

# Derechos Laborales y Flexibilidad Laboral

ASEPROLA

Capacitadora: Noilin Molina Rojas.

# ¿Por qué surgen los derechos laborales?

- Con el propósito de regular las relaciones entre las personas trabajadoras y los patronos (favorecer a la clase trabajadora).
- Para proteger la dignidad humana de los y las trabajadoras.
- Evitar la explotación.
- Y no tratando igual a los desiguales (intervención del Estado).

# Principios del Derecho Laboral

- Principio protector.
- Principio de irrenunciabilidad
- Principio continuidad
- Principio primacía de la realidad
- Principio de buena fe

# Principio protector

- Considera que toda relación laboral implica dos partes: la persona dueña del capital y los medios de producción y la persona trabajadora.
- La relación entre ambas partes es desigual y hay que proteger a la parte más débil que solo tiene su fuerza de trabajo

# Principio de irrenunciabilidad

- Establece que las y los trabajadores no pueden renunciar voluntariamente a sus derechos laborales fundamentales

# Principio continuidad

- Procura que la relación laboral sea de larga duración en el tiempo.
- Para que el trabajador y la trabajadora tengan estabilidad, tranquilidad y no vivan la zozobra de no saber si van a tener empleo o no.

# Principio primacía de la realidad

- Lo que importa en la relación laboral es lo que ocurre en la práctica, en la vida real, y no lo que se firmó en los papeles o lo que acordaron verbalmente los patronos con los y las trabajadoras

# Principio de buena fe

- Se trata del deber de lealtad y de cooperación que tanto las y los empleadores como las y los trabajadores deben tener en una relación laboral.

# ¿Qué es la flexibilidad laboral?

- Tendencia a eliminar todas las regulaciones del mercado laboral que son observadas por el sector empresarial como obstáculos para su competitividad y desarrollo.
- Busca mayor libertad para la contratación y disponibilidad de la fuerza de trabajo según las necesidades y requerimientos de la empresa.

***OJO: Peligros del término positivo***

# Los derechos como barreras...

- Lo que las empresas ven como obstáculos, son precisamente los derechos laborales adquiridos.
- Todas las regulaciones del mercado laboral que favorecen y protegen a los derechos son obstáculos para las ganancias de las empresas.
  - *Ojo: Relación política económica- comercial con la Flexibilidad laboral*

# Los derechos como barreras...

- Estrategia del modelo neoliberal.
- Este modelo prioriza las relaciones comerciales sobre cualquier otra y se opone a la regulación de las relaciones laborales
- Ve el trabajo como una mercancía y no como una tarea humana.

# Tipos de flexibilidad laboral

- Flexibilidad legal
- Flexibilidad jurisprudencial
- Flexibilidad de Hecho

# Flexibilidad Legal

- Flexibilidad legal: Aprobación de leyes que modifican las existentes, en deterioro de los derechos laborales. Tendencia a la desregulación laboral.
- Ejemplo:
- Modificación de reglamentos de pensiones o leyes de seguridad que acarrearán la pérdida de derechos.

# Flexibilidad jurisprudencial

- Flexibilidad jurisprudencial: Las autoridades administrativas y judiciales realizan interpretación restrictiva de las normas laborales.
- Ejemplos:
  - Fallos de los tribunales de justicia a favor de las empresas
  - Largos y engorrosos trámites para resolver conflictos laborales.

# Flexibilidad de Hecho

- Flexibilidad de Hecho: Se aplica en la práctica. Es la aplicación “flexible” de lo que está regulado en la ley. Es una violación permanente y sistemática de los derechos laborales reconocidos legalmente.
- Ejemplo:
- Utilización de períodos de prueba para no pagar salarios o pagar menos.

# Flexibilidad de Hecho

- Este tipo se practica en diversas áreas:
  - En el tipo de contratación.
  - En el salario.
  - En el tiempo y utilización de mano de obra.
  - En la adopción de nueva tecnología
  - En la negociación colectiva y el derecho de sindicalización.

# **Derechos que se ven afectados por la flexibilidad laboral**

■ Salario

■ Contrato

■ Jornada

■ Organización

■ Aguinaldo

■ Vacaciones

■ Licencia de maternidad

# Proyectos de ley flexibilizadores en Costa Rica

1. Expediente 16 030 Ley para Actualizar las Jornadas de Trabajo Excepcionales y Resguardar los Derechos de los Trabajadores (2º propuesta):

- Este proyecto pretende posibilitar la modalidad de la jornada acumulada que permite ampliarla hasta 12 horas de trabajo. Se establece así un modelo de jornada 4 x3.
- Hace desaparecer el concepto de horas extra que por legislación son mejor remuneradas

# Proyectos de ley flexibilizadores en Costa Rica

2. Expediente 14 677 Para dar interpretación auténtica al artículo 4 De la Ley No. 4946, de 3 de febrero de 1972:

- Las sumas percibidas por las y los profesionales de la hotelería en concepto de propinas, que en este momento representan un 10% de lo que consumen los y las clientes no se consideren parte de su salario.
- Pretende reducir los ingresos de las personas trabajadoras por aguinaldo y prestaciones. Además se reducirá su cotización a la Caja de Seguro Social para una futura pensión.

# Proyectos de ley flexibilizadores en Costa Rica

## 3. Expediente 16 778 Promoción del Salario Escolar en el Sector Privado:

- A simple vista parece una propuesta positiva.
- La ley especifica que el ahorro voluntario de la persona trabajadora será administrado por el Solidarismo y las Cooperativas, excluyendo de esa participación a las legítimas organizaciones de trabajadores “los

# Proyectos de ley flexibilizadores en Costa Rica

4. Expediente 16.733 y Expediente 16 754 para la modificación del artículo 95 del código laboral en lo referente a licencias por maternidad.
  - Plantea que la licencia sea cubierta únicamente por la Caja Costarricense del Seguro Social, es decir exonerar al patrono del 50% del pago que le corresponde según la ley. En proyecto del poder ejecutivo propone que la CCSS asuma este pago paulatinamente (3 meses).

**iMuchas gracias por su atención!**