

La Globalización económica y las nuevas relaciones laborales
Algunas reflexiones sobre el entorno laboral actual

José Francisco Acevedo Gutiérrez¹

Resumen y abstract

La mundialización de la economía promueve el intercambio de bienes y servicios, movilización de capitales y personas, alianzas entre empresas, nuevos sistemas de producción, las cuales buscan mayor competitividad, productividad, calidad y ahorro de costos y tiempo, transformando así el vínculo entre el capital y el trabajo.

Este siglo XXI propone una nueva cultura de organización de las relaciones de trabajo. La cultura laboral está modificando las estructuras tradicionales de la organización del trabajo, las modalidades de los contratos laborales, las jornadas y descansos, las remuneraciones, entre otros.

Muchos son los factores que influyen a favor de dichos cambios, sin embargo, lo importante es buscar la forma de armonizar el comercio globalizado de hoy con las normas laborales en beneficio de los trabajadores y para el progreso mismo del Derecho de Trabajo.

Para entender la transformación actual de las nuevas relaciones laborales se analizarán las experiencias de otros países de América Latina y el mundo.

Palabras clave: relaciones laborales, globalización, realidad laboral, flexibilización laboral, Código de Trabajo

Abstract

The globalization of the economy promotes the exchange of goods and services, the mobilization of capitals and persons, alliances between companies, new production systems, seeking greater competitiveness, productivity, quality, and saving of costs and time, thus transforming the link between capital and work.

This XXI Century proposes a new culture of organization of labor relationships. The labor culture is modifying the traditional structures of the labor organization, the modality of labor agreements, working days and breaks, remunerations, among others.

There are many factors that influence in favor of these changes; however, the important thing is to seek the way of harmonizing today's global trade with labor standards in benefit of workers and for the progress of Labor Law.

In order to understand the present transformation of the new labor relationships, the experiences of other countries in Latin America and throughout the world will be analyzed.

Keywords: employee relationships, globalization, labor law, labor flexibility, Labor law code, telecommuting,

El Derecho del Trabajo y las relaciones laborales a lo largo de la historia, han sido receptores de los cambios sociales, políticos y económicos, surgidos de los avances en la economía, la rapidez de las comunicaciones y el avance tecnológico.

En su momento, la revolución industrial trajo consigo una nueva era para las relaciones de empleo, al implementar la máquina, lo mismo que la automatización introducida en el siglo pasado con la informática y las computadoras, y por supuesto, la época actual de los procesos digitales y las comunicaciones electrónicas conjugados con la apertura comercial y los procesos de integración económica.

La Globalización económica desatada en las últimas décadas ha acelerado el ritmo de vida de las personas, de las empresas, de las organizaciones y de los países, impulsando cambios en el trabajo y en las normas laborales que por muchos años han intentado regularlo. Esto ha ocurrido debido a la proliferación de nuevas formas de organización del trabajo y de producción, la influencia de los cambios tecnológicos, el avance de las comunicaciones, que van dejando de lado la rigidez y confrontación con que originalmente fue concebido el Derecho de Trabajo.

No cabe duda que la empresa como la célula más importante del comercio y ante los retos que le impone la economía moderna, pone en marcha cambios y nuevas formas de trabajo. Así se observa que en los últimos 25 años, muchos de los

conceptos tradicionales del Derecho de Trabajo van cayendo en desuso y otros evolucionan según las necesidades de los agentes económicos para competir y producir con mayor eficiencia según lo dictan las reglas del nuevo comercio global.

Algunas manifestaciones claras de la influencia de la Globalización y sus efectos en el mundo laboral actual, que se analizarán en este trabajo, son la evolución de los conceptos tradicionales de las relaciones de empleo, el choque cultural por la internacionalización del Derecho de Trabajo, el conflicto que plantea la aplicación de las normas laborales en el espacio, y la influencia normativa que reciben los ordenamientos laborales internos de los países respecto a las formas laborales de otras latitudes.

Este estudio llevará al análisis y resolución de la incompatibilidad que plantea la rigidez y proteccionismo del marco legal que regula las relaciones de trabajo frente a lo dinámico y cambiante del comercio y las relaciones humanas, la desregulación paulatina en la que ha caído la norma laboral al no poder hacer frente al avance de la nueva cultura del empleo, y en general plantear los medios para armonizar el Derecho de trabajo al nuevo modelo del comercio impuesto por la globalización económica, sin perjuicio de los derechos de los trabajadores.

Se pretende con el presente artículo concienciar a los distintos actores de nuestra sociedad para dar un paso firme hacia los cambios que requiere la ley laboral costarricense, intentando romper el mito de que los procesos de armonización y flexibilización no producen beneficios a los trabajadores y van en perjuicio de sus derechos.

Sin querer agotar el tema, se analizará el papel que juegan los Gobiernos de cada país y las empresas y las responsabilidades que deben asumir para amoldar las relaciones laborales al nuevo entorno económico de las empresas y el comercio en general para resolver la hipótesis que plantea el tema sobre las verdaderas estrategias para promover la consolidación de un vínculo armonioso y respetuoso entre el capital y el trabajo, que permita flexibilizar las relaciones de trabajo y proteger los derechos fundamentales de los trabajadores.

Una vez obtenida la información, otros trabajos afines y los resultados de investigaciones y ensayos similares al tema, el presente artículo ayudará a comprender el fenómeno de la liberalización del comercio y su impacto en las relaciones de trabajo, a identificar los fenómenos actuales que impulsan hacia un nuevo orden laboral, revisar la realidad laboral actual de Costa Rica y otros países, aprovechando las experiencias acontecidas en éstos y que han tenido que lograr la armonización del comercio con el trabajo a través de procesos de reforma a sus legislaciones laborales.

I.- Aclaraciones conceptuales

Estudiar el tema de las relaciones laborales en el mundo actual de la globalización económica, plantea la necesidad de entender que efectivamente el tema es muy amplio, pues implica abarcar muchos aspectos sociales, económicos, políticos, legales, estadísticos que están presentes en la forma en la que se lleva a cabo el trabajo.

El término globalización debe entenderse como el proceso económico y social que ha transformado la forma del comercio y consecuentemente la manera con que las empresas y las industrias han organizado el capital y el trabajo. Precisamente esta nueva forma de organizar el trabajo es uno de los enfoques del presente artículo que ayudará a comprender los cambios que están experimentando las relaciones laborales y el mundo del Derecho de Trabajo de nuestros días.

Por su parte el término “relaciones laborales”, debe entenderse como aquel vínculo de dependencia o subordinación entre el patrono y el trabajador, o más comúnmente lo que se llama relación obrero-patronal y sus distintas modalidades. El término “Derecho de Trabajo” o “Derecho Laboral”, que se utilizará en esta obra, estará referido únicamente al Derecho Laboral Individual, o sea, el derecho laboral que regula las relaciones de trabajo desde el punto de vista unipersonal entre el patrono y el empleado.

Al hablar de relaciones laborales es imposible dejar de evocar algunos conceptos del Derecho Colectivo de trabajo, como las convenciones colectivas y los sindicatos, no obstante, su cita será para hacer alguna referencia puntual y complementaria a los temas principales ya expuestos.

Finalmente, al hacer referencia al término “normas laborales”, o bien al término “legislación laboral”, para efectos de los temas por tratar en este artículo, debe entenderse su significado como el compendio de las leyes laborales que regulan las relaciones de trabajo en un determinado país o área geográfica,

II.- La Globalización y las relaciones laborales

1. Aspectos generales sobre la Globalización económica y el trabajo

La globalización económica, y sus manifestaciones más representativas como la apertura de mercados, la liberalización del capitalismo, el avance de las

comunicaciones y la revolución tecnológica, sin dejar de lado los procesos de integración y regionalización, son algunas de las causas más importantes que han provocado la expansión del comercio mundial acortando la distancia entre los países.

Son este cúmulo de factores y muchos otros como la unificación de los mercados financieros nacionales e internacionales, las alianzas entre las corporaciones transnacionales de diferente base social, y la coordinación de las políticas nacionales con las internacionales², las causas de que el comercio sea más acelerado y dinámico, y que hayan surgido nuevas condiciones de producción e intercambio de bienes y servicios.

Aunque la globalización no es un fenómeno nuevo, sino que existe desde hace varios siglos, su característica sobresaliente es que en la actualidad se ha intensificado y en lo que al Derecho de Trabajo se refiere, se podría decir de manera concluyente que los efectos de la liberalización del comercio han traído nuevas formas de organización de la producción y por ende del trabajo en su amplio sentido.

Sin duda, la globalización provee de una visión más amplia del Derecho de Trabajo, ya que la economía mundial que prevalece hoy, obliga a las empresas e industrias a ser más competitivas y eficientes, requiriendo de un mercado laboral más flexible, dinámico y polifacético, en donde el trabajo y sus modalidades han tenido forzosamente que evolucionar.

Como en su oportunidad señaló el ilustre y connotado economista costarricense Dr. Eduardo Lizano Fait³, en relación con el tema de globalización, cuanto mayor sea ésta, (cuanto menor sea el asilamiento), mayores serán las opciones y posibilidades para enfrentar con éxito los retos del desarrollo económico y del progreso social. A su vez, este distinguido economista concluía que uno de los peligros de la globalización es la marginación interna, la cual se esquiva no sólo identificando las oportunidades y aprovechando las ventajas de la globalización, sino evitando que ciertos grupos de la sociedad queden excluidos de esos beneficios. Si esto llegara a ocurrir, habría grupos de trabajadores y profesionales, cuya situación se vería disminuida y su progreso acortado.

2. Internacionalización del Derecho de Trabajo

El comercio globalizado apunta a nuevas formas de producción y organización del trabajo. Esto es hoy, una realidad que enfrenta el mundo laboral de nuestros

países. Por un lado, la facilidad con que moviliza el capital y la inexistencia de fronteras comerciales provoca que las empresas tengan mejor acceso a los mercados y puedan lograr alianzas estratégicas para obtener más presencia comercial, instalarse en otros países en donde haya mejores condiciones para producir sus mercancías o adquirir sus materias primas.

Cada vez es más frecuente que las empresas busquen asentarse en aquellos países en donde reciban ventajas competitivas y comparativas de índole laboral, fiscal o de exportación que vayan en beneficio de la operación y buena marcha de sus negocios. Esto ha llevado a la creación de redes de producción supranacionales, en donde se ven involucrados trabajadores de múltiples nacionalidades y en donde se conjugan en un país determinado, prácticas laborales locales y otras importadas que obviamente influyen en la organización del recurso humano.

Como se verá, ya no basta con el ordenamiento jurídico laboral vigente en lo interno de los países para reglamentar de forma debida las relaciones laborales, lo cual no sólo supone una crisis del Derecho Laboral por su paulatina desregulación como lo indica el autor Rolando Murgas Torrazza⁴ sino un proceso de transformación que implica cambios urgentes en las leyes laborales domésticas.

Hoy los empleadores pretenden un marco legal que regule las relaciones laborales de manera flexible y acorde con sus necesidades de producción, no obstante, la rigidez y dureza de nuestras legislaciones hace que se origine un conflicto de normas y realidades, ya que las empresas impulsan nuevas modalidades de contratación, nuevos esquemas salariales, y novedosas formas de distribución de las horas de trabajo y descansos.

Sucede ya, con más frecuencia, que los trabajadores deben desplazarse por diversos países para cumplir, en forma sucesiva o alterna, con la prestación de sus servicios, son relocalizados temporalmente en un país determinado para recibir capacitación y entrenamiento, son expatriados permanentemente a una región geográfica específica del mundo para llevar adelante un proceso o proyecto determinado, y así muchos ejemplos que nos dibujan la realidad internacional del mundo laboral actual.

En síntesis, ésta es la primera forma en la que se pretende visualizar la “internacionalización del Derecho de Trabajo,” o sea, bajo la perspectiva de que las relaciones laborales se han expandido más allá de las fronteras de los países, sin embargo, nuestro Código de Trabajo actual no alcanza para regular esta realidad, con el agravante, para el trabajador y hasta para el mismo patrono, de que no existe un cuerpo normativo internacional o al menos regional que sirva de

base para reglamentar precisamente este fenómeno de la “internacionalización del Derecho de Trabajo”.

Esta realidad no sólo reclama la modernización de la ley laboral interna de los países para flexibilizar el marco legal y modular las relaciones de trabajo a la realidad mundial, sino paralelamente replantear otros temas como el Derecho migratorio que favorezca el ingreso reglamentado a los países, de mano de obra extranjera calificada, técnica y no calificada para enrolarse en los distintos sectores productivos del país, lo cual estimula la economía, se crean nuevas fuentes de empleo y aumenta la productividad.

Como se verá más adelante, esta intromisión del comercio internacional en las legislaciones laborales de los países hace que las leyes, que por muchos años han regulado nuestro Derecho de Trabajo, estén cayendo en desuso y con rumbo hacia la obsolescencia, ya que la realidad económica ha superado a la normativa laboral como se explicará más adelante.

La otra forma en la que también pretendo visualizar la “internacionalización del Derecho de Trabajo,” en su relación con el comercio, es la importancia que ha tomado para los gobiernos de los países inmersos en la economía global, la protección y el respeto de sus normas laborales y la búsqueda constante de mejorar las condiciones laborales de sus habitantes fijándose como meta, no sólo el progreso económico de la nación, sino el progreso social de sus trabajadores.

Ha tomado fuerza en los últimos tiempos la creación, por parte de organismos internacionales como la Oficina Internacional del Trabajo (OIT)⁵, de normas internacionales de trabajo que imponen a los Estados Miembros, la obligación de garantizar derechos y condiciones mínimas de trabajo a sus trabajadores. El espíritu de estas normas es el de crear una plataforma de normas laborales que si todos los países las respetaran, ninguno de ellos podrá mejorar su posición comercial en detrimento de los demás, a consecuencia de la omisión o incumplimiento de esos derechos en su propio país.

Otra realidad que ilustra este enfoque sobre la “internacionalización del Derecho de Trabajo”, es la incorporación en los Tratados o Acuerdos de libre comercio, de lo que se ha denominado la “cláusula social”, la cual promueve el respeto recíproco de los derechos internacionalmente reconocidos a los trabajadores y las normas laborales de los países suscriptores de dichos tratados, aceptando con ello que existe una dimensión laboral que reclama protección a nivel internacional. También, se ha promovido la inclusión de Capítulos laborales dentro de estos convenios internacionales que delinear la forma en que debe tratarse el tema laboral en el desarrollo del vínculo comercial.

Aunque la Organización Mundial del Comercio (OMC) no exige a sus Estados Miembros incluir normativa laboral en sus tratados bilaterales o multilaterales, siendo lo más común encontrar la temática laboral en los acuerdos comerciales sobre todo en los países del continente americano. La OMC ha encomendado esta tarea a la OIT, organismo que actualmente está impulsando la implementación, en los países miembros, de acuerdos tripartitos entre los sectores laborales (empleadores – trabajadores – y gobierno) para fomentar el programa denominado “Trabajo decente”. Esta organización internacional considera que el empleo productivo y “trabajo decente” son elementos claves para reducir la pobreza y alcanzar desarrollo económico y social⁶.

Ejemplos puntuales del tratamiento laboral, que internacionalmente le han conferido los países en sus relaciones comerciales, son el Acuerdo de Cooperación Laboral (ACLAN), creado como anexo al Tratado de Libre Comercio de América del Norte (en inglés NAFTA) que no sólo compele a los países al respeto de las leyes laborales sino que promueve la colaboración entre ellos para el mejoramiento de las condiciones de trabajo para los trabajadores. Más recientemente, se debe citar el capítulo laboral incorporado dentro del Tratado de Libre Comercio entre Estados Unidos, Centroamérica y República Dominicana (en inglés CAFTA) en el que se establecen pautas y mecanismos para velar por evitar el incumplimiento de la ley laboral por acción u omisión.

3. La influencia de la tecnología y el avance de las comunicaciones en el trabajo

La revolución tecnológica y el avance de las comunicaciones han impactado directamente en las relaciones laborales, trayendo cambios significativos en el contexto y la dinámica con que se venían desarrollando las relaciones obrero-patronales.

Día con día las herramientas tecnológicas como el teléfono celular, los sistemas inalámbricos, la computadora, la red mundial de Internet, los programas de informática (software), facilitan el intercambio de información y la comunicación entre el empleador y sus colaboradores. Esto hace posible que se agilicen los procesos productivos, y que haya un mejor control de las actividades empresariales en torno a la producción, se estimule una mayor participación y colaboración del trabajador en los cambios y transformaciones operativas, entre otros.

Así se ve que la tecnología ha aumentado la automatización de muchos procesos productivos en distintas industrias, como es el caso de la multinacional estadounidense INTEL y la manufactura de sistemas integrados para computadoras, la multinacional japonesa Toyota y la fabricación de vehículos, y por supuesto muchas otras empresas nacionales o multinacionales que utilizan en sus procesos y actividades, bodegas inteligentes y robots que sustituyen el trabajo físico.

Al estar automatizados los procesos de la producción, el trabajo físico va siendo paulatinamente sustituido cada vez más por el trabajo intelectual, en donde el conocimiento, la habilidad y destrezas del ser humano van modificando la estructura del empleo y forma tradicional de hacer el trabajo basada en la fuerza bruta, de manera que se observa la compenetración total y definitiva entre la tecnología y el trabajo.

En estos tiempos no se está suprimiendo el recurso humano por el recurso tecnológico, sino que la tecnología y todas sus manifestaciones han estado modificando desde hace mucho tiempo ya, la forma de prestar los servicios y hacer las labores, en vista de que el mundo del trabajo actual ya no gira en torno a una jornada laboral, a un descanso, a un día feriado o a si el trabajador es nacional o extranjero en el país en el que debe laborar, sino entorno a los procesos modernos de producción y productividad basados en máquinas y sistemas altamente tecnificados.

Sin tener que desplazarse al lugar de trabajo, sin un rígido horario de trabajo, sin recibir un salario fijo como única forma posible de remuneración, los empleadores y trabajadores han encontrado nuevas formas más cómodas y flexibles para realizar las tareas y cumplir exitosamente los objetivos de producción, dando espacio a esquemas de trabajo que a pesar de su elasticidad, siguen demandado condiciones laborales óptimas y protección legal a los trabajadores, dejando en el olvido los propósitos proteccionistas y acciones reivindicatorias que dieron origen a nuestro Código de Trabajo actual.

Tal es el caso de la figura del “Teletrabajo”, también denominado en el idioma inglés como “Telecommuting”, el cual ha tomado un extraordinario auge que está revolucionando la relación patrono – trabajador, ya que se ha comprobado que estimula al trabajador y a la vez, aumenta la productividad, sumando una mayor motivación y ahorro de costos en recursos y tiempo tanto para el empleado como para el empleador.

Por Teletrabajo se entiende el esquema laboral que está sirviendo de base a las relaciones laborales de decenas de millones de trabajadores en Estados Unidos y

Europa. Esta modalidad, significa que el trabajador puede laborar desde su propia casa o recinto de su elección, sin tener la necesidad de tener que desplazarse a su lugar de trabajo, edificio de la empresa o las instalaciones de la fábrica, sino que desde un lugar remoto y contando con los recursos materiales y condiciones tecnológicas apropiadas, tenga la posibilidad de laborar y rendir igual a como sería hacerlo en el puesto de trabajo en la empresa.

Cabe destacar que los trabajadores acogidos a esta modalidad, experimentan liberarse del estrés de tener que conducir para trasladarse hacia la empresa, ahorran recursos económicos (combustible), aprovechan mejor su tiempo, y para el empleador, resulta también ventajoso porque elimina el problema de espacio en las oficinas, se reduce el consumo de servicios e insumos y el desgaste normal de la infraestructura.

Eso sí, no todo es ventaja para el empleador, ya que esta modalidad implica asumir el costo de la capacitación y el entrenamiento de los trabajadores para el uso efectivo de los sistemas informáticos y redes de cómputo que permiten el teletrabajo y realizar altas inversiones en la compra de aparatos tecnológicos y sus componentes indispensables para su efectividad.

III.- La realidad laboral actual

1.- El papel protagónico de la empresa

La empresa ha sido, es y será la célula fundamental de la economía y el motor que dinamiza las economías. Al igual que muchos otros componentes de la sociedad, la empresa tiene su propia responsabilidad social que se traduce en generar producción, empleo y riqueza para el bienestar y progreso económico y social.

Se ha señalado en otras investigaciones, que la empresa trae consigo, consecuencias sociales muy deseables, tales como: nuevas oportunidades de trabajo, provisión de bienes y servicios valiosos para la sociedad, y utilidades que El Estado puede gravar a través de los impuestos para mantener empleados públicos laborando, mejorar la infraestructura y proveer servicios de salud a la población, entre otros⁷.

Sin embargo, el cumplimiento de esa responsabilidad se vuelve cada vez más compleja en la medida en que el mundo se globaliza y el comercio se libera. Es por ello que las empresas necesitan ser más competitivas y aumentar la

producción con menos costos y aprovechando al máximo los recursos disponibles y el conocimiento de sus trabajadores.

Para lograr dichos cometidos, las empresas buscan aplicar una multiplicidad de estrategias, dentro de las cuales están las siguientes: a) Solicitar a los gobiernos de sus países, subir los aranceles, (barreras arancelarias), lo cual ha sido prohibido por acuerdo de la OMC, b) Propiciar a su favor, subvenciones y restricciones de la importación (barreras no arancelarias), c) Sustituir la mano de obra por los medios mecanizados o automatizados, d) Diversificar sus operaciones y procesos, abriendo las fronteras de la empresa; y, e) Subcontratar total o parcialmente a terceras personas a nivel local o internacional, alguna o algunas de las etapas del proceso productivo (tercerización.)⁸

Estas estrategias están conllevando a una marcada descentralización de la estructura productiva, que consecuentemente modifica los distintos elementos patrimoniales y personales que giran entorno a la organización propia de las empresas. La manifestación más notoria y evidente de esta descentralización es el surgimiento de las compañías multinacionales o transnacionales por todos conocidas y que están dominando la economía mundial.

Las empresas multinacionales han adoptado este perfil debido a que diversifican sus negocios y la producción de sus operaciones en distintos países, lo cual obliga desde el punto de vista laboral, a contratar trabajadores fuera de su sede, a mantener relaciones laborales con trabajadores de distintas culturas y nacionalidades, a expatriar a sus empleados nacionales a otros países, al punto de que ya se ve normal y muy frecuente, la movilidad laboral, que conduce a la importación y exportación de trabajadores y profesionales de un país a otro.

Para concluir, lo más importante es que la empresa ahora llamada multinacional o transnacional será siempre parte integrante de los modelos de desarrollo de los países y un protagonista omnipresente de las economías, debiendo cumplir a través de la responsabilidad social corporativa⁹ u otras estrategias, con su rol de promotor de mejores condiciones de trabajo, más y mejores empleos, mayores oportunidades de crecimiento para los trabajadores y sobre todo el bienestar, progreso y paz social.

2.- El Código de Trabajo de Costa Rica y sus leyes conexas

El Código de Trabajo de Costa Rica¹⁰ con el que actualmente se están rigiendo las relaciones laborales de miles de costarricenses y extranjeros radicados en nuestro país, tiene ya 64 años de vigencia, sirviendo a lo largo de todo este tiempo como

base fundamental de aplicación e interpretación del Derecho Laboral y todas sus manifestaciones.

El clima social, político y económico que al inicio de la década de 1940 conllevó a la promulgación de esta codificación, no coincide con nuestra realidad actual, pues los abusos de los empleadores y la explotación de los trabajadores en un ambiente de injusticia y anarquía, fueron los aspectos más representativos que crearon el acuerdo de las clases políticas y económicas de la época para reivindicar las leyes laborales a favor de la clase obrera, originando así lo que se conoce hoy como el Código de Trabajo, cuya gran conquista fue lograr el reestablecimiento del orden, la justicia y la paz social.

Además, la otra gran conquista del Código de Trabajo fue la humanización del trabajo y como lo cita el autor Tomás Guerra, "el Código de Trabajo en su época, se adelantó en forma extraordinaria a toda expectativa de logros para los trabajadores y para la paz social".¹¹

No obstante lo anterior, la realidad de las relaciones de trabajo y hasta el concepto mismo de trabajo con el que nació nuestro Código de Trabajo, es cosa del pasado, y aunque la realidad siempre va más adelante que la ley, ésta no debe quedarse atrás por la armonía, sana convivencia y el bienestar común que debe prevalecer siempre en la relación obrero-patronal.

En lo que se refiere a nuestro país, para nadie es un secreto que la legislación laboral del código no está resultando aplicable para dar verdaderas soluciones a las necesidades del mundo laboral actual. En muchos sentidos y dimensiones, el código ya presenta vacíos y lagunas en temas laborales de actualidad que sólo una reforma total podría devolverle el carácter innovador y revolucionario que lo distinguieron durante tantos años y así pueda continuar con su insuperable misión lograda hasta ahora.

A pesar de haber existido a la fecha, intentos por introducir reformas totales al código¹², éstas han terminado fracasando por muchos y varios factores que no son tema de este trabajo. A diferencia de ello, el código ha recibido reformas parciales¹³ y aisladas sobre algunos temas importantes como las vacaciones y los feriados.

Asimismo, el código se ha visto integrado con otras leyes conexas, entre las cuales están la Ley del Aguinaldo en la Empresa Privada N° 2412 del 23 de octubre de 1959 y sus reformas, Ley N° 6727 denominada Ley de Riesgos del Trabajo, del 9 de marzo de 1982, Ley N° 7142 del 8 de marzo de 1990 denominada Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, el 12 de

noviembre de 1993 se adicionó el capítulo de Protección de los Derechos Sindicales, y la Ley N° 7739 del 6 de enero de 1998 denominada Código de la Niñez y la Adolescencia.

La última de ellas y la más recientemente, fue la reforma introducida por la Ley de Protección al Trabajador¹⁴ que modificó el artículo 29 del Código de Trabajo y con ello transformó el régimen legal del derecho del Auxilio de la cesantía.

3.- La legislación laboral nacional versus el entorno económico internacional

Se podría definir al Derecho de Trabajo como aquél conjunto de normas y principios que regulan las relaciones entre el empleado y el empleador. Dichas normas tienen un carácter especial dado por la Ley, y es que son de orden público, lo cual supone su obligatorio y general cumplimiento por parte de los actores que se mueven dentro del mundo laboral.

Tanto en Costa Rica como en el resto de los países de Centroamérica, los procesos de formación de las leyes en torno al Derecho de Trabajo como la reglamentación de las relaciones laborales se han caracterizado por la influencia de un mercado y evidente intervencionismo estatal, lo cual orienta hacia la presencia del Estado en el mundo del trabajo.

Esta tendencia al intervencionismo, se debe a que en el Derecho Laboral, el Estado se involucra en las relaciones privadas protegiendo a la parte más débil de esa relación, que para nadie es un secreto que es la parte obrera. Sin duda este intervencionismo fue diseñado con el propósito de contrarrestar los abusos que podría generar el ejercicio de la autonomía de la voluntad dentro de los contratos de trabajo.

Sin embargo, el interés de los países por integrarse a la economía mundial y unirse a los grandes bloques comerciales a través de los tratados de libre comercio, iniciativas y acuerdos, hacen que surja el establecimiento de nuevos modelos de desarrollo social, económico y político.

Estos modelos de desarrollo proponen la eliminación de barreras arancelarias y no arancelarias, otorgamiento de incentivos fiscales y otros beneficios afines, con tal de fomentar el crecimiento económico y atraer la inversión extranjera, y así promover el arribo de los grandes capitales de las compañías transnacionales.

Este contexto nos plantea un claro contraste, y es que para el logro de estos cometidos, las medidas que se adoptan, por parte de las empresas, tienen claras

repercusiones para el Derecho Laboral y su marco normativo. Ahora bien, ya vimos en el acápite anterior, que el Código de Trabajo no alcanza ya para darle cobertura normativa a la realidad actual de las relaciones laborales.

Tampoco las normas internacionales avanzan al ritmo que las legislaciones internas de los países lo necesitan, pues no hay duda que como lo establece el autor mexicano Carlos Reynoso Castillo, todavía sigue habiendo una distancia entre el desarrollo de normas laborales que alimentan el Derecho de Trabajo a nivel internacional y las normas nacionales internas de los países, diferendo que impide mantener un equilibrio entre el crecimiento económico y el progreso social.¹⁵

Como lo expuso el autor Víctor E. Tokman¹⁶, el ámbito laboral emerge de este contexto, en una doble dimensión, la primera de ellas, es que el resultado de la globalización es la afectación al empleo, los salarios, las relaciones laborales y los sistemas de protección social; y la segunda de ellas es la adecuación de las leyes laborales a las nuevas condiciones derivadas de la globalización, que demandan una mayor adaptabilidad en el funcionamiento del mercado de trabajo.

La hipótesis que surge bajo este contraste, es ¿Cómo lograr el progreso económico y social que todos anhelamos y al mismo tiempo lograr el progreso laboral sin menoscabar las legislaciones laborales existentes que garantizan amplia protección a los trabajadores? Algunos autores se han cuestionado, ¿Para qué un incremento de la economía y aumento de la productividad, si por otro lado no se supera la inestabilidad laboral, el desempleo, empleo informal, la discriminación, los bajos salarios, entre otros?

Sin duda, se espera resolver exitosamente ésta y otras hipótesis en la parte final de las conclusiones del presente artículo.

IV.- Hacia un nuevo orden laboral

1. La tendencia hacia la flexibilización de las relaciones laborales y la ley laboral

Hace ya varias décadas se inició la nueva corriente en los países de América Latina y el mundo, por flexibilizar y adaptar las normas laborales a la nueva realidad social y económica. Este fenómeno pretende eliminar y ajustar las normas proteccionistas de las legislaciones laborales en aras de aumentar el empleo, la producción y la competitividad.

Muchos autores han señalado múltiples definiciones sobre la “flexibilidad o flexibilización laboral”, sin embargo, no se pretende definirla de manera rigurosa, sino hacer referencia a ella para efectos de este análisis, como aquel mecanismo que presupone la necesidad de cambios y ajustes en el Derecho de Trabajo y que se manifiesta a través de reformas dirigidas a aspectos claves de la relación laboral, tales como sistemas de remuneración, tiempos de trabajo, modalidades de contratación, causales de terminación o despido, organización interna o movilidad, entre muchos otros.

Los cambios experimentados con la globalización económica y la revolución tecnológica de las últimas décadas, dieron cuenta del paternalismo que prevalecía en los códigos de trabajo de la mayoría de los países, incluido el de Costa Rica, pues contenían normas en exceso protectoras, que lo hacían muy rígido, y que por supuesto impedían acoger los cambios y transformaciones que la realidad anticipaba para las relaciones laborales.

Esta tendencia flexibilizadora nace como un medio de solución para romper con la rigidez y dureza de las legislaciones laborales. Además, surge como una alternativa entre las dos posturas tradicionales con que se había regulado el Derecho de Trabajo, ya que en un extremo estaba la postura ortodoxa del “garantismo” que de ordinario, rechaza todo cambio y en el otro extremo, se ubicaba la postura de la “desregulación” que resulta inútil porque implicaba desconocer al trabajador desde su perfil humano¹⁷.

Comprobado que la rigidez y dureza de las normas laborales no empatan con las necesidades de organización del trabajo y las nuevas condiciones laborales que se imponen, muchas empresas se han dado a la tarea de implementar la flexibilización desde muchas maneras posibles.

Una de ellas ha sido la “*vinculación de la remuneración al rendimiento*”¹⁸, lo que persigue es premiar, ya no el esfuerzo individual del trabajador, sino el esfuerzo colectivo, abriendo distintos medios para participar a los empleados con los beneficios que se obtengan en caso de lograr un aumento de la productividad y/o a la reducción de costos. Cada vez son más frecuentes los planes de reparto de ganancias o beneficios para los trabajadores de las empresas. Lo novedoso de esta forma de flexibilización, es que se premia al trabajador, sin importar el éxito financiero de la empresa.

Otra manifestación de la flexibilización consiste en la “*anualización del tiempo de trabajo*”, lo cual se entiende como la práctica de calcular el tiempo de trabajo sobre una base anual y ya no sobre una base semanal. En muchos lugares como España, Francia, Italia, los Países Bajos y el Reino Unido, los empleados pueden

trabajar más de 40 horas semanales, pero no más de 48, durante los períodos de intensa demanda de la producción, y trabajar menos de 40 horas en caso contrario. Reciben la misma remuneración semanal durante las semanas largas y las cortas, con lo que evita el pago de horas extra.

En nuestro concepto, la manifestación más clara de la flexibilización que proyecta el Derecho de Trabajo y las relaciones laborales del futuro, es la flexibilidad de “*la organización del trabajo*”. Esta modalidad parte de la combinación de muchos factores, sin embargo, resalta el hecho de que las empresas necesitan cada vez más, una fuerza laboral mejor capacitada y más polivalente.

Las prácticas laborales varían según los procesos y procedimientos de la producción y las épocas de mayor demanda en el mercado, y ello hace que la empresa deba trasladar con rapidez a los trabajadores, asignándoles diferentes tareas en distintos puestos de trabajo. Esta modalidad de flexibilización, supone la eliminación de las clasificaciones de los puestos de trabajo y la capacitación de los trabajadores en la realización de múltiples labores, fomentando el trabajo en equipo como ha sucedido en la industria automotriz.

La hipótesis que surge es ¿Cómo implementar la flexibilización laboral sin caer en la desregulación o desprotección del trabajador y las condiciones mínimas que provee la normativa laboral actual?

Esta hipótesis no resulta nada sencilla de resolver, sobre todo en los países con tradición de rigidez como es el caso de Costa Rica. A la fecha, otras investigaciones realizadas en este tema dan cuenta de que se necesita la voluntad del empleado y el compromiso tanto de la empresa como de los trabajadores de aplicar efectivamente los cambios acordados.

Todo esto hay que sopesarlo con la búsqueda del mejor interés de los trabajadores, pues la primera experiencia panameña de flexibilización adoptada desde el año 1986 en cuanto a los estímulos económicos, produjo grandes beneficios a los trabajadores, dado que se dispuso que no tenía naturaleza salarial, la participación en las utilidades, las mejoras al aguinaldo, primas de producción, aun cuando se paguen con cierta periodicidad¹⁹.

2.- El papel de los Gobiernos, las empresas y las organizaciones

Sin duda, la flexibilización de las relaciones laborales y del mismo Derecho del Trabajo, es un gran reto que plantea mucho diálogo, concertación y voluntad de los interlocutores laborales de los países para avanzar en este tema.

Los Gobiernos de los países, deben seguir con la función de definir un modelo de desarrollo acorde con las condiciones y posibilidades económicas, políticas y sociales, explotando las ventajas competitivas y comparativas que le distinguen de otros competidores. Esto ayudará a moldear el nuevo orden laboral que reclama la realidad laboral actual.

No es sencillo lograrlo, pero tomando acciones como armonizar la política económica internacional con la legislación interna, en materia de las normas laborales, para garantizar el respeto y cumplimiento de éstas, conllevará certeza y seguridad jurídica, lograr que el crecimiento económico produzca progreso social, mejorar los sistemas de salud, pensiones y seguridad social y desde un punto de vista futurista, será instaurar una política nacional de capacitación y formación laboral para calificar a los trabajadores y fortalecer el desarrollo humano en general²⁰.

Las empresas, sobre todo aquéllas de mayor tamaño, deben continuar existiendo y generando empleo de calidad que dignifique y humanice cada vez más al trabajador. Será importante que continúe con el apoyo de iniciativas de índole social proyectándose a las comunidades e instituciones de educación como escuelas, colegios y universidades.

Será vital que las empresas cumplan con la legislación laboral y una vez fuera de las obligaciones legales que ésta impone, busquen el mejoramiento del trabajador, no sólo explotando sus conocimientos y destrezas, sino capacitándolo y entrenándolo para ser mejor cada día y así construya un mejor entorno laboral. Se considera que el empresario debe propiciar que los trabajadores sean más participativos para beneficiarse de los aumentos de la productividad, y así involucrarse más en los procesos de la operación de la empresa, en un plano más amistoso y placentero, que conflictivo y hostil.

El resto de interlocutores y actores, como las agrupaciones de patronos, asociaciones de empleados, organismos internacionales, organismos no gubernamentales, deberán contribuir apoyando ya sea al Gobierno o la empresa, o a ambos para lograr armonizar el comercio con las relaciones laborales de manera que quienes resulten victoriosos de su gestión, sean las relaciones obrero-patronales, los trabajadores y el Derecho Laboral en general.

Todo ello se logrará facilitando mecanismos de diálogo, fiscalizando el cumplimiento de las prácticas laborales socialmente aceptadas, eso sí, con respeto y objetividad a la institucionalidad del país y sus leyes.

3.- Las experiencias de otros países a raíz de los cambios adoptados

Finalmente, es imprescindible terminar el tema de la flexibilización, trayendo a colación, las experiencias surgidas en otros países a raíz de los cambios introducidos en sus legislaciones laborales internas.

Se hace preciso apuntar el caso que se originó a propósito del proceso de reforma, regularización y modernización de las relaciones laborales ejecutado en la República de Panamá en el año de 1995, que produjo una reforma profunda para no decir total, al Código de Trabajo de Panamá.

Según explica el autor Mario Blanco Vado en su obra²¹, a partir de la reforma, en las relaciones laborales, se da la primacía de la autonomía de la voluntad, se amplían las medidas que puede tomar el patrono para proceder con la movilidad de los trabajadores en lo interno de la empresa, se autorizó una mayor cantidad de supuestos que autorizan la celebración de contratos por tiempo definido, se reducen los salarios caídos, se crea un fondo de cesantía y se eliminan las restricciones al despido injustificado. A criterio de dicho autor, se redujo la estabilidad laboral que afecta la continuidad laboral, y ello conduce a mayores niveles de explotación de los trabajadores.

No obstante, la experiencia panameña de flexibilizar y reformar sus normas laborales, ya había iniciado años atrás, propiamente en el año de 1986, cuando se implementó una nueva ley²² que dispuso que las bonificaciones, la participación de utilidades, gratificaciones y primas de producción que reciban los trabajadores no tengan naturaleza salarial.

Por regla general, estos pagos habían sido catalogados como parte del salario del trabajador y por ende, sujetos al pago de cargas sociales, tributos y otras afectaciones tributarias, por lo que para el empresario no representaba ningún estímulo su reconocimiento, aún y cuando el trabajador hubiera hecho méritos para recibir alguno de estos reconocimientos. Lo que nadie se imaginó que sucedería en Panamá después de entrar en vigencia la reforma, era que los cambios tuvieran resultados positivos para los trabajadores, pues todos esos pagos se incrementaron a favor de los trabajadores²³.

En este sentido, las investigaciones efectuadas por la OIT destacan los resultados de la flexibilización en otros países como Nueva Zelanda, en donde con posterioridad a los cambios radicales introducidos, se eliminaron las clasificaciones tradicionales para pasar a las clasificaciones tradicionales

profesionales más amplias, aumentándose con ello la polivalencia y promoviendo la flexibilidad funcional.

En el caso de Noruega, Francia y Canadá los convenios colectivos han dado excelentes resultados en distintos sectores económicos, pues han logrado reducir el grado de especialización de la mano de obra y darle espacio al surgimiento de una fuerza laboral polivalente a cambio de que las empresas asuman las inversiones de la capacitación y entrenamiento necesarios para lograr que el personal sea multifuncional.

En América del Norte y en Europa Occidental, la flexibilidad laboral viene progresando en lo interno de las empresas, esto es en relación con una nueva organización del trabajo y la evolución del contenido de las tareas.²⁴

Para concluir el tema, se debe indicar que ciertamente, la flexibilización supone un proceso integrado, sistemático y gradual que se torna impostergable, para no propiciar la desregulación o desprotección del trabajador, pues ya se ven muestras de lo que algunos autores han denominado “flexibilización de facto”, la cual opera al margen del ordenamiento jurídico y la ley laboral, por la misma inoperancia y rigidez de los países hacia la implementación de los ajustes necesarios para poner a punto una legislación acorde con la realidad laboral.

V.- Conclusiones

El futuro del Derecho del Trabajo

La globalización económica es un proceso inevitable que afecta la realidad de todas las relaciones humanas, y la relación obrero-patronal no escapa de esta realidad. La rigidez, la dureza y la radicalidad con que fueron creadas las normas laborales actuales no están acordes con la nueva cultura de las relaciones laborales, por lo que evidentemente debe surgir un nuevo derecho de trabajo más amplio, flexible y adaptable a los nuevos parámetros del orden económico y social impuestos por la globalización económica.

Los resultados obtenidos nos señalan que el nuevo derecho del trabajo debe tomar en cuenta los adelantos tecnológicos, el avance de las comunicaciones, la expansión de las empresas, la liberación del comercio y la integración comercial entre los países, de manera que incluya los parámetros que la realidad laboral actual está demandando de los empleados y empleadores, logrando así la armonización entre la realidad y la ley.

Además, debido a la proyección y trascendencia internacional de las relaciones laborales, se ha comprobado que la legislación laboral interna de los países resulta cada día más limitada para regular las nuevas formas de trabajo, de manera que observa la tendencia a promover el reconocimiento de normas laborales internacionales en los acuerdos comerciales y tratados de libre comercio que reconocen, a parte de la dimensión comercial, una dimensión laboral y social que debe protegerse.

Las investigaciones consultadas y el desarrollo de los temas tratados permiten comprender que el comercio envuelve nuevas formas de organización del capital que afectan la dimensión social del derecho laboral. Esto nos lleva a la comprensión de porqué para asegurar el progreso social al lado del progreso económico, debe haber una sincronización total de la ley laboral nacional con la ley laboral internacional, la instauración de prácticas laborales socialmente reconocidas y aceptadas por los países, en donde el Gobierno de los países, los empleadores y los empleados deben asumir conjuntamente el cumplimiento de una agenda tripartita.

Esta agenda tripartita deberá crear una plataforma que sirva como base para moldear los intereses de los empresarios y los trabajadores, bajo la visión de un derecho laboral amplio, basado en el acuerdo libre de voluntades entre las partes, cuyo fundamento sea la cooperación, el esfuerzo conjunto hacia la productividad, y beneficios acordes a la participación de cada una de las partes; eso sí, con normas que garanticen la protección a los derechos fundamentales del trabajador y sobre todo su efectivo cumplimiento²⁵.

Esta nueva visión del derecho de trabajo explica no sólo el porqué urge resolver la incompatibilidad que plantea el marco legal vigente que prevalece en muchos países, sino el surgimiento de nuevas tendencias para armonizar y flexibilizar las relaciones laborales en busca de un vínculo de trabajo más cómodo y funcional, tanto para los trabajadores como para el empleador.

Sin esta plataforma, resulta difícil optimizar las normas de trabajo para adelantarlas hacia el futuro, siendo ésta una de las razones por las que los intentos por reformar la ley laboral en lo interno de los países, incluyendo Costa Rica, no han alcanzado ningún éxito.

En la medida en que los cambios que exige el derecho de trabajo actual promuevan la protección laboral, la estabilidad social, la seguridad jurídica y el desarrollo humano para los trabajadores, — esto dentro del marco de las necesidades de productividad y competitividad de las empresas, — habrá mayor estímulo para que los interlocutores sociales que resguardan por las relaciones de

trabajo, logren dar un paso al frente y comenzar rompiendo los mitos y paradigmas que han surgido entorno a este tema.

Esto lo comparten en su obra²⁶, los autores Víctor E. Tokman y Daniel Martínez quienes bajo el concepto de “*empleabilidad*”, opinan que los trabajadores pueden tener las condiciones y la capacidad necesarias para responder a las nuevas demandas laborales del mercado, sin perder los niveles de protección social, mientras esté vigente la transición.

Finalmente, ha quedado de manifiesto que existe la necesidad de hacer cambios a nivel de la legislación laboral de los países incluyendo a Costa Rica y que esa decisión no debe ni eludirse ni postergarse, pues es una responsabilidad compartida la que tienen los Gobiernos, los empresarios y la misma clase trabajadora de propiciar la modernización de las normas laborales que permitan a futuro el progreso integral de las relaciones de trabajo al mundo laboral actual.

VI.- Referencia Bibliográfica

¹ Licenciado en Derecho. Candidato a Maestría en Derecho Empresarial, ULACIT. jose@acevedoabogados.com

² INSTITUTO DE INVESTIGACIONES DE LAS NACIONES UNIDAS PARA EL DESARROLLO SOCIAL (UNRISD) Estados en Desorden. Los efectos sociales de la globalización. Publicado por UNRISD marzo 1995. Página 5) citado por Proyecto RELACENTRO. Una nueva cultura de las relaciones de trabajo. 2001. OIT. San José.

³ LIZANO FAIT, EDUARDO. (2006). Globalización, libre comercio, integración subregional y relaciones laborales: Ensayos. San José, Costa Rica: Oficina Internacional del Trabajo. (pp. 3,4 y 5).

⁴ MURGAS TORRAZZA, ROLANDO. (2006). Globalización, relaciones individuales de trabajo y nuevas formas de organización de empresas. Globalización, libre comercio integración subregional y relaciones laborales, Ensayos. OIT. (p.15).

⁵ Oficina Internacional del Trabajo por sus siglas OIT. Ver página Web www.oit.or.cr

⁶ Los cuatro objetivos estratégicos para lograr el “trabajo decente” son: La aplicación de normas, principios y derechos fundamentales en el trabajo; creación de mayores oportunidades para hombres y mujeres de asegurarse un empleo e ingresos dignos y la mejora de la cobertura y eficacia de la protección social. Periódico La Nación. Económicos. Domingo 11 de noviembre del 2007. (p. 39).

⁷ GONZÁLEZ MARROQUÍN, GERARDINA. (2001). Responsabilidad Social de las empresas: Alcance y cuestionamientos sobre el tema. Revista de Relaciones Laborales. Proyecto Relacentro. San José. OIT. (p. 177).

⁸ CARDOZA CHAVARRÍA, FABRICIO. 1996. "Cláusula Social: reto contemporáneo de las normas mínimas laborales en el proceso de globalización económica". Tesis para optar por el título de Licenciatura en Derecho. San José. Costa Rica. (pp. 37-40).

⁹ Se conoce con el nombre de responsabilidad social corporativa, al mecanismo no obligatorio, que las empresas, las cámaras de comercio y consumidores aceptan como lineamiento o prácticas socialmente aceptadas. CABRERA MEDAGLIA, JORGE. (2003, 10-16 febrero.) "Responsabilidad Social Corporativa". Sección: Legales. Periódico El Financiero No 398. Grupo Nación, (p. 40).

¹⁰ El Código de Trabajo de Costa Rica fue creado mediante la Ley No 2 del 27 de agosto de 1943.

¹¹ GUERRA TOMAS. (1989). Nuevo código de trabajo en Costa Rica. comp. Heredia. CEDAL. (pp. 11-35).

¹² Proyectos de Ley propuestos por la Administración Arias Sánchez en 1987 y Administración Calderón Fournier en 1993.

¹³ Ley No 8604 que reforma el párrafo segundo del artículo 148 del Código de Trabajo, de fecha 23 de agosto de 2007.

¹⁴ Ley de Protección al Trabajador. Promulgada mediante Ley No 7983 de fecha 16 de febrero del 2000.

¹⁵ REYNOSO CASTILLO, CARLOS. (2006). "Las relaciones laborales en la globalización. Globalización, libre comercio integración subregional y relaciones laborales, Ensayos." OIT. (pp. 79-81).

¹⁶ TOKMAN, VÍCTOR. MARTÍNEZ, DANIEL. (1999). "La agenda laboral en la globalización: eficiencia económica con progreso social." INTERNATIONAL LAW ORGANIZATION (ILO). Lima, Perú.

¹⁷ CARRO ZÚÑIGA CARLOS. (2001). "Una Visión práctica del Derecho Laboral costarricense". Revista Gerente. Línea Ejecutiva del Grupo Nación. (p. 7)

¹⁸ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 2000. "Negociar la flexibilidad." Función de los interlocutores sociales y del Estado. Ginebra. Suiza. (pp. 1-74.)

¹⁹ Ley No 1 de 17 de marzo de 1986.

²⁰ TOKMAN VÍCTOR y MARTÍNEZ DANIEL. (1999). "La agenda laboral en la globalización: Eficiencia económica con progreso social". Oficina Regional de la OIT para América Latina y El Caribe. (pp. 20-30).

²¹ BLANCO VADO MARIO. (1996). "Las Relaciones Laborales en el Marco de la globalización económica: Los principios del Derecho Laboral, su regulación y sus tendencias". Escuela Judicial. Corte Suprema de Justicia. Rescatado de Internet: <http://www.nexos.co.cr/cesdepu/revelec/relaclab.htm>

²² Ley No 1 del 17 de marzo de 1986. República de Panamá.

²³ CARRO ZÚÑIGA CARLOS. (2001). "Una Visión práctica del Derecho Laboral costarricense". Revista Gerente. Línea Ejecutiva del Grupo Nación. (p. 8).

²⁴ VAN LIET GIJSBERT.1993. "La mundialización de la economía: Posibilidades al alcance de los trabajadores y estrategias de empresas en los países de costos laborales altos. Revista Internacional del Trabajo. Vol.112, número 1. (pp. 59-68) citado por BRÚ BAUTISTA ENRIQUE, ERMIDA URIARTE OSCAR, VILLASMIL PRIETO, HUMBERTO. 2002. "Una nueva cultura de las relaciones laborales". Revista de Relaciones Laborales, Proyecto Relacentro. San José. OIT. (pp. 37-40).

²⁵ Conversación personal con el Lic. Carlos Monge Rodríguez. Ex ministro de Trabajo de la Administración Calderón Fournier, período 1990-1994.

²⁶ TOKMAN E. VÍCTOR. MARTÍNEZ DANIEL. 1999. "La agenda laboral en la globalización: Eficiencia económica con progreso social". Oficina Regional de la OIT para América Latina y El Caribe. (pp. 20-30).

Códigos y Leyes

Código de Trabajo de Costa Rica. Ley No 2 del 27 de agosto de 1943.

Ley de Protección al Trabajador. Ley N° 7983 de fecha 16 de febrero del 2000.

Ley No 8604 de fecha 23 de agosto de 2007 que reforma el párrafo segundo del artículo 148 del Código de Trabajo de Costa Rica.

Ley No 1 del 17 de marzo de 1986. República de Panamá.

Sitios en Internet

- 1.- www.leylaboral.com
- 2.- www.metabase.net
- 3.- www.mtss.go.cr
- 4.- www.oit.or.cr
- 5.- Ebsco