

Proyecto de Ley 17.315

La crisis como excusa para impulsar la flexibilidad laboral

Actualmente en la Asamblea Legislativa de nuestro país se encuentra un proyecto de ley llamado “*Ley para la protección del empleo en momentos de crisis*”. Sin embargo, en la realidad, el nombre no podría estar más lejos de las verdaderas intenciones del proyecto.

El proyecto se encuentra en discusión en la Comisión Permanente de Asuntos Económicos, ahí debe ser discutido y votado. Si se aprueba por esta comisión pasaría al plenario de la Asamblea para ser discutido y votado por la totalidad de las y los diputados.

La justificación que se está usando para impulsarlo es que debido a la crisis, ha disminuido la producción en el país y por tanto ya no se necesita tanta fuerza de trabajo. Entonces, para poder mantener los empleos deben aumentarse las opciones de contratación para poder adaptarlas a las necesidades de las empresas. Es decir, se afirma que para tratar de evitar que los patronos hagan despidos masivos, debemos darles más libertad para que manejen a su antojo la fuerza de trabajo.

¿Cuáles son las principales propuestas del proyecto? Y ¿Cómo perjudican estas propuestas nuestros derechos laborales?

El proyecto propone 4 Medidas:

- **El disfrute de vacaciones acumuladas y adelanto de vacaciones anuales**
- **La sustitución del tipo de jornada ordinaria de trabajo.**
- **La disminución de la Jornada de Trabajo.**
- **La disminución de salarios y beneficios a trabajadores de altos ingresos.**

La principal de estas medidas es la “**Disminución de la Jornada de Trabajo**”.

En el proyecto, se autoriza a las empresas a disminuir la jornada hasta en una tercera parte del total de la jornada ordinaria. Es decir, una jornada de 8 horas diarias quedaría aproximadamente en 5 horas y media. Esta disminución en la jornada también se aplicaría proporcionalmente en el salario y las demás contribuciones sociales (CCSS, INS, INA).

Así mismo, todos los derechos cuyos pagos se calculen con base en el salario serán afectados, tales como el aguinaldo, las vacaciones, las incapacidades, etc.

Imaginemos una familia de cuatro personas donde el promedio de ingreso es cercano a los doscientos mil colones, ¿Cómo afrontaría esta familia todos los gastos para sus necesidades, si deja de percibir casi 70 mil colones, que es lo correspondiente a la tercera parte? Tendría que optar por dejar de hacer una de las comidas, o sacar uno de sus hijos o hijas de la escuela u otra medida similar.

Los defensores de la propuesta afirman que con las medidas del proyecto, se evitaría que la población caiga en la pobreza, ya que podría mantener sus trabajos. Pero esto es falso, con la disminución de sus ingresos, las familias igual vivirían en la pobreza, sin poder cubrir sus necesidades. Pero, sí garantizarían que sus patronos mantengan sus negocios sin sufrir pérdidas.

Otras medidas que se proponen en el Proyecto:

Disfrute de vacaciones acumuladas y adelanto de vacaciones anuales.

En el proyecto se establece que el patrono puede ordenar al trabajador o trabajadora el disfrute de vacaciones pendientes y futuras, que correspondan al período en el que se aplicarán las medidas.

Desde la postura de los defensores de esta propuesta, se desconoce que las vacaciones son un derecho de las y los trabajadores a descansar después de períodos de trabajo prolongados (exactamente después de 50 semanas consecutivas según el Artículo 153 del Código de Trabajo). Por el contrario y en violación a la ley, con este proyecto las vacaciones pasarían a ser días a disposición del patrón para que las use como quiera, y no como un derecho al descanso planificado de la persona trabajadora.

Con esta variación las personas trabajadoras perdemos el derecho a planificar las vacaciones y pactarlas con la patronal según nuestras necesidades. Pensemos, por ejemplo, en las personas que tomaron vacaciones hace 6 meses y le volverían a tocar dentro de 6 meses. Estas se verían obligadas a tomarlas ahora, independientemente de los planes que tengan con sus familias. Y lo peor es que luego de eso, tendrían que esperar entonces 1 año y medio más para volver a disfrutarlas. Es decir no tendrían vacaciones cuando verdaderamente necesiten un período de descanso para su salud física, emocional y mental.

Sustitución del tipo de jornada ordinaria de trabajo.

Con esta medida se le autoriza al patrono cambiar la jornada de trabajo ordinaria de las y los trabajadores. Únicamente se prohíbe el cambio de jornadas diurnas a nocturnas o de jornadas mixtas a nocturnas.

Lo que se busca con esta medida es facilitar el cambio de las jornadas nocturnas a las jornadas mixtas o diurnas, y con ello, garantizar que se trabaje más tiempo por el mismo salario.

Por ejemplo, si una trabajadora tiene una jornada nocturna y la obligan con estas medidas a cambiar a una jornada diurna, tendría que trabajar dos horas más por el mismo salario (en nuestra legislación, la jornada nocturna es de 6 horas y la diurna de 8).

Con esta medida perdemos la posibilidad de planificar las actividades de nuestra vida cotidiana porque los patronos tienen el poder de cambiar nuestras jornadas de trabajo según les convenga, sin consultarnos. Por esto, no podríamos planificar nuestros estudios, el cuidado de nuestros hijos e hijas o familiares, nuestras actividades de recreación, de trabajo doméstico, entre otras.

Disminución de salarios y beneficios a trabajadores de altos ingresos

Con esta medida las empresas podrían aplicar una reducción de salarios a las y los trabajadores cuyo salario supere la suma de dos veces el monto de salario exento del pago de impuesto sobre la renta. Esto se refiere, según los cálculos actuales a las personas trabajadoras con salarios mayores a 1,172,000.00 colones.

Sin embargo, en el proyecto no hay claridad de cómo se seleccionarán a las personas que se les reducirá el salario, ni tampoco el monto de la reducción.

Además de los aspectos específicos de las medidas, debemos tener en cuenta algunas cuestiones generales del proyecto:

¿Cómo y quiénes definen cuando estamos en crisis económica?

Se considerará como crisis económica cuando se de una reducción por tres meses consecutivos del índice mensual de actividad económica. Este índice lo define y calcula el Banco Central de Costa Rica. La crisis la decreta el Poder Ejecutivo y autoriza a los sectores afectados la aplicación de las medidas.

Llama la atención que al definir una crisis, en el proyecto no se toman en cuenta las ganancias de las empresas antes de estos tres meses de disminución de actividad económica. ¡Las empresas en Costa Rica llevan meses o años obteniendo ganancias enormes, muchas de éstas han acumulado un capital gigante con el cual podrían hacer frente a los periodos de disminución de ganancias!

Pero como las medidas se aprobarán para “sectores” determinados y no para empresas específicas, se tratará por igual a una pequeña empresa nacional que a una trasnacional con un capital enorme, cuando sean del mismo sector. Esto abre el portillo para que muchas empresas que ni siquiera estén afectadas por la crisis se aprovechen de estas medidas para aumentar su productividad y márgenes de ganancia a costa de las y los trabajadores.

Quienes promueven el proyecto defienden que las y los trabajadores compartan las pérdidas con las empresas en los periodos de crisis, pero no cuando se trata de jugosas ganancias *¿Por qué no se habló nunca de aumentar los salarios en periodos de crecimiento económico?*

¿Son temporales estas medidas del proyecto?

Se establece que el período decretado de crisis no puede ser mayor de 6 meses. Pero pueden emitirse varios decretos sucesivamente o cada vez que estén dadas las condiciones. Lo que significa que **podrían aplicarse estas medidas durante años consecutivos.**

¿Qué poder tienen los patronos desde las medidas que se proponen?

El proyecto dice claramente que el patrono tendrá la potestad de determinar a cuáles trabajadores y trabajadoras se les aplicarán las medidas, cuáles de éstas y por cuánto tiempo. Es decir, el proyecto fortalece el poder de los patronos.

¿Qué poder tienen las y los trabajadores desde las medidas que se proponen?

El proyecto solo dice que las medidas deben comunicarse por escrito a la persona trabajadora “previo” a su implementación, pero no establece el tiempo con que debe hacerse esta comunicación. Sin embargo, la persona trabajadora sí tiene establecido un Mes plazo para decir si acepta o no la medida.

Si la persona trabajadora no acepta las medidas que se le imponen debe acogerse al despido, y se le pagaría la cesantía, siempre que no haya transcurrido un mes, pero de cualquier forma quedaría sin empleo en época de crisis. *Esta propuesta violenta claramente el principio universal de Irrenunciabilidad de los derechos.* Pues pone a la persona

trabajadora que depende de su salario a escoger entre una disminución de sus derechos y condiciones de trabajo o el desempleo, lo cual no es opción, es imposición.

Todas estas medidas propuestas son unilaterales. No se pretende escuchar ni atender las necesidades de la población trabajadora, sino proteger y dar libertad a los patronos.

Además, debemos tener presente que este proyecto afectaría con mayor crudeza a sectores específicos de la población trabajadora, tales como las mujeres, la juventud y las y los migrantes, ya que estos tienen mayores desventajas en el mercado de trabajo debido a que sufren mayor discriminación con respecto a otros sectores..

Lo que no se dice en el proyecto

En la propuesta **no se prohíbe que se den despidos** en las empresas que están aplicando las medidas propuestas, ni para las y los trabajadores que se acojan a ellas. Solo se establece que se debe “tratar” de mantener los empleos. Es decir, una empresa puede despedir a la mitad de su planilla y a la otra mitad aplicarle estas medidas. También puede aplicar estas medidas durante 6 meses a todo el personal y al finalizar el período, o incluso mientras aplica las medidas, igualmente despedirles.

Por esto, la pregunta que aún esperamos que nos respondan quienes lo defienden es *¿Cómo protege los empleos esta propuesta de ley?*

¿Cómo podemos derrotar este proyecto que tanto nos perjudica como trabajadores y trabajadoras?

Para derrotar esta propuesta debemos:

- Informarnos sobre el proyecto de Ley, monitorear su trámite en la Asamblea Legislativa y multiplicar esta información con otras organizaciones y personas afines a nuestros intereses para concientizarlas sobre el peligro que representa el proyecto.
- Pronunciarnos oficialmente en contra del proyecto, ya que está en período de consulta en la Comisión de Asuntos Económicos, y hacer presión hacia diputadas/os de la Comisión para que lo rechacen (ir a las barras, a reuniones, enviando cartas, etc).
- Aliarnos con otras organizaciones y sectores que están en contra del proyecto, para que de manera conjunta, propongamos y tomemos medidas de presión para derrotar el proyecto.
 - En este sentido, iniciativas como la jornada nacional de lucha del próximo viernes 5 de junio son de suma importancia para informar a la ciudadanía y visibilizar las consecuencias negativas de la flexibilidad laboral.

**Unámonos a la jornada de lucha del 05 de junio
y digamos NO a la flexibilidad laboral**