

"Flexibilidad"
la estrategia laboral del
libre comercio

Un vistazo por 6 derechos laborales básicos en Costa Rica



Asociación Servicios
de Promoción Laboral

5
número

colección anti-flexibilidad

344.01 Asociación Servicios de Promoción Laboral, ASEPROLA
A816u Un vistazo por 6 derechos laborales básicos en Costa Rica /
Asociación Servicios de Promoción Laboral, ASEPROLA ;
ed. por Luisa Paz Jiménez y Leda Abdallah ; il. por Rini
Templeton. --1a ed. --San José, Costa Rica: ASEPROLA, 2004.
42 p. ; 23 cm. (Colección Anti-flexibilidad, No.5)

ISBN: 9968 - 833 -17 - 7 (Obra completa)

ISBN: 9968 - 833 -22 - 3 (Vol. 5)

1. DERECHO LABORAL - COSTA RICA. 2. DISCRIMINACIÓN LABORAL
3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA. 4. SINDICALISMO - TRABAJADORES.
5. TRABAJO INFANTIL. I. Título.

Gran parte de los contenidos de este documento se obtuvieron de la investigación realizada por el Sociólogo Rubén Chacon Castro para ASEPROLA, durante el año 2003:

- Chacón Castro, Rubén. (2003) "Obstáculos legales, políticos y prácticos al cumplimiento de las leyes laborales en Costa Rica". ASEPROLA. Mimeografiado.

El documento completo y otros relacionados, los puede encontrar en nuestra página web: www.aseprola.org

Adaptación

y elaboración de textos: Leda Abdallah
Luisa Paz

Edición general y

Concepto Gráfico: Luisa Paz

Ilustraciones: Rini Templeton

Realización e imprenta: Amerrique



Una producción del equipo ASEPROLA
Noviembre, 2004.

contenidos

PRESENTACIÓN	5
INTRODUCCIÓN	6
Datos Generales sobre Costa Rica.....	8
1. CONDICIONES DECENTES DE TRABAJO.....	11
■ ¿Qué sucede en la práctica con las condiciones decentes de trabajo?	
■ Casos de incumplimiento	
■ Obstáculos al cumplimiento del derecho	
2. LIBERTAD SINDICAL.....	19
■ ¿Qué sucede en la práctica con la libertad sindical?	
■ Casos de incumplimiento	
■ Obstáculos al cumplimiento del derecho	
3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	26
■ ¿Qué sucede en la práctica con la negociación colectiva?	
■ Casos de incumplimiento	
■ Obstáculos al cumplimiento del derecho	
4. ELIMINACIÓN DEL TRABAJO FORZOSO Y LAS HORAS EXTRAS OBLIGATORIAS.....	31
■ ¿Qué sucede en la práctica con las horas extras?	
■ Casos de incumplimiento	
■ Obstáculos al cumplimiento del derecho	

5. ELIMINACIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN.....	35
■ ¿Qué sucede en la práctica con las discriminación?	
■ Casos de incumplimiento	
■ Obstáculos al cumplimiento del derecho	
6.ELIMINACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL.....	40
■ ¿Qué sucede en la práctica con el trabajo infantil?	
■ Casos de incumplimiento	
■ Obstáculos al cumplimiento del derecho	
Ultimas Reflexiones.....	46



PRESENTACIÓN

Este documento sobre los derechos laborales en Costa Rica que hoy le presentamos, es el No.5 de la “Colección anti-flexibilidad”. La colección está formada por siete documentos: uno dedicado a cada país de Centroamérica y el No.7 que aborda un análisis regional. En todos ellos damos un vistazo general a seis derechos laborales básicos: Condiciones Decentes de Trabajo; Libertad Sindical; Derecho a la Negociación Colectiva; Eliminación del Trabajo Forzado y Horas Extras Obligatorias; Eliminación de la Discriminación; y Eliminación del Trabajo Infantil.

Durante varios años hemos venido profundizando en el conocimiento de las diferentes formas en que los derechos laborales se violentan en Centroamérica. Las investigaciones regionales y diversos estudios de casos en los países, se complementan con nuestro trabajo cotidiano de Capacitación, Asesorías, Incidencia y Comunicación. A través de la investigación y de la acción, nos vinculamos con organizaciones de trabajadoras y trabajadores de Centroamérica, así como con otros sectores sociales que son parte del movimiento social centroamericano.

La “Colección anti-flexibilidad” y el documento que hoy tiene en sus manos, es un esfuerzo realizado por ASEPROLA por sintetizar nuestras investigaciones y las realizadas en conjunto con organizaciones sociales e instituciones de la región centroamericana, que compartimos la misión de promover y defender los derechos laborales en cada uno de nuestros países.

Para obtener los datos -de los cuales presentamos un resumen o síntesis-, realizamos entrevistas a dirigencias sindicales del sector privado y del sector público; a trabajadoras y trabajadores, sobre todo del sector de la

maquila y agroindustrial; a administradores/as de Justicia en el Ramo Laboral, autoridades administrativas de los Ministerios de Trabajo así como a abogados/as laboristas, todo ello con el objetivo de identificar en la práctica y desde diferentes puntos de vista, cuáles son los principales obstáculos que se enfrentan en el cumplimiento de los derechos estudiados.

También recopilamos estudios e información relacionados con el tema laboral en los Organismos Gubernamentales, Sindicales, los Juzgados y Ministerios de Trabajo, para conocer informes, estadísticas, denuncias presentadas, resolución de casos, etc.

Se hicieron visitas a los centros de documentación y bibliotecas de instituciones públicas, universidades, Congresos o Asambleas Legislativas, para indagar documentos varios y proyectos de ley de reformas legales. Como complemento, se realizó un disciplinado esfuerzo de recopilación bibliográfica del marco normativo laboral a nivel nacional e internacional (Convenios OIT).

En el desarrollo de estas investigaciones hemos obtenido información variada, pero también enfrentamos limitaciones, siendo tal vez la más importante la falta de información sistematizada y el sub-registro de denuncias en las diferentes instituciones encargadas de velar por el cumplimiento de las leyes de Trabajo. Esta es una de las dificultades que se anotan para el cumplimiento de los derechos laborales en Centroamérica, pues si no existen registros apropiados, informes, reportes, estadísticas, ¿cómo pueden llevar los gobiernos un control sobre el cumplimiento de los derechos?.

INTRODUCCIÓN

En Costa Rica, el primer movimiento social laboral surge con la construcción del Ferrocarril al Atlántico, con una huelga dirigida por inmigrantes italianos en 1888. También se afirma que fue en 1874 con la constitución de la "Sociedad de Artesanos" promovida por un sacerdote masón de nombre Francisco Calvo.

El movimiento social popular ligado a las luchas laborales encuentra un antecedente fundamental en la creación del Partido Independiente Demócrata en 1893 por parte de Felix Arcadio Montero. Posteriormente se dieron otras expresiones como las que encabezó desde 1902 el sacerdote Jorge Volio con el periódico "La Justicia Social" y la creación en 1901 de la "Liga de Obreros". Varios años después, bajo la influencia del pensador Omar Dengo se crea el Centro Germinal, que en 1913 da lugar al surgimiento de la "Confederación General de Trabajadores" que libró importantes luchas, especialmente al apoyar propuestas de ley de profundo contenido social. Estos mismos grupos sociales convocaron a la primera marcha de "Día de los Trabajadores" el 1º de Mayo de 1913.

En el curso de los años siguientes, el movimiento popular, social y laboral del país se desarrolla alrededor de partidos políticos y asociaciones de trabajadores y surgen diversas manifestaciones de la organización popular como: la lucha por derrocar el régimen del General Tinoco en 1919; la Huelga Bananera de 1921; la fundación del Partido Comunista en junio de 1931, precedido de diversos movimientos sociales que lo inspiraron.

El desarrollo del movimiento social en el país es expresión también de cambios fundamentales en el mundo y en la realidad nacional. Provoca avances en las reivindicaciones sociales pero del mismo modo provoca reac-

ciones drásticas de los sectores poderosos, reacciones que aún subsisten.

Uno de los hitos más importantes en la historia socio-económica de Costa Rica se asocia a las reformas sociales constitucionales de 1943, que provocaron cambios fundamentales a favor de los intereses de las personas trabajadoras. Dichas reformas, luego de la guerra civil de 1948 y pese a las más diversas reacciones de los sectores más conservadores, se incluyen en la Constitución Política que se aprueba en 1949 y que aún rige en el sistema costarricense.

Así pues, nuestra legislación actual que garantiza ciertos derechos económicos y sociales básicos de los y las costarricenses, tiene su origen en esas primeras luchas y conquistas de mediados del siglo pasado.

Paradójicamente, a la par de una legislación favorable a los derechos laborales, dentro del sistema costarricense uno de los obstáculos fundamentales al cumplimiento de esos derechos se da actualmente en las y los ejecutores de las leyes. En efecto, los más diversos sectores no tienen reparo en acusar al Poder Judicial como un factor que atenta contra los derechos laborales, especialmente con relación a los amplios plazos que corren antes de resolverse un asunto en esas instancias. Se llega a sostener que las demoras no son necesariamente obra de las autoridades administrativas, sino que podrían obedecer más a lentitud del sistema judicial.

Al respecto, la Defensoría de los Habitantes de la República, cumpliendo su función contralora de los servicios públicos a la ciudadanía, ha emitido críticas al servicio que presta el Poder Judicial en muchos de los

informes anuales que rinde y de manera específica se ha dedicado a tratar el caso de la jurisdicción laboral. El ente defensor analiza el servicio público que el Poder Judicial brinda en la jurisdicción laboral (lo mismo hace con las demás jurisdicciones) y al respecto ha referido problemas tales como la deficiencia y el mal servicio que presta en materia laboral el principal "Mega Despacho" del país. También señaló la materia laboral como *"una de las materias sobre las cuales ha recibido más quejas y consultas"* y ha sostenido que temas como el retraso en la resolución de expedientes o problemas de atención a los usuarios, entre otros, son actos u omisiones de la actividad administrativa del Poder Judicial.

Esta situación que vemos en Costa Rica, en cuanto a la tardanza e ineficiencia en la aplicación de las leyes laborales, no es exclusiva del país, se observa en toda Centroamérica y forma parte de una tendencia regional a obstaculizar o impedir la aplicación de las leyes en los Juzgados de Trabajo y en general en las instituciones públicas relacionadas con los conflictos laborales.

La tendencia es a la "flexibilización" en las relaciones laborales. Este término es utilizado por el sector empresarial nacional e internacional para indicar que las legislaciones necesitan ser más "flexibles" para que las empresas y los países puedan funcionar adecuadamente en el Libre Comercio. Su argumento de base es que las empresas ya no se pueden concebir como fijas y estables, como sí son las leyes, sino que las empresas son cambiantes y necesitan constantemente modificarse para competir en las exigencias y vicisitudes del mercado mundial. Por ello, es necesario adaptar o "flexibilizar" las legislaciones, para que las empresas puedan responder adecuadamente a las necesidades de los nuevos tiempos. Y esto se aplica, desde su punto de vista, no solamente a las leyes laborales, sino a todas aquellas leyes que afecten el libre comercio entre países y empresas.

Esta idea de la "flexibilidad" se nos viene vendiendo desde que empezaron los Programas de Ajuste

Estructural y las políticas neo-liberales. A primera vista puede resultar una palabra bondadosa, un término inofensivo, más bien positivo. Sin embargo, si observamos más en detalle, el término "flexibilidad" se acompaña de una serie de prácticas que implican, para la población trabajadora, la pérdida de sus derechos laborales y sociales. Lo que está de fondo, detrás de la palabra flexibilidad, es la transformación profunda de un modelo de sociedad desarrollista y solidaria expresado en las legislaciones nacionales, a un modelo economicista, que excluye del desarrollo a la gran mayoría de su población y quiere reducir al mínimo las regulaciones sobre las empresas. El modelo neo-liberal economicista deduce el desarrollo social y humano de forma muy sencilla: si las empresas están bien y generan muchas ganancias, esto indica que hay recursos, hay dinero, hay empleos, hay intercambio de bienes y servicios y por lo tanto toda la sociedad está bien y hay desarrollo.

Esa fórmula mágica de la repartición social de la riqueza por las leyes del mercado no se está cumpliendo, ni se cumplió en el pasado. Está visto que la Responsabilidad Social de las empresas no es solamente asunto de la "buena voluntad" que éstas tengan, porque cuando no tienen esa buena voluntad (y esto sucede a menudo), los efectos para la población son nocivos y muchas veces irreversibles.

Las bases que sustentan la paz y el desarrollo social están debilitándose. Los últimos informes del Estado de la Nación demuestran el camino de descenso que estamos emprendiendo en diferentes aspectos de la vida social y económica. La inminente privatización de ciertos servicios, así como proyectos de ley que buscan la flexibilización en temas de todo tipo, son un peligro real a la estabilidad y desarrollo de la sociedad costarricense.

Pero mejor pasemos mejor a ver algunos datos sobre Costa Rica, para ubicarnos en el contexto de los derechos laborales.

Datos generales de Costa Rica

Costa Rica es uno de los 6 países de Centroamérica. Tiene una extensión territorial de 51.100 km² y una población de 3.896.092 habitantes. Su densidad de población es de 76.24 habitantes por kilómetro cuadrado y el crecimiento anual de la población es de 1.56%.

Según datos del año 2000, el analfabetismo alcanzó un 4.7% y los años de educación promedio fueron de 7.6. En cuanto a salud, para el año 2003 el Régimen de Enfermedad y Maternidad cubrió al 86.8% de la población, de los cuales, el 41.5% fueron asegurados directos.

Economía:

La economía costarricense al igual el resto de Centroamérica, sufrió una fuerte desaceleración en el 2001 producto de la caída de los precios internacionales de algunos productos de exportación como el café y en el caso de Costa Rica, la caída de la demanda estadounidense, de ciertos bienes, entre ellos la maquila de alta tecnología de Intel.

Unido a lo anterior, los ataques terroristas del 11 de septiembre del 2001 en Estados Unidos, provocaron, una disminución importante en el número de turistas que visitaron el país, por lo que disminuyó el ingreso a diferentes sectores por este rubro. Las exportaciones de manufacturas en general, se vieron afectadas y quedó demostrada la vulnerabilidad de las economías centroamericanas y su dependencia del mercado estadounidense.

En cuanto al desempleo, las cifras evidencian que en general ha aumentado y que a partir del año 1996 ha ido en franco aumento. Respecto al desempleo por zonas, aunque en términos generales se mantiene igual, tanto en

la zona urbana como en la rural, se evidencia que en la urbana se dan mayores posibilidades de trabajo en los últimos años.

La comparación por sexo en el desempleo indica una diferencia abismal entre mujeres y hombres y es justamente en los últimos años (a partir de 1996) que se ensanchan esas diferencias. Son las mujeres de las zonas rurales las que más sufren del desempleo. Pero del mismo modo, en términos generales la falta de empleo va en aumento.

Desde 1994 el trabajo agrícola ha sufrido un estancamiento, en cambio en las áreas de comercio y servicios sí ha aumentado. En el caso del sector industrial denota un estancamiento en la cantidad de fuerza de trabajo que incorpora. En el sector privado es donde se emplean a más trabajadoras/es, al contrario del Gobierno que con su política de movilización laboral ha suprimido muchas plazas.

Según el Informe No.10 del Estado de la Nación del año 2004:

La población aumentó en un millón de personas de 1990 al año 2003. Más personas viven hoy en zonas urbanas y las que viven en zonas rurales trabajan más en el comercio y los servicios, que en la agricultura.

El turismo se ha convertido en el principal generador de divisas, la economía es más abierta, la inversión extranjera directa y las exportaciones se multiplicaron y la producción se diversificó como nunca antes en la historia, aunque sin generar suficientes empleos de calidad.

En términos generales, las instituciones del Estado experimentaron un deterioro en sus capacidades para atender las demandas del desarrollo aunque se ampliaron en los sectores financiero y exportador.

En medio de este panorama de cambios positivos y negativos, permanecen algunas tendencias adversas de desarrollo humano: el deterioro en la distribución del ingreso, la persistencia de la pobreza en cerca del 20% de los hogares, el crecimiento de la deuda pública, el “estrujamiento” crónico de la inversión pública y el uso no sostenible del patrimonio natural.

En la última década hubo un importante crecimiento económico. Se logró una mayor estabilidad y diversificación económica, un dinamismo exportador y la atracción de inversiones. Sin embargo, este crecimiento económico no tuvo los efectos sociales esperados. Por ejemplo, algunos de los sectores más dinámicos de la economía, con excepción del turismo, mostraron escasas articulaciones productivas, fiscales o sociales con el resto de la economía, la que además tuvo un comportamiento fluctuante en función de los mercados internacionales. En términos sencillos, esto significa que de las ganancias que se obtienen en los diferentes sectores, no queda prácticamente nada en el país.

Durante las dos últimas décadas el Estado ha modificado sus políticas económicas dejando mayor espacio a las fuerzas del mercado, tanto locales como internacionales. Eso se refleja en su estructura institucional, en el notorio debilitamiento de entidades como los ministerios de Agricultura y Ganadería, de Economía, Industria y Comercio que en el pasado intervenían directamente en los sectores productivos.

Mientras en 1991 el grado de apertura de la economía era de un 73% del PIB, del cual el 3.6% provenía de las zonas francas y el 69.8% restante de los demás sectores productivos; para el año 2003, el grado de apertura fue de 95.4% del cual, el 30.4% provino del comercio que

generaron las empresas de zonas francas y solo un 65% del resto de los sectores económicos del país.

Este proceso refleja el aumento de la inversión extranjera directa, sobre todo al amparo de los regímenes de zona franca, en nuevas modalidades de agricultura de exportación y en la industria turística. Sin embargo, la capacidad de crear empleos de calidad en esos sectores es limitada, con la probable excepción del turismo.

Se han ido creando zonas “duras” de pobreza, cuyo acceso a los centros de servicios y empleo es claramente desventajoso y el entorno urbano es cada vez más segmentado, con bolsones de ricos y pobres poco conectados entre sí. Esto indica que la redistribución del ingreso económico tiende más bien al deterioro.

Las mejoras que caracterizaron a Costa Rica en cuanto a educación, salud y vivienda, en los últimos quince años no necesariamente condujeron al logro de una sociedad más equitativa. Por el contrario, la disparidad de ingresos entre los distintos estratos de la población se acentuó y aumentó la distancia entre los ricos y los pobres.

En el año 2003, cerca de 750.000 personas eran pobres. El Estado ha procurado compensar esas disparidades con la inversión social pública que no ha logrado recuperar los niveles de la década de los años 70, ni ha logrado compensar la desigualdad de ingresos. Actualmente la inversión social pública se distribuye en partes casi iguales entre salud, seguridad social y educación (un 30% cada una), el 10% se dedica a vivienda y menos del 1% a recreación y cultura.

Costa Rica está a la cabeza de latinoamérica en cuanto a esperanza de vida (78,6 años) y en segundo lugar, junto con Chile, en reducción de la mortalidad infantil (10 por mil). Otro dato positivo es el acelerado aumento de la cobertura en educación pre-escolar que hoy alcanza el 90.2%. También aumentó el acceso a estudiar un segundo idioma y a la informática educativa.

En el 2003, solo el 29.1% de los y las adolescentes en edad de graduarse, logró completar la secundaria. Uno de los desafíos más importantes en educación es aumentar los porcentajes de promoción. Esto influirá a su vez en la forma en que las y los jóvenes de hoy se integren al mercado laboral, de lo cual depende el futuro de Costa Rica.

Sobre la situación de las mujeres, ellas tienen una mayor esperanza de vida al nacer con respecto a los hombres y en el campo educativo tienen en promedio un nivel más elevado que los hombres. En la actualidad, la representación proporcional de las mujeres en la Asamblea Legislativa es una de las más altas del mundo y en los consejos municipales corresponde a casi la mitad de los regidores.

Sin embargo, subsisten brechas de género con clara desventaja para las mujeres como el aumento de la pobreza en los hogares con jefatura femenina.

La creciente incorporación de las mujeres en el mercado de trabajo durante los últimos diez años se dio en condiciones desfavorables: fueron más afectadas por el desempleo y el subempleo, la retribución fue desigual en su contra y su participación fue más dinámica e importante en el sector informal. Además, persiste la segmentación por sexo del mercado laboral, donde se distingue claramente entre ocupaciones típicamente femeninas y típicamente masculinas.

El Estado de la Nación nos brinda en su informe un panorama muy completo de la situación en que actualmente se encuentra Costa Rica. Nos interesa resaltar acá cómo, a pesar de lograrse metas económicas importantes, como aumentar la exportación, atraer inversión extranjera, aumentar el PIB, así como de la productividad, esto no se está reflejando en la calidad de vida de la

población en general, por el contrario, se ha visto una mayor concentración de la riqueza y una profundización de la pobreza.

En cuanto a los derechos laborales:

Tenemos un panorama bastante desalentador, sobre todo tomando en cuenta que Costa Rica se caracterizó durante años por un nivel alto de cobertura en la seguridad social, por condiciones de trabajo dignas y por un nivel de vida más o menos equitativo.

Los cambios en la economía, en el tipo de producción que se está promoviendo, los incentivos a la inversión extranjera y una cultura creciente de irrespeto a los derechos laborales, viene desfavoreciendo a la población trabajadora, desde que se iniciaron las políticas neoliberales.

Para ilustrar esto que decimos, pasemos a dar un vistazo a seis derechos laborales básicos en Costa Rica, iniciando con el derecho a tener Condiciones Decentes de trabajo. En cada derecho desarrollamos primero una síntesis de la legislación más importante que aborda el derecho en cuestión, tanto a nivel nacional como internacional. Luego, se analizan las diferentes formas de flexibilidad observadas y se presentan algunos casos que las ejemplifican. Por último, se incluye un punteo de los principales obstáculos que existen para el cumplimiento de cada derecho.



Condiciones decentes de trabajo

Reconocimiento legal del derecho

Constitución Política:

- Artículo 57: Establece el derecho de todo/a trabajador/a a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. "El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia".
- Artículo 58: Establece la jornada ordinaria diurna, de trabajo nocturno y horas extraordinarias.
- Artículo 73: Establece los seguros sociales en beneficio de los trabajadores manuales e intelectuales, regulados por el sistema de contribución forzosa del Estado, patronos y trabajadores, a fin de proteger a éstos contra los riesgos de enfermedad, invalidez, maternidad, vejez y muerte y demás contingencias que la ley determine.
- Artículo 51: Tutela el derecho a protección especial de la madre.

Código de Trabajo:

- Artículo 163-167: el salario no podrá ser inferior al mínimo fijado. / Puede pagarse por unidad de tiempo, por pieza, por tarea, en dinero y en especie. / Prohibición de pagar salario en mercadería, vale, ficha, cupones u otros. / Pago en especie es lo que se reciba en alimentos, habitación, vestidos y demás para su consumo personal inmediato. / Para fijar el salario se tendrán en cuenta la calidad y la cantidad del trabajo. No se pueden hacer diferencias en relación a edad, sexo o nacionalidad.
- Artículo 177: El salario mínimo debe permitir cubrir las necesidades en el orden material, moral y cultural de las personas.

- Artículo 135: Define qué se entiende por trabajo diurno.
- Artículo 139: Define la jornada extraordinaria y su remuneración con 50% más de los salarios mínimos.
- Artículo 140: La jornada ordinaria con la jornada extraordinaria no podrá exceder de 12 horas.
- Artículo 143: Indica el tipo de trabajadores/as que quedan excluidos de la limitación de jornada de trabajo.
- Artículo 94: Prohíbe a los patronos despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o en período de lactancia, salvo por causa justificada originada en falta grave a sus deberes derivados del contrato. / La trabajadora embarazada o en período de lactancia que fuese despedida sin justa causa, podrá gestionar ante el juez de trabajo, su reinstalación inmediata en pleno goce de todos sus derechos y pago de sus salarios caídos.
- Artículo 95: Dispone que la trabajadora embarazada gozará obligatoriamente de una licencia remunerada por maternidad, durante el mes anterior y los tres meses posteriores al parto.
- Artículo 97: Toda madre en época de lactancia podrá disponer en los lugares donde trabaje de un intervalo de quince minutos cada tres horas o si lo prefiere, de media hora dos veces al día durante sus labores, con el objeto de amamantar a su hijo o hija.
- Artículo 100: Obliga a que todo patrono que ocupe en su establecimiento más de treinta mujeres, quedará obligado a acondicionar un local a propósito para que las madres amamenten sin peligro a sus hijos/as.

Otras leyes y decretos:

- La Ley de Salarios de la Administración Pública, No. 2166 de 9 de octubre de 1957.
- La Ley de Aguinaldo en la empresa privada o Sueldo adicional, No. 2412 de 23 de octubre de 1959. Esta ley fue reformada en 1960, 1961 y 1967.
- La ley de Sueldo adicional de servicios públicos, No. 1835 de 11 de diciembre de 1954. Fue reformada en 1968 y la Ley No. 3929 de 8 de agosto de 1967.
- La Ley de Sueldo adicional de servidores en instituciones autónomas. Ley No. 1981 de 9 de noviembre de 1955, Las reformas son la Ley No. 4271 de 16 de diciembre de 1968 y la Ley No. 2110 de 2 abril de 1957.
- La Ley de creación de derecho de propina a trabajadores de restaurantes. Ley No. 4946 de 3 de febrero de 1972.
- Reglamento al artículo 148 del Código de Trabajo, No. 25570-TSS del 7 de octubre de 1996.
- Decreto No. 2600 de 13 de octubre de 1972 sobre el trabajo nocturno de las mujeres.
- Ley de Lactancia Materna, No. 7430 del 7 de septiembre de 1994, que creó la Comisión Nacional de Lactancia Materna, en su numeral tercero, como un

órgano adscrito al Ministerio de Salud, siendo que la función de esta Comisión será recomendar las políticas y normas que, sobre la lactancia materna, deban promulgarse.

- Ley General de Salud, No. 5395 del 8 de noviembre de 1973, que prohíbe a los fabricantes y distribuidores facilitar a las mujeres embarazadas y a las madres lactantes, directa o indirectamente y en forma gratuita, productos o utensilios que fomenten el empleo de sucedáneos de la leche materna.

Convenios Internacionales OIT:

Ratificados:

- Convenio 29, sobre el trabajo forzoso, 1930. Ratificado el 2 de junio de 1960.
- Convenio 95, sobre la protección del salario, 1949. Ratificado el 2 de junio de 1960.
- Convenio 99, sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951. Ratificado el 2 de junio de 1960.
- Convenio 100, sobre igualdad de remuneración, 1951. Ratificado el 2 de junio de 1960.
- Convenio 131, sobre la fijación de salarios mínimos, 1970. Ratificado el 8 de junio de 1979.



¿Qué sucede en la práctica con las condiciones decentes de trabajo?

En términos generales, se puede afirmar que la legislación costarricense es protectora de los derechos a un salario digno, a la jornada de 8 horas, a los descansos semanales, a las vacaciones y al aguinaldo, entre otros derechos que se incluyen en las condiciones decentes de trabajo.

Sin embargo, a lo largo de los años los jueces de trabajo han venido interpretando las leyes de manera muy flexible, deteriorando el ejercicio de esos derechos. A estas interpretaciones "flexibles" de los y las jueces de trabajo es a lo que llamamos flexibilidad jurisprudencial porque no se dan a favor del trabajador como establece el principio protector del Derecho Laboral, sino en detrimento de éste. Es decir, son interpretaciones flexibles porque benefician a los empresarios y finalmente desmejoran el derecho.

Por otro lado, la flexibilidad legal se refiere a aquellas leyes que deterioran los derechos laborales.

Las nuevas tendencias económicas en el sistema costarricense, han comenzado a promover -con mucha fuerza- una reforma que pretende la apertura o "flexibilización" de las jornadas de trabajo en la legislación, la que ya es tolerada en la práctica, por las autoridades administrativas. Tanto de hecho, como en proyectos de ley, se busca ampliar excesivamente los horarios de trabajo implementando la jornada de 12 horas conocidas como "4x4" y "4x3".

Esta práctica la siguen actualmente empresas dedicadas a la seguridad privada, algunas industrias y entidades dedicadas al comercio, las maquilas y el trabajo doméstico, que son justamente sectores respecto de los cuales no existe organización sindical alguna.

Flexibilidad legal y jurisprudencial

Observamos flexibilidad jurisprudencial en la tendencia cada vez mayor de los tribunales de trabajo, a no reconocer como salarios las sumas que se cancelan al trabajador o trabajadora en razón del trabajo que ejecuta y que tradicionalmente constituían salario.

Las y los jueces tienden a interpretar con más frecuencia que no todas las remuneraciones que surgen de una relación de trabajo son salario, lo que evidentemente significa una disminución de otros derechos para las personas trabajadoras como son el aguinaldo, las vacaciones, las prestaciones legales y la pensión. Esta interpretación "hacia la baja" es en el fondo una nueva interpretación "flexible" acerca de lo que es una relación laboral, que cada vez se desnaturaliza más y tiende a desfavorecer a la población trabajadora.

La flexibilidad legal se presenta cuando:

- La norma legal que establece la posibilidad de recibir un salario en especie, se presta para muchos tipos de prácticas abusivas. Es muy común, por ejemplo, que ese salario en especie sea considerado como "regalías" que el patrono dió a su trabajador. Así, el patrono baja los montos por aguinaldo, vacaciones o cesantía, si finaliza la relación laboral.
- El salario mínimo de las trabajadoras domésticas regulado por ley está muy por debajo del mínimo establecido para los demás trabajadores y trabajadoras. En la actualidad el salario mínimo de una

trabajadora doméstica es de 63,239 Colones (142.13 Dólares) más salario en especie que corresponde a alimentación y alojamiento. El salario mínimo del resto de trabajadores y trabajadoras es de 109,543 colones (246.20 dólares). Lo anterior, además de flexibilizar el salario, constituye una norma discriminatoria para este grupo de trabajadoras.

- Las trabajadoras domésticas están sometidas a jornadas ordinarias de 12 horas diarias con algunos descansos. Esta jornada se puede ampliar en 4 horas más que se consideran extraordinarias, con lo que la jornada puede llegar a alcanzar las 16 horas. Estas trabajadoras no tienen derecho a un día completo de descanso después de seis días de trabajo, como el resto de los trabajadores y trabajadoras costarricenses, solamente tienen derecho a media jornada que, únicamente dos veces al mes pueden ser en día domingo.
- El Artículo 136 del Código de Trabajo permite a los patronos establecer jornadas de hasta 10 horas en aquellos trabajos que no sean insalubres o peligrosos. Deja a la autonomía de la voluntad el trabajador o trabajadora y el patrono lo referente a las horas de descanso y comidas, lo que se presta para abusos.
- El artículo 143 del Código de Trabajo permite a los patronos establecer jornadas de 12 horas para aquellos trabajadores/as considerados de confianza y que no están sujetos a supervisión constante. Entre ellos podemos mencionar a gerentes, administradores/as, jefes de departamento, etc. Estas personas generalmente reciben salarios más altos que el resto de trabajadores/as de las empresas. En este grupo también entran los llamados “guardas dormilones” quienes laboran jornadas de 12 horas diarias. A pesar de la larga jornada los salarios que reciben son los mismos que por una jornada ordinaria de 8 horas.

Proyecto de ley:

Actualmente se encuentra en la corriente legislativa el proyecto de ley No 15.161 que pretende flexibilizar la jornada de trabajo ampliando la horas de trabajo sin el correspondiente aumento salarial. El proyecto pretende modificar la jornada laboral actual de 8 horas y establecer dos tipos de jornada: la anualizada y la concentrada.

Jornada anualizada: Consiste en dividir las 50 semanas de trabajo de 8 diarias (establecidas hoy por ley), en jornadas irregulares, según sea la necesidad de la empresa, con topes que alcanzan hasta 10 horas diarias. Un ejemplo podría ser: 25 semanas de 6 horas y 25 semanas de 10 horas.

Jornada acumulada: Se establece que cuando la empresa exija más trabajo, la jornada podrá ampliarse hasta por 12 horas al día, pudiendo el empresario colocar la jornada en el día, la noche o la madrugada, según sea su necesidad y pagando el mismo precio por cualquier tipo de horario.

Flexibilidad de hecho

La flexibilidad de hecho en **materia salarial** se manifiesta, entre otras prácticas, cuando los patronos no cancelan el monto del salario mínimo. En el año 2000, la Inspección General de Trabajo reportó que la mayor cantidad de denuncias que interponen los y las trabajadoras son por el no-pago del salario mínimo, con un 35.8% del total de denuncias.

Por rama de actividad en ese mismo año la Inspección General de Trabajo reportó que en la agricultura el 50 % de las denuncias son por el no pago del salario mínimo y

en la rama de la industria las denuncias por no pago de salario mínimo corresponde al 34.4 %.

El derecho al **pago de jornada extraordinaria** es violado frecuentemente por los patronos costarricenses. La Dirección General de Trabajo reportó para el año 2000 que una de las violaciones más frecuentes a los derechos laborales se da en el pago de la jornada extraordinaria. Un 21.4% de las denuncias presentadas por trabajadores y trabajadoras, corresponden a incumplimientos en el pago de horas extras. Por rama de actividad en el sector de la industria el 20.3 % de las infracciones laborales son por horas extras.

A pesar de la normativa protectora, son frecuentes los despidos de **mujeres embarazadas** o en período de lactancia en empresas costarricenses. Esta situación obedece a la existencia de prejuicios en la mentalidad de los empleadores, en el sentido de que las mujeres embarazadas son un factor desventajoso desde el punto de vista laboral. Prueba de ello es que la Dirección General de Trabajo reporta en su informe del año 2000 que un 6.8% de las infracciones denunciadas ante esa oficina son por despido sin causa justa, de trabajadoras embarazadas.

Es copiosa la jurisprudencia de los tribunales laborales que conocen de despidos sin causa justa de trabajadoras embarazadas o en período de lactancia.



1. Afectación del derecho al salario

Un ejemplo de la afectación al derecho al salario, se dio en el mes de mayo del año 2003 en el sector público, cuando unos supuestos fallos del sistema informático dejó a miles de maestros sin salario. En este caso, se trataba de un hecho muy grave que como se ve, no tenía que ver con problemas de concepción acerca del salario sino con lo más vital del mismo: su pago.

En este caso, no existía una normativa específica aparte de la impugnación de actos administrativos (en este caso omisión) para regular este asunto en los estrados laborales, de manera expedita.

2. Salarios en plantaciones bananeras

Según estudio realizado por ASEPROLA en once plantaciones bananeras (Castillo 2004) se pueden extraer las siguientes conclusiones en cuanto a salarios:

- Los salarios que reciben los y las trabajadoras de las once fincas estudiadas, aparentan ser cercanos a los salarios mínimos establecidos por la legislación costarricense. Sin embargo, al considerar las extensas jornadas laborales durante 6 días a la semana, esos salarios, cuyos montos incluso superan los establecidos por ley como mínimos, en realidad son reducidos e inferiores. Por ejemplo, ingresos de 3.800 colones diarios o más, corresponden a jornadas de 10 y más horas de trabajo al día, lo que representa 380 colones o menos por hora. El salario mínimo vigente, para las labores agrícolas no calificadas es de 456,75 colones por hora (8 horas diarias), lo que implica 76,75 colones más que el que reciben actualmente.

- El salario mínimo que debe corresponder a una jornada de 10 horas al día sería: 3.654 Colones al día (por 8 horas de trabajo), más 2 horas extras, pagadas en una proporción de 1,5 representan 1.370,25 Colones adicionales, lo cual sumado al salario mínimo arroja un total de 5 024,25 colones diarios. Este debería ser el salario real para una persona que labora 10 horas diarias en el sector agrícola no calificado.
- La diferencia entre este salario real y el que se paga en la práctica es de 1.224,25 Colones (para una jornada diaria de 10 horas), monto que dejan de percibir los trabajadores diariamente. Si sumamos los días de trabajo, tenemos que al final del mes, los y las trabajadoras dejan de percibir 31.806 Colones, por el no-pago de horas extras. Las jornadas de 10 horas diarias, merecen ingresos mensuales por 130.530 Colones. No obstante, el salario mensual de los y las trabajadoras bananeras es de solo 98.724 Colones.
- Las extensas jornadas de trabajo diario se traducen en 60 y hasta más de 90 horas semanales, con lo que en realidad, por un salario cercano al mínimo se trabaja casi doble jornada.
- Los datos recogidos muestran que los salarios no son del todo uniformes entre las diferentes empresas o compañías productoras de banano, aún para labores semejantes. Dichos salarios corresponden a contratos directos y formales con las empresas, a partir de lo cual se pagan las labores por tarea, por hectárea y pocas veces por horas. Los contratos con terceros inciden desfavorablemente en los salarios y garantías laborales, las que en estos casos son ausentes.
- Los salarios devengados en este sector pueden calificarse en muchos casos, como salarios de sobrevivencia básica. Solo permiten cubrir necesidades inmediatas que incluyen alimentación básica, ropa de segunda mano, abrigo mínimo y energía

para cocinar, sin otras posibilidades como la planificación a largo plazo o cualquier tipo de inversión. Es claro que en ningún caso se alcanza el salario decente sustentable y que las expectativas de los y las trabajadoras al respecto se mantienen lejanas a ese concepto.

- No se evidencian diferencias salariales por sexo, pues los ingresos parecen corresponder a variables como tareas o labores y dedicación o jornadas.
- La fuerza de trabajo indígena, de acuerdo con lo observado, es la peor remunerada, pues estas personas reciben los salarios más bajos. Las expectativas de calidad de vida digna, satisfacción de necesidades básicas de sobrevivencia y oportunidades de desarrollo personal-laboral, son más bajas aún dentro de la fuerza laboral indígena. Es en esta población en la que se muestran las escolaridades más bajas, las familias más numerosas, y los deterioros más pronunciados de calidad de vida.
- Además de estas particularidades, el modo de vida indígena, condicionado a partir de procesos históricos y etnocéntricos impuestos, refiere una cultura que pide poco para atender sus necesidades básicas. Estas necesidades se restringen, casi en exclusiva, a una alimentación discreta, vestido de segunda, tercera o cuarta mano, y calzado. En estas consideraciones prácticamente no pesan la atención a la salud, a la educación, al descanso, a la recreación, entre otros.

3. Derechos de las mujeres embarazadas

Uno de los grupos más vulnerables al goce de los derechos laborales son las mujeres embarazadas, siendo que se trata de las personas que requieren estar más protegidas y aseguradas durante su proceso de gestación, parto y puerperio, tanto por ellas mismas como por el hijo o hija a que darán vida. La Defensoría de los Habitantes

comprobó la discriminación en estos casos (Informe de Labores, Defensoría de los Habitantes. 2000/2001 y 2002-2003. También corroboró que en el ámbito laboral se está presentando el caso de mujeres que renuncian a la licencia por maternidad y al período de lactancia al que tienen derecho y por el que tanto se luchó.

Entre los aspectos que estas mujeres consideran para tomar tal decisión se encuentran:

- El miedo a perder su estabilidad laboral y ser despedidas.
- Las empresas consideran que el pago del 50% que les corresponde, del monto total del salario que se le paga durante la Licencia por Maternidad, representa una carga y no un derecho de las mujeres; en consecuencia se convierten en víctimas de acoso laboral por parte del patrono, con la intención de provocar su renuncia.

La Defensoría de los Habitantes, conocedora de que en el Ministerio de Trabajo existe un crecimiento de las solicitudes de autorización para despedir a las mujeres embarazadas, considera que dicha institución debe asumir una posición de mayor cautela y vigilancia al momento de acceder o rechazar la solicitud. Como se señalaba, las mujeres pueden estar siendo presionadas o acosadas a aceptar su despido si no renuncian, al menos en parte, a sus derechos.

Existe la apreciación de que la mujer embarazada constituye un "gasto" para quien la contrata y esta concepción no solo prevalece en la empresa privada, sino también en el empleo público.

La Defensoría de los Habitantes ha constatado múltiples casos en los que mujeres que han disfrutado de nombramientos interinos por mucho tiempo, no se les renuevan cuando se encuentran en estado de embarazo.

4. Cierre de empresas y evasión de responsabilidades patronales

La fábrica de maquila textil "Don Time" estuvo ubicada en Guácimo de Limón. Cerró sus puertas la tercera semana de septiembre del 2002; la causa principal que adujeron sus dueños fue la quiebra. Quedaron cesantes 210 personas.

Juan José Trejos, el principal socio y dueño de la empresa y al momento del cierre, Coordinador del Sector Social del gobierno de Abel Pacheco, mencionó en los diarios que *"... la empresa declaró la quiebra, después de ocho años de estar perdiendo dinero y entregó a los tribunales todos sus cuantiosos activos, así que las deudas con los trabajadores tienen que salir de ahí porque es suficiente lo que se entregó. Sobre la deuda con la Caja, los administradores me informan de que se tienen atrasadas las cuotas patronales, pero no las obreras"*. (La Nación, 16 de octubre, 2002).

Como se desprende de esas declaraciones, no se les reconoció ningún derecho laboral (ni preaviso, cesantía, vacaciones o aguinaldo) a las y los trabajadores al momento del cierre de la fábrica

Según declaraciones de trabajadoras, el cierre se hizo en la clandestinidad, en un día en que representantes de la empresa, les dijeron que por inventario no vinieran a laborar. Ese día, los dueños de la empresa comenzaron a sacar la maquinaria de las instalaciones de la fábrica. Las trabajadoras fueron alertadas por un trabajador, que al pasar al frente, observó cómo la sacaban. La voz se corrió rápidamente y se apersonaron muchos trabajadores/as en las instalaciones para no dejar que sacaran nada más; desde ese momento tomaron las instalaciones y comenzaron a buscar asesoría.

En solo prestaciones, la empresa quedó adeudando 106 millones de Colones y un informe de auditoría del Ministerio de Trabajo declara que la empresa le quedó debiendo también a la Caja Costarricense del Seguro

Social 77,4 millones de Colones por concepto de cuotas obrero patronales. Lo anterior significa que hasta que no se resuelva el trámite civil para subastar y vender los bienes de la fábrica, las trabajadoras no podrán obtener lo que se les debe, eso si queda dinero, después de que se paguen otras deudas de la empresa que tienen prioridad de pago. Cuando eso suceda pueden haber pasado varios años.

El Ministerio de Trabajo no tuvo mayor intervención en el caso, más que una sesión en San José, en donde participaron también representantes de la empresa y representantes de las trabajadoras. No se llegó a ningún acuerdo ya que la empresa adujo la “quiebra” y su imposibilidad de pagar lo adeudado a las trabajadoras. El asunto pasó a los tribunales en donde se inició un proceso civil, que por sus características durará tiempo en resolverse y en donde el Ministerio no interviene porque se sale de sus competencias.

OBSTÁCULOS para el cumplimiento del derecho

Obstáculos políticos y prácticos:

- La jurisprudencia se torna cada vez más flexible en lo que se refiere a la concepción del salario, en obvio detrimento de las personas asalariadas.
- El Consejo Nacional de Salarios, generalmente fija el salario muy por debajo del nivel de costo de la vida, en razón de los acuerdos que llevan a cabo los sectores gubernamentales y empleadores. Además, el órgano de fijación salarial no representa un espacio para el consenso entre diversos sectores sociales.
- No existen mecanismos transparentes en la discusión de las condiciones técnicas que han de regir la fijación salarial. No son espacios participativos y en el sector estatal especialmente, no son producto de negociación alguna.
- La determinación del salario en especie es un grave problema que puede perjudicar a la parte trabajadora.
- Se reportan casos de afectación al principio de igualdad salarial. En la práctica, ciertos puestos en los que trabajan principalmente mujeres están contemplados en lo más bajo de la escala salarial. Se cree que si esos oficios fueran cumplidos por hombres, la remuneración sería mayor.
- En relación a las mujeres, los sectores empresariales valoran factores "negativos": tales como la posibilidad del embarazo, el período de lactancia, la falta de disponibilidad para tiempo extra en razón del trabajo que deben llegar a cumplir a su casa.
- Se reportan casos de afectación al principio de oportunidad salarial. Tal es el caso mencionado del retraso en el pago a los maestros(as).
- La flexibilización de la jornada de trabajo es un mecanismo inicial de ruptura de la legislación social laboral. El principio de que la extensión de la jornada solo, se autoriza excepcionalmente, es negado en la práctica por el propio sistema.
- Existe un prejuicio de género en las personas empleadoras, en el sentido de considerar que las mujeres son un factor desventajoso desde el punto de vista laboral, pues significan costos adicionales para la empresa.
- En el sistema costarricense hay una falta absoluta de publicidad de los derechos de las mujeres trabajadoras embarazadas, y en general, de los derechos laborales básicos.
- Las trabajadoras domésticas o amas de casa no remuneradas, no gozan de ningún derecho relacionado con condiciones decentes de trabajo.

Libertad Sindical

Reconocimiento legal del derecho

Constitución Política:

- Artículo 25: Consagra la libertad de asociación como un derecho individual.
- Artículo 60: Consagra el derecho a la libertad sindical como un derecho colectivo.

Código de Trabajo:

- Título V. Artículos 332 a 370: Establece que la constitución de sindicatos se considera de interés público y el Ministerio de Trabajo fomentará el desarrollo del movimiento sindical. / No podrá ninguna organización realizar actividades fuera de sus intereses económico-sociales. / El Ministerio de Trabajo vigilará a las organizaciones sociales. Se reconoce a los patronos y a los/as trabajadores/as el derecho de formar sindicatos sin autorización previa. / Se podrán disolver sindicatos por su intervención en asuntos político-electorales, actividades contrarias al régimen democrático, entre otras. / Se prohíbe impedir el derecho al libre ejercicio de los derechos colectivos / El Fuero sindical es para miembros y dirigentes de sindicatos. / En caso de despido injustificado se podrá pedir la reinstalación de un trabajador o trabajadora / Establece las causas justas de despido.

Decretos legislativos:

- Ley de Asociaciones Solidaristas (Ley No. 6970 de 7 de noviembre de 1984): El solidarismo por muchos años (hasta antes de las reformas promovidas por la Ley N°7360 de 1993) se inmiscuyó en el tema de la negociación laboral logrando con eso estrechar el desarrollo del sindicalismo.

- Ley N°7369 de 1993, para evitar injerencias del solidarismo en la actividad sindical.
- Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa: Indica que el sindicato es una entidad con representación corporativa y tiene legitimación procesal para representar y defender los intereses corporativos de los/as trabajadores/as.
- Ley Orgánica del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, N° 4351 de 11 de julio de 1969: Se estipula representación social en la asamblea de Trabajadores del Banco Popular.

Convenios Internacionales OIT:

Ratificados:

- Convenio 11 OIT sobre el derecho de asociación (agricultura). Ratificado el 16 de setiembre de 1963.
- Convenio 87 OIT sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación. Ratificado el 2 de junio de 1960.
- Convenio 98 OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. Ratificado el 2 de junio de 1960.
- Convenio 135 OIT sobre los representantes de los trabajadores. Ratificado el 7 de diciembre de 1977.
- Convenio 141 sobre las organizaciones de trabajadores rurales. Ratificado el 23 de julio de 1991.

¿Qué sucede en la práctica con la libertad sindical?

Costa Rica ha ratificado los convenios 87, 98 y 135 de la OIT que protegen el derecho a la libertad sindical. La Constitución Política consagra la libertad de asociación como un derecho fundamental individual (Artículo 25) y establece el derecho a la sindicalización como un derecho colectivo (Artículo 60). Lo anterior significa que la Constitución Política costarricense consagra la libertad sindical como un derecho individual y colectivo a la vez. Este último es el que le da sentido al derecho de sindicalización, pues es en el ejercicio colectivo donde radica su fuerza.

El Código de Trabajo regula el derecho de sindicalización y establece una especial protección para el libre ejercicio de la actividad sindical y el de sus dirigentes/as. La reforma que introdujo la Ley No. 7360 vigente desde noviembre de 1993, significó un importante avance de la legislación costarricense en la protección de ese derecho. Existe legislación que le otorga al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social una serie de potestades y obligaciones para fomentar, desarrollar y hacer efectivo el ejercicio de la actividad sindical en Costa Rica.

Los tribunales costarricenses han emitido resoluciones muy importantes, para garantizar el libre ejercicio de la actividad sindical, incluso han ido más allá de la misma norma legal, como es el caso del Voto 5000-93 emitido por la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia en octubre de 1993 (un mes antes de que se promulgara la Ley 7360) en el que se amplía el fuero sindical a todos los y las afiliadas de un sindicato y no solamente a los directivos. Es decir, estableció una relativa estabilidad laboral para los y las dirigentes sindicales y para las personas sindicalizadas. Esta resolución, prohíbe el despido de afiliados/as de un sindicato por

causas de su actividad sindical y si se llegara a comprobar que el despido obedece a represalias por su actividad organizativa, el trabajador o trabajadora tendrán derecho a ser reinstalados.

Sin embargo, en la vida práctica esta amplia legislación y jurisprudencia protectora de la libertad sindical no se aplica, por lo que afirmamos que se da una flexibilidad de hecho en materia de libertad sindical en Costa Rica.

Un reciente estudio establece como dato interesante, que el número de denuncias por persecución sindical presentadas ante la Dirección de la Inspección de Trabajo en el término de 7 años (1993/2000) fue de 186. De éstas fueron archivadas -es decir no llegaron a la sede judicial - la mayoría (46.2%) y si a este dato se le suma las denuncias declaradas sin lugar, significa que un 62.9 % de las denuncias por persecución sindical no obtuvieron respuesta en sede judicial. Con el agravante de que las restantes 34.9 % denuncias declaradas con lugar en la vía administrativa, no necesariamente serán aceptadas en la sede judicial.

No se puede dejar de mencionar acá la influencia nociva que el solidarismo ha ejercido sobre la organización sindical en Costa Rica. La finalidad estratégica del solidarismo ha sido históricamente la de impedir la defensa colectiva de los intereses de los/as trabajadores/as y representa una verdadera mediatización del movimiento sindical.

Mediante presiones de la OIT y del movimiento sindical mundial se impidió la continuación de los actos de interferencia solidarista. Sin embargo las iniciativas legislativas en pro del fortalecimiento de este movimiento son parte de la estrategia de los sectores empleadores con el

fin de mantener supeditado al sindicalismo. Los defensores del solidarismo han promovido proyectos de ley (Proyecto de Ley para fortalecer el Solidarismo. Expediente N° 14.712), cuyo objetivo es darle mayores poderes económicos.

Las condiciones que atentan contra el sindicalismo en el sistema costarricense son variados y mencionamos algunos: la omisión en cuanto a "castigar" las acciones antisindicales, la falta de promoción y divulgación de ese derecho a la libertad sindical, las imposibilidades prácticas para que los sindicatos sean sujetos plenos de representación de sus asociados, la incorrecta interpretación de las leyes por parte de sus ejecutores/as.

Flexibilidad legal y jurisprudencial

La flexibilidad legal la observamos en los siguientes ejemplos:

- La libertad de despido que existe en Costa Rica en el sector privado, impide el desarrollo de la actividad sindical en esas empresas y hace inoperante el fuero sindical.
- Existe prohibición para que los sindicatos realicen actividades de tipo económico, mientras que a las asociaciones solidaristas sí se les permite.
- Existe prohibición para que los sindicatos participen en actividades político-partidarias.
- No es posible constituir sindicatos de trabajadores y trabajadoras con menos de 12 personas, lo cual impide ejercer el derecho a los trabajadores de microempresas, en razón del número reducido de personal que estas emplean.

- Las juntas directivas de los sindicatos no pueden representar a sus afiliados y afiliadas si ellos/as expresamente no se lo solicitan, lo cual limita el accionar de los sindicatos.
- Las normas que establecen la obligación del Ministerio de Trabajo de fomentar y garantizar el derecho de sindicalización y el fuero sindical, especialmente en la empresa privada, carecen de procedimientos concretos para hacerlas efectivas.
- Los Comités Permanentes de Trabajadores y Trabajadoras desplazan a los sindicatos o los sustituyen en vista de su inexistencia.

La flexibilidad de la jurisprudencia, o interpretación "flexible" de las leyes en materia de libertad sindical, se manifiesta en los siguientes aspectos:

- La jurisprudencia de la Sala Constitucional ha permitido el despido de dirigentes sindicales sin que exista causal, en casos de reorganización de servicios públicos. Con esto se ha irrespetado el fuero sindical de los dirigentes afectados. (Voto No 571-96) Esta perspectiva parte de una visión prejuiciada que concibe al movimiento sindical como un obstáculo.
- La jurisprudencia constitucional disminuyó la participación del sector sindical en el Banco Popular y de Desarrollo Comunal, ente financiero propiedad de los trabajadores y trabajadoras de Costa Rica, al partir del criterio numérico de representatividad. Con ello benefició a las asociaciones solidaristas, que en Costa Rica son mayoritarias. Nuevamente la Sala Constitucional falla en contra del sindicalismo, pues le restó participación en función de la baja cotización de los trabajadores y trabajadoras sindicalizados.
- La Sala Constitucional no considera violación a la libertad sindical la negativa de los empleadores de

proporcionar información a un sindicato, pues en su criterio esta omisión no lesiona la libertad de asociación sindical. Esta interpretación deja sin sentido la representación y desnaturaliza la función sindical.

Cuadro comparativo entre cantidad de sindicatos y Asociaciones Solidaristas. Del año 1996 al año 2003

	AÑOS							
	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Sindicatos	319	283	279	212	205	253	219	260
Asociaciones Solidaristas	1481	1389	1398	1043	1058	1067	1074	1157

Fuente: Proyecto Estado de la Nación 2003. IX. Informe del Estado de la Nación. 2003.

Cuadro comparativo entre cantidad de sindicatos y Asociaciones Solidaristas, por sector. 2003

	Gobierno Central	Instituc. autónomas	Instituc. Semi-autónomas	No definido	Sector Privado
Sindicatos	73	114	14	41	564
Asociac. Solidaristas	17	32	11	221	2034

Fuente: ASEPROLA con base en estudio realizado en el MTSS. Fuster, Diana. 2003/2004.

Flexibilidad de hecho

Como dato inicial se indica que, el número de denuncias por persecución sindical presentadas ante la Dirección de la Inspección de Trabajo en el término de 7 años (1993-2000) fue de 186. Ninguna de ellas se tramitó judicialmente y el 62,9% del total de las denuncias no obtuvieron respuesta en sede judicial. El 34,9 % restantes no siempre fueron aprobadas en la sede judicial. El 52% del total de denuncias por persecución sindical durante el período de 1993 al 2000, correspondió a plantaciones bananeras.

Desde 1997 se aprecia una disminución del número de sindicatos y ascenso en el número de asociaciones solidaristas. En cuanto a los sectores, encontramos que los sindicatos tienen mayor incidencia en instituciones autónomas y el gobierno central. En el sector agrícola ocurrió un incremento de las asociaciones solidaristas, ya que en 1986 había 862 y en 1990, se contabilizaron 1154 asociaciones.

La flexibilidad de hecho se manifiesta en los siguientes aspectos:

- Existe un reducido número de sindicatos en las empresas del sector privado. No existe un solo sindicato de empresa en la industria de la maquila textil ni de otro tipo. Esta situación se explica en primer lugar por la existencia de una "ideología antisindical" que ha sido profundizada al grado de concebir al sindicato como un factor negativo de las relaciones de trabajo, y en segundo lugar por una desidia del Estado costarricense de promover el derecho a la sindicalización como un verdadero derecho fundamental.

- Crecimiento del número de asociaciones solidarias y disminución del número de sindicatos en el sector privado.
- La legislación laboral le impone al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social la obligación de promover el sindicalismo, pero esta institución no fomenta la organización sindical y no desarrolla mecanismos contundentes para evitar la represión sindical.
- El Ministerio de Trabajo está facultado para interponer denuncias ante los Tribunales de Trabajo, una vez que se compruebe que han existido violaciones contra el derecho de la libertad sindical, pero la ineficiencia de los tribunales de justicia vuelve inoperantes las gestiones administrativas en esa materia.
- El fuero sindical es irrespetado por los empleadores del sector privado.

Denuncias por Persecución Sindical según sector de actividad del centro de trabajo involucrado (1993-2000)

Sector de actividad	Frecuencia	Porcentaje
Plantación bananera	67	36.0
Resto de agricultura	2	1.1
Industria manufacturera	33	17.7
Transporte público (privado)	13	7.0
Servicios-Comercio (privado)	14	7.5
Institución Estatal Descentralizada	28	15.1
Municipalidad	15	8.1
Gobierno Central	14	7.5
Total	186	100

Fuente: MTSS. Denuncias por Persecución Sindical y prácticas laborales desleales (en sede administrativa) setiembre, 2000. Pág. 6.

CASOS DE INCUMPLIMIENTO

1. Algunas denuncias presentadas a diferentes instancias por violación al derecho de la libertad sindical:

- El Comité Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (DDHH-ONU) en la sesión 1751 del 5 de abril 1999, conoció denuncias respecto a que en Costa Rica no se respeta la libertad de asociación de obreros/as en el sector agrícola, por ejemplo en el sector bananero.
- La Asociación de Profesores de Segunda Enseñanza -APSE- presentó en el año 2000 queja ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT, conocida mediante el Caso 2069, por negativa del gobierno de otorgar permisos para realizar su Asamblea.
- El 100 % de las denuncias por persecución sindical que conoció la Inspección General de Trabajo entre 1993 y el año 2000, tienen su origen en el Sector Privado. Las denuncias de las plantaciones bananeras constituyeron el 52 %.
- Aunque en Costa Rica el sector público mantiene una importante presencia sindical y de hecho tiene los más importantes sindicatos del país, también se presentan quejas por persecución sindical. En el período 1993-2000 las quejas recibidas en este tema por la Inspección General de Trabajo constituyeron un 15.1 % del total, de las cuales un 8.1 % provenían de las Municipalidades y un 7.5 % del Gobierno Central.
- En 1999, el Comité de libertad Sindical de la OIT conoció de una queja por el despido de dirigentes sindicales de la empresa de fertilizantes FERTICA S.A.

- En el año 2001, el representante del sector trabajador expuso ante la OIT que las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical emitidas para el caso número 1483 que puso en tela de juicio el papel del solidarismo en las negociaciones de trabajadores y en el que se solicitaba la reinstalación de trabajadores despedidos, no se había cumplido pues ninguno de trabajadores despedidos había sido reinstalado. La resolución número 1483 había sido emitida por el Comité de libertad Sindical en junio de 1991, diez años después no había sido cumplida.

2. Fincas bananeras

Con respecto a la situación que experimenta la población trabajadora de las fincas bananeras, podemos mencionar los siguientes datos:

- Disminución de las convenciones colectivas desde 1980, pasando de 85 convenciones a sólo 32 en 1991.
- Incremento del número absoluto de Asociaciones Solidaristas que pasan de 862 en el año 1986, a 1.154 en 1990 y aumento de arreglos directos de las empresas con las Asociaciones, pasando de 24 arreglos directos en 1981, a 67 arreglos directos en 1987. Este mismo año ocurre una disminución sustancial de casi la mitad de convenciones colectivas con los sindicatos.
- El debilitamiento del sindicalismo y el control de los/as trabajadores/as por las asociaciones solidaristas, le dieron el margen necesario a las empresas transnacionales para violar los derechos fundamentales, introduciendo todo tipo de flexibilidad laboral, sin una respuesta de contrapeso importante.
- Las 129 denuncias que se presentaron por persecución sindical durante el período que va de 1993 al

año 2000, provienen del Sector Privado y las de plantaciones bananeras constituyen el 52%. Las denuncias presentadas obedecen a: despido de dirigentes, despido masivo de afiliados, despido de un afiliado, discriminación, hostigamiento y obstrucción de derechos o labor sindicales y violación de convenciones u otro acuerdo colectivo.

- Para diciembre del 2001, en la zona Atlántica el 60% de la forma de organización eran las asociaciones solidaristas (se registraban 199), mientras que solo había un 5 % de sindicatos (17 sindicatos), siendo interesante destacar que un 45 % de las fincas no mostraban ningún tipo de organización laboral.

3. Sustitución de convenciones colectivas por Arreglos Directos

Es posible decir que existe una creciente sustitución de las convenciones colectivas por Acuerdos Directos, los cuales se caracterizan:

- Por referir en el documento del Arreglo Directo, la transcripción de mínimos laborales;
- Por adjuntar sorprendentemente, en caso de rechazo del documento negociado, un *adendum* que modifica sustancialmente el texto original;
- Por referir beneficios a la Asociación Solidarista de la empresa;
- Por hacer participar en el pliego de peticiones a un representante del solidarismo como "tercero amigable componedor";
- Porque la dirección técnico jurídica para el trámite de aprobación del Arreglo Directo, consulta con abogados de la parte empleadora, o al menos confunde los ámbitos de ambas partes en lo referente a las notificaciones;

- Por llevarse a cabo a través de "Comités Permanentes de Trabajadores", que no necesariamente tienen conocimiento claro acerca de la posibilidad que existe de que sea un sindicato el que pacte una convención colectiva.



OBSTÁCULOS para el cumplimiento del derecho

Obstáculos políticos y prácticos:

- Una ideología antisindical presente en las entidades estatales.
- Falta de normativa que instrumentalice disposiciones jurídicas que promueven el sindicalismo.
- La imposibilidad de constituir sindicatos en algunas actividades productivas. En el caso de microempresas por el poco número de trabajadores/as que tienen y la poca promoción en empresas del sector textil y comercial.
- La deficiencia del sistema judicial complementa la deficiencia del sistema administrativo de protección de los derechos sindicales.
- La jurisprudencia constitucional ha posibilitado el despido en casos de reorganización de servicios (Voto N°571-96).
- El sistema costarricense se rige por la "libertad de despido", y esto representa un gran peligro para el fuero sindical.
- La injerencia de Comités Permanentes de Trabajadores (proclives a los intereses empresariales) en procesos de negociación o representación, desplazando a los sindicatos.
- La falta de voluntad política para promover los derechos sindicales influye también en la baja afiliación y los prejuicios sociales.
- Los acuerdos promovidos por entidades no sindicales se caracterizan por ser insuficientes. Una de las características de los procesos de negociación que promueven las "organizaciones de influencia patronal" es que sus instrumentos casi nunca contienen condiciones superiores a las contenidas en la normativa.
- Las campañas antisindicales promovidas por sectores empleadores y apoyadas por entidades gubernamentales, atentan contra la posibilidad de lograr participación sindical amplia y contra la negociación colectiva.

Negociación Colectiva

Reconocimiento legal del derecho

Constitución Política:

- Artículo 62: tendrán fuerza de ley las convenciones colectivas de trabajo que, con arreglo a la ley, se concierten entre patronos o sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores/as legalmente organizados/as.

Código de Trabajo:

- Artículos 10, 54-65, 317-378: Obligación del patrono de realizar con el respectivo sindicato una convención colectiva. Derechos y deberes del sindicato en relación a la convención colectiva. La posibilidad de ambas partes de solicitar al Ministerio de Trabajo la revisión de la convención. Prohibición de realizar una negociación colectiva si el sindicato no tiene un porcentaje determinado de afiliados/as (más de un tercio del total de trabajadores/as de la empresa).

Decretos Ejecutivos

- No. 29576-MTSS. Reglamento para la Negociación de convenios colectivos en el Sector Público: Aplica a Empresas Públicas del Estado o pertenecientes a alguna de sus instituciones, a Instituciones del Estado que por su régimen de conjunto y por los requerimientos de su giro puedan estimarse como empresas industriales o mercantiles comunes, independientemente de que se presten servicios económicos en régimen de monopolio o en régimen de competencia, y a los obreros, trabajadores y empleados del resto de la Administración Pública. Crea la Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el Sector Público.
- Ley General de la Administración Pública, Artículos 111 y 112: Derecho Administrativo se aplica a las relaciones de servicio entre el Estado y sus servidores, excluyendo de la relación la legislación laboral, a la que solo pueden acudir los servidores que no participan en la gestión pública.

Convenios Internacionales OIT:

Ratificados:

- Convenio 98, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva. Ratificado el 2 de junio de 1960.

¿Qué sucede en la práctica con la negociación colectiva?

Costa Rica ha ratificado el Convenio 98 de la OIT que protege el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores y trabajadoras de los sectores público y privado. La Constitución Política (Artículo 62) consagra el derecho a la negociación colectiva otorgándole fuerza de ley. En el Código de Trabajo se regula lo relativo a este tema. Además, la Ley de Asociaciones Solidaristas (Ley No. 6970) reformada en 1993, prohíbe a las asociaciones solidaristas participar en procesos negociadores laborales.

La normativa protege el derecho a la negociación colectiva, sin embargo se observa la ineficacia de la ley cuando en las empresas se firman cada vez menos convenciones colectivas. Esto se da debido a una concepción prejuiciada que no concibe este tipo de negociación como condición necesaria y natural a la relación laboral. Lo mismo sucede en el sector público, donde el derecho ha sido sumamente difícil de conseguir.

El Convenio 98 de la OIT se ha menoscabado en el sector privado de Costa Rica y el gobierno ha permitido que surja un clima de impunidad al tolerar el crecimiento de asociaciones solidaristas y al no evitar los despidos antisindicales. Todo ello se tradujo en una alarmante disminución de sindicatos y acuerdos colectivos. Para el año 2000 solo el 5,24% de los trabajadores del sector privado de Costa Rica había logrado mantener la representación y la protección sindicales. Esta cifra se redujo hasta llegar a un 2,29%, excluyendo a los pequeños productores agrícolas.

En el fondo lo que se evidencia es una profunda falta de voluntad política del Estado de tutelar el derecho a la asociación sindical y una carencia absoluta de mecanismos institucionales que promocionen el sindicalismo.

Flexibilidad legal y jurisprudencial

En 1980, el Consejo de Gobierno prohibió, por la vía de una directriz, que se celebraran convenciones colectivas en el sector público. En 1986 autorizó un mecanismo de aprobación de prórrogas a las convenciones colectivas anteriores a la Ley General de la Administración Pública. En 1992 se creó el "Reglamento de Negociación Colectiva de los Servidores Públicos". La Sentencia No. 1696-92 de la Sala Constitucional de ese mismo año declaró la inconstitucionalidad de los mecanismos del arreglo directo, la conciliación y el arbitraje para las y los empleados públicos. En el 2001 se emitió el "Reglamento para la negociación de Convenciones Colectivas en el Sector Público".

Toda esta legislación atinente a la negociación colectiva y la libertad sindical, se va dando como resultado de fuertes presiones que los diferentes gobiernos han recibido de parte de organismos nacionales e internacionales, sobre todo en razón de la imposibilidad de negociación colectiva en el sector público y la injerencia del solidarismo en el desarrollo del movimiento sindical.

En todo caso, la emisión de disposiciones jurídicas ha sido un mecanismo político gubernamental para atajar las críticas de los organismos internacionales. En el tema álgido de la negociación colectiva del sector público, los gobiernos siempre encontraron en la emisión de leyes, un respiro para justificar los incumplimientos.

En Costa Rica se aprecia la flexibilidad jurisprudencial en materia de Negociación Colectiva cuando la tendencia de los jueces y juezas es a restringir el derecho a negociar para el sector público. Veamos estos ejemplos:

- Desde el año 1992, la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia y los Tribunales Laborales, han venido restringiendo el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores/as del Estado, porque consideran que el derecho laboral no se aplica a ellos/as. De esa forma, para decidir sus resoluciones aplican el derecho público, que se rige por principios distintos. Consideran que el Estado tiene el poder de obligar a sus empleados y empleadas a realizar las funciones en las condiciones que él decida, sin que los y las trabajadoras tengan capacidad de decisión en ese sentido. En esa lógica, no le es posible al Estado negociar colectivamente o llegar a acuerdos con sus trabajadores, a los que no llama trabajadores sino empleados o servidores públicos.
- Para la Sala Constitucional, sólo un grupo de trabajadores del Estado puede negociar colectivamente, los y las que trabajan en empresas cuya principal actividad es la económica. Sin embargo este derecho también está limitado por razones presupuestarias y legales.
- Empleados/as públicos/as como los de los Ministerios no pueden negociar colectivamente sus condiciones de trabajo. Sin embargo la Sala Constitucional ha determinado que en última instancia, son los jueces o los jefes de la administración pública, cuando conozcan de casos específicos los que deben decidir si una institución del Estado o un grupo de sus empleados pueden negociar colectivamente o si por el contrario les está prohibido hacerlo. Dejando a merced de un juicio meramente subjetivo semejante decisión.

Las sentencias de la Sala Constitucional más importantes que manifiestan esta posición son las siguientes: Voto No 1696-1992 y el Voto No 4453-2000.

Por si fuera poco, en materia de negociación colectiva existen normas que hacen inaplicable este derecho. Entre estas encontramos las siguientes:

- La existencia de los Comités Permanentes de Trabajadores limitan la negociación colectiva con los sindicatos. Esta situación afecta la autonomía colectiva y permite la injerencia de los patronos en la medida en que incitan a los trabajadores y trabajadoras a promover medios de negociación que finalmente solo favorecen a la parte empleadora.
- La normativa que promueve los arreglos directos no garantiza la promoción previa del sindicalismo.
- La creación del "Reglamento para la Negociación de las Convenciones Colectivas en el Sector Público" obedece a las presiones de la OIT para que el gobierno de Costa Rica cumpla con lo estipulado en los convenios ratificados por el país en materia de negociación colectiva. En la práctica, ninguna organización sindical del sector público ha negociado una convención colectiva con base en este reglamento, debido a las restricciones, sobre todo en materia de salarios, que este contempla para dicho sector.
- La creación de entes superiores que controlan la negociación colectiva e impiden la autonomía colectiva. Mediante el Decreto Ejecutivo N° 29576-MTSS de 31 de mayo del 2001 se creó la Comisión de Políticas para la Negociación de Convenciones Colectivas en el Sector Público, la cual está integrada por personeros del gobierno y no tiene representación de los trabajadores y trabajadoras del sector público. Esta comisión actúa como juez y parte y restringen la autonomía colectiva, pues las convenciones colectivas están sujetas

a restricciones, sobre todo de carácter presupuestario, lo que atenta contra los derechos de este importante grupo de trabajadores y trabajadoras.

Cantidad de convenciones colectivas y arreglos directos aprobados por año (1998-2003)

	1998	1999	2000	2001	2002	2003
Convenciones colectivas aprobadas	16	8	11	3	7	6
Arreglos Directos aprobados	73	82	37	50	33	63

Fuente: ASEPROLA con base en estudio realizado en el MTSS. Fuster, Diana. 2003/2004.

- La estocada final al derecho de negociar colectivamente las condiciones laborales en el sector público, la viene a dar la “Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública”, promulgada en Octubre del 2004. Dicha ley establece prisión de tres meses a dos años, para aquellos jueces que reconozcan beneficios económicos que no hayan sido establecidos legalmente para los trabajadores públicos. Si la negociación colectiva es precisamente para mejorar las condiciones económicas y sociales de las personas trabajadoras, esta norma viene a enterrar definitivamente la posibilidad de negociar colectivamente para las y los trabajadores del Estado.

Este tipo de normas constituye una típica desregulación del derecho a la negociación colectiva y es implementada a través de una ley que no es propiamente vinculada al tema laboral.

CASOS DE INCUMPLIMIENTO

1.

En el 2001, algunos sindicatos del sector público SINDEU (Universidad de Costa Rica), el SEC (Educadores) y SIPROCIMECA (Profesionales en ciencias médicas de la CCSS) presentaron una queja ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT, conocida a través del Caso 2104, por restricción al derecho de la negociación colectiva.

2.

Diversas resoluciones de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia niegan el derecho a la negociación colectiva a los trabajadores y trabajadoras del Sector Público. Entre estas, las resoluciones números 1696-92 y 4453-00.

3.

En el 2001 la Empresa Estibadora Caribe S.A. firma un Arreglo Directo con sus Trabajadores, sin embargo el acuerdo se concentra en otorgar algunos derechos, solo un poco superiores al mínimo establecido en la ley laboral e involucra a la Asociación Solidarista en el arreglo directo. Con este arreglo directo el patrono "cumple" con el deber de negociar colectivamente, mediante un instrumento mediatizado que no supera las condiciones mínimas establecidas en el Código de Trabajo y al mismo tiempo se garantiza no tener que negociar las condiciones de trabajo con ningún sindicato.

4.

La Contraloría General de la República, con una política intervencionista que lesiona la autonomía colectiva, desaprueba gastos acordados entre el sindicato y la Junta de Administración Portuaria y de Desarrollo Económico de la Vertiente Atlántica (JAPDEVA), y estipulados en la Convención Colectiva de Trabajo de esa institución.

DATO INTERESANTE:

En el sector agrícola ha habido una disminución de las convenciones colectivas pasando de 85 convenciones en 1980, a sólo 32 en 1991. En cuanto a los arreglos directos en este sector, en 1981 hubo 24 arreglos directos y en 1987 aumentaron a 67. Esta situación es característica de zonas bananeras.

OBSTÁCULOS para el cumplimiento del derecho

Obstáculos políticos y prácticos:

- No se concibe la negociación colectiva como consustancial de la relación laboral. Existe una concepción prejuiciada que ha incidido en la imposibilidad de negociación colectiva en el sector público, pese a que las condiciones de trabajo por definición, en todos los ámbitos son producto de procesos, más o menos formales, de negociación.
- Una de las características de los procesos de negociación que promueven las "organizaciones de influencia patronal" es que sus instrumentos casi nunca contienen condiciones superiores a las contenidas en la normativa.
- Las campañas antisindicales atentan contra la negociación colectiva.
- Existen limitaciones legales para la negociación en el sector público.
- En Costa Rica cada vez se acuerdan menos convenciones colectivas y se emiten más formas de acuerdos sin participación sindical.
- La normativa que promueve los arreglos directos no garantiza la promoción previa del sindicalismo, más bien abre una puerta contra la promoción sindical, al institucionalizar los Consejos o Comités Permanentes de trabajadores, los cuales pueden negociar arreglos directos con los Patrones.
- El ánimo mediatizador en las propuestas gubernamentales que buscan crear entidades superiores que controlen la negociación colectiva en el sector público.
- La Defensoría de los Habitantes en ciertos casos ha tenido una posición antagónica con el movimiento sindical al considerar que, ciertos acuerdos colectivos han sido desnaturalizados para defender la existencia de privilegios irrazonables y desproporcionados que rozan abiertamente con la Constitución Política.
- La normativa que promueve los arreglos directos no garantiza la promoción previa del sindicalismo.
- Falta de avance de la normativa interna. Las autoridades gubernamentales no realizan esfuerzos serios y sinceros para propiciar las reformas normativas en los diferentes niveles: constitucional, convencional y legal.

Eliminación del trabajo forzoso y las horas extras obligatorias

Reconocimiento legal del derecho

Constitución Política:

- Artículo 20: *"Toda persona es libre en la República, quien se halle bajo la protección de sus leyes no podrá ser esclavo ni esclava"*.
- Artículo 58: El trabajo en horas extraordinarias deberá ser remunerado con un cincuenta por ciento más de los sueldos o salarios estipulados. Sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción muy calificados, que determine la ley.

Código de Trabajo:

- Artículo 104: Los y las trabajadoras domésticas estarán sujetos a una jornada ordinaria máxima de doce horas, teniendo derecho dentro de ésta, a un descanso mínimo de una hora que podrá coincidir con los tiempos destinados a alimentación. Disfrutarán, sin perjuicio de su salario, de media jornada de descanso en cualquier día de la semana a juicio del patrono; Por lo menos dos veces al mes dicho descanso será en el día domingo. (horario de disponibilidad y labores sin horario ni supervisión constante).

- Artículos 135, 136 y 138: El trabajo diurno comprende de las cinco y las diecinueve horas, asimismo el trabajo nocturno de las diecinueve a las cinco horas. La jornada ordinaria no debe superar ocho horas durante el día, seis si se trata de trabajo nocturno y siete horas si se trata de jornada mixta.
- Artículo 136: En los trabajos que por su propia condición no sean insalubres o peligrosos, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una jornada mixta hasta de ocho.

Convenios Internacionales OIT:

Ratificados:

- Convenio 29: Establece de manera detallada el contenido del trabajo forzoso u obligatorio y las excepciones que puede haber al respecto, 1930. Ratificado el 2 de junio de 1960.
- Convenio 105: Nadie puede ser obligado a realizar trabajos o prestar servicios personales sin justa retribución y sin su pleno consentimiento, salvo en los casos de calamidad pública y en los demás señalados por la ley, 1957. Ratificado el 4 de mayo de 1959.

¿Qué sucede en la práctica con el trabajo forzoso y las horas extras?

La Constitución Política de Costa Rica determina que toda persona es libre y no podrá ser esclavo ni esclava. (Art. 20). También establece que las horas extras deben ser remuneradas con un 50% más del salario, pero acepta excepciones a la obligación de pagar trabajo extraordinario. El Código de Trabajo reglamenta lo relativo a la jornada laboral, estableciendo una jornada ordinaria diurna de 8 horas, mixta de 7 horas, y nocturna de 6 horas. En el ámbito internacional el país ha ratificado los convenios 29 y 105 de la OIT, relativos a la abolición del trabajo forzoso.

Aunque no es posible concebirlo estrictamente como un trabajo forzado o como un caso de horas extras obligatorias, destacamos las condiciones de empleo que se dan en los "servicios domésticos", realizados en su mayoría por mujeres y que se caracterizan por condiciones arduas. El propio Código de Trabajo hace esa diferencia al definir en su numeral 104 c) que el servicio doméstico "se regirá por disposiciones especiales" como son: jornada de 12 horas con descanso mínimo de 1 hora para los tiempos de alimentación, *"la jornada podrá dividirse en dos o tres fracciones, distribuidas dentro de un lapso de quince horas contadas a partir de la iniciación de labores. Eventualmente podrá ocupárseles en jornada extraordinaria hasta por cuatro horas, y se les remunerará ese tiempo adicional en los términos del párrafo primero del artículo 139 de este Código. Los servidores mayores de doce años pero menores de dieciocho, podrán ejecutar únicamente jornadas hasta de doce horas;..."*.

El trabajo doméstico está regulado en el Código de Trabajo en los artículos que van del 101 al 108.

Este tipo de trabajo surge de una diferenciación que hace la doctrina laboral respecto a trabajos con "horario de disponibilidad" y labores "sin horario ni supervisión constante."

Los trabajos con "horarios de disponibilidad" constituyen una categoría especial, diferente. Se sostiene que este tipo de labores tienen más beneficios -en relación con otros trabajos- tales como el disfrute del salario en especie, en muchos casos igual o superior que el salario efectivo, o bien, la ausencia de supervisión durante la mayor parte de la jornada. Su característica sería un horario de "disponibilidad" constante, al estilo de las amas de casa que atienden la administración de su hogar, sin horario fijo, están disponibles en cualquier momento.

Condiciones similares de jornadas extenuantes se dan en los servicios de transporte remunerado de personas, los de carga terrestre y otros similares. También se da el uso y abuso de las horas extras obligatorias en algunas actividades productivas, como es el caso de la industrial de la "Maquila" y algunos sectores agroexportadores.



Flexibilidad legal

La flexibilidad legal la observamos en tres temas principales:

a) Excepciones al límite de la jornada de 8 horas diurnas y 7 mixtas.

Tanto la Constitución Política como el Código de Trabajo establecen excepciones a la limitación de la jornada laboral. La excepción se encuentra reglamentada en el artículo 136 del Código de Trabajo al permitir jornadas diurnas de hasta diez horas y jornadas mixtas de hasta ocho horas. Estas jornadas son posibles en aquellos trabajos que por su propia condición no sean insalubres o peligrosos, sin embargo la norma no establece los parámetros para determinar qué debe entenderse por trabajos insalubres y peligrosos.

b) Jornadas y descanso semanal de las trabajadoras de servicios domésticos.

Como ya mencionamos, el Código de Trabajo establece para las trabajadoras del servicio doméstico, jornadas de 12 a 16 horas diarias, lo que lo convierte en un empleo de arduas condiciones. Estas trabajadoras no tienen un día de descanso completo pues el Código únicamente les da derecho a gozar medio día de descanso a la semana.

En la corriente legislativa se encuentra el proyecto de Ley No 13.413 que intenta regular condiciones más favorables para las trabajadoras domésticas. Sin embargo no pareciera existir la voluntad política para reformar la legislación, por el contrario, la tendencia es a aumentar el número de horas de trabajo del resto de los trabajadores y trabajadoras.

c) Trabajo sin horario ni supervisión constante.

El Código de Trabajo establece otra excepción al pago de horas extraordinarias en el caso de los “trabajadores/as de confianza” a quienes se les puede exigir que trabajen doce horas diarias, con un descanso de hora y media durante la jornada. Entre este grupo se encuentran los gerentes, administradores, jefes de departamento, comisionistas, quienes se supone reciben mejores salarios que el resto de los trabajadores de la empresas. En este grupo también se encuentran los llamados "guardas dormilones" de las empresas privadas, quienes no están sujetos a supervisión constante por lo que según la ley, se les puede exigir jornadas de 12 horas diarias.

Flexibilidad de hecho

En muchas empresas costarricenses se aplica la flexibilidad de hecho en materia de jornadas extraordinarias obligatorias. Se supone que empresas como maquilas o agroindustrias, se rigen por lo que estipula la ley sobre la jornada diurna, nocturna, mixta y las horas extras.

Sin embargo, se observa que en este tipo de industrias las y los trabajadores laboran jornadas mayores a las establecidas en el Código y no siempre les son pagadas como horas extras. Otro grupo de trabajadores que tienen jornadas mayores a las establecidas en la legislación son los choferes de buses y de taxis, que por lo general son hombres.

DATO INTERESANTE:

En el año 2000, la Inspección General de Trabajo reportó como segunda causa más frecuente de violación a los derechos laborales, el no pago, o pago indebido de horas extras. El 21.4 % de las denuncias realizadas por trabajadores y trabajadoras es por el incumplimiento en el pago de las horas extraordinarias.

OBSTÁCULOS para el cumplimiento del derecho

Obstáculos políticos y prácticos:

- No existe voluntad política para defender los derechos de los sectores que laboran en "horario de disponibilidad". Durante más de diez años una propuesta legislativa para regular mejores condiciones de empleo de las trabajadoras domésticas estuvo en la corriente legislativa y finalmente quedó archivada.
- No existen registros para comparar la afectación de los derechos. En el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social no existe un sistema de registro donde llevar un récord de las "condiciones extremas de trabajo" o "trabajo forzoso".
- No hay ambiente político para aprobar medidas que favorezcan a los sectores mas explotados laboralmente. En el contexto de las nuevas condiciones de empleo que parecen imponerse (caracterizadas por la desregulación y flexibilización laboral) las reivindicaciones de estos sectores con "Horario de disponibilidad" no tienen un ambiente apropiado.
- El Ministerio de Trabajo acepta que las horas extras obligatorias se apliquen en muchas empresas, bajo el pretexto de que sancionar a la empresa implicaría su retiro del país.

CASOS DE INCUMPLIMIENTO

Ministro de Trabajo reconoce que en Costa Rica al menos 8 Empresas aplican jornadas laborales ilegales

El Ministro de Trabajo de la Administración Pacheco (2002-2006) reconoció ante la Comisión Permanente de Asuntos Sociales de la Asamblea Legislativa que conoce del Proyecto de Ley N ° 15161 que pretende flexibilizar las jornadas de trabajo y que *"en Costa Rica hay varias empresas que aplican la jornada flexible al margen de la ley, sobre todo la jornada llamada 4 X 3. (...) hay exactamente ocho empresas que aplican esta jornada: INTEL, H.D. Lee, Empaques Asépticos, TAYCON V.S, Corporación Concord Pantalones, Total Pet y Pro Plas."*

Reconoce también el Ministro que esas empresas están "al margen de la ley porque están trabajando jornada extraordinaria permanente, lo cual es ilegal: no es permitido que las horas extra sean permanentes (4 hs diarias 3 o 4 días por semana)."

En su alegato de apoyo a la jornada flexible, el Ministro pone de pretexto el hecho de que si a esas empresas se les impidiera la aplicación de la jornada 4 X 3, se irían del país *"dejando a miles de costarricenses sin trabajo"* Por ello concluye diciendo *"el proyecto en discusión, lo que pretende es legalizar esta situación."* (Oficio DMT-0351-2000 de 20 de abril del 2004).



Eliminación de la discriminación

Reconocimiento legal del derecho

Constitución Política:

- Artículo 33: *"Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana."*
- Artículo 48: *" Toda persona tiene derecho al recurso de hábeas corpus para garantizar su libertad e integridad personales, y al recurso de amparo(...)"*

Código de Trabajo:

- Artículos 618 a 624 y 619: Estipula que todos/as los/as trabajadores/as que desempeñen un trabajo igual gozarán de los mismos derechos, igual jornada laboral y remuneración igual.
 - Artículo 620: Protege la fase de conclusión en la relación de empleo.
 - Artículo 621: Protege la discriminación por edad.
 - Artículo 622: Engloba todo tipo de discriminación, al exponer: "Todas las personas, sin discriminación alguna, gozarán de las mismas oportunidades para obtener empleo y deberán ser consideradas elegibles en el ramo de su especialidad, siempre y cuando reúnan los requisitos formales solicitados por el patrono o la parte contratante."
 - Artículo 623: Posibilidad de denunciar toda discriminación.
 - Artículo 624: Prohíbe muchos tipos de conductas discriminatorias, se estableció exclusivamente una penalidad para el despido, dejando sin sanción las otras formas de incumplimiento que tienen que ver con la relación laboral.
- ### Decretos legislativos:
- Ley N° 8107 (18 de julio de 2001): Introdujo el Título XI al Código de Trabajo, que contiene un capítulo referente a la Prohibición de Discriminar.

- Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia. Ley No. 7476 de 3 de febrero de 1995.
- Reglamento del seguro de enfermedad y maternidad. CCSS. Aprobado por Junta Directiva el 4 de febrero de 1952.
- Decreto sobre el trabajo nocturno de las mujeres. Ley No. 11 del 20 de mayo de 1966.
- Ley No. 5811 del 10 de octubre de 1975, regula la propaganda que utilice la imagen de la mujer.
- Ley Indígena, N°6172 de 1978.
- Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer. Ley No. 7142 del 8 de marzo de 1990. Introduce la protección especial a favor de trabajadoras embarazadas y lactantes.
- Ley No. 7430 del 7 de septiembre de 1994. Ley de Lactancia Materna.
- Ley N° 7600, de 2 de mayo de 1996, Igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad.
- Ley N° 7636, de 14 de octubre de 1996, de pensión para los discapacitados con dependencia.

Convenios Internacionales OIT:

Ratificados:

- Convenio 100, sobre igualdad de remuneración. Ratificado el 2 de junio de 1960.
- Convenio 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. Ratificado el 1 de mayo de 1962.
- Convenio 159, sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983. Ratificado el 23 de julio de 1991.
- Convenio 169, sobre pueblos indígenas y tribales, 1989. Ratificado el 2 de abril de 1993.

¿Qué sucede en la práctica con la discriminación?

La discriminación comprende cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social; así como cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato En el empleo u ocupación.

(Convenio 111 OIT, sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, 1958.)

El principio de la no-discriminación está contenido en el Artículo 33 de la Constitución Política, que dispone que toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana. En materia de normas internacionales, Costa Rica ha ratificado los Convenios de la OIT N° 100, 111 y 159, así como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer CEDAW (en sus siglas en inglés).

En 1990 se introdujeron una serie de normas protectoras para la mujer trabajadora embarazada, entre ellas la licencia por maternidad y período de lactancia. Se aprobó un fuero especial que impide el despido de la trabajadora embarazada a no ser con causa justa y con la debida autorización del Ministerio de Trabajo. En el 2001 se introdujo en el Código de Trabajo un grupo de normas que regulan la prohibición de discriminar en el trabajo por razones de edad, etnia, género o religión. Varios años antes, se había aprobado la “Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia”, que protege especialmente a las mujeres de ese tipo de prácticas en el trabajo.

Otra legislación importante aprobada en 1991 es la “Ley sobre la readaptación profesional y el empleo de personas inválidas”. También existen otras normas de

menor rango que procuran proteger a las mujeres contra la discriminación en el empleo, tales como el reglamento de seguro de enfermedad y maternidad y el decreto sobre el trabajo nocturno de las mujeres.

En cuanto a emisión de leyes, quizá el caso más trascendente lo representa el tema de las mujeres, respecto del cual se ha dado una proliferación de leyes que pretenden lograr principalmente el equilibrio en su participación política. Lo mismo puede decirse de las personas discapacitadas y de las y los adultos mayores, sin embargo no se han emitido tantas normativas, o al menos no hay ninguna tan significativa como lo fue la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer en 1990, para este sector.

En el caso de los grupos indígenas, no existe ninguna normativa que de manera específica tutele sus derechos humanos, culturales y sociales y menos aún, sus derechos laborales. El Proyecto de Ley N°14352, que es la "Ley de Desarrollo Autónomo de los Pueblos Indígenas" busca apoyar procesos de desarrollo en estas comunidades que respeten y promuevan sus propias concepciones, y dentro de la parte laboral, que se ajusten sus relaciones a lo que establece al respecto el numeral 20 del Convenio 169 de la OIT.

Este proyecto está en la Asamblea Legislativa desde hace más de 10 años, sin que encuentre su aprobación.

Actualmente se encuentra en la corriente legislativa el proyecto de ley N° 15.160 que pretende modificar el Código de Trabajo de manera que las directivas de las asociaciones y sindicatos estén integradas por un 40 % de mujeres como mínimo.

Hasta la fecha, a pesar de que en las leyes se prohíben muchos tipos de discriminación, las sanciones para los infractores solamente se establecen en caso de que el trabajador o trabajadora discriminados sean despedidos. Es decir que se dan casos de discriminación durante el empleo, que no tienen sanciones estipuladas por la ley, por lo que queda como declaración de principios pero sin poderse aplicar en la vida real. Se puede sostener que el sistema normativo costarricense no ha encontrado mecanismos de equilibrio o ajuste para lograr el tratamiento igualitario (diferencialmente igualitario) a favor de estos sectores mencionados.



Flexibilidad de hecho

A pesar de la normativa que se ha enumerado, es posible sostener que en la realidad laboral costarricense aún se manifiesta la discriminación en el empleo. Los informes que la Defensoría de los Habitantes de Costa Rica entrega anualmente a la Asamblea Legislativa muestran las violaciones que diariamente sufren muchas personas en su derecho a la no-discriminación.

Entre las prácticas discriminatorias en el ámbito laboral que señala la Defensoría de los Habitantes se encuentran las siguientes:

- Despido de mujeres trabajadoras en estado de embarazo. La Dirección General de Trabajo en su informe del 2000 reportó que de las infracciones a las leyes laborales el 6.8 % de las denuncias correspondieron a denuncias de trabajadoras embarazadas.
- Despido de mujeres trabajadoras en período de lactancia.
- Hostigamiento sexual hacia las mujeres trabajadoras por parte de sus jefaturas y compañeros de trabajo. A las mujeres que denuncian estos casos los jueces o autoridades administrativas les exigen la presentación de pruebas directas, fehacientes y contundentes, a pesar de que la ley establece para estos casos la prueba indiciaria. Esta situación lleva a que los acusados en muchas ocasiones son absueltos.
- Salarios menores para las mujeres. Esto es más frecuente en la empresa privada.
- Dificultad de las mujeres a acceder a puestos de jerarquía.

- Dificultad para la realización de cierto tipo de tareas que tradicionalmente han sido asignadas a hombres como por ejemplo de policía y bombera.
- Diariamente se producen prácticas discriminatorias que son toleradas por la sociedad costarricense, en el caso de las ofertas de trabajo que se publican en los medios colectivos, especialmente relacionadas con la edad.
- Discriminación a los trabajadores y trabajadoras migrantes, en particular a los provenientes de Nicaragua, en cuanto a salarios mínimos, jornadas, vacaciones, aguinaldos, seguro social, seguro de riesgos entre otros.

En el sistema costarricense es factible encontrar ejemplos de discriminación en el ámbito laboral relacionadas con los siguientes temas: mujeres, indígenas, adultos mayores, personas con discapacidades físicas o mentales, personas que reivindican preferencias sexuales especiales, enfermos y otros casos.

Comparando la normativa con la realidad que se experimenta dentro del sistema costarricense, es factible sostener que la discriminación en materia laboral se manifiesta de las siguientes formas:

- a) No hay garantía de acceso al empleo, incluidos los empleos calificados y las medidas de promoción y de ascenso, para los sectores que se incluyen dentro de los discriminados;
- b) En el caso de las mujeres, se ha detectado que no se aplica en ciertos casos el principio de "remuneración igual por trabajo de igual valor";
- c) Los sectores discriminados, como muchos otros que no se encuentran en esta categoría, no se da la asistencia médica y social, seguridad e higiene en el trabajo, así como todas las prestaciones de

seguridad social y además prestaciones derivadas del empleo, incluida la vivienda;

- d) Estos sectores no tienen o ejercen restrictivamente el derecho de asociación, derecho a dedicarse libremente a todas las actividades sindicales para fines lícitos, y derecho a concluir convenios colectivos con empleadores o con organizaciones empleadores, pues además las agrupaciones de trabajadores no tienen programas específicos para implementar el principio anti-discriminatorio.

CASOS DE INCUMPLIMIENTO

- Un caso de mucha trascendencia, aunque no surge específicamente de reivindicaciones laborales aunque las incluye, es el de la lucha que los pueblos indígenas costarricenses llevan, desde hace casi diez años, para lograr la aprobación de un estatuto jurídico que les garantice su autonomía y de paso instrumentalizar el Convenio Internacional de la OIT N°169. Sectores políticos y económicos que mantienen intereses en tierras indígenas, han impedido a toda costa la emisión de tal normativa (que se encuentra en la corriente legislativa hace casi diez años y que en una ocasión ha sido inclusive archivada).
- Los indígenas Guaimíes procedentes de Panamá sufren los tratos mas degradantes de trabajo en el país caracterizados por largas jornadas de trabajo, salarios ínfimos que no llegan ni siquiera al mínimo legal, trato desconsiderado a su situación de trabajador y de indígena, graves atrasos en los simples pagos de sus salarios, aguinaldos y vacaciones. Esta situación inclusive los ha llevado a

presentar ante el Juzgado de Trabajo de Limón, un conflicto colectivo de carácter económico social. Como la totalidad de estas personas indígenas son extranjeros, cada vez que se intentan organizar para exigir condiciones dignas de trabajo, las empresas recurren al método de amenazarlos con denunciar su condición migratoria (ya que se trata de personas sin permiso para laborar en el país).

- En el plano sindical, los dirigentes de estas personas (que como indígenas mantienen una identidad cultural) no pueden encabezar la organización por ser extranjeros y contravenir esto el artículo 60 de la Constitución Política.
- Existen una serie de prácticas toleradas por el sistema que fomentan la discriminación, uno de los más evidentes y públicos es el caso de las ofertas de trabajo que todos los días se publican en los medios que se caracterizan por hacer una discriminación respecto de la edad al consignarse casi como una plana "cliché": "se requieren personas entre los 25 y 35 años o que no superen esa edad, y no existe ninguna forma de erradicar esta práctica a no ser que se planteen sanciones directas.



OBSTÁCULOS para el cumplimiento del derecho

Obstáculos Políticos y Prácticos:

- Inexistencia de políticas públicas contra la discriminación. El sistema normativo costarricense no ha encontrado mecanismos que sistematicen de manera equilibrada el tratamiento igualitario (diferencialmente igualitario) a favor de los sectores discriminados.
- Inexistencia de propuestas del sector laboral contra la discriminación. Tampoco existen evidencias concretas de que el sector laboral (sindicalismo) proponga o lleve a cabo campañas para la erradicación de las prácticas discriminatorias.
- Se dan prácticas discriminatorias que son toleradas por el sistema de manera pública. Una de las más evidentes es el caso de las ofertas de trabajo que todos los días se publican en los diarios, y que se caracterizan por hacer una discriminación respecto de la edad.
- Represión de los derechos laborales basados en prácticas discriminatorias. (especialmente en el caso de las trabajadoras embarazadas).
- El sistema no promueve de manera decidida la Operacionalización de los convenios internacionales referidos a la no-discriminación (especialmente en el caso de los pueblos indígenas y el Convenio 169 de la OIT).
- La insuficiencia del modo de establecer sanciones contra la discriminación. Sólo se penaliza el despido, dejando sin sanción las otras formas de incumplimiento que tienen que ver con la relación laboral.

Eliminación del trabajo infantil

Reconocimiento legal del derecho

Constitución Política:

- Artículo 78: Establece que la educación preescolar y la general básica son obligatorias. Estas y la educación diversificada en el sistema público son gratuitas y costeadas por la Nación.

Código de Trabajo:

- Regula el trabajo doméstico, salario mínimo y descansos semanales.

Decretos legislativos:

- Reglamento que prohíbe a niños cuidar niños, ancianos y enfermos.
- Reglamento para la contratación laboral y condiciones de salud ocupacional de las personas adolescentes. Decreto Ejecutivo No. 29220-MTSS de 30 de octubre de 2000 Publicado en La Gaceta No. 7 de 10 de enero del 2001
- Reglamento al seguro por riesgos del trabajo para trabajo independiente y por cuenta propia realizado por

personas adolescentes. Decreto No. 28192-MTSS de 4 de octubre de 1999 publicado en La Gaceta No. 212 de 2 de noviembre de 1999.

- Código de la Niñez y Adolescencia, que es Ley del año 1998.

Convenios Internacionales OIT:

Ratificados:

- Convenio 16, sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921. Ratificado el 23 de julio de 1991.
- Convenio 90, (revisado) sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1948. Ratificado el 2 de junio de 1960.
- Convenio 112, sobre la edad mínima (pescadores), 1959§ Convenio 138, sobre la edad mínima. Ratificado el 29 de diciembre de 1964.
- Convenio 182, sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y acción inmediata para su eliminación. Ratificado el 10 de setiembre del 2001.



¿Qué sucede en la práctica con el trabajo infantil?

La norma constitucional que se relaciona con el trabajo infantil es el Artículo 78, que establece la educación preescolar y la general básica como obligatorias, gratuitas y costeadas por el Estado. En relación a las normas internacionales, el país ha ratificado la mayoría de los convenios de la OIT que promulgan la eliminación del trabajo infantil, entre ellos el Convenio 138, sobre la edad mínima para el trabajo y el Convenio 182, sobre las peores formas de trabajo infantil.

En Costa Rica, a partir de 1989 se emiten una serie de disposiciones jurídicas del más variado contenido, que amparado a diversos Convenios Internacionales posibilitan un sistema normativo más ligado al sistema mundial de defensa de los derechos humanos. Es en ese contexto que se emiten las disposiciones que tutelan la erradicación del trabajo infantil y que se empieza a visualizar esta problemática.

El Código de la Niñez y Adolescencia aprobado en 1998 prohibió el trabajo de los menores de 15 años e introdujo una serie de normas para proteger el trabajo de los y las adolescentes mayores de 15 y menores de 18 años, en materia de límites a las horas laborales, vacaciones, seguro social, atención médica, seguro contra riesgos laborales, salario mínimo, descanso, feriados y aguinaldo. Estableció un fuero especial que impide su despido si no es con la autorización del Ministerio de Trabajo. Existen otras normas de menor rango que protegen al trabajador y trabajadora adolescente en el trabajo. A pesar que el país ha ratificado los convenios 138 y 182 de la OIT, no ha optado por la abolición del trabajo de los menores de 18 años, sino solamente para los menores de 15 años.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social pone en funcionamiento la "Oficina de Atención y Erradicación del Trabajo Infantil" (OAETI-MTSS) que se encarga de promover la eliminación de todas las formas de trabajo infantil. También recibe denuncias provenientes de ONG's, compañeros de trabajo de las personas menores, de los propios menores y de personas anónimas que denuncian irregularidades.

En el caso de los patronos se les previene, por medio de la Inspección de Trabajo, de las labores prohibidas que realizan los/as menores. También se les recomienda en el caso de trabajadores/as mayores de 15 años bajar las horas, cambiarlos a labores no peligrosas, etc. Muchas veces ante la visita de Inspección de Trabajo el patrono/a despidió al o la menor.

El último estudio de la UNICEF del 2004 denuncia que en Costa Rica trabajan 127.000 niños, niñas y adolescentes entre 5 y 17 años.



DATO INTERESANTE:

El trabajo infantil es, de acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo (OIT), "la fuente más importante de explotación y abuso infantil en el mundo hoy". Establece una definición de trabajo infantil, determinando que es la labor realizada por niños menores de 15 años, excepto el efectuado en casa de los padres (siempre que se trate de ayudar y que los niños puedan ir a la escuela).

Se indican una serie de criterios para juzgar si el trabajo infantil se vuelve una forma de explotación:

- Si es realizado por niños/as demasiado jóvenes: niños/as de menos de 6 años que trabajan en la fábrica;
- Si las jornadas son demasiado largas: niños/as que trabajan más de 8 horas diarias;
- Si es con dedicación exclusiva, sin posibilidad de asistir a la escuela y otras actividades propias de los niños y niñas.
- Si los ingresos son insuficientes: niños/as que trabajan toda la semana sin ganar nada o menos del salario mínimo.
- Si las condiciones son peligrosas: niños/as que trabajan en minas o canteras o con productos químicos peligrosos;
- Si son obligados: niños que trabajan forzosamente, obligados por padres o terceros;
- Si pelagra su integridad psíquica o moral: niños que trabajan en la prostitución, bares, cantinas o similares.
- Si el niño o niña tiene que asumir demasiada responsabilidad; niños/as cuidando otros niños/as o personas adultas mayores.

Flexibilidad legal

Actualmente se encuentra en la corriente legislativa el proyecto de ley N° 13.818, denominado "Proyecto de Ley de Promoción del Empleo juvenil", que promueve el empleo juvenil otorgando una serie de beneficios a las empresas que incorporen jóvenes en las modalidades contractuales que prevén. Dentro del contexto de apertura que se plantea en el sistema comercial y económico, este tipo de iniciativas podría ser contraproducente y propiciar la aceptación del trabajo infantil.

Flexibilidad de hecho

Si bien la legislación para la eliminación del trabajo infantil en Costa Rica es bastante protectora, no ocurre lo mismo en la práctica, razón por la cual podemos afirmar que en este país se da una flexibilidad de hecho que permite el trabajo infantil.

La población infantil y adolescente incluida como PEA asciende a 147.087 personas, de éstos 42.673 son mujeres. El total de trabajadores/as infantiles domésticos es de 12.498, de ellos 10.906 son mujeres. Las principales actividades que realizan niñas, niños y adolescentes son el servicio doméstico, la construcción, la explotación sexual comercial, el procesamiento de mariscos y el trabajo urbano.

Un estudio publicado en el 2003 por el Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil IPEC de la OIT sobre "El trabajo infantil y adolescente doméstico en Costa Rica", demostró que la normativa

que regula el trabajo infantil no se cumple en Costa Rica, sino que sistemáticamente se viola. Veamos:

Jornadas laborales: El estudio determinó que no se aplican las jornadas que estipula el Código de la Niñez y Adolescencia (6 horas diarias). En la práctica se encontraron jornadas diarias de hasta 12 horas, jornadas que están por encima de la prescrita por el Código de la Niñez y Adolescencia, e incluso, por encima de las jornadas estipuladas para personas adultas.

Salarios mínimos: A los trabajadores y trabajadoras adolescentes de la muestra utilizada, se les paga muy por debajo del salario mínimo estipulado por la ley costarricense. Los patronos argumentan que en realidad estos jóvenes no reciben un salario sino una "ayuda", además de que por no tener experiencia "no pueden optar por una mejor paga."

Vacaciones: El estudio determinó que únicamente un 31.2 % de la muestra de las personas adolescentes investigadas dijo tener vacaciones.

Aguinaldo: solamente a un 14 % de la muestra de las personas adolescentes investigadas se les pagaba aguinaldo.

Seguro social: el 70.3 % de los y las adolescentes entrevistadas tenían seguro social, sin embargo el 35 % estaba asegurada por sus padres, el 20 % por el Estado y solamente un 2 % estaban aseguradas por sus patronos.

DATO INTERESANTE:

El Ministerio de Trabajo cuenta con una oficina de atención y erradicación del trabajo infantil (OAETI-MTSS) que recibe denuncias que provienen de diversas fuentes respecto al trabajo de los y las menores. Se reciben no menos de 25 denuncias por mes, sin embargo hay meses en que se reciben entre 100 y 1000 denuncias. La mayoría de las denuncias están relacionadas con trabajos peligrosos, actividades prohibidas para menores de 15 años y las áreas laborales principalmente son ventas ambulantes y agricultura. Por otro lado las carencias económicas del Ministerio de Trabajo impide un efectivo seguimiento y control que evite el trabajo infantil en las empresas o en el sector informal.

La Dirección General de Trabajo también ha recibido denuncias sobre trabajo de menores de edad. Para el año 2000 reportaron que un 11.2% de las infracciones laborales eran por causa del trabajo de menores de edad.



CASOS DE INCUMPLIMIENTO

Presentamos algunos resúmenes de expedientes de niños/as costarricenses que trabajan, reportados a la Oficina de Atención y Erradicación del Trabajo Infantil (OAETI-MTSS)

Caso 1: Expediente No. 2516

Género: Masculino / Edad: 13 años / Domicilio: Pavas, San José.

Situación educativa: Tiene primaria completa, estudia, no desea continuar trabajando, desea retomar sus estudios y terminar la secundaria. Recibe apoyo de la madre, ella trabaja como empleada doméstica y su remuneración mensual es de 30.000 colones.

Situación laboral: El trabaja como recolector de café y lo hace desde los 5 años. Además trabaja los sábados en la Feria del Agricultor, como jardinero dos días a la semana y ayuda a una señora mayor. El trabaja por la situación económica difícil, para cubrir gastos personales y apoyar a su mamá en los gastos de la escuela. No aparece el nombre de la empresa, esta se ubica en Zetillal de Heredia. Tiene dos meses de trabajar ahí. No ha sufrido ningún accidente laboral. Trabaja de Lunes a Sábado, 8 horas diarias, no trabaja horas extras, no cuenta con seguro social y no tiene póliza de riesgos de trabajo. Su salario es de 358 colones la hora (menos de 1 Dólar) y el pago es semanal. Aporta económicamente al hogar, además de uno de sus hermanos de 15 años que trabaja también en recolección de café.

Caso 2: Expediente 2550

Género: Femenino / Edad: 14 años / Domicilio: Guanacaste

Situación educativa: Tiene primaria completa, llegó hasta 8vo año y ahora desertó del colegio.

Situación laboral: Anteriormente trabajó como trabajadora doméstica, ayudando a su madre en sus labores en casas de terceros. Trabajaba 6 horas diarias.

Caso 3: Expediente 2505

Género: Masculino / Edad: 16 años / Domicilio: San Ramón, Alajuela.

Situación educativa: Cursó hasta noveno año. Aunque se le había otorgado una beca, salió del colegio debido a las bajas calificaciones.

Situación laboral: Acudió al Ministerio de Trabajo por un permiso laboral. Trabajó por 22 días en la empresa Renic-Eléctricos como dependiente, su salario semanal era de 12.000 colones semanales, inferior a lo mínimo establecido. Su jornada era de 8 horas y media diarias, con un horario de lunes a sábado. No se le reconoció derecho a seguro social.



OBSTÁCULOS para el cumplimiento del derecho

Obstáculos Políticos y prácticos:

- La elevada cifra que se reporta en cuanto a trabajo infantil, podría traer como consecuencia la aceptación del mismo. El 15,4% del total de la población de entre 5 y 17 años realiza trabajo remunerado o no- remunerado. Frente a ello, se están promoviendo normas como el "Proyecto de Ley de Promoción del empleo juvenil". Se trata del expediente N°13.818, que promueve el empleo juvenil y la incorporación laboral de los jóvenes, mediante el otorgamiento de beneficios a empresas. Dentro del contexto de apertura que se plantea en el sistema comercial y económico, este tipo de iniciativas podría ser contraproducente y propiciar así una "aceptación" del trabajo infantil.
- No existe una base institucional que pueda hacer frente al problema del trabajo infantil ni que pueda coordinar la acción estatal en pro de la erradicación del mismo. Aunque el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social cuenta con la Oficina de Atención y Erradicación del Trabajo Infantil (OAETI-MTSS), se cree que las carencias económicas de este Ministerio y la falta de presencia política en el escenario público, podría traer como consecuencia una pérdida de atención en el tema.
- Otro asunto de importancia es el relativo a la dificultad que presenta la OAETI-MTSS para lograr coordinar esfuerzos con las diferentes entidades públicas a que se remiten los casos y denuncias. En muy pocos casos es efectiva la coordinación, excepto cuando existe un ente ajeno que se encarga de darle el seguimiento.



En el campo laboral, no han sido resueltas las afectaciones a los derechos de las personas trabajadoras, a su derecho de sindicalización en estructuras propias, a negociar las condiciones de empleo, a recibir remuneraciones justas y servicios sociales básicos oportunos y de calidad, y está lejos de lograrse si el país continúa en la misma línea de apertura comercial, atracción de inversión extranjera y firma de tratados de libre comercio en condiciones desventajosas. Además, la tendencia del libre comercio a la desregulación de ciertos temas como el laboral, hace más difícil la aprobación de cambios que favorezcan la promoción de estos derechos.

Tenemos una Costa Rica sumida en violaciones subliminales a los derechos laborales más esenciales; con poca presencia sindical; con un desprestigio artificial sobre los instrumentos de negociación colectiva promovida por las propias entidades gubernamentales (especialmente en el caso de las Convenciones Colectivas del Sector Público) y múltiples incumplimientos en otras esferas de la realidad laboral (como la pérdida del poder adquisitivo de los salarios, la falta de regulación de algunas actividades como los trabajos agrícolas, el doméstico, el de los adolescentes, entre otros) y se proyectan eventuales afectaciones más generalizadas.

Frente a esta realidad, se tiene un sistema político que no estimula la promoción de los derechos laborales pues mantiene desfinanciados a los entes del aparato administrativo encargado del control del cumplimiento de los derechos. Esa cadena de deficiencias se da en todo el sistema, extendiéndose al ámbito judicial, que no dan abasto con los casos que tramita y que no prepara a sus juzgadores de manera óptima). Y en el campo legislativo, promoviendo políticas públicas laborales basadas en la

flexibilización laboral y a corto plazo, en la desregulación.

Del mismo modo, el aparato político se queda en la dimensión de una democracia representativa que desarrolla mecanismos internos para desestimular la participación ciudadana en diferentes ámbitos como el sindical o el ámbito Municipal, o los consumidores en el ámbito comercial, o los vecinos de zonas de gran potencial natural en el ámbito ambiental. La participación activa de estos sectores no solo no es promocionada, sino que pareciera que existe algún interés en invisibilizarlos y desprestigiarlos.

Algunas sugerencias para superar obstáculos y propiciar el cumplimiento de los derechos laborales

- Con respecto al aparato judicial es necesario destinar recursos económicos y humanos para superar los problemas que causa la mora en materia laboral y abrir una discusión y un plan de formación de las y los juzgadores (jueces).
- El Ministerio de Trabajo necesita los recursos y el personal adecuados para cumplir con su misión de aplicar la legislación progresista en materia de trabajo. Desde el punto de vista ideológico, hay que promover un cambio de mentalidad en las y los funcionarios, por medio de la educación-formación, para que visualicen la importancia de los derechos de la población trabajadora, como resultado de conquistas sociales y como base importante de la paz social en Costa Rica.

- En lo que toca al Derecho a la Libertad Sindical, la defensa del mismo debe procurarse con el mismo énfasis que se promueve cualquier otro derecho constitucional, por lo que se requiere un cambio de actitud especialmente de las y los funcionarios administrativos (pero también los judiciales) para cambiar su actitud antisindical.
- Se debe permitir a los sindicatos, a partir de una representación más amplia dentro de la Asamblea Nacional del Banco Popular, tener injerencia en la definición de las políticas económicas del Estado.
- Se debe promover el respeto absoluto del derecho a constituir sindicatos y el deber del Estado en promocionar esta actividad y defenderla de los embates que otras estructuras como el solidarismo intentan.
- Extender el principio del fuero sindical a todo el sector trabajador instaurando así el principio de la estabilidad en el empleo.
- Respecto al Derecho a la Negociación Colectiva, se debe ampliar este derecho al sector público bajo el entendido de que todas las relaciones de trabajo se construyen por la vía de la negociación colectiva.
- Con respecto al tema de la Eliminación de Trabajo Forzado y Horas Extras Obligatorias, se plantean propuestas tendientes a eliminar el "Horario de disponibilidad" y propiciar el ambiente para aprobar medidas que favorezcan a los sectores más explotados laboralmente.
- Concerniente a la Eliminación de Trabajo Infantil, se deben desarrollar políticas públicas agresivas que alejen la posibilidad de que las tendencias flexibilizadoras propicien la aceptación del trabajo de ciertos menores. Se deben conseguir los recursos económicos para el desarrollo de esas políticas.
- En cuanto a la Eliminación de la Discriminación, se plantean los mismos elementos, es decir, el

desarrollo de políticas públicas que erradiquen en el corto plazo esa actitud y promover recursos para el desarrollo de programas de concientización acerca de estos temas.

Todas las situaciones irregulares que hemos mencionado en este documento, son parte de una tendencia general en Centroamérica y otras regiones del mundo, que apunta hacia la desregulación de los derechos laborales. Esto responde claramente a un nuevo modelo de estado y de sociedades que se quiere instaurar. Hablamos del modelo neo-liberal, el del "libre comercio" que promueve la libertad de las empresas por sobre todas las cosas y por sobre los derechos de las personas.

De esta forma, los derechos laborales son simplemente un estorbo para las empresas que quieren obtener más ganancias, al menor costo posible. En Costa Rica es visible esta situación y es previsible también que pudieran empezar a presentarse proyectos de ley con tendencias flexibilizadoras, para ir allanando el camino legal a los intereses de las grandes empresas transnacionales.

Las presiones de organismos internacionales como el Fondo Monetario Internacional y Banco Mundial han impulsado cambios marcados en el campo laboral y en los servicios que brinda el Estado.

La consecuencia visible de esas políticas ha sido la proliferación del empleo precario e inestable, la profundización de la desigualdad social y de la pobreza. Es previsible la tendencia a una mayor desregulación de los derechos laborales porque la concepción de que los derechos laborales y sociales son "barreras" u obstáculos para los negocios, se viene instaurando en las instituciones públicas, las que tradicionalmente tuvieron la función de velar por su cumplimiento.

Por ello, aunque en muchos casos la ley es protectora y garantiza ciertos derechos, en la práctica no se aplican,

porque las instituciones públicas son ineficientes y displicentes en su labor de vigilancia o control y las empresas tienen campo libre para no cumplir con sus obligaciones.

El panorama que se nos presenta es entonces el de la "flexibilidad laboral", término aparentemente bondadoso pero que en el fondo implica la pérdida de nuestros derechos. La flexibilidad en todas sus manifestaciones (de hecho, legal, jurisprudencial y desregulación) es la estrategia laboral utilizada por los impulsores del "libre comercio", es decir, por las empresas multinacionales y los grupos de poder mundiales.

Su estrategia va dirigida a lograr un objetivo final: eliminar todas aquellas leyes, normas y protecciones que impidan el "libre comercio entre las partes". Esto porque se considera que en un "libre mercado" las relaciones laborales son reguladas por el mercado, no por códigos de trabajo ni por el Estado. De ahí que poco a poco se vaya impulsando esa flexibilidad, no solo en la práctica, sino también en las leyes laborales y también en las leyes comerciales, ambientales y en todos los ámbitos de la vida social.

Este es el mayor peligro para Costa Rica y para el resto de países centroamericanos, pues si la flexibilidad de hecho ya ha deteriorado la calidad del empleo y de la vida en nuestros países, ¿qué podríamos esperar si ya no tuviéramos derechos establecidos en la ley?.

La fórmula de la flexibilidad impuesta a la población trabajadora es un hecho. Los proyectos de ley que buscan reformar el Código de Trabajo, también son un hecho. Debemos entonces decidirnos a defender los derechos que se contemplan en nuestras legislaciones, antes que sea demasiado tarde para recuperarlos. Es impostergable empezar la marcha para un cambio, una reacción contundente frente a los hechos que se observan y tomar posiciones firmes en contra de la institucionalización de la injusticia.

Bibliografía

Este documento es una adaptación de:

- Chacón Castro, Rubén. (2003) *"Obstáculos legales, políticos y prácticos al cumplimiento de las leyes laborales en Costa Rica."* ASEPROLA. Mimeografiado.
- Chacón Castro, Rubén; Fuster Barahona, Diana (2004) . *"Síntesis Regional: obstáculos para el cumplimiento de los derechos laborales en Centroamérica."* ASEPROLA. Mimeografiado.

Estos documentos y otros relacionados los puede encontrar en nuestra página web: www.aseprola.org

También se toman datos de los siguientes documentos:

- Rojas Rojas, Alberto.(2004) . *"Efectos y consecuencias en el mercado laboral femenino del cierre de empresas maquiladoras. Estudio de casos: Carter's de Puntarenas y Don Time de Guácimo de Limón, Costa Rica"*. ASEPROLA. Mimeografiado.
- Castillo Ortiz, Eduardo.(2004) *"Situación de los salarios reales de los trabajadores y trabajadoras de once fincas bananeras costarricenses en relación con el parámetro de "SALARIO DECENTE SUSTENTABLE"*". ASEPROLA. Mimeografiado.
- Programa Estado de la Nación. (2004). *"Resumen. Estado de la Nación en Desarrollo Humano Sostenible: décimo informe 2004"*. San José, Costa Rica.