

Escudo de medidas laborales

Entre las medidas que ha mencionado el Poder Ejecutivo, en el campo laboral propiamente, para hacer frente a la situación de debilidad económica y financiera que afronta nuestro país, se encuentra la posibilidad de un seguro de desocupación, lo mismo que la disminución de las jornadas laborales.

El constituyente de 1949 previó la implementación de un tipo de seguros como el citado, cuando en el artículo 63 de la Constitución Política dejó fijado el derecho de todo trabajador despedido sin justa causa de recibir una indemnización, "cuando no se encuentren cubiertos por un seguro de desocupación". La



Fernando Bolaños
Céspedes (*)

técnica de la Constitución no es la más apropiada, pues en realidad la naturaleza jurídica de un seguro de desocupación es muy distinta a la de una indemnización que nace de la responsabilidad de una de las partes por la terminación de la relación laboral. Dicho de otra manera, no debió la Constitución haber intercambiado una cosa por la otra, tal como si fueran especies fungibles.

Seguro de desocupación. Ahora bien, lo importante aquí es que el marco constitucional está dado para la creación de los seguros de desocupación, aunque ello deba hacerse, seguramente, sin demérito de lo que ya establece el Código de Trabajo en materia de cesantía, partiendo de que la Constitución Política contiene un mínimo de derechos que puede ser superado, según se desprende del

mismo artículo 74 constitucional y de la jurisprudencia de nuestra Sala Constitucional en este tema de garantías sociales.

En la mayoría de países donde existe el seguro de desocupación, éste se financia en forma bipartita, es decir, que se configura como un régimen contributivo con aportes de patronos y trabajadores. Una excepción, hasta donde conocemos, sería el régimen chileno, donde el seguro de desocupación lo pagan únicamente los trabajadores. Plantea pues la iniciativa del Poder Ejecutivo un problema ya no jurídico, sino social y económico, en el tanto la creación de un seguro de desocupación vendría a aumentar las cargas sociales que ya pesan en la planilla de los trabajadores y a las que contribuyen actualmente empleadores y sus trabajadores.

Modificación de la jornada laboral. En lo que se refiere a la disminución de las jornadas, con la consecuente disminución en los salarios, conocemos que ya en algunas empresas de Costa Rica se ha tomado esta medida, independientemente de que exista un marco legal para ello. Desde nuestro punto de vista, esta posibilidad de modificación de los contratos de trabajo debe ser consensuada, pues si nace únicamente de la voluntad de los empleados, los trabajadores podrán alegar que se trata de una modificación abusiva al contrato de trabajo el adeudo de la diferencia del salario pactado.

Ahora bien, aún en el caso de que estuviéramos ante una disminución pactada de jornadas y salarios, ello tendría que respetar un derecho fundamental de los trabajadores, y es

el de ganar los salarios mínimos para la ocupación respectiva. Así se desprende de los Convenios No. 26 y 131 de la Organización Internacional del Trabajo, que fijan un límite a la capacidad negocial de las partes para modificar salarios. Es interesante la posibilidad que crea el convenio No. 26, artículo 3.2.3 de modificar las tasas de salario mínimo, vía negociaciones colectivas, lo cual habría que estudiar con cuidado para determinar sus alcances. Se trata pues de temas que no pueden ser dejados a la libre voluntad de los empleadores, y donde el Ministerio de Trabajo debería de ofrecer soluciones jurídicas perentorias.

**Doctor en Derecho. Magistrado Suplente de la Sala 2ª de la Corte Suprema de Justicia, Presidente de la Asociación Costarricense de Derecho al Trabajo.*