

# RJT

---

## REVISTA JURÍDICA DEL TRABAJO

**DIRECTOR**

JORGE ROSENBAUM

**COORDINADOR**

FEDERICO ROSENBAUM

**Número especial**

Junio  
2020

---

## INESTABILIDAD EN EL EMPLEO PRODUCTO DE LA PANDEMIA: CASO DE COSTA RICA

## EMPLOYMENT INSTABILITY PRODUCT OF THE GLOBAL PANDEMIC: THE COSTA RICAN CASE

Laura NAVARRETE HERNÁNDEZ

*Máster en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales de la Universidad de Salamanca, España. Gerente a cargo de la práctica de Labor & Employment en Ernst & Young Centroamérica y Caribe. Profesora de Derecho del Trabajo en la Universidad Fidélitas, Costa Rica*

[launavar@hotmail.com](mailto:launavar@hotmail.com)

Fecha de envío: 26/05/2020

Fecha de aceptación: 01/06/2020

---

## INESTABILIDAD EN EL EMPLEO PRODUCTO DE LA PANDEMIA: CASO DE COSTA RICA

Laura NAVARRETE HERNÁNDEZ

*Universidad Fidélitas (Costa Rica)*

---

**Resumen:** La pandemia generada por el COVID-19, como crisis sanitaria con alcance mundial, ha tenido un fuerte impacto en la economía globalizada y en la forma de hacer negocios, así como el empleo y la manera en que se desarrollan las relaciones de trabajo.

En el caso específico de Costa Rica, esta crisis ha aumentado el desempleo en cifras aún desconocidas con exactitud; pues existe un régimen de libre despido que simplifica la terminación de los contratos de trabajo. Como regla de principio, es factible despedir a los trabajadores con responsabilidad patronal y con base en la mera voluntad del patrono. La estabilidad en el empleo solo se garantiza para ciertos casos en concreto.

A raíz de esta desregulación de las relaciones de trabajo, la estabilidad en el empleo parece una garantía cada vez menos aplicable a la realidad del siglo XXI.

**Palabras clave:** Estabilidad laboral - Libre despido - Despido con responsabilidad patronal - Nuevos paradigmas del Derecho del Trabajo

**Sumario:** 1. La posibilidad de libre despido en Costa Rica; 2. La extinción del vínculo de trabajo bajo el contexto del COVID-19; 3. Conclusiones: inestabilidad en el empleo producto de la pandemia global.

**Abstract:** The pandemic generated by COVID-19, as a sanitary crisis with global reach, has had a strong impact in the globalized economy and the way of doing

business, as well as with employment matters and the development of labor relationships.

In the Costa Rican case, this crisis has increased the unemployment rates in ways still to be determined, given that the free dismissal regime simplifies the termination of the employment contracts. In principle and as a general rule, is possible to dismiss employees with employer's liability and based on the employer's sole will. The employment stability can only be guaranteed for certain specific cases.

As a result of this deregulation of labor relationships, the employment stability seems as a warranty that goes farther away from the XXI-century's reality.

**Key words:** Employment Instability - Free Dismissal - Dismissal with Employer's Liability - New Labor Law Paradigms

**Summary:** 1. The Possibility of Free Dismissal in Costa Rica; 2. The Extinction of the Employment Relationship during the COVID-19 Pandemic; 3. Conclusions: Employment Instability Product of the Global Pandemic.

El 11 de marzo de 2020, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró el COVID-19 como pandemia, al sobrepasar las cuatro mil muertes y hallarse presente en 114 de los 195 países del mundo.

A la fecha, ante la falta de respuesta uniforme a nivel global y en virtud de la inexistencia de una iniciativa común basada en la cooperación de los diferentes Estados, la dicotomía a la que muchas autoridades gubernamentales se enfrentan es la del conflicto histórico generado por los intereses antagónicos del trabajo asalariado y de la generación de capital y, en este contexto, más que nunca, el reto está en generar un equilibrio estructural entre esos intereses. Los Estados deben sopesar los intereses económicos, institucionales y corporativos, frente a la salud y la seguridad de la población residente en cada país, así como los derechos de los trabajadores.

En Costa Rica, con base en los derechos fundamentales a la vida y la salud, a partir del 16 de marzo de 2020, se declaró un estado de emergencia nacional por medio del Decreto N° 42227-MP-S. Previo a la emisión de dicha declaratoria y con posterioridad a esta, las autoridades definieron restricciones y, en ciertos casos, la suspensión de los permisos de funcionamiento de algunos negocios en concreto.

Ante este contexto, el garantizar la subsistencia del empleo en ciertos sectores productivos se ha vuelto más complejo que nunca, máxime cuando el aparato estatal es sumamente burocrático y carente de herramientas para adaptarse de manera ágil y eficiente a esta nueva normalidad. El más reciente estudio de opinión pública del Centro de Investigación en Estudios Políticos de la Universidad de Costa Rica, revela que un 46% de los costarricenses afirma que algún miembro de su familia ha perdido su trabajo a raíz de la situación económica generada por el COVID-19<sup>1</sup>.

¿Cuál es el fundamento con base en el que se aplica este tipo de terminaciones de los vínculos de trabajo? ¿Cómo se deben indemnizar? Previo

---

<sup>1</sup> Universidad de Costa Rica. «Centro de Investigación en Estudios Políticos (CIEP)». Resultado de entrevistas, San José, 2020. <https://ciep.ucr.ac.cr/noticias/el-%C3%BAltimo-estudio-de-opini%C3%B3n-p%C3%ABblica-del-ciep-retrata-una-costa-rica-impactada-por-la>.

a responder esas preguntas, cabe efectuar un breve repaso sobre el régimen aplicable para los despidos en el país.

## 1. La posibilidad de libre despido en Costa Rica

Desde la promulgación del Código de Trabajo en 1943, en Costa Rica se instauró un régimen de libre despido, lo cual permite que los empleadores efectúen terminaciones con responsabilidad patronal, basados en la mera voluntad del patrono y sin necesidad de que el trabajador haya cometido falta alguna para hacer efectiva dicha decisión unilateral.

Esta libertad de despido encuentra respaldo en el art. 63 de la Constitución Política costarricense<sup>2</sup>. Esta disposición define que no siempre se presenta una causa que fundamente la terminación del vínculo laboral y resulta factible extinguir el contrato de trabajo, aun cuando no exista una falta del trabajador como respaldo de la medida. Por su parte, el art. 85, inciso d) del Código de Trabajo define que la propia voluntad del patrono es una causa que justifica la terminación del contrato *“sin responsabilidad para el trabajador y sin que extingan los derechos de éste para reclamar y obtener el pago de las prestaciones e indemnizaciones que pudieran corresponderle”*.

Dado que en Costa Rica el seguro de desocupación a nivel público no existe, la indemnización que menciona en el artículo constitucional siempre corresponde ante una terminación con responsabilidad patronal. Asimismo, tal disposición resulta congruente con el texto del numeral 85 del Código de Trabajo, en el tanto este estipula con claridad que las terminaciones ahí reguladas no son atribuibles al trabajador y, por ende, no acarrearán una extinción de los derechos de este.

Ahora bien, a pesar de que en Costa Rica, como regla de principio existe libertad de despido, la libertad para dar por terminada la relación de trabajo no resulta irrestricta; pues siempre surgirán limitaciones respaldadas por los

---

<sup>2</sup> Disposición que indica, de manera literal: *“Los trabajadores despedidos sin justa causa tendrán derecho a una indemnización cuando no se encuentren cubiertos por un seguro de desocupación”*.

principios del Derecho del Trabajo y el respeto de los derechos fundamentales de la persona trabajadora.

La primera excepción a la regla de principio es el caso de los funcionarios públicos, quienes, según el art. 192 de la Constitución, “*solo podrán ser removidos por las causales de despido justificado que expresa la legislación de trabajo, o en el caso de reducción forzosa de los servicios, ya sea por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de los mismos*”. Es decir, los funcionarios públicos sí gozan de estabilidad en el empleo, otorgada constitucionalmente y respaldada en el art. 43 del Estatuto del Servicio Civil. Sin embargo, dicha estabilidad no cubre a los trabajadores de servicios económicos o empresas públicas del Estado, cuya relación de trabajo se rige por el Derecho Laboral Privado.

Por otra parte, tampoco es viable despedir libremente a los trabajadores que ostentan un fuero de protección contra el despido: trabajadoras embarazadas, en licencia por maternidad o lactancia (arts. 94 y 94 bis del Código de Trabajo); las personas que denuncian hostigamiento sexual, mientras la investigación de su denuncia está en trámite (arts. 15 y 26 de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual); los trabajadores que han interpuesto un conflicto colectivo, ya sea jurídico o de carácter económico y social (art. 620 del Código de Trabajo); a quienes se les haya conferido esa protección por medio de algún instrumento de negociación colectiva; las personas trabajadoras adolescentes, entre los 15 y los 18 años (art. 91 del Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley N° 7739); las personas cubiertas por el art. 367 del Código de Trabajo (trabajadores miembros de un sindicato en formación, dirigentes sindicales hasta un máximo de cuatro) o cualquier otra disposición tutelar del fuero sindical.

Finalmente, cualquier despido que tenga una motivación discriminatoria es nulo y, aunque se hayan pagado las indemnizaciones requeridas (tanto por la legislación como la normativa interna de cada entidad), un reclamo en este sentido puede dar pie a la reinstalación del trabajador que haya sido discriminado. De acuerdo con el art. 478 del Código de Trabajo, la libertad patronal de concluir la relación unilateralmente no exime al empleador de

justificar la objetividad, racionalidad y proporcionalidad de cualquier conducta señalada como discriminatoria, incluido el despido con responsabilidad patronal.

## **2. La extinción del vínculo de trabajo bajo el contexto del COVID-19**

El art. 85 del Código de Trabajo, específicamente en su inciso c), incluye la fuerza mayor como una causal de despido con responsabilidad patronal, siempre y cuando la situación de fuerza mayor produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa el cierre del negocio o la cesación definitiva de los contratos de trabajo, no por voluntad del empleador. En estos casos, al igual que en cualquier despido con responsabilidad patronal que se fundamente en la mera voluntad del empleador, los trabajadores no verían extinguidos sus derechos y tendrían acceso a las indemnizaciones correspondientes a una terminación sin justa causa.

A pesar de lo expuesto, aunque la pandemia generada por el COVID-19 puede considerarse como una causal de fuerza mayor, no resulta factible fundamentar la terminación de los vínculos con base en este inciso si la situación no tiene carácter definitivo. Cualquier imposibilidad temporal solo podría dar pie a una suspensión de los contratos de trabajo, según el art. 74 del Código de Trabajo y no justificaría la aplicación de un despido. Por este motivo, ante la pandemia, los empleadores se han decantado por aplicar el inciso d) del art. 85, para evitar una justificación profunda.

Al aplicar una terminación con responsabilidad patronal, el trabajador debe recibir el pago de: a) sus derechos irrenunciables: días de vacaciones pendientes de disfrute y aguinaldo (treceavo mes), calculado de forma proporcional desde diciembre de un año (o la fecha de contratación, si esta es posterior) hasta la fecha de terminación; b) preaviso, el cual puede pagarse o solo otorgarse en tiempo, según lo que el patrono considere pertinente; el monto o tiempo a otorgar dependerá de la antigüedad del trabajador, de acuerdo con lo estipulado en el art. 28 del Código de Trabajo; c) cesantía, como indemnización por el rompimiento del contrato y pagada con base en la antigüedad de cada

colaborador a la luz del art. 29 del Código de Trabajo; d) cualquier otro rubro que pueda aplicar, según normativa interna de cada organización.

### **3. Conclusiones: inestabilidad en el empleo producto de la pandemia global**

Costa Rica ha seguido un claro camino hacia la desregulación de las relaciones de trabajo. Los altos costos generados por una institucionalidad poco eficiente han generado un pacto tácito entre el Estado, las élites laborales (respaldadas por el sindicalismo del sector público) y el empresariado costarricense, panorama donde los grandes perdedores son la gran mayoría de trabajadores del sector privado.

Como ha indicado Palomeque, el Derecho del Trabajo ha sido el compañero de viaje histórico de la crisis económica; por tanto, no tiene sentido considerarle de forma aislada a la realidad social y económica. Este resulta complementario a la economía y solo puede subsistir ante un contexto económico que garantice los derechos de los trabajadores como un todo, no los de solo un grupo<sup>3</sup>.

Ante esta realidad, surge una necesidad para que la doctrina laboralista se inmiscuya de lleno en la economía globalizada y digitalizada. Resulta indispensable dejar de enfocarse en la relación bilateral y las figuras de trabajo tradicionales, con el fin de que el Derecho del Trabajo salde su deuda con un enfoque internacional que cubra: a) el análisis de las redes empresariales, b) la regulación del trabajador independiente (o autónomo), c) la exclusión del sector informal de su análisis y d) el giro evidente que ha tomado la economía mundial hacia la prevalencia de la autonomía de la voluntad frente a los derechos laborales fundamentales que ostenta todo ciudadano-trabajador en su condición de trabajador-ciudadano<sup>4</sup>.

---

<sup>3</sup> Palomeque López, Manuel Carlos. *Derecho del Trabajo y Razón Crítica*. Salamanca: Gráficos Varona S.A. p. 32.

<sup>4</sup> Palomeque López, Manuel Carlos y Álvarez de la Rosa, Manuel. *Derecho del Trabajo*. 24. Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces, p. 104, s.f.

La estabilidad en el empleo parece una garantía cada vez más lejana a esta realidad del siglo XXI. A futuro, la verdadera dicotomía parece desviarse del aseguramiento del trabajo decente y acercarse a los principios de justicia social, en el tanto la sociedad humana producirá cada vez más riqueza y ofrecerá cada vez menos empleo.

## Bibliografía

BELTRAN, I. (2020), “RD Ley 18/2020 y ERTE: ¿la fuerza mayor puede ser parcial?; y ¿puede exigirse el reingreso?”, 18 de mayo de 2020.

PALOMEQUE LÓPEZ, M. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M. *Derecho del Trabajo*. 24. Madrid: Editorial Universitaria Ramón Areces.

PALOMEQUE LÓPEZ, M. *Derecho del Trabajo y Razón Crítica*. Salamanca: Gráficos Varona S.A.

## Recursos electrónicos

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA (2020). «Centro de Investigación en Estudios Políticos (CIEP)». Resultado de entrevistas, San José. Disponible en <https://ciep.ucr.ac.cr/noticias/el-%C3%BAltimo-estudio-de-opini%C3%B3n-%C3%BAblica-del-ciep-retrata-una-costa-rica-impactada-por-la>.