

<style type="text/css"> .wpb_animate_when_almost_visible { opacity: 1; }</style><style id="rocket-lazyload-nojs-css">.rll-youtube-player, [data-lazy-src]{display:none !important;}</style>

SEMENARIO UNIVERSIDAD

PREMIO NACIONAL DE PERIODISMO PÍO VÍQUEZ

País

[Suscribirse](#) [Puntos de ve](#)

Pandemia abre las puertas para retroceso en derechos laborales

Decisiones en materia laboral van de la mano con exigencias de la cúpula empresarial, que han sido unilaterales y favorecen poco a los trabajadores.

by [Maria Nuñez Chacón](#) y [Daniela Muñoz Solano](#) || Jun 10, 2020 01:09am



ÚLTIMA HORA POPULA

LEA OTROS ARTÍCULO

▶ La flexibilización de la normativa laboral afectaría negativamente a las personas trabajadoras, especialmente a las mujeres. Foto: Katty Alvarado.

“Mariana” trabaja como docente en un colegio privado en San José y es madre. Desde principios de abril, cuando se suspendieron las clases presenciales; no solo tuvo que encargarse de las lecciones y periodos de atención a estudiantes que tiene a cargo, sino también de su casa y su propia familia. Adicionalmente, ha enfrentado la pandemia con solo la mitad de su salario.

“Doble jornada, medio salario”, dice la profesora, cuyo nombre hemos cambiado para proteger su identidad. Lo mismo se ha hecho con los demás testimonios que incluye este reportaje.

La docente explicó que tan pronto como la Asamblea Legislativa permitió la suspensión de contratos y disminución de jornadas, las autoridades de la institución en que trabaja aplicaron la medida, aunque al principio seguían cobrando mensualidades completas a las familias del alumnado y a pesar de que su jornada no se recortó.

https://semanariouniversidad.com/wp-content/uploads/2018/03/BANNER_I_520w" sizes="(max-width: 300px) 10 300px" />

```

```

“Nos dijeron que como era medio tiempo mejor hacer trabajo por objetivos, que nos fijáramos tareas y que así definiéramos las horas, pero eso no funciona, las horas no dan abasto. Los alumnos tienen menos horas de clase, pero las docentes requerimos el mismo o más tiempo para preparar clases, materiales, buscar formas de mantenerles la atención”, explicó.

“Mariana” asegura que sus compañeras de trabajo enfrentan situaciones semejantes, pues el trabajo a distancia con niños y adolescentes es sumamente complejo y tuvieron que adaptarse rápidamente, mientras tenían que atender tareas del hogar y a sus propios niños en casa.

La autorización legislativa, solicitada por el Poder Ejecutivo para que las empresas suspendieran contratos sin pagar prestaciones o redujeran jornadas, ha tenido impactos directos en la vida de más de 195.000 personas en el país, quienes han visto sus ingresos disminuidos o enteramente dejaron de recibir salario, sin previo aviso o indemnización.

De acuerdo con los datos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social al 5 de junio, las empresas solicitaron reducir la jornada a 137.122 personas y solo 389 solicitudes se han rechazado. Además, de los 59.835 trámites de suspensión de contratos, únicamente se han denegado 588.

Esta situación evidencia una toma de decisiones, de cara a la emergencia generada por el COVID-19, que ha sido nefasta para miles de costarricenses y que según personas expertas podría significar un verdadero retroceso en materia de derechos laborales.

Y es que, aunque muchas medidas fueron dictaminadas de forma temporal, desde los sectores empresariales hay una fuerte presión –que no es nueva– porque se implementen normativas que faciliten la flexibilización laboral; claro está, desde el espejismo de las afectaciones por la pandemia, pero que se extenderían, aunque las condiciones mejoren.

La primera iniciativa fue implementar el teletrabajo, algo que contaba con una legislación que no resultó lo suficientemente clara, y que puso en jaque a la fuerza laboral. Las personas tuvieron que improvisar espacios en sus hogares, incluso incurrir en gastos de mobiliario, equipo electrónico, computadoras o tabletas para cumplir con sus jornadas.

Asimismo, la mayoría de quienes han entrado en este proceso laboral debe asumir los gastos que implica el uso intensivo de electricidad e Internet y, evidentemente, muchos se vieron en la necesidad de incrementar las capacidades contratadas para tener la conexión idónea.

Todos estos gastos, más la implicación de tener infantes en casa recibiendo lecciones virtuales, ha dificultado para muchos la incorporación del teletrabajo, y la ley existente no prevé con claridad estos temas, mucho menos los límites y el derecho a desconexión de la persona trabajadora.

“No tranquilos con todas estas decisiones, las autoridades están impulsando el proyecto de flexibilización laboral, que implicaría no tener limitaciones de jornada laboral ordinaria de 8 horas diarias, como establece la Constitución Política, sino que se pueda extender hasta 12 horas por día, es decir uso intensivo de la mano de obra sin pagar horas extra”

Al respecto, consideró el abogado laboralista Manuel Hernández, la pandemia les ha quedado muy bien para profundizar y reforzar un Estado autoritario, que crea neumáticos salvavidas para los grandes capitales, mientras que reduce las condiciones de vida de los trabajadores.

Aunque, desde su perspectiva, el retroceso en materia laboral ya venía encaminado con la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas y la Ley para brindar seguridad jurídica sobre la huelga y sus procedimientos, que estableció una prohibición para las huelgas y a la negociación colectiva, una herramienta esencial para la lucha social.

Además, recientemente se aprobó la Ley de Reducción de la Jornada de Trabajo –en tiempos de COVID-19– y vienen otras en el hilo, las cuales profundizarían el regreso en el tiempo y serían el verdugo de las principales conquistas de los trabajadores.

“Están destruyendo a pasos agigantados el Estado Social y democrático, y no tienen ninguna resistencia social por la nueva normalidad que nos han venido imponiendo; cuando estemos en la pospandemia, nos daremos cuenta de todo el retroceso, pero ya será tarde para reaccionar”, argumentó Hernández.

Costo de pandemia recae en trabajadores

Claramente en una situación de crisis, como la que ha planteado el COVID-19, las medidas que se tomen pueden resultar impopulares; sin embargo, hay una dinámica de procedimientos expeditos para favorecer los costos de los empleadores, quienes han visto, en una gran proporción, afectados sus ingresos.

Esta es la visión del abogado laboral Mauricio Castro, quien recordó que las primeras acciones del Gobierno fueron establecer un mecanismo expedito para la suspensión de contratos laborales, en consecuencia, la relación laboral continúa, pero las partes quedaron exoneradas de sus obligaciones, sin que mediara el pago de prestaciones y mientras tanto, los trabajadores tenían que jugársela como pudieran. Esto es algo que no prevé la legislación nacional, pero que fue impulsado por la crisis.

Otra medida, recordó el especialista, fue autorizar la disminución de horas trabajadas con la correspondiente reducción del salario, nuevamente una opción rápida para generar las menores consecuencias posibles para las empresas.

“Esto fue inmediatamente cuando arrancó la pandemia en el país, pero pronto reflató una agenda que no tenía que ver con el COVID-19, sino que eran iniciativas del bloque de Gobierno (PAC, PUSC, PLN y las cámaras empresariales), alianzas que no eran precisamente coyunturales que buscan disminuir los costos de producción para los empleadores y darle mucha más fuerza a la unilateralidad al empleador para determinar las condiciones de trabajo”, señaló Castro.

Con la imposibilidad de negociar colectivamente, los trabajadores del sector público quedan sometidos a la definición de políticas por parte del Estado, el cual ya adelantó que suspenderá la aplicación del aumento salarial para este año, así como suspender el pago de anualidades durante dos años y, por último, no hacer negociaciones salariales en los próximos cuatro años.

“No tranquilos con todas estas decisiones, las autoridades están impulsando el proyecto de flexibilización laboral, que implicaría no tener limitaciones de jornada laboral ordinaria de 8 horas diarias, como establece la Constitución Política, sino que se pueda extender hasta 12 horas por día, es decir uso intensivo de la mano de obra sin pagar horas extra”, detalló.

No obstante, la suspensión del aumento salarial decretado para el sector público, se vino abajo, pues la Procuraduría General de la República emitió un pronunciamiento y el Ministerio de Planificación dirigió un oficio donde indican que el ajuste salarial “forma parte del patrimonio de cada funcionario público, por lo que su pago debe hacerse efectivo”.

Más flexibilización

Bajo ese mismo esquema, el Gobierno desea impulsar la jornada anualizada, que permite al empleador concentrar en algunas épocas del año jornadas diurnas de hasta 10 horas y en otras épocas reducirlas a 6 horas, con la disminución correspondiente del salario.

Este mecanismo le permite al empleador disminuir los costos de producción, en detrimento de los trabajadores, pues lo hace de manera unilateral, porque las personas no tienen las posibilidades de llegar a acuerdos. Esto limitaría a quienes tengan un segundo trabajo o se encuentren estudiando.

De hecho, producto de la pandemia, muchas personas han tenido que acatar las modificaciones laborales que les fueron impuestas, algunas reciben una parte del salario porque les redujeron la jornada, pero en no pocas ocasiones continúan trabajando con la misma intensidad de antes por menos dinero, como le sucedió a Mariana.

También están a quienes les suspendieron el contrato y se encuentran sin ingresos, en medio de una economía en recesión donde es casi imposible conseguir otro trabajo y sin claridad de cuándo comenzarían nuevamente.

Por ejemplo, “Arturo” trabajaba en una agencia de turismo, pero desde el 1 de abril quedó desempleado, aunque no formalmente, porque su contrato fue suspendido.

Con pocos ahorros, sin prestaciones y sin medidas que le permitieran sostener la vivienda que compartía con su pareja, le tocó separarse de ella, entregar las llaves y volver a la casa materna, donde no vivía hace más de doce años.

Ahora, comparte techo con su madre y hermanos, mientras trata de rendir el dinero de sus ahorros, pues el dinero del Bono Proteger lo aportó a la casa. También está en busca un nuevo trabajo, quizá de manera permanente.

“Mi contrato está suspendido hasta julio, pero yo no veo que la cosa vaya a arrancar y no puedo esperarme. Aunque siempre me gustó, ahora pienso que es mejor salirme de turismo y buscar algo más estable”, lamentó.

Para el abogado Mauricio Castro, este Gobierno asumió como propia la agenda neoliberal con una expresión muy clara en términos de derechos laborales: la imposición unilateral en las condiciones de trabajo y la disminución de los costos de producción a costas de los trabajadores; algo que internacionalmente ha demostrado que no genera más empleo ni competitividad, sino que impulsa empleos precarizados y un retroceso.

La agenda es la misma; la pandemia, la excusa

“La pandemia es una excusa, nada más; una excusa para aplicar las medidas que siempre han querido aplicar”, afirmó contundentemente la socióloga Arianne Grau, que ocupó el cargo de coordinadora regional para la Campaña Centroamericana contra la Flexibilización Laboral, que estuvo activa del 2005 al 2015.

Grau asegura que desde entonces sectores empresariales han presionado por la modificación de las jornadas laborales por acumulativas semanal o anualmente, lo que tiene efectos negativos en la vida de las personas trabajadoras.

Al aplicarse esas medidas, las empresas pueden distribuir, en semanas o a lo largo del año las horas de trabajo, de modo que los salarios fluctúan y la administración del tiempo personal queda “supeditado a la producción”. Adicionalmente, las personas dejan de percibir horas extra y se acaba la distinción entre el horario nocturno y diurno, lo que impacta también los salarios.

Tanto la crisis provocada por la pandemia como el desempleo estructural han permitido que se instale el discurso de que las medidas se toman para “proteger el empleo”, pero en realidad solo benefician a las empresas y permiten que las personas, desesperadas, acepten deplorables condiciones laborales con tal de tener un ingreso.

Grau explicó que las reducciones o suspensiones de jornadas que ya se han implementado de manera “temporal” por la pandemia y las propuestas con respecto a jornadas acumulativas afectan negativamente la vida de las personas trabajadoras, especialmente de las mujeres.

“Pensemos en una madre sola que trabaja doce horas cuatro veces a la semana, más el traslado y las horas de sueño. Ella no puede decirle a sus hijos que solo va a ayudarles con la tarea el fin de semana o que solo va a hacer comida en sus tres días libres, ¡la vida no funciona así! Las jornadas no deben ser flexibles porque el día no es flexible, el día tiene 24 horas: ocho para dormir, ocho para trabajar y ocho de tiempo personal”, concluyó.

“Todas las medidas tomadas han sido para proteger el empleo”

Ministra de Trabajo asegura que han tratado de hacer un balance entre la protección de los puestos de trabajo y el apoyo a quienes se han visto afectados

Hay una serie de decisiones que se han dado producto del COVID-19 que de repente no están establecidas en la legislación nacional y que se han venido aplicando, entre ellas la suspensión de contratos, la reducción de jornadas y, por ende, de los salarios.

► Geannina Dinarte, ministra de Trabajo, aseguró que las medidas implementadas buscan proteger a los trabajadores. (Foto: Archivo)

Todas han estado amparadas por el Gobierno, pero se han visto señales por parte de las gremiales empresariales para lograr que se apliquen mayores restricciones, asegurando que los sectores no pueden enfrentar la crisis.

Geannina Dinarte, ministra de Trabajo, concedió una entrevista a UNIVERSIDAD para conversar sobre estos temas.

¿Desde su perspectiva, cuáles han sido las decisiones más importantes que se han tomado en materia laboral durante estos meses?

—Con respecto a la emergencia de COVID-19, el país ha venido tomando decisiones importantes en términos laborales. Las primeras tenían que ver con la iniciativa del teletrabajo, para garantizar el mayor distanciamiento social y alivianar el impacto que tendría en muchas empresas las órdenes sanitarias.

Ya teníamos una ley y reglamento de teletrabajo, y emitimos una directriz que establecía la necesidad del teletrabajo en el sector público e instaba al sector privado. Vemos un incremento constante de las personas que teletrabajan y emitimos futuras directrices que tienen que ver con la cantidad de personas que tienen que estar en las instituciones.

También identificamos la necesidad de llevar a la Asamblea Legislativa un proyecto de ley que buscara la reducción de las jornadas, porque la gran apuesta país tenía que ir dirigida a atender lo sanitario, pero también proteger los puestos de trabajo y reducir al máximo la reducción de ese empleo.

La reducción de jornadas se volvió una opción necesaria, porque las medidas implicaban el cierre de negocios temporalmente, reducción significativa de los ingresos de las empresas y reducción del consumo.

Buscamos un mecanismo de ajuste de jornadas, reconociendo la posibilidad de que, en tiempos de emergencia, la empresa pueda solicitar al Ministerio de Trabajo aplicar la reducción de jornadas, que se traduce en menos salario.

Habilitamos la transferencia monetaria para las personas que se vieron afectadas, tanto porque perdieron el empleo o vieron reducidos sus ingresos.

También trabajamos en la reforma al manual de inspección, relativo a suspensión de contratos, algo que está previsto en el Código de Trabajo, en circunstancias extremas. Ahí se necesita fortalecer la inspección de trabajo. Buscamos que los trámites fueran menos engorrosos.

Unas 10.000 empresas han solicitado la reducción de jornadas, son personas que no se han quedado sin ingreso, aunque sea reducido. Las empresas han procurado sostener el trabajo.

¿Han recibido denuncias de patronos que han incumplido con lo establecido por el Ministerio de Trabajo?

—Sí, estamos recibiendo denuncias sobre patronos que han aplicado estas medidas de la forma incorrecta; por ejemplo, desde el hecho de no informarle al Departamento de Inspección sobre la aplicación de reducción de jornadas o suspensión de contratos sin hacer el trámite formal ante el Ministerio.

Recibimos denuncias de personas a quienes sus patronos les han aplicado reducción de salarios y no así de jornadas, nos hemos articulado con un gran equipo de trabajo, inclusive con apoyo de otras instituciones, para hacer las inspecciones, en jornadas extendidas para atender la gran demanda que hemos tenido.

Las personas pueden hacer las denuncias de forma anónima y es importante que sepan que publicamos la lista de las empresas solicitantes, con el detalle de las aprobadas y las rechazadas.

¿Qué pasa con esas empresas que dicen “le reduzco el salario, pero debe seguir trabajando igual”?

—Estamos frente a un incumplimiento de la ley, debemos identificar el caso, hacer la investigación y establecer las responsabilidades. Porque la reducción es de la jornada y, por ende, del salario, lo que significa que la empresa podría verse obligada a pagar retroactivamente los salarios que dejó de pagar.

¿Estas normativas establecidas se han tomado de cara a la emergencia, o se piensa extenderlas en el tiempo?

—Reducción de jornadas es estrictamente frente a una circunstancia de emergencia, la Ley quedó habilitada para futuras emergencias, lo que queda bien determinado es que se debe comprobar el suceso.

Está habilitado por COVID-19 y a futuro podría darse una situación de desastre natural y se requiera de nuevo la solicitud. Pero cuando lo presentamos fue para tres meses, con la posibilidad de extender hasta 9 meses; el primer periodo ya se cumplió y habilitamos para que las empresas que lo requieran soliciten una extensión de la medida y será conforme al nivel de afectación.

En el caso de suspensión de contratos, está previsto en el Código de Trabajo, en una situación muy puntual, que lo valide.

Expertos señalan que en materia de teletrabajo las empresas enviaron a los trabajadores, pero éstos han tenido que incurrir en gastos para cumplir con su jornada. ¿Qué debería garantizarle un patrono a su empleado?

—La aplicación del teletrabajo por parte de las empresas y el Gobierno tiene aspectos retadores, la Ley establece requerimientos mínimos, como habilitación de equipos que se requieren y cobertura de servicios como Internet, pero en esta ocasión nos enfrentamos de manera expedita a la necesidad de implementarlo.

Aunque sí es cierto que el teletrabajo ha significado para muchas personas ahorros importantes; por ejemplo, en horas de desplazamiento, costos de transporte y de repente, en gastos de alimentación fuera de la casa.

Se percibe en el ambiente una presión por parte del sector empresarial de seguir implementando cambios y medidas en el tema laboral que les reduzca los costos. ¿Lo sienten ustedes?

—Procuramos hacer balances, tenemos recomendaciones del sector privado y del sector laboral. En términos de los empleadores, tenemos que dar oxígeno para que las empresas no cierren y muchas veces se parte de que el alivio a las compañías es para favorecer a sectores para que se enriquezcan, pero nuestro país está basado en una economía de pymes y mipymes que generan empleo, y en muchos de los casos enfrentan un golpe en su flujo de caja y su capacidad para atender sus obligaciones es imposible.

Es una realidad que hay que atender, pero estamos claros que hay medidas del sector laboral y que toda la carga de las decisiones no se debe alojar en los trabajadores; por ejemplo, desde que vimos la reducción de contratos generamos las transferencias monetarias que acompañara a las personas, sabiendo que se iba a dar un deterioro de los ingresos. Nuestro foco de atención son las personas, hay que ver la fotografía completa.

Una de las decisiones que ha sido compleja fue la del aumento salarial de este año del sector público, fue tomado en acuerdo tripartito y, frente a las circunstancias como país, suspendimos este pago, entendiendo que la intención es pagarlo posteriormente. Desde Hacienda el planteamiento ha sido no realizar el ajuste salarial, pero desde el Ministerio de Trabajo está dirigido a hacerlo en el momento en que se tenga la disponibilidad de recursos.

La Procuraduría indicó que no se puede eliminar el aumento salarial y dice que hay que pagarlo. ¿Qué análisis han hecho?

—Lo que hicimos fue posponer el pago del aumento, sigue vigente ese acuerdo, pero se hará en un momento posterior. Pero si a razón del criterio de la Procuraduría se desistiera de ese aumento, habría que publicar un nuevo decreto.

¿Y sobre el planteamiento de hacer negociaciones salariales para los próximos cuatro años?

—Estamos en cero en términos de inflación, este año con las proyecciones para el próximo no podríamos habilitar una discusión para aumento salarial, pues no tendríamos liquidez por el COVID-19. La realidad en términos económicos es que estamos en una situación fiscal que se va a complejizar y eso nos llevará a condiciones que requieran pausas y tomar consideraciones según la realidad que vayamos enfrentando.

El sector laboral cuestiona que no se están llevando al diálogo estos temas, que se hacen de forma unilateral. ¿Esto podría cambiar o se va a mantener de esta manera?

—De parte nuestra procuramos motivar el diálogo; también es cierto que tomamos decisiones con márgenes de tiempo limitados, pensando en la paz social, en las consecuencias del futuro. Hay decisiones, como la suspensión del aumento salarial, que se debían tomar de inmediato, pues teníamos que presentar el presupuesto, valorando las medidas para atender la emergencia.

Si no tomamos decisiones, que no pretenden ser autoritarias, pero desde los márgenes que tenemos, estamos en riesgo de no atender a las personas que lo requieren y en la capacidad del Estado de poder atender sus obligaciones.

SUSCRÍBASE A LA EDICIÓN SEMANAL EN FORMATO DIGITAL.

Precio: ₡12.000 / año

PRECIO ESPECIAL

Tags EMPLEO / derechos laborales / Flexibilización laboral / covid-19

Categories País impreso primeranota impresogrande Destacadas

bloque1 Última Hora

Maria Nuñez Chacón

OTROS ARTÍCULOS

Busqueda
Suscribirse
Puntos de Venta
Contáctenos