tipos de muestra.

Cuando se realiza una investigación, resulta casi imposible estudiar toda la población de interés; por esta razón, se utilizan diferentes tipos de muestreo para la recolección de datos.

Las muestras se encuentran divididas en dos ramas, la muestra probabilística y la no probabilística.

En las muestras probabilísticas, todos los elementos de la población tienen la misma posibilidad de ser escogidos para la muestra y se obtienen definiendo las características de la población y el tamaño de la muestra, y por medio de una selección aleatoria o mecánica de las unidades de muestreo/análisis (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 175).

“En las muestras no probabilísticas, la elección de los elementos no depende de la probabilidad, sino de causas relacionadas con las características de la investigación o los propósitos del investigador” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 176).

Considerando los tipos de muestra existentes, es conveniente para el estudio extraer una muestra no probabilística, partiendo del hecho de no contar con acceso a una lista completa de los individuos, que conforman la organización, resultando acertado seleccionar a aquellos funcionarios encargados de dirigir un área en específico, que sean capaces de suministrar datos de interés, necesarios para el desarrollo del estudio.

4.2.4.1.1 Tamaño de la muestra según muestreo no probabilístico.

La investigación determina que el tamaño de la muestra comprende un total de 10 personas, que laboran para la empresa Fertica S.A. Los entrevistados son aquellos funcionarios que desempeñen puestos como Jefes de Áreas.

4.3 Variables

Una variable es una propiedad, que puede fluctuar, y cuya variación es susceptible de medirse u observarse. El concepto de variable se aplica a personas u otros seres vivos, objetos, hechos y fenómenos, los cuales adquieren diversos valores respecto de la variable referida. (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 105).

4.3.1 Reforma Procesal Laboral.

- **Definición conceptual:** es una modificación realizada al Código de Trabajo de Costa Rica, establecido desde el año 1943, con el propósito de fundar un equilibrio de derechos u obligaciones entre patronos y trabajadores, que permita fortalecer las relaciones laborales.
- **Definición instrumental:** las herramientas, que se utilizan en el desarrollo del estudio para recopilar información, es por medio de las técnicas de investigación cuestionario y entrevista.
- **Definición operacional:** la información obtenida a través de la aplicación del cuestionario y la entrevista son representados por medio de cuadros y gráficos para su interpretación.

4.3.2 Mercado laboral.

- **Definición conceptual:** “el mercado laboral o de trabajo al conjunto de relaciones entre empleadores (oferentes de empleo) y personas que buscan trabajo remunerado por cuenta ajena (demandantes de empleo)” (Equipo Omega, 2014).
- **Definición instrumental:** las técnicas de investigación, que se utilizan en el desarrollo del estudio para la recolección de datos, es a través de cuestionario y entrevista.
- **Definición operacional:** los datos, que se recopilan mediante el cuestionario, se representan por medio de gráficos y cuadros para su comprensión.

4.3.3 Impacto.

- **Definición conceptual:** es el efecto de una acción, puede verse como un cambio en el resultado de un proceso. Este cambio también puede verse en la forma como se realiza el proceso o las prácticas, que se utilizan, y dependen, en gran medida, de la persona o personas que las ejecutan.
- **Definición instrumental:** las herramientas, que se utilizan en la investigación para la recolección de datos, son cuestionario y entrevista.
- **Definición operacional:** los datos, que se recopilan mediante el cuestionario, se representan por medio de gráficos.

4.3.4 Estrategias.

- **Definición conceptual:** “las estrategias son programas generales de acción, que llevan consigo compromisos de énfasis y recursos para poner en práctica una misión básica. Son patrones de objetivos, los cuales se han concebido e iniciado de tal manera, con el propósito de darle a la organización una dirección unificada” (Koontz, 1991).
- **Definición instrumental:** las técnicas de investigación, que se utilizan en el estudio, es por medio de cuestionario y entrevista.
- **Definición operacional:** los datos, que se recopilan mediante el cuestionario y la entrevista, se representan por medio de cuadros y gráficos para facilitar su comprensión.

4.4 Técnicas de investigación

En el estudio, se utilizan dos técnicas, que permiten la recolección de los datos, a través de la aplicación del método de cuestionario y entrevista. Estos instrumentos permiten la obtención de información veraz, necesaria para alcanzar los objetivos de la investigación.

Con relación a estas técnicas de investigación, conviene mencionar que el método de la entrevista es de carácter cualitativo, y el cuestionario es cuantitativo.

4.4.1 Técnica de la entrevista.

“Se define como una reunión para conversar e intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado) u otros (entrevistados)” (Hernández, Fernández, & Baptista, 2014, pág. 403).

La entrevista formulada comprende un total de doce preguntas, que responde al objetivo general y específicos planteados al inicio de la investigación. El instrumento se caracteriza por abarcar interrogantes abiertas y dirigidas a los encargados administrativos de Fertica S.A.

4.4.2 Técnica de cuestionario.

El cuestionario es un conjunto de preguntas diseñadas para generar los datos necesarios para alcanzar los objetivos propuestos del proyecto de investigación. El cuestionario permite estandarizar e integrar el proceso de recopilación de datos. Un diseño mal construido e inadecuado conlleva a recoger información incompleta, datos no precisos, de esta manera, generan información nada confiable (Galán Amador Manuel, 2009).

Para la recolección de datos, se utiliza el cuestionario, apoyándose en realizar preguntas cerradas a los encargados administrativos de la empresa, con el fin de obtener información precisa respecto a la aplicación de la Ley N.º 9343.

Capítulo V

Análisis de Resultados

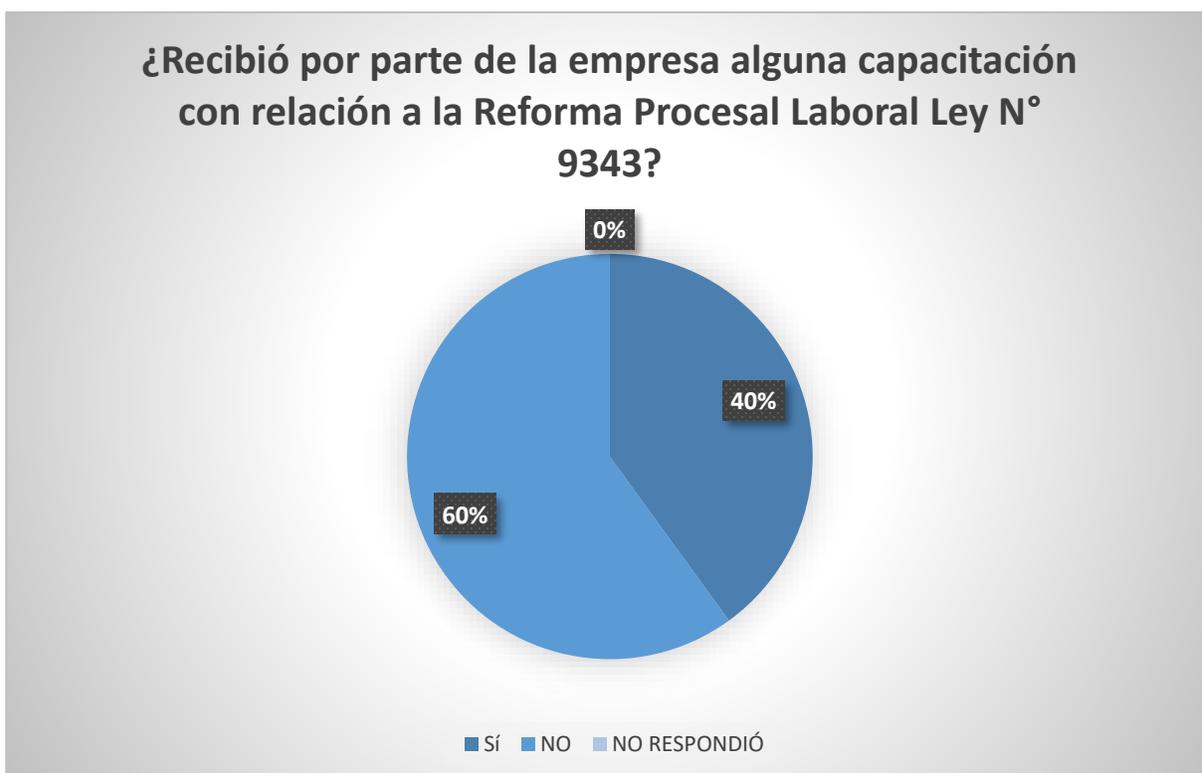
CAPÍTULO V

ANÁLISIS DE RESULTADOS

5.1 Análisis e interpretación de los cuestionarios

El resultado del cuestionario aplicado a los trabajadores de la empresa Fertica S.A, durante el II semestre del 2017 y I bimestre del 2018, son reflejados en los siguientes gráficos.

Gráfico N° 1: Capacitación con relación a la Reforma Procesal Laboral

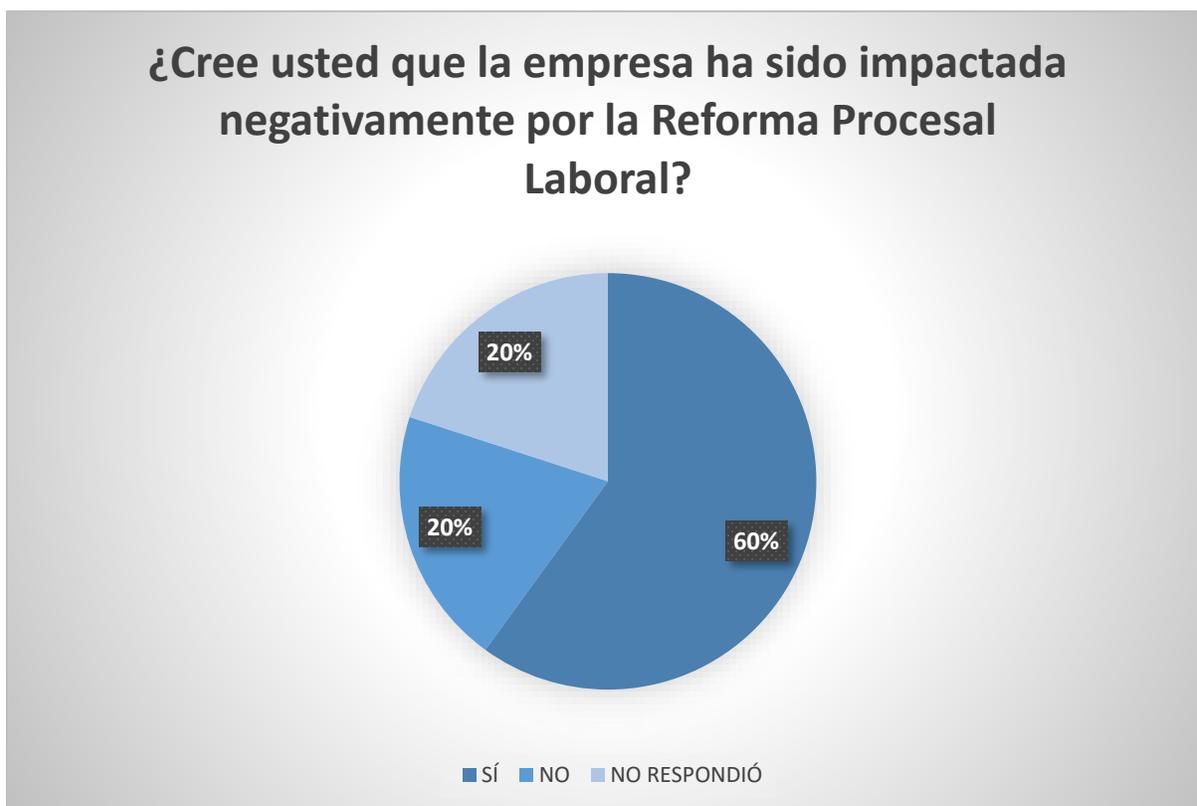


Fuente propia, Briceño -Ortiz, 2018.

El gráfico anterior revela datos significativos con relación a la capacitación, que reciben los funcionarios administrativos, que laboran en la empresa Fertica S.A. (Jefes de Áreas).

Los resultados demuestran que únicamente el 40% de la población en estudio recibe una capacitación previa con relación a la Reforma Procesal Laboral Ley N° 9343 (RPL). Generando como resultado, que la minoría de los funcionarios, a los que se aplica el cuestionario, reciben la debida información referente a la RPL, situación que modifica y crea nuevos artículos al Código de Trabajo (CT).

Resulta preocupante que los funcionarios de la empresa Fertica S.A. no conozcan, en la actualidad, cuáles son los cambios, que realiza la Ley N° 9343 al CT, situación que los deja en desventaja al desconocer sus obligaciones y derechos laborales.

Gráfico N° 2: Impacto en la Empresa

Fuente propia, Briceño- Ortiz, 2018.

La aplicación del cuestionario demuestra que el 60% de las personas entrevistadas consideran que la empresa se ha visto impactada negativamente por la RPL, un 20% que no, y otro 20% prefiere no contestar. Se logra deducir que sí existe una afectación directa a la entidad.

En efecto, al no tomar en cuenta aspectos relevantes de lo establecido por la Ley N° 9343, provoca, en la empresa, desajustes en materia de costos, situación que implica cambios en los procedimientos internos del departamento de Recursos

Humanos, con el objetivo de mejorar sus prácticas laborales y cumplir con los requerimientos legales.

Gráfico N° 3: Proceso de Reclutamiento y Selección del Personal

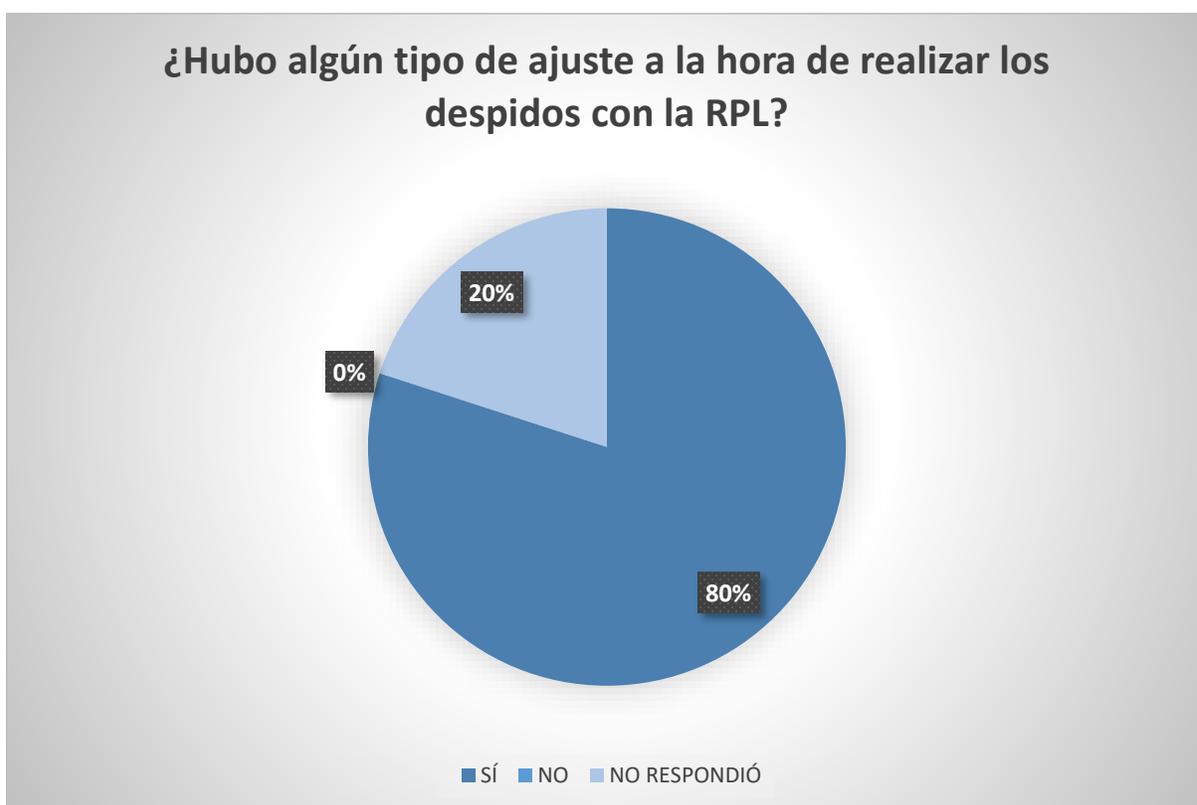


Fuente propia, Briceño- Ortiz, 2018.

El gráfico expuesto demuestra que el 100% de las personas, a quienes se le aplica el cuestionario, están de acuerdo que la empresa ha aprovechado la RPL, desde el punto de vista de reclutamiento y selección de personal, cambian la forma de contratación de los colaboradores, con base en sus capacidades, actitudes y obedeciendo en normas técnicas de un puesto.

Un mal reclutamiento representa, para la compañía, pérdida de tiempo, incremento de costos, pérdida de imagen con clientes y proveedores, exposición a riesgos (demandas por incumplimiento). La situación identificada en el gráfico favorece, notablemente, a la empresa, considerando que un mal procedimiento implicaría gastos sustanciales para el proceso.

Gráfico N° 4: Despidos



Fuente propia, Briceño- Ortiz, 2018.

Se demuestra que el 80% de los colaboradores, quienes son sometidos a la aplicación del cuestionario, indican que se hace un ajuste a la hora de realizar despidos en la empresa (la carta de despido debe expresar de forma clara, detallada

y precisa los hechos que justifican el despido) esto para evitar efectos negativos, que podrían traducir en gastos económicos.

Es importante destacar que el 20% de los funcionarios, que no respondieron a la pregunta, se mostraban inseguros, esto evidencia que no tenían conocimiento con respecto al tema.

Gráfico N° 5: Demandas laborales



Fuente propia, Briceño- Ortiz, 2018.

De lo anterior, se puede deducir que la mayoría de los entrevistados afirman que la empresa ha recibido demandas laborales en los últimos meses, siendo negativo por los gastos, que se generan a lo largo del proceso.

Se evidencia que un 20% de los funcionarios responden que no y el otro 10% prefiere no contestar, permitiendo concluir que la empresa sí se ha visto afectada por la RPL. Una de las causantes de demandas laborales es la mala estructuración de los contratos, del personal indefinido por temporada (peones de proceso, operadores de planta), teniendo en cuenta que laboran por ciclo de producción y se les liquida cada paro de planta, lo cual crea confusión a la hora de su liquidación.

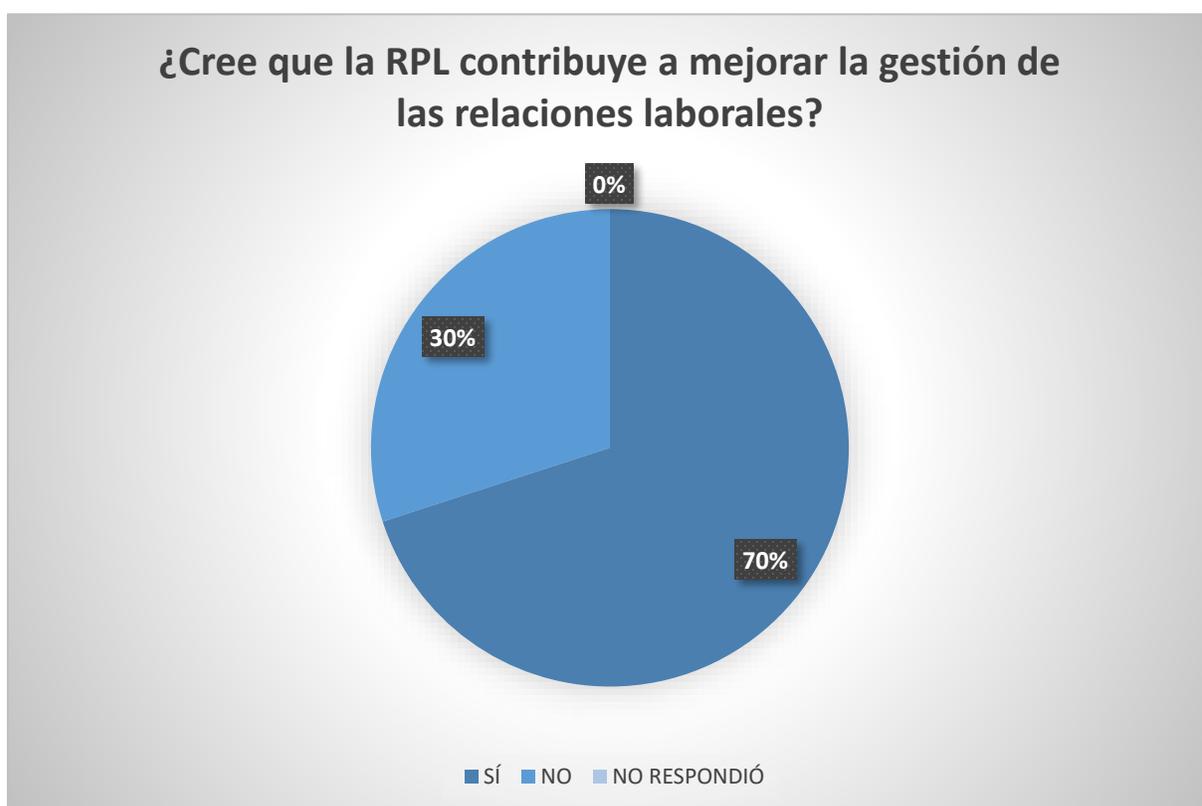
Gráfico N° 6: Mercado laboral



Fuente propia, Briceño- Ortiz, 2018.

Ante esta interrogante, el 80% de los entrevistados están conscientes que la RPL puede provocar que los empleadores no quieran contratar mujeres, personas discapacitadas y otras que puedan ocasionar conflictos a nivel interno, donde la RPL, viene a ayudar a ese tipo de personas vulnerables en una empresa. Lo anterior ocasiona que el mercado laboral se vea afectado de manera sustancial, produciendo una disminución notable en la contratación de personal, una contracción transitoria en las contrataciones, mientras las empresas aprenden las nuevas reglas laborales.

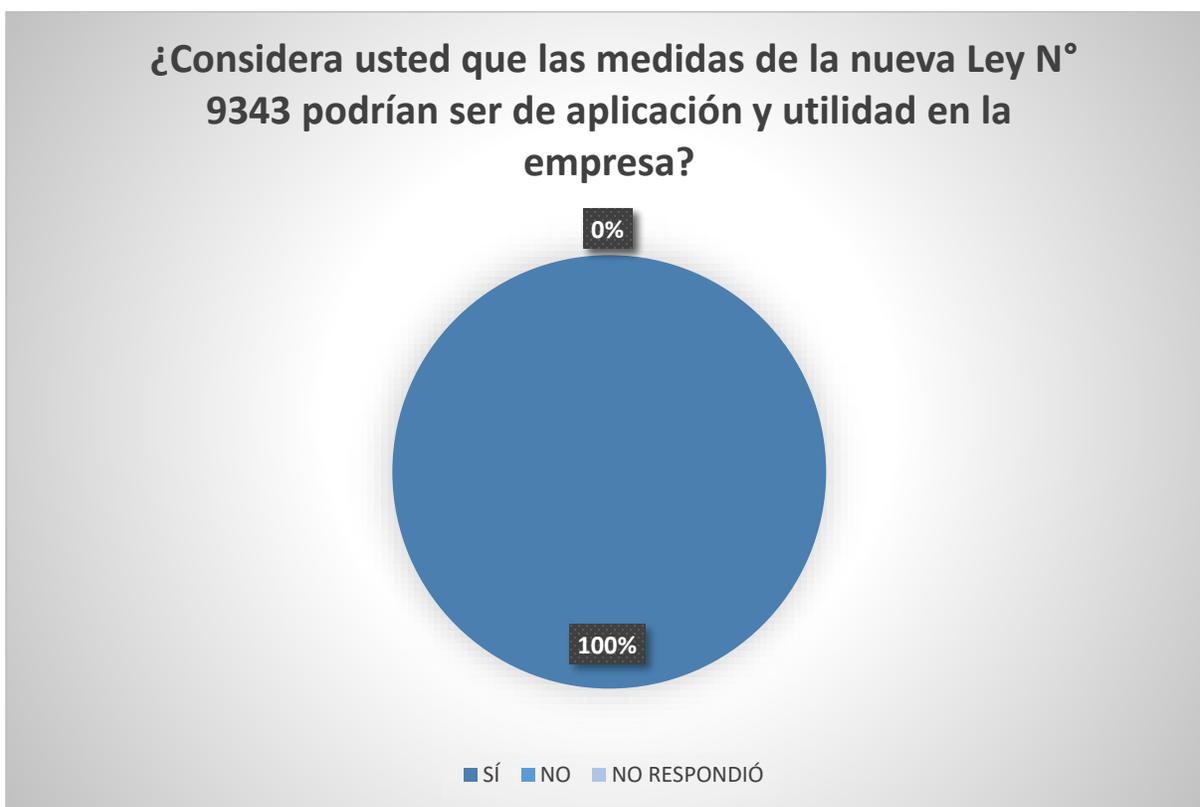
Gráfico N° 7: Relaciones laborales



Fuente propia, Briceño- Ortiz, 2018.

El gráfico representa que el 70% de la población estudiada responde que la Reforma Procesal Laboral contribuye a mejorar la gestión de las relaciones entre trabajador y empleador, considerando que la implementación de las buenas prácticas laborales forma una poderosa herramienta ante la desigualdad. La protección de los derechos aumenta, sustancialmente, las competencias laborales.

Por otra parte, el 30% de los funcionarios se inclina porque la Ley N° 9343 no contribuye a la mejora de la estabilidad laboral, indicando que, cuando no hay precisión sobre aspectos relevantes de relación entre obrero y patrono, se dan los conflictos. Entre esas reglas, destaca la existencia de un contrato por escrito y reglamentos internos, que otorguen, al empleador, contar con pruebas de los procesos de capacitación dados al colaborador, de las evaluaciones de desempeño realizadas, las observaciones realizadas, permitiendo justificar las sanciones e incluso despidos, en el caso que el empleado no realice los cambios necesarios.

Gráfico N° 8: Aplicación y utilidad de la Ley N° 9343

Fuente propia, Briceño- Ortiz, 2018.

El 100% de los funcionarios entrevistados considera que las nuevas medidas contenidas en la Reforma Procesal Laboral serían de utilidad para la empresa, presentando oportunidades para mejorar, estandarizar y actualizar sus procedimientos internos. Por otra parte, señalan que la aplicación de la RPL en la entidad representaría más seguridad jurídica, reglas más claras, enfatizan la importancia de tener más precisión en la etapa de reclutamiento de personal y las causas de despido, procurando cumplir, a cabalidad, con la normativa laboral, buscando desarrollar vías alternas para la resolución de conflictos.

5.2 Análisis e interpretación de las entrevistas

En este apartado, se consideran los resultados obtenidos de las entrevistas realizadas a los Jefes de Áreas en la empresa de Fertica S.A, ubicada en el distrito de Chacarita, Cantón Central de la Provincia de Puntarenas.

Cuadro N° 1: Conocimiento con respecto a la RPL

<p>1) ¿Qué entiende usted por Reforma Procesal Laboral?</p>	<p>La mayoría de los funcionarios entrevistados coinciden en que la Reforma Procesal Laboral (PRL) es la modificación de mayor alcance, que se ha realizado al Código de Trabajo de Costa Rica. Están conscientes que incorpora nuevos artículos, por tanto, se derogan otros; argumentan que la intención de la Ley N° 9343 es salvaguardar los derechos y obligaciones obrero-patronales para que exista una seguridad jurídica objetiva, asegurando la estabilidad laboral.</p> <p>Por otra parte, destaca la importancia, que tiene para la empresa Fertica S.A, el comprender la RPL y los cambios que ha sufrido la normativa laboral costarricense.</p>
--	--

Cuadro N° 2: Aprobación de la Reforma Procesal Laboral

2) ¿Cómo considera la aprobación de la Reforma Procesal Laboral?	<p>Con respecto al ítem 2, las personas entrevistadas señalan que la aprobación de la RPL contribuye a mejorar los procedimientos internos de la empresa, principalmente en el departamento de Recursos Humanos (selección y reclutamiento del personal). Consideran oportuno que el área de gestión de talento humano sea objetivo en cada proceso, que se realice y que cumplan con lo establecido por la Ley N° 9343.</p> <p>Coinciden con el hecho de que toda persona sin importar etnia, sexo, religión, estrato social, discapacidad tiene derecho al trabajo; por tanto, aprueban que la empresa implemente la RPL con responsabilidad.</p>
---	---

Cuadro N° 3: Aplicación de la Ley N° 9343 en la empresa

3) ¿Por qué cree usted que es importante la aplicación de la Ley N° 9343 en la empresa?	<p>Según la información brindada por los funcionarios entrevistados de la empresa Fertica S.A, es importante tener en cuenta que la nueva Ley N° 9343 viene a agilizar los procesos laborales, en caso de eventuales conflictos. Están conscientes que, con la aplicación de la RPL, el patrono adquiere nuevas responsabilidades y que la entidad debe ser cautelosa a la hora de documentar sus decisiones en materia laboral para la defensa en cualquier proceso, que se suscite, evitando multas cuantiosas y sanciones por incumplimiento de la ley.</p>
--	--

Cuadro N° 4: Impacto generado por la RPL en los procedimientos internos

<p>4) ¿Qué impacto ha causado la RPL en los procedimientos internos del departamento de Recursos Humanos de la empresa?</p>	<p>En general, los funcionarios coinciden en que el área más afectada de la empresa ha sido el departamento de Recursos Humanos (RRHH), porque son los encargados de que la Ley N° 9343 se cumpla.</p> <p>Las personas a cargo de RRHH han recibido capacitaciones para mejorar aspectos relevantes de este tema, las políticas de este departamento han cambiado notablemente, y comprenden desde la manera de realizar el proceso de reclutamiento de personal, hasta la forma en que se va a efectuar el despido. Unos de los procesos más evidentes son la documentación de todo proceso en el expediente del colaborador, los contratos firmados por ambas partes (patrono- colaborador) debidamente sellados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS). Las amonestaciones adjudicadas, al colaborador, deben estar firmadas por él mismo, en caso de presentarse algún conflicto ante el MTSS.</p> <p>El área de RRHH, no solo ha sido afectada en tiempo, también se ha visto impactada económicamente, por procesos que ha tenido que llevar la abogada de la entidad, desde la estructuración de los nuevos contratos, hasta los procesos judiciales en los tribunales.</p>
--	--

Cuadro N° 5: Implementación de la RPL

<p>5) ¿Considera usted que el trabajador se ha visto más beneficiado que el patrono con la implementación de la RPL? ¿Por qué?</p>	<p>Las personas entrevistadas afirman que el trabajador sí se ha visto realmente beneficiado con la Reforma Procesal Laboral, al existir seguridad jurídica ante la resolución de conflictos laborales que, traduciéndolo en materia económica, para la entidad ha representado un proceso costoso. Revelan que han tenido que invertir en gastos legales, donde el colaborador ha sido favorecido, porque se ha determinado que el patrono no cumple, en su momento, con lo establecido por la Ley N° 9343.</p>
---	--

Cuadro N° 6: Cumplimiento de Ley N° 9343 en la empresa

<p>6) ¿Está de acuerdo que la empresa cumpla con lo establecido por la Ley N° 9343?</p>	<p>Los resultados de las entrevistas coinciden, al cien por ciento, que es importante que la empresa cumpla con lo establecido por la Ley N° 9343, revisando las formas de contratación de personal, salarios y beneficios, jornadas, reportes a la seguridad social entre otros y que la entidad trate de formalizar y documentar los contratos vigentes.</p> <p>Los entrevistados indican que, en cierto modo, están seguros de que la entidad realiza sus procedimientos conforme con la ley; sin embargo, al implementar la RPL, descubren que incurren en errores a la hora de ejecutar sus operaciones; los contratos no están bien estructurados, situación que, en un futuro, podría afectar en un proceso judicial, al no contar con un respaldo para su defensa.</p> <p>Se determina la importancia de que la empresa cumpla con lo establecido en el CT, para evitar ser afectada en tiempo y económicamente.</p>
--	--

Cuadro N° 7: Situación del mercado laboral de la empresa

<p>7) ¿Considera usted que la RPL contribuye a mejorar la situación del mercado laboral de la empresa? ¿Por qué?</p>	<p>Con respecto a esta interrogante, los funcionarios consideran que la RPL contribuye a mejorar y flexibilizar el mercado laboral en la empresa, logrando una adecuada asignación de los recursos hacia usos más productivos, estimulando el crecimiento de la economía y el bienestar de la población trabajadora. Sin embargo, indican que Fertica S.A no ha implementado las medidas necesarias para cumplir con las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo, impactando negativamente la situación financiera de la entidad y el empleo en la zona, provocando una disminución notable en la contratación de personal.</p> <p>Esperan que, con los gastos incurridos para estar acorde con la Ley N° 9343, la condición de la empresa y el mercado laboral mejoren.</p>
---	---

Cuadro N° 8: Estrategias implementadas por la empresa

8) ¿Ha implementado la empresa estrategias para hacer frente a los cambios que genera la Ley N° 9343?	Los funcionarios afirman que sí se han diseñado estrategias para contrarrestar los efectos negativos de la Reforma Procesal Laboral (RPL), porque uno de los principales cambios, que sufre el Código de Trabajo (CT), es la inclusión de nuevos tipos de actos de discriminación, que son sancionables, provocando que se prepara, al personal, en caso de cualquier situación con relación a este tema.
--	---

Cuadro N° 9: Estrategias para contrarrestar el impacto de la RPL

<p>9) ¿Qué tipos de estrategias ha puesto en práctica la empresa para contrarrestar el impacto que genera la RPL?</p>	<p>Según la información brindada por los Jefes de Áreas, la empresa empieza a estructurar contratos individuales de trabajo firmados por cada trabajador. Afirman que, además de ser una obligación patronal regulada en el artículo 24 del Código de Trabajo, la RPL exige, al empleador, presentar como prueba ante una demanda laboral.</p> <p>Las boletas de pago, actualmente, son más específicas y se entregan a cada colaborador. Estos documentos incluyen un detalle estructurado de los rubros que se están cancelando (salario ordinario, monto por horas extra, incentivos, bonificaciones, pago por comisiones, días feriados o de descanso, licencias y subsidios por incapacidad).</p> <p>Llevar al día las acciones de personal y documentos, que demuestren claramente el pago y disfrute de los derechos laborales, tales como: periodos anuales de vacaciones, días feriados y aguinaldo.</p> <p>Se revisan y actualizan las políticas y procedimientos laborales, con el fin de verificar que no existan disposiciones, que puedan calificar como prácticas discriminatorias, asimismo, implementan de la política y procedimientos de prevención, denuncia e investigación de acoso sexual de conformidad con la ley número 7476.</p>
--	---

Capítulo VI

Conclusiones y Recomendaciones

CAPÍTULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En este capítulo, se presentan conclusiones y recomendaciones, resultado del estudio con respecto al impacto generado por la Reforma Procesal Laboral Ley N° 9343, en la empresa Fertica S.A, durante el II semestre del 2017 y I bimestre del 2018, ubicada en el distrito de Chacarita, Cantón Central de la Provincia de Puntarenas.

Al finalizar la investigación, se concluye lo siguiente.

6.1 Conclusiones

1. La Reforma Procesal Laboral es la modificación más significativa realizada al Código de Trabajo de Costa Rica, establecido desde el año 1943, con el propósito de constituir un equilibrio de derechos y obligaciones obrero- patronales, permitiendo vigorizar las relaciones laborales.

2. El objetivo principal de la Ley N° 9343 es garantizar el resguardo de los derechos laborales entre patrono y trabajador, con la intención de evitar situaciones improcedentes entre ambas partes.

3. La investigación cuantitativa arroja que la aprobación de la Reforma Procesal Laboral Ley N° 9343 incrementa los gastos económicos, implicando que, en el mercado laboral, se vean afectadas negativamente las condiciones de crecimiento financiero de la empresa, al desconocer y omitir las nuevas disposiciones contenidas en el CT.
4. Fertica S.A. se ha beneficiado, en un gran porcentaje, con relación a la Reforma Procesal Laboral Ley N° 9343 (RPL), al estandarizar su proceso de reclutamiento y selección del personal e implementar los contratos de trabajo de forma más clara.
5. Los funcionarios entrevistados afirman que se experimenta un impacto negativo en la empresa, debido a la falta de contratos bien estructurados durante el II semestre del 2017, ocasionando demandas laborales, que se traducen en costos económicos, los datos de gastos económicos referentes a la aplicación de la RPL son meramente confidenciales.
6. Desconocimiento de la Ley N° 9343, que influye en el coste productivo de la empresa, al no existir una capacitación previa con respecto a la RPL, provocando afectación en tiempo y en costos, evitando que la compañía pueda desarrollarse de manera eficiente.
7. La carencia de un reglamento interno repercute económicamente en la empresa, porque la falta de una normativa complica el conocimiento preciso de las obligaciones y derechos de los colaboradores y patrono, ocasionando que los

empleados no pueden ser sancionados, y, en algunos casos, no puedan ser despedidos sin responsabilidad patronal, aun existiendo una justa causa.

8. La empresa Fertica S.A ejecuta, correctamente, la entrega de cartas de despido, detallando la casual de terminación, con fundamento en lo que dice el expediente personal del colaborador (amonestaciones escritas, verbales, suspensiones, llamadas de atención, entre otras).
9. La forma de contratación de nuevos colaboradores, con base en sus capacidades, actitudes y, obedeciendo en normas técnicas de un puesto, son cambios que se destacan debido a la RPL.

6.2 Recomendaciones

1. Crear cursos de inducción para que los funcionarios conozcan la Reforma Procesal Laboral (RPL), sus alcances, las nuevas disposiciones y las implicaciones que genera. Revisar los procesos y procedimientos internos del departamento de Recursos Humanos, y realizar los ajustes necesarios para poder dar cumplimiento a la Ley.
2. Capacitar, idóneamente, al personal de la entidad con respecto a la Ley N° 9343, a través de seminarios, talleres y charlas informativas, que permitan la comprensión de aspectos básicos de la RPL para evitar problemas legales.

3. Actualizar sus políticas y procedimientos con la asesoría de un profesional experto en el tema para cumplir con las exigencias de la RPL. Esta opción puede resultar mucho más beneficiosa, lograría mejorar la situación del mercado laboral, evitando gastos y riesgos innecesarios que conllevan los enfrentamientos judiciales.
4. Implementar mejoras desde la etapa de reclutamiento y selección del personal, contratos de trabajo para evitar futuras demandas laborales, que afecten de manera sustancial a la empresa.
5. Elaborar contratos específicos y bastante claros, que no dejen espacio para interpretaciones que puedan ser consideradas como discriminatorias u ocasionen algún conflicto a la entidad.
6. Capacitar aquellos trabajadores, que tengan un puesto de mando en la empresa o de liderazgo, incluyendo a sus subordinados, para que tengan pleno conocimiento de los cambios realizados en el Código de Trabajo con la Ley N° 9343.
7. Confeccionar un reglamento interno, cuando ya exista es importante que, en el momento del ingreso del trabajador a la entidad, reciba el texto del estatuto y firme, esto como prueba de que conoce sus obligaciones básicas para cumplir con normas, que pueden considerarse primordiales, para un armónico desarrollo de las relaciones entre las partes.

8. Cumplir a cabalidad lo establecido por la Ley N° 9343 con relación a los despidos, recordando lo importante que es describir los detalles de este, para evitar problemas legales y, a su vez, costos económicos asociados a la finalización de la etapa contractual.

9. Proponer más auditorias para revisar el grado de cumplimiento del proceso de reclutamiento y selección del personal. Desarrollar perfiles para cada uno de los puestos de trabajo, en donde quede claro y, sin lugar a duda, las cualidades que debe tener la persona que se desea contratar.

BIBLIOGRAFÍA

Referencias Bibliográficas

Referencias Documentales

- Fertica S.A. (2005-2008). Historia de Fertica S.A. San Salvador, El Salvador: Grupo Fertica.
- Fertica S.A. (2015). Fertica en el presente. San Salvador, El Salvador: Grupo Fertica.
- Guerrero, E. (2017). Código de Trabajo con La Reforma Laboral incluida. San José: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Asesores, B. (2017). 101 Preguntas frecuentes sobre la Reforma Procesal Laboral: Reforma Procesal Laboral Costa Rica. Versión Kindle. Kindle Unlimited.
- Bounocore, D. (1980). Diccionario de Bibliotecología (2 ed.). Buenos Aires, Argentina : Marymar.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. México.
- Koontz, H. (1991). Estrategia, planificación y control. Colombia: Grupo Editorial Norma S.A.

Referencias Vía Páginas Web

- Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica. (2017). *Sistema costarricense de información jurídica*. Obtenido de http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=80985&nValor3=103105&strTipM=TC
- Equipo de Redacción de Concepto. (7 de 2018). *Enciclopedia de conceptos*. Obtenido de <https://concepto.de/derecho-laboral/>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social Costa Rica. (2017). *Código de Trabajo de Costa Rica*. Obtenido de http://www.mtss.go.cr/elministerio/marco-legal/documentos/Codigo_Trabajo_RPL.pdf
- Cecilia Bembibre. (16 de 01 de 2012). *Definición ABC*. Obtenido de www.definicionabc.com/derecho/legislacion-laboral.php
- Equipo de Redacción de Concepto. (7 de 2018). *Enciclopedia de conceptos*. Obtenido de <https://concepto.de/derecho/>

- Equipo Omega. (17 de noviembre de 2014). Obtenido de Issuu:
<https://issuu.com/joscarleon/docs/revistamercadolaborald>
- Fertica S.A. (13 de Mayo de 2018). *Grupo Fertica*. Obtenido de Grupo Fertica:
<http://fertica.com/category/productos/>
- Fundación Wikimedia, I. (12 de 06 de 2018). *Wikipedia la Enciclopedia Libre*.
Obtenido de
[https://es.wikipedia.org/wiki/C%C3%B3digo_de_Trabajo_\(Costa_Rica\)](https://es.wikipedia.org/wiki/C%C3%B3digo_de_Trabajo_(Costa_Rica))
- Galán Amador, Manuel. (27 de Abril de 2009). *Metodología de la investigación*.
Obtenido de <http://manuelgalan.blogspot.com/2009/04/el-cuestionario-en-la-investigacion.html>
- Mario A. Rodríguez Obando. (2011). *Castro Pal Abogados*. Obtenido de
<https://www.colegiocienciaseconomicas.cr/documentos/presentaciones%202017/reforma-procesal-laboral.pdf>
- Mauricio Castro Méndez. (9 de 12 de 2016). *Estudio sobre la Reforma Procesal*.
Obtenido de <https://www.poder-judicial.go.cr/escuelajudicial/archivos/bibliotecaVirtual/laboral/Estudio%20sobre%20la%20Reforma%20Procesal%20Laboral%20-Mauricio%20Castro%20M%C3%A9ndez-OIT.pdf>
- Mercado Laboral GTH. (28 de Julio de 2011). *Mercado Laboral*. Obtenido de
<http://mercadolaboraledu.blogspot.com/>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social . (2017). *Reforma Procesal Laboral*.
Obtenido de <http://www.procesal-laboral.go.cr/>
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, C. R. (2018). *Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Costa Rica*. Obtenido de
<http://www.mtss.go.cr/elministerio/historia.html>

ANEXOS

Anexos

Anexo #1. Matriz de Congruencia

"Impacto generado por la Reforma Procesal Laboral Ley N° 9343, en la empresa Fertica S.A, durante el II semestre del 2017 y I bimestre del 2018, ubicada en el distrito de Chacarita, Cantón Central de la Provincia de Puntarenas".				
Objetivo general	Objetivos específicos	Variables	Conclusiones	Recomendaciones
Determinar el impacto generado por la Reforma Procesal Laboral Ley N° 9343, en la empresa Fertica S.A, durante el II semestre del 2017 y I bimestre del 2018,	Describir la Reforma Procesal Laboral Ley N°9343 y sus implicaciones en el mercado laboral.	Reforma Procesal Laboral Mercado Laboral	La Reforma Procesal Laboral es la modificación más significativa realizada al Código de Trabajo de Costa Rica, establecido desde el año 1943, con el propósito de constituir un equilibrio de derechos y obligaciones obrero-patronales, permitiendo vigorizar las	Crear cursos de inducción para que los funcionarios conozcan la Reforma Procesal Laboral (RPL), sus alcances, las nuevas disposiciones y las implicaciones que genera. Revisar los procesos y procedimientos internos del departamento de Recursos Humanos, y realizar los ajustes necesarios para poder dar cumplimiento a la ley.

ubicada en el distrito de Chacarita, Cantón Central de la Provincia de Puntarenas.			relaciones laborales.	
			El objetivo principal de la Ley N° 9343 es garantizar el resguardo de los derechos laborales entre patrono y trabajador, con la intención de evitar situaciones improcedentes entre ambas partes.	Capacitar, idóneamente, al personal de la entidad con respecto a la Ley N° 9343, a través de seminarios, talleres y charlas informativas, que permitan la comprensión de aspectos básicos de la RPL, para evitar problemas legales.
			La investigación cuantitativa arroja que la aprobación de la Reforma Procesal Laboral Ley N° 9343 incrementa los gastos económicos, implica que, en el mercado	Actualizar sus políticas y procedimientos de la mano de un profesional experto en el tema para cumplir con las exigencias de la RPL, esta opción puede resultar mucho más beneficiosa, lograría mejorar la situación del mercado laboral, evitando gastos y riesgos innecesarios que

			laboral, se ven afectadas negativamente las condiciones de crecimiento financiero de la empresa, al desconocer y omitir las nuevas disposiciones contenidas en el CT.	conllevar los enfrentamientos judiciales.
	Identificar el impacto generado por la Reforma Procesal Laboral Ley N° 9343, en la empresa Fertica S.A, ubicada en el distrito de Chacarita, Cantón Central de Puntarenas.	Impacto	Fertica S.A. se ha beneficiado en un gran porcentaje con relación a la Reforma Procesal Laboral Ley N° 9343 (RPL), al estandarizar su proceso de reclutamiento y selección del personal e implementar los contratos de trabajo de forma más clara.	Implementar mejoras desde la etapa de reclutamiento y selección del personal, contratos de trabajo para evitar futuras demandas laborales, que afecten de manera sustancial a la empresa.

			<p>Los funcionarios entrevistados afirman que se experimenta un impacto negativo en la empresa, debido a la falta de contratos bien estructurados durante el II semestre del 2017, ocasionando demandas laborales que se traducen en costos económicos, los datos de gastos económicos referentes a la aplicación de la RPL son meramente confidenciales.</p>	<p>Elaborar contratos específicos y bastante claros, que no dejen espacio para interpretaciones, que puedan ser consideradas como discriminatorias u ocasionen algún conflicto a la entidad.</p>
			<p>Desconocimiento de la Ley N° 9343, influyendo en el coste</p>	<p>Capacitar aquellos trabajadores, que tengan un puesto de mando en la empresa o de</p>

			<p>productivo de la empresa, al no existir una capacitación previa con respecto a la RPL, provocando afectación en tiempo y en costos, evitando que la compañía pueda desarrollarse de manera eficiente.</p>	<p>liderazgo, incluyendo a sus subordinados, para que tengan pleno conocimiento de los cambios realizados en el Código de Trabajo con la Ley N° 9343.</p>
	<p>Conocer las estrategias aplicadas en la empresa Fertica S.A, ubicada en el distrito de Chacarita, Cantón Central de Puntarenas, para contrarrestar el impacto generado</p>	<p>Estrategias</p>	<p>La carencia de un reglamento interno repercute económicament e en la empresa, porque la falta de una normativa complica el conocimiento preciso de las obligaciones y derechos de los colaboradores y</p>	<p>Confeccionar un reglamento interno, cuando ya exista es importante que, en el momento del ingreso del trabajador a la entidad, reciba el texto del estatuto y firme, esto como prueba de que conoce sus obligaciones básicas para cumplir con normas, que pueden considerarse primordiales para un armónico desarrollo de</p>

	<p>por la Reforma Procesal Laboral Ley N° 9343.</p>		<p>patrono, ocasionando que los empleados no pueden ser sancionados, y, en algunos casos, a que no puedan ser despedidos sin responsabilidad patronal aun existiendo una justa causa.</p>	<p>las relaciones entre las partes.</p>
			<p>La empresa Fertica S.A ejecuta, correctamente, la entrega de cartas de despido, detallando la casual de terminación, con fundamento en lo que dice el expediente personal del colaborador (amonestacione s escritas,</p>	<p>Cumplir a cabalidad lo establecido por la Ley N° 9343, con relación a los despidos, recordando lo importante que es describir los detalles de este, para evitar problemas legales y, a su vez, costos económicos asociados a la finalización de la etapa contractual.</p>

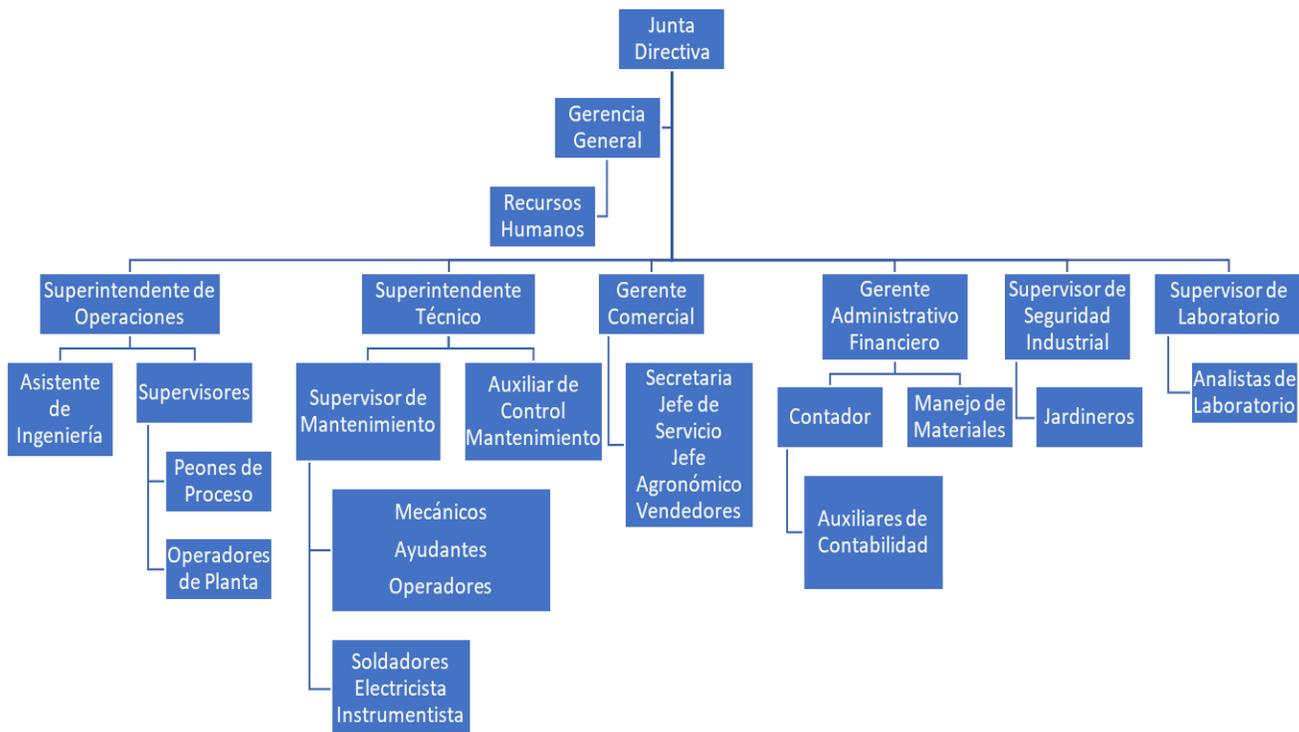
			verbales, suspensiones, llamadas de atención, entre otras).	
			La forma de contratación de nuevos colaboradores, con base en sus capacidades, actitudes, y obedeciendo en normas técnicas de un puesto son cambios que se destacan debido a la RPL.	Proponer más auditorías para revisar el grado de cumplimiento del proceso de reclutamiento y selección del personal. Desarrollar perfiles para cada uno de los puestos de trabajo, en donde quede claro y, sin lugar a duda, las cualidades que debe tener la persona que se desea contratar.

Anexo #2. Matriz de Operacionalización de Variables

Matriz de operacionalización de variables				
Objetivo	Variable	Definición conceptual	Definición instrumental	Definición operacional
Describir la Reforma Procesal Laboral Ley N°9343 y sus implicaciones en el mercado laboral.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reforma Procesal Laboral 	Es una modificación realizada al Código de Trabajo de Costa Rica, establecido desde el año 1943; constituye un equilibrio de derechos u obligaciones entre patronos y trabajadores, que permita fortalecer las relaciones laborales.	Cuestionario/ entrevista.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Selección de los informantes. ▪ Diseño de los instrumentos. ▪ Revisar el instrumento antes de aplicarlo. ▪ Codificación y análisis de los resultados.
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mercado laboral 	Conjunto de relaciones entre empleadores y personas que buscan trabajo remunerado.	Cuestionario.	

<p>Identificar el impacto generado por la Reforma Procesal Laboral Ley N° 9343, en la empresa Fertica S.A, ubicada en el distrito de Chacarita, Cantón Central de Puntarenas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Impacto 	<p>Es aquello que se consigue como consecuencia de una causa, influyendo en forma económica en el resultado de la acción.</p>	<p>Cuestionario/ entrevista.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Selección del personal. ▪ Diseño del instrumento. ▪ Revisar el instrumento antes de aplicarlo. ▪ Codificación y análisis de los resultados.
<p>Conocer las estrategias aplicadas en la empresa Fertica S.A, ubicada en el distrito de Chacarita, Cantón Central de Puntarenas, para contrarrestar el impacto generado por la Reforma Procesal Laboral Ley N° 9343.</p>	<p>Estrategias</p>	<p>Son programas generales de acción, que llevan consigo compromisos de énfasis y recursos para poner en práctica una misión básica.</p>	<p>Entrevista/ cuestionario.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Selección de los informantes. ▪ Diseño del instrumento. ▪ Revisar el instrumento antes de aplicarlo. ▪ Codificación y análisis de los resultados.

Anexo #3. Organigrama de Fertica S.A



Fuente, Fertica S.A, 2018

Anexo #4. Cuestionario

CUESTIONARIO				
“Impacto generado por la Reforma Procesal Laboral Ley N° 9343”				
I Parte. INSTRUCCIONES:				
<p>A continuación, se presenta una serie de preguntas elaboradas con el propósito de determinar el impacto generado por la Reforma Procesal Laboral Ley N° 9343, en la empresa Fertica S.A, durante el II semestre del 2017 y I bimestre del 2018, ubicada en el distrito de Chacarita, Cantón Central de la Provincia de Puntarenas. Para ello, se solicita responder a todas las preguntas. Lea cuidadosamente cada pregunta y seleccione la alternativa, que usted considere refleja mejor la situación de la empresa, marcando con una “X” sobre la opción que crea pertinente.</p> <p>Esta prueba es completamente anónima y la información contenida solo será utilizada para fines de investigación. Gracias por su colaboración.</p>				
II Parte. ASPECTOS PERSONALES DEL INFORMANTE:				
Por favor complete los siguientes datos.				
1. Sexo:				
Masculino		Femenino		
2. Nivel de instrucción formal alcanzado:				
Primario	Secundario	Terciario	Universitario	Otro
3. Puesto que ocupa en la empresa:				
4. Años laborados en la empresa:				
6 meses – 1 año	1 año – 3 años	3 años – 5 años	5 años – 10 años	Más

III Parte: ASPECTOS ESPECÍFICOS DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL			
ESCALA DE VALORACIÓN	SÍ	NO	NO RESPONDE
5. ¿Recibió por parte de la empresa alguna capacitación con relación a la Reforma Procesal Laboral Ley N° 9343?			
6. ¿Cree usted que la empresa ha sido impactada negativamente por la Reforma Procesal Laboral?			
7. ¿La empresa aprovecha la RPL para mejorar el proceso de reclutamiento y selección del personal?			
8. ¿Hubo algún tipo de ajuste a la hora de realizar los despidos con la RPL?			
9. ¿Ha tenido la empresa demandas laborales en los últimos meses?			
10. ¿Considera que la RPL afectará la situación en el mercado laboral?			
11. ¿Cree que la RPL contribuye a mejorar la gestión de las relaciones laborales?			
12. ¿Considera usted que las medidas de la nueva Ley N.º 9343 podrían ser de aplicación y utilidad en la empresa?			

Anexo #5. Entrevista

ENTREVISTA “Impacto generado por la Reforma Procesal Laboral Ley N° 9343”		
OBJETIVO:		
<p>Obtener una percepción desde el punto de vista empresarial, respecto al tema “Impacto generado por la Reforma Procesal Laboral Ley N° 9343, en la empresa Fertica S.A, durante el II semestre del 2017 y I bimestre del 2018, ubicada en el distrito de Chacarita, Cantón Central de la Provincia de Puntarenas”.</p> <p>El origen de la información obtenida será completamente confidencial y no comprometerá de ninguna manera a las personas o a la empresa participante.</p>		
I Parte: ASPECTOS PERSONALES DEL INFORMANTE		
1. Sexo	F ()	M ()
2. ¿Cuántos años tiene de laborar para la empresa?		
3. ¿Cuál es el puesto que desempeña?		
II Parte: ASPECTOS ESPECÍFICOS DEL TEMA		
4. ¿Qué entiende usted por Reforma Procesal Laboral?		
5. ¿Cómo considera la aprobación de la Reforma Procesal Laboral?		
6. ¿Por qué cree usted que es importante la aplicación de la Ley N° 9343 en la empresa?		

7. ¿Qué impacto ha causado la RPL en los procedimientos internos del departamento de Recursos Humanos de la empresa?

8. ¿Considera usted que el trabajador se ha visto más beneficiado que el patrono con la implementación de la RPL? ¿Por qué?

9. ¿Está de acuerdo que la empresa cumpla con lo establecido por la Ley N° 9343?

10. ¿Considera usted que la RPL contribuye a mejorar la situación del mercado laboral de la empresa? ¿Por qué?

11. ¿Ha implementado la empresa estrategias para hacer frente a los cambios que genera la Ley N° 9343?

12. ¿Qué tipos de estrategias ha puesto en práctica la empresa para contrarrestar el impacto que genera la RPL?

Anexo #6. Carta De Autorización

Puntarenas, 01 de setiembre del 2018

Señores:

Vicerrectoría de Investigación

Sistema Integrado de Bibliotecas y Recursos Digitales

Estimados señores:

Nombre de sustentantes	Cédula
Breisy Briceño Naranjo	604140052
Taralin Ortiz Monterrey	604130478

Nosotras, en calidad de autoras del trabajo de graduación, titulado:

“Impacto generado por la Reforma Procesal Laboral Ley N° 9343, en la empresa Fertica S.A, durante el II semestre del 2017 y I bimestre del 2018, ubicada en el distrito de Chacarita, Cantón Central de la Provincia de Puntarenas”.

El cual se presenta bajo la modalidad de:

Seminario de Graduación

Proyecto de Graduación

Tesis de Graduación

presentado en la fecha **13/09/2018**, autorizamos a la Universidad Técnica Nacional, Sede del **Pacífico**, para que nuestro trabajo pueda ser manejado de la siguiente manera:

Autorizamos	SÍ	No
Conservación de ejemplares para préstamo y consulta física en biblioteca	X	
Inclusión en el catálogo digital del SIBIREDI (Cita catalográfica)	X	
Comunicación y divulgación a través del Repositorio Institucional	X	
Resumen (describe en forma breve el contenido del documento)	X	
Consulta electrónica con texto protegido	X	
Descarga electrónica del documento en texto completo protegido	X	
Inclusión en bases de datos y sitios web, que se encuentren en convenio con la Universidad Técnica Nacional contando con las mismas condiciones y limitaciones aquí establecidas	X	

Por otra parte, declaramos que el trabajo, que aquí presentamos, es de plena autoría, es un esfuerzo realizado de forma conjunta, académica e intelectual con plenos elementos de originalidad y creatividad. Garantizamos que no contiene citas, ni transcripciones de forma indebida, que puedan devenir en plagio, pues se ha utilizado la normativa vigente de la American Psychological Asociativo (APA). Las citas y transcripciones utilizadas se realizan en el marco de respeto a las obras de terceros. La responsabilidad directa en el diseño y presentación son de competencia exclusiva, por tanto, eximimos de toda responsabilidad a la Universidad Técnica Nacional.

Estamos conscientes de que las autorizaciones no reprimen nuestros derechos patrimoniales como autores del trabajo. Confiamos en que la Universidad Técnica Nacional respete y haga respetar nuestros derechos de propiedad intelectual.

Nombre del estudiante	Cédula	Firma
Breisy Briceño Naranjo	604140052	<i>Breisy B.N.</i>
Taralin Ortiz Monterrey	604130478	<i>Tara Ortiz M.</i>

Fecha:

13/09/2018