

CONSIDERACIONES SOBRE LA REGULACION DEL TRABAJO AGRARIO EN COSTA RICA

Dr. Bernardo Van Der Laat Echeverría

SUMARIO:

1. Introducción	46
2. Importancia del trabajo agrario en Costa Rica	46
3. Peculiaridad del trabajo agrario	46
4. Existencia y contenido del contrato de trabajo agrícola	47
5. Antecedentes históricos y explicación de la especialidad del contrato de trabajo agrícola.	49
6. El Derecho Internacional y el Derecho Laboral Agrario Costarricense	53
7. Importancia actual de la contratación colectiva en la regulación del trabajo agrario	53

1. INTRODUCCION.

Coincido con HERRERA (1) cuando señala que "es obvio destacar que el Derecho Agrario y el Derecho Laboral tienen distintas esferas de acción, estudian problemas disímiles y sus instituciones son diferentes, pero también es cierto que existen puntos de interrelación e interdependencia que lo vinculan estrechamente. Así como no es posible separar al hombre de la tierra, tampoco puede desligarse el agricultor de sus obreros, pues obedecen a una misma vocación telúrica, actúan bajo un idéntico estilo de vida. Más aún, el progreso o el atraso de la actividad agraria se refleja decisivamente en la suerte de ambas clases de trabajadores". Por ello considero que dentro de esa área común puede ser de interés el estudiar la normativa del derecho laboral costarricense aplicable al trabajo del campo en su estado actual, en su evolución histórica y en las perspectivas que plantea para el futuro pues el tener clara esta realidad constituye un importante y necesario elemento que debe tenerse presente en la ordenación integral de la actividad agraria.

2. IMPORTANCIA DEL TRABAJO AGRARIO EN COSTA RICA.

La importancia de la actividad rural en la estructura sectorial del empleo en Costa Rica es enorme; tradicionalmente ha constituido, y —no obstante que porcentualmente ha venido disminuyendo— aún constituye la mayor fuente de empleo en el país. Con base en las estadísticas que se disponen, podemos, a partir de 1950, seguir la evolución de la agricultura en la composición total del

empleo así: en dicho año alcanzaba un 54.7 por ciento; en 1963, un 49.7 y en 1967 el 46.3 (2); la información más reciente suministrada por la Dirección General de Estadísticas y Censos y que corresponde al año 1976 muestra que en la actualidad tal sector representa el 35 por ciento y comprende a 214.359 trabajadores sobre un total de 616.788 (3).

3. PECULIARIDAD DEL TRABAJO AGRARIO.

El trabajo agrario tiene características especiales como justamente ha sido señalado por diversos autores (4).

Como ha sido advertido por Pérez Llana (5) no obstante que la actividad agropecuaria ha sido la generadora de las civilizaciones, el campesino ha sido siempre el menos favorecido por su propio trabajo y especialmente aquel que ha tenido que desempeñar un trabajo subordinado. A igual conclusión llega Bayon cuando reconoce que "el trabajador agrario ha sido, y es en general, a pesar de cuanto se ha evolucionado en la materia, un trabajador en peor situación que los de la industria o servicios. Su situación real y su protección jurídica son dispares de las de éstos en muchas ocasiones, y ello no es un fenómeno nuevo, sino una situación que persiste, porque la peculiaridad de la relación jurídico-laboral agraria constituye una constante histórica" (6). Debemos, pues, entrar a examinar la situación existente en Costa Rica y así confrontarla a las experiencias que han sido apreciadas por los autores supra citados en otros países, en el entendido que limitaremos nuestro análisis precisa-

(1) HERRERA A. *Derecho Laboral Agrario*, Depalma, Buenos Aires, 1971, p. 2.

(2) OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Situación y perspectivas del empleo en Costa Rica*, Ginebra, 1972, p. 155, cuadro I-3.

(3) "La Nación", San José, 1 de enero de 1977, p. 2-A.

(4) HERRERA, op. cit., en nt. 1, SALAS O. y BARAHONA R. *Derecho Agrario*, Publicaciones de la Universidad de Costa Rica, 1973, BAYON CHACON G. "La peculiaridad del trabajo agrario" (La problemática laboral de la agricultura, Colegio Universitario de San Pablo, Madrid, 1974). Señala Bayon que la "peculiaridad general del trabajo agrario se integra en una serie de peculiaridades especiales" de situaciones y presupuestos que van definiendo unas realidades, ya inmutables, ya simplemente permanentes, ya puramente legales o contingentes, pero que marcan la diferencia rotunda entre el trabajo agrario y el que no lo es". Entre los presupuestos inmutables destacó los factores naturales y climáticos que condicionan la productividad de la tierra; luego, analizando los presupuestos que llama "no inmutables" distingue aquellos que revisten cierta permanencia y que se alteran solo por transformaciones revolucionarias en tanto que existen de naturaleza más cambiante como pueden ser la política salarial y crediticia y, por lo tanto, "la regulación jurídico-laboral agraria viene predeterminada en cada país y momento por una serie de factores inmutables o casi inmutables unos, permanentes y claramente contingentes los demás" (ob. cit., p. 12-13).

(5) Cit. por HERRERA, ob. cit., en nt. 1, p. 1.

(6) BAYON CHACON, ob. cit., en nt. 4, p. 17.

mente a la relación jurídica del trabajo en actividades del campo y no a los demás aspectos peculiares que ofrece en forma general el estudio del trabajo en el agro.

4. EXISTENCIA Y CONTENIDO DEL CONTRATO DE TRABAJO AGRICOLA.

El Código de Trabajo de Costa Rica contiene disposiciones especiales expresas para la regulación de diversas relaciones de trabajo sea en función de la especial protección que ameritan ciertas categorías de trabajadores o también en función de las características propias del trabajo que es objeto de regulación; así, respecto del caso mencionado en primer lugar está el capítulo séptimo del título segundo del mencionado Código que regula el trabajo de las mujeres y de los menores de edad; en cuanto a la segunda situación están las disposiciones de los capítulos octavo, noveno y undécimo que regulan el trabajo de los servidores domésticos, de los trabajadores a domicilio y de los trabajadores del mar y de las vías navegables. En el título octavo, y en diversos estatutos, se regula la prestación de servicios de los trabajadores del Estado y sus diversas instituciones. Junto a estos tipos de relaciones laborales a los que la ley dedica normas específicas que toman en consideración la especialidad de la relación y mejoran por lo general la protección que se da al trabajador, cabe preguntarse si implícitamente el código a la par del contrato común de trabajo y de los regímenes especiales citados trata también en forma amplia y detallada un determinado tipo de relación laboral; en otras palabras si a la par de las disposiciones que se aplican a la relación de trabajo en general existe otro conjunto de disposiciones que regulan un tipo especial de labores, precisamente, el trabajo rural. Del análisis de la legislación laboral costarricense resulta sin duda una respuesta afirmativa. Sin embargo, su configuración no resulta fácil toda vez que su exis-

tencia no está reconocida en forma orgánica y separada sino que por el contrario las disposiciones que regulan este tipo de trabajo por lo general se encuentran como excepciones a las normas generales. Pero pese a ello no cabe negar su presencia y el mismo Código, aunque por una sola vez y en forma casual, reconoce la existencia de un tipo de contrato de trabajo con características especiales que rige el trabajo rural al hacer referencia en el artículo 19 a los contratos de trabajos agrícolas. La especialidad en el presente caso resulta, salvo en algunos puntos específicos, en un tratamiento desfavorable para el trabajador rural. Para demostrar ambas afirmaciones, sean la especialidad del contrato de trabajo agrícola como el trato de menor favor para quien realiza tal actividad, es necesario proceder a analizar las diferentes disposiciones e instituciones del ordenamiento laboral, lo que a continuación realizamos.

a) En primer lugar, debe indicarse que en forma específica el Código mediante la disposición contenida en el artículo 14, inciso c) exceptuaba de la aplicación de sus disposiciones a "las explotaciones propiamente agrícolas o ganaderas que ocupen permanentemente no más de cinco trabajadores". La misma norma disponía que el Poder Ejecutivo quedaba autorizado para ir extendiendo, mediante Decreto, la aplicación de las disposiciones del Código de Trabajo a las mencionadas explotaciones. Sin embargo, no fue sino hasta el veintinueve de enero de mil novecientos cincuenta y uno, sea casi nueve años después de dictada la codificación, que se emitió un Decreto (7) que extendió la vigencia de las disposiciones a las mencionadas explotaciones, con la salvedad del auxilio de cesantía y fue necesario que la Corte Suprema de Justicia en mil novecientos cincuenta y cuatro declarara inconstitucional la mención de reserva que hizo el Decreto Ejecutivo para que las disposiciones del Código se aplicaran en su totalidad a los mencionados trabajadores (8).

b) En el campo del llamado "ius variandi" o

(7) Decreto Ejecutivo No. 2 del 29 de enero de 1952. Artículo primero. Las explotaciones que ocupen cinco o menos trabajadores estarán regidas por las disposiciones del Código de Trabajo y sus normas jurídicas supletorias, excepto en cuanto al auxilio de cesantía que no les será aplicables.

(8) El acuerdo tomado por la Corte Plena por mayoría en la sesión extraordinaria No. 35 de las 14:30 hrs. del 22 de julio de mil novecientos cincuenta y cuatro es el siguiente: "declarar con lugar el recurso en examen, por ser el inciso c) del artículo 14 del Código de Trabajo contrario a lo dispuesto en el artículo 63 de la Constitución Política, una vez que aquel texto —excluye del auxilio de cesantía previsto en el artículo 29 del aludido Código, a las explotaciones agrícolas o ganaderas que ocupen permanentemente no más de cinco trabajadores, en tanto que la citada norma constitucional establece, sin hacer distinción alguna que los trabajadores despedidos sin justa causa tendrán derecho a una indemnización cuando se encuentren cubiertos por un seguro de desocupación, beneficio este que aún no ha sido creado para los trabajadores de las mencionadas actividades. Por otra parte, según el artículo 75 de la Carta Magna, las únicas excepciones que el legislador, puede establecer a lo dispuesto en el Capítulo único del Título V de la misma, son las que se hagan a favor de instituciones dedicadas exclusivamente a fines de beneficencia pública y protección social".

sea "el derecho del empleado a modificar el contrato de trabajo" (9) se reconocen ciertos límites: para proceder a modificar las bases del trabajo el patrono debe estar en presencia de una justa necesidad de empresa, no ocasionar un perjuicio grave al trabajador. Sin embargo, en el caso de los trabajos agrícolas la ley expresamente autoriza al patrono a suspender el contrato de trabajo originalmente pactado con el obrero y a dedicarlo a "las tareas de recolección de cosechas autorizándolo a pagar tal labor a destajo al precio que corrientemente se pagó por ella". La disposición citada, por lo tanto, y respecto a la situación considerada, deja al trabajador agrícola fuera de la posibilidad de oponerse a la modificación de labores y de paga que se le obliga a prestar ya que mediante el mandato legal comentado se está presuponiendo que se dan, aunque en el caso concreto no sea así, la justa necesidad de empresa y que no se perjudica gravemente al trabajador.

c) En el campo de la formalización del contrato de trabajo por disposición del artículo 22 inciso a) en las labores agrícolas y ganaderas es posible la realización del contrato de trabajo verbal, sin que se presuma que la falta de un documento escrito sea imputable al patrono y por lo tanto permitiéndose para su prueba todos los medios generalmente aceptados. No obstante, que la disposición es explicable en razón del poco grado de preparación educativa que es corriente encontrar en las áreas rurales lo que seguramente motivó al legislador a simplificar al máximo las formalidades contractuales en la materia, no puede por ello negarse que precisamente por el bajo nivel de preparación del obrero de las explotaciones agrícolas o ganaderas y por la sencillez propia de la gente humilde, el hecho de que no se concreten por escrito las condiciones que regularán una determinada prestación de servicios, en un buen número de casos, va en perjuicio del trabajador que por sus condiciones culturales no se encontrará en disposición de defenderse adecuadamente o de poder probar la realidad de los hechos.

ch) El artículo 82 del Código prevé que en el caso en que un patrono despidiera a un trabajador fundándose en la existencia de una justa causa y si surge contención y dicha causa no es demostrada, deberá pagar al empleado a título de daños y perjuicios los salarios que hubiere dejado de percibir. Pues bien según dispone el párrafo tercero del

mencionado artículo, cuando se trate de explotaciones agrícolas o ganaderas el monto de la indemnización de daños y perjuicios se reducirá a la mitad.

d) El artículo 87 prohíbe absolutamente la contratación de mujeres y de menores de dieciocho años para el desempeño de labores insalubres, pesadas o peligrosas en los aspectos físicos o morales; sin embargo, la mencionada norma, en forma expresa, dispone que salvo casos de excepción muy calificados no cabe considerar como tales el trabajo que se realice en las explotaciones agrícolas o ganaderas.

e) El artículo 89 establece limitaciones a la jornada de trabajo permitida a los menores de edad fijando a ésta, duración más corta según los diversos límites de edad; pero el párrafo final dispone que tratándose de explotaciones agrícolas o ganaderas y para el desarrollo de funciones livianas, cuando el trabajador haya cursado el período de educación escolar obligatoria, es permitido que los mayores de doce años y menores de dieciocho realicen la jornada legal de trabajo.

f) El artículo 139 establece que la jornada extraordinaria de trabajo debe ser remunerada con un cincuenta por ciento más de la retribución ordinaria; pero tratándose de trabajo realizado en horas diurnas y en forma voluntaria por los trabajadores en las explotaciones agrícolas o ganaderas que exceda de la jornada ordinaria, no amerita remuneración extraordinaria.

g) El artículo 152 establece el derecho que tiene todo trabajador de disfrutar de un día de descanso absoluto por cada seis de trabajo continuo. El párrafo tercero del mencionado artículo contempla la posibilidad de que tratándose de labores que no sean pesadas, insalubres o peligrosas y que se ejecuten al servicio de explotaciones agrícolas o ganaderas pueda convenirse la prestación de servicios en dicho día en cuyo caso la retribución que debe pagarse será la ordinaria mejorada en un cincuenta por ciento.

h) El artículo 153 consagra el derecho que tiene todo trabajador de disfrutar vacaciones anuales pagadas por un mínimo de dos semanas por cada cincuenta de trabajo continuo. Tratándose de labores agrícolas y ganaderas la misma norma disponía hasta la reforma que se produjo por Ley No. 4302 del 16 de enero de 1969 que el patrono no estaba obligado a otorgar las vacaciones pero en tal

(9) CARRO ZUNIGA C., "Los factores condicionantes del Jus Variandi", San José, 1964, p. 3.

evento debía de pagar al trabajador los días feriados, excepción hecha de los domingos, a que se refiere el artículo 147 y que son las fiestas civiles y religiosas que se observan en el país.

i) El artículo 165 establece la obligación de pagar los salarios que se estipulan en dinero en moneda de curso legal y expresamente prohíbe que tal pago se haga en mercaderías, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda; sin embargo, se exceptúan de la anterior prohibición las fincas dedicadas al cultivo del café en las cuales en la época de recolección de la cosecha se acostumbre entregar a los trabajadores signos representativos de los indicados pero obligatoriamente se debe proceder a la conversión por dinero dentro del plazo de una semana a partir de la entrega.

j) El artículo 206 establece las personas que no están amparadas por las disposiciones del Capítulo de Riesgos Profesionales. Durante casi treinta años (hasta el 19 de noviembre de 1972 en que por ley fueron derogadas) estuvieron vigentes los incisos d) y e) que se referían a los trabajadores ocupados en labores propias de agricultura, ganadería y silvicultura y los ocupados en labores de transporte agrícola de tracción animal.

k) El artículo trescientos sesenta y ocho prohíbe el ejercicio del derecho de huelga en los servicios públicos; el artículo trescientos sesenta y nueve que define lo que se entiende por tal incluye entre éstos, en el inciso b) las labores que desempeñan los trabajadores ocupados en la siembra, cultivo, atención o recolección de productos agrícolas, pecuarios o forestales así como su elaboración cuando de no realizar su beneficio de inmediato se deterioren dichos productos.

l) El artículo sesenta y nueve que se refiere a las obligaciones de los patronos en su inciso i) impone a éstos el deber de proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan más de tres meses de trabajo continuo la leña indispensable para su consumo doméstico cuando la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a las necesidades normales de la empresa; también debe permitir que aquellos tomen de las presas, estanques u ojos de agua, la que necesiten para el uso doméstico y atención de sus animales. Además establece la disposición que los mencionados suministros son gratuitos y consecuentemente no podrán ser deducidos del salario ni comprendidos para el cálculo de éste.

m) El artículo setenta contempla entre las

prohibiciones que se imponen al patrono, cuando se esté en presencia de una relación de trabajo en una finca rural y en la que haya puesto a disposición del trabajador una casa para su uso, el omitir dar a éste cuando por haber concluido la relación laboral y tener el trabajador que desalojar la habitación el plazo que señala el artículo seiscientos noventa y uno, párrafo final del Código de Procedimientos Civiles, de un mínimo de ocho días y un máximo de quince.

n) El artículo ciento sesenta y seis que define qué se considera salario en especie, dispone que en las explotaciones agrícolas o ganaderas se considerará tal el terreno que el patrono ceda al trabajador para que lo siembre y recoja sus productos.

ñ) El Decreto Ejecutivo del dieciocho de enero de mil novecientos cincuenta y dos que reglamenta el artículo doscientos del Código fijó que el peso de los sacos que contengan cualquier clase de productos agrícolas, destinados a ser cargados por el hombre, pueden tener un peso de noventa y dos kilogramos, esto es, que pueden exceder en un quince por ciento el peso máximo de los sacos que contengan cualquier otra clase de productos.

5. ANTECEDENTES HISTORICOS Y EXPLICACION DE LA ESPECIALIDAD DEL CONTRATO DE TRABAJO AGRICOLA.

A. Si analizamos los antecedentes del Código de Trabajo especialmente el dictamen que rindió la Comisión Especial del Congreso de la República que estudió el proyecto de código, podemos observar que en el legislador privó el designio expreso de otorgar al trabajador rural menores beneficios que al que desempeñaba otras actividades y que por lo tanto el fenómeno que hemos examinado en el punto 4 anterior no fue casual. En efecto, en el citado dictamen podemos señalar diferentes afirmaciones y párrafos que así lo demuestran:

1. En la parte introductiva del dictamen se indica que la labor de la comisión se guió en general por un afán de defensa de la clase propietaria "especialmente de los agricultores y ganaderos". Dadas las circunstancias históricas en que nació el Código de Trabajo que no fue producto de una presión de la clase trabajadora sino que fundamentalmente fue inspirado por sectores de la clase dirigente con afán paternalista, en una sociedad

cuya economía era de tipo predominantemente agrícola con la cual los sectores más poderosos económicamente y reacios a cualquier tipo de cambio social era la llamada oligarquía cafetalera, es muy explicable el afán de los dictaminadores de tratar de vencer la gran resistencia que encontraba el proyecto tratando de minimizar los alcances de la nueva legislación en aquel sector tan neurálgico.

2. La cristalización de la meta que se fijó la comisión redactora se observa en diferentes disposiciones que de seguido examinaremos, pero quizás de todas ellas la más importante es la contenida en el inciso c) del artículo 14 que excluía inicialmente de los beneficios de la legislación laboral las explotaciones ganaderas y agrícolas que ocupaban menos de cinco trabajadores, cabe indicar que en proyecto sometido a la comisión dictaminadora se indicaba que el número de trabajadores debía ser de tres pero que la comisión lo modificó a cinco para "dejar por el momento a todas las pequeñas explotaciones agrícolas y ganaderas exceptuadas de la aplicación del Código". La mencionada disposición, como ya fue indicado, quedó derogada en parte en 1951 y el resto declarada inconstitucional en 1954 pero estuvo vigente casi diez años afectando una parte importantísima del sector laboral costarricense tal como puede apreciarse del hecho que la pequeña propiedad ha sido sumamente importante en Costa Rica, constituyendo uno de los factores característicos de la estructura de la tenencia de la tierra en el país y según datos estadísticos las fincas con una extensión inferior a las veinte manzanas constituían el 58 por ciento del total de las explotaciones y daban ocupación permanente a 56.000 personas y en época de cosecha a 95.000, lo que representaba cerca del cincuenta por ciento de la fuerza laboral rural (10).

3. Al referirse a una de las disposiciones más importantes del proyecto, la relativa al auxilio de cesantía que debía ser cubierto al trabajador que fuera cesado en sus funciones sin mediar justificado motivo, la cual estaba contenida en el artículo

29, la comisión justificó su apoyo al proyecto que excluía de tal beneficio a los trabajadores que tuvieran una antigüedad de al menos tres meses, indicando que "como la mayor parte de los trabajadores, especialmente los que se emplean en la siembra, atención y cosecha de productos agrícolas, nunca sirven en forma continua durante un período de tres meses a un mismo patrono, tenemos que concluir que de la obligación respectiva quedarán exentos, en la práctica, muchos empresarios y finqueros" (11).

4. Al justificar el sistema de contratos y convenciones colectivas se expresa la esperanza que tal tipo de acuerdo servirá para "organizar nuestra agricultura puesto que fundamentalmente tiende a responsabilizar a los trabajadores" (12).

5. Al referirse a las obligaciones patronales consignadas en el artículo 69 inciso i) que contenía una de las pocas disposiciones que podríamos llamar de mayor favor para el trabajador rural, esto es, la obligación de suministrarles leña para usos domésticos y facilitarles la obtención de agua, la comisión dictaminadora, para mayor protección del patrono excluyó a los trabajadores que no tuvieran una antigüedad de tres meses y amplió los términos de lo que debía entenderse las necesidades de la empresa, una vez cubiertas las cuales surgía la obligación del suministro del peón, con el fin de "resolver de antemano en forma favorable al propietario, la duda que sobre el particular pudiera presentarse" (13).

6. Al dictaminar sobre el artículo 82 que consignaba la obligación patronal de pagar daños y perjuicios al trabajador que habiendo sido despedido alegándose había incurrido en justa causa no fuera demostrada ésta en el respectivo juicio, indica la comisión que adiciona un nuevo párrafo a fin de reducir a la mitad el monto de los daños y perjuicios cuando se trate de trabajadores al servicio de explotaciones agrícolas y ganaderas, con el fin de favorecer a los propietarios de éstas" (14).

(10) Oficina Internacional del Trabajo, ob. cit., en nt. 2 p. 98-99.

(11) "Texto del dictamen que rindió la respectiva Comisión Especial del Congreso sobre el Proyecto del Código de Trabajo", San José, Imprenta Nacional, 1943, págs. 131-132.

(12) *Ibidem*, p. 136.

(13) *Ibidem*, p. 136.

(14) *Ibidem*, p. 137.

7. En el capítulo relativo al trabajo de las mujeres y de los menores de edad, la comisión dictaminadora adicionó a las disposiciones del artículo 87 "en favor de la agricultura y la ganadería" (15) estableciendo que las labores agrícolas y ganaderas no caben considerarse pesadas, insalubres o peligrosas excepto cuando en "casos verdaderamente excepcionales y calificados" así lo determine mediante Decreto el Poder Ejecutivo, por lo que así las mujeres y menores de dieciocho años podrán ser ocupados libremente en la inmensa mayoría de las faenas campesinas" (16).

8. Dentro del citado capítulo y en el artículo 89 se adicionó a la redacción original que se había dado a éste la frase "en favor de la agricultura y ganadería" a fin de permitir el trabajo diurno de los mayores de doce años y menores de dieciocho en jornadas superiores a las siete horas diarias en labores livianas y cuando hubieran completado la educación mínima obligatoria.

9. El aspecto que venimos analizando adquiere en determinados pasajes del dictamen un carácter expreso y claro que disipa cualquier duda que pudiera aún permanecer sobre el designio legislativo de tratar en forma diversa y menos beneficiosa al trabajador rural. Nos referimos al párrafo segundo del artículo ciento treinta y nueve que exonera a los agricultores y ganaderos de la obligación de pagar el trabajo que se realice fuera de la jornada ordinaria con una remuneración superior en su cincuenta por ciento, respecto de la cual los dictaminadores expresaron que "esta importantísima reforma debe mantenerse, **aunque perjudique a los trabajadores campesinos, como una de las muchas naturales concesiones que el proyecto hace a favor de los dueños de explotaciones agrícolas y ganaderas**" (17).

10. En el capítulo correspondiente a la regulación de los descansos, los dictaminadores agregaron un párrafo al artículo 152, adición considerada por ellos muy favorable a la agricultura y a la ganadería, y mediante la cual se permitió la pres-

tación de servicios en el día de descanso semanal con remuneración extraordinaria en aquellas funciones que no se consideran insalubres, pesadas o peligrosas (18); dado que, tal como examinamos al comentar el trabajo de las mujeres y niños, en la agricultura y ganadería, salvo casos sumamente calificados no cabe considerar que las labores inherentes a esas actividades sean insalubres, pesadas o peligrosas.

11. El proyecto de código en el capítulo titulado "de los conflictos colectivos de carácter económico y social" asimiló a servicios públicos las labores que desempeñen los trabajadores ocupados en la siembra, cultivo o recolección de productos agrícolas, pecuarios o forestales y, en tal carácter, prohibió el ejercicio del derecho de huelga a quienes las desempeñaran. En su dictamen la comisión parlamentaria no le introdujo modificaciones de relieve y se dedicó más bien a una defensa de él, alegando su moderación y carácter restringido en comparación con otras legislaciones del continente y aún de la doctrina social cristiana (19). El fundamento de la norma lo encontramos en el texto del mensaje que el Presidente de la República en aquella época, Rafael Angel Calderón Guardia, envió al Congreso constitucional al remitir a éste el proyecto de Código de Trabajo, en donde literalmente se expresa:

"Bien sabemos que la Organización Internacional del Trabajo adoptó, el 12 de noviembre de 1921, un convenio en Ginebra, que obligó a sus signatarios a garantizar a todas las personas ocupadas en agricultura los mismos derechos de coalición que los trabajadores urbanos y a derogar toda disposición legislativa o de otra clase que tenga por objeto restringir dichos derechos en lo que atañe a los trabajadores agrícolas. Pero nuestro íntimo convencimiento es que la agricultura, lo mismo que sus actividades conexas, constituye en un país como el nuestro que depende y vive exclusivamente de lo que producen sus campos, un verdadero servicio público, que no puede ni debe paralizarse, por razones de interés común, a causa de una huelga o un paro" (20).

B) Dentro del campo que estamos considerando

(15) *Ibidem*, p. 138.

(16) *Ibidem*, p. 138.

(17) *Ibidem*, p. 139.

(18) *Ibidem*, p. 141.

(19) *Ibidem*, p. 150.

(20) "Texto del mensaje que envió el señor Presidente de la República, junto con el proyecto de Código de Trabajo al Soberano Congreso Constitucional", San José, 1943, p. 124.

y examinando el desarrollo del Derecho Laboral costarricense respecto al trabajo en el campo podemos hacer las siguientes observaciones:

1. Desde que se inició el período republicano hasta la promulgación de las Garantías Sociales y el Código de Trabajo, las principales disposiciones que regulan la actividad laborativa dan igual tratamiento a todos los trabajadores independientemente de la actividad realizada (21); sin embargo ya a comienzos del siglo se encuentran algunas disposiciones que dan un trato específico y riguroso así como discriminatorio a un sector de los trabajadores rurales; me refiero a la Ley de Alquiler de servicios agrícolas de 1902 que contiene disposiciones que permiten contraer deudas pagaderas mediante trabajo y en caso de incumplimiento en el pago se preveían penas de multa y de privación de libertad para el trabajador.

2. Ha sido una preocupación constante del legislador el dictar normas que protejan la salud del trabajador del agro como se desprende de disposiciones tales como a) la Ley No. 34 de 5 de diciembre de 1922, que aprobó un contrato celebrado con un grupo de empresarios nacionales para la siembra de banano; en él se obliga a los contratistas a la construcción de viviendas higiénicas y a proporcionar medios preventivos y curativos a los trabajadores contra los peligros del clima y de las enfermedades de la zona así como la prestación de servicios médicos; b) la Ley No. 13 de 25 de mayo de 1926 sobre el ofidismo que obligaba a todo finquero o dueño de explotación agrícola situada fuera de la meseta central y que ocupara a más de diez braceros (deja fuera a toda la actividad cafetalera que fundamentalmente se desarrollaba en dicha zona central) a mantener cierto número de frascos de suero antivenenoso contra mordeduras de serpientes así como el instrumento requerido para su aplicación; caso de que un trabajador fuere picado por una víbora y falleciera y en la finca se careciera del antídoto previsto en la ley se condenaba al patrono a pagar a los deudos de la víctima el salario que ésta hubiera devengado en un año. c) La Ley No. 3 de 4 de setiembre de 1930 que aprueba el contrato celebrado por el Estado con la United Fruit Company para la siembra de banano y que contiene disposiciones similares

a las ya indicadas en el inciso a); d) decreto No. 13 de 2 de diciembre de 1930 sobre medidas sanitarias en zonas palúdicas y en el que se prevén como obligaciones de los dueños de haciendas el dar gratuitamente quinina a sus peones y empleados y facilitarles el uso de mosquiteros; e) la Ley No. 31 de 10 de diciembre de 1934 sobre trabajos en las zonas bananeras que obliga a los patronos a proporcionar vivienda apropiada e higiénica, los medicamentos apropiados para combatir las enfermedades de la zona y mantener ventas de alimentos a precios iguales a los de los centros de población más próximos; f) la Ley No. 23 de 24 de noviembre de 1936 (existía un decreto ejecutivo de 1935) sobre hospitalización de trabajadores bananeros que impone un gravamen sobre la compra de banano para la exportación para cubrir los gastos de hospitalización de los trabajadores empleados de tal actividad; g) el decreto No. 21 de 9 de noviembre de 1937 sobre la protección contra la anquilostomiasis que obliga a construir en los campamentos para trabajadores en las explotaciones agrícolas, excusados sanitarios.

3. En las primeras décadas de este siglo las actividades más importantes para la economía del país eran las agrícolas y ganaderas, la industrial era incipiente y aún la actividad comercial y la de servicios empezaban a pesar apenas en la composición de la fuerza laboral nacional. La regulación del trabajo se hacía mediante la celebración de contratos fundados en las disposiciones del Código Civil y de algunas normas especiales ya citadas en materia de jornada de trabajo, accidentes y trabajo de menores y mujeres; pero fundamentalmente privaba la libertad de contratación y además, dado que la actividad rural era la preponderante, todas las disposiciones se dictaban consecuentemente en función de ésta. Luego no es de extrañar que no se estableciera trato diferencial para este tipo de actividad. En 1943 se produce la reforma constitucional que da vida al capítulo de las garantías sociales y se promulga el Código del Trabajo; estas normas pretenden modernizar y dar al país una legislación social codificándola y adaptándola a los dictados de la doctrina social cristiana pero dado que en génesis no se encuentra un movimiento popular que en forma organizada y poderosa apoyara y defendiera el proceso y ante la enorme

(21) Así la Ley de Vagos de 1864, el Código Civil de 1888, la Ley 61 de 1921 relativa al pago de salarios, medios y formas de pagos de éstos, la Ley 100 de 1920 sobre jornada de trabajo, la Ley de accidentes de trabajo de 1927 el Código de la Infancia de 1932.

reacción y temores surgidos en los sectores patronales y fundamentalmente entre el de los propietarios de fincas por las innovaciones que contenía dicha legislación, a fin de atenuar éstas y evitar el fracaso de los proyectos, fue necesario legislar respecto al trabajo rural en la forma que hemos examinado, circunstancias que se aprecian con gran claridad en el dictamen de la comisión del Congreso que ha sido objeto de análisis.

6. EL DERECHO INTERNACIONAL Y EL DERECHO LABORAL AGRARIO COSTARRICENSE.

Costa Rica ha sido miembro de la Organización Internacional del Trabajo de 1920 a 1927 y luego en forma permanente desde 1944. El artículo sétimo de la Constitución Política de 1949 otorga autoridad superior a las leyes a los convenios internacionales debidamente aprobados por la Asamblea Legislativa (22), por lo que las Convenciones de la citada organización que han sido ratificadas por dicho poder se han incorporado a nuestro ordenamiento con rango privilegiado frente a las disposiciones de las leyes laborales comunes. Aún aquellas convenciones y recomendaciones emitidas por la citada organización mundial que no han sido ratificadas por nuestro país en forma indirecta, han entrado a formar parte de nuestro régimen jurídico pues son fuente supletoria en ausencia de previsiones constitucionales, de los citados convenios, de disposiciones legislativas en la materia, de sus reglamentos, leyes supletorias o conexas o en defecto de principios generales de Derecho de Trabajo aplicables, la equidad, la costumbre o uso locales (23). Por lo tanto reviste trascendencia examinar aunque sea brevemente las convenciones aprobadas por la mencionada organización en el campo que es objeto de estudio así como ver cuáles han sido incorporadas mediante la debida ratificación al Ordenamiento de Costa Rica. Sin perjuicio de todas las convenciones de carácter más general emitidas y que por lo tanto también tienen inci-

dencia en el campo que investigamos como en otros, se han celebrado diez convenciones con específico referimiento a la actividad agrícola; ellas son: la No. 10: edad mínima, No. 12: accidentes de trabajo, No. 11: derecho de asociación; No. 25: seguro de enfermedad, No. 36: seguro de vejez, No. 40: seguro por muerte accidental, No. 99: métodos para la fijación del salario mínimo; No. 110: Trabajo en plantaciones y la No. 129, Inspección de Trabajo. De las mencionadas convenciones, Costa Rica solamente ha ratificado los números 12, 99 y 129. Lo anterior no quiere necesariamente decir que en los campos a que se refieren las convenciones no ratificadas no se hayan dado regulaciones en nuestro país; así, en materia de edad mínima el Código de Trabajo contiene diversas disposiciones y respecto de los seguros de enfermedad, invalidez, vejez y muerte las disposiciones que regulan la Seguridad Social contienen abundantes normas que se ocupan de ellos; sin embargo, la no ratificación de las convenciones undécima sobre el derecho de asociación y que comprende la prohibición de un trato discriminatorio en los derechos que otorguen al trabajador industrial respecto al tratamiento que se reserva al empleado agrícola, y la ciento diez sobre el trabajo en plantaciones que contiene normas de gran importancia sobre todo en el campo del derecho colectivo, puede considerarse, entren de lleno en la línea de conducta que el legislador ha mantenido frente al trabajo agrícola; el mismo hecho que de diez convenciones que se han producido en la materia solamente hayan sido ratificadas tres, revela el afán que hemos venido apreciando en diferentes momentos e instancias en la regulación de la actividad laboral agrícola.

7. IMPORTANCIA ACTUAL DE LA CONTRATACION COLECTIVA EN LA REGULACION DEL TRABAJO AGRARIO.

El estudio del fenómeno de la contratación colectiva en Costa Rica nos revela hechos muy interesantes. De una investigación realizada por el

(22) Artículo 7. "Los tratados públicos, los convenios internacionales y los concordatos, debidamente aprobados por la Asamblea Legislativa tendrán desde su promulgación o desde el día que ellos designen autoridad superior a las leyes. . .".

(23) Artículo 15 Código de Trabajo. "Los casos no previstos en este Código, en sus Reglamentos o en sus leyes supletorias o conexas, se resolverán de acuerdo con los principios generales de Derecho del Trabajo, la equidad, la costumbre o el uso locales; y en defecto de éstos se aplicarán, por su orden, las disposiciones contenidas en los convenios y Recomendaciones adoptadas por la Organización Internacional de Trabajo en cuanto no se opongan a las leyes del país, y los principios y leyes de derecho común".

Instituto de Derecho Social de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica en el quinquenio 1968-1974, resulta que de un total de 97 convenciones colectivas que se celebraron en dicho período, 40 lo fueron en empresas dedicadas a la explotación rural lo que significa el 42.7 por ciento del total (24). En el mencionado estudio se atribuye el fenómeno al hecho de la importancia del sector agrícola en la composición de las actividades laborales así como la intensa actividad sindical que se desarrolla en el campo de la agricultura del banano y ahora más recientemente en el de la caña de azúcar. Las anteriores observaciones son pertinentes; sin embargo, la razón principal, en mi criterio, es que la explicación de la intensa actividad de contratación colectiva en la agricultura, precisamente está en las condiciones menos favorables en que la legislación laboral estatal ha colocado a quien se ocupa de tales

labores y consecuentemente ha sido más sentida y evidente la necesidad de recurrir al medio que ofrece la convención colectiva para superar el marco mínimo de derechos y ventajas que ofrece el Código de Trabajo. Es así como el derecho laboral a través de la institución de la contratación colectiva que permite a las partes sociales la autorregulación de sus relaciones recíprocas, reacciona y marca pautas al legislador indicándole el camino que se debe seguir para una equitativa regulación del trabajo. El fenómeno comentado viene a ratificar nuevamente lo que en otros párrafos de este trabajo se había comentado y analizado: la existencia y peculiaridad de un tipo de contrato de trabajo para la regulación de los servicios subordinados y retribuidos que por cuenta ajena se presten en la actividad agrícola en el agrocostarricense.

* * *

(24) CASTRO A; y otros, *Convenciones colectivas celebradas en Costa Rica (1968-1974)*. Instituto de Derecho Social, Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica, 1976, cuadro No. 1.