CONFEDERACION DE TRABAJADORES RERUM NOVARUM
(CTRN)

XXVI CONGRESO ORDINARIO
"LA CTRN HACIA UN NUEVO CONTRATO SOCIAL"
San José, 25 y 26 de agosto 2023

DOCUMENTO DE TRABAJO

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN CONTEXTUAL 3

2. LA SITUACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS, LABORALES Y SINDICALES 6

3. LAS CARENCIAS EN MATERIA DE DEMOCRACIA Y DIÁLOGO SOCIAL 9

4. EL MERCADO LABORAL, EL EMPLEO Y LA FORMACIÓN PROFESIONAL 12

4.1 EMPLEO Y JUVENTUD 16

4.2 SALARIOS 17

5. TRABAJO PRECARIO E INFORMALIDAD 18

6. SITUACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL 19

6.1 SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL: GARANTIZAR EL TRABAJO SEGURO 20

7. GÉNERO Y LIDERAZGO FEMENINO 23

8. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN 26

9. MIGRACIÓN LABORAL Y DERECHOS DE LAS Y LOS MIGRANTES 27

10. CAMBIO CLIMÁTICO Y TRANSICIÓN JUSTA 28

11. ECONOMÍA DIGITAL Y TRANSFORMACIÓN TECNOLÓGICA 31

11.1 ECONOMÍA SOCIAL SOLIDARIA 33

12. ECONOMÍA CIRCULAR Y ECONOMÍA VERDE 35

13. ECONOMÍA DEL CUIDADO 36

14. DESARROLLO SOSTENIBLE Y AGENDA 2030 37

15. PROPUESTAS PARA LA ACCIÓN SINDICAL HACIA UN NUEVO CONTRATO SOCIAL 39

16. ANEXOS 46

1. INTRODUCCIÓN CONTEXTUAL

El XXVI Congreso Ordinario de la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum, CTRN; se da en un contexto nacional e internacional muy influenciado por la globalización neoliberal, que le da cierta uniformidad al modelo de desarrollo de la mayor parte de países de América Latina, lo que se refleja en la forma en que se desenvuelven la economía, la política, la producción, las instituciones, la cultura y las relaciones humanas, entre otros factores que son claves para la convivencia democrática.

Nuestro modelo de desarrollo nacional, si bien encuentra en la institucionalidad una mediación provechosa para generar equilibrios reconocibles, también tiene serias carencias y déficits de oportunidades que buena parte de la población sufre diariamente, y que se originan en las estructuras de poder, copadas por élites hegemónicas que someten el rumbo del país por el camino del estatus quo, y donde los cambios estructurales que se ponderan en los discursos de los sucesivos gobiernos, nunca son reales o profundos, y la multideuda social pendiente sigue creciendo generación tras generación, con pocas excepciones meritorias.

El modelo que tenemos se distancia cada vez más del enfoque de desarrollo humano sostenible, entrando en tensiones o contradicciones con su propio marco de derechos, y mostrando una incapacidad notoria para generar igualdad, equidad, justicia y protección económica y social, tanto para una mayoría ciudadana como es la clase trabajadora, como para muchos grupos humanos que de hecho están excluidos parcial o totalmente de los beneficios y las garantías sociales, tanto en las zonas urbanas como rurales.

A partir de los años ochenta, se generaliza una ofensiva neoliberal en favor de la individualización de las relaciones humanas, y en contra del sistema público de bienestar. Se defiende su desmantelamiento, acusándolo de ineficaz, desincentivador, caro e insostenible. Las crisis del sistema financiero internacional han servido de pretexto para imponer recortes crecientes a las políticas de bienestar social, con el consiguiente deterioro de las prestaciones.

La propaganda antiestatista y antisector público ha calado en la opinión pública y mucha gente acaba creyendo inevitable el asumir políticas de austeridad con pérdida de derechos. Se acepta la terapéutica neoliberal porque se asegura es la única forma de evitar la quiebra económica definitiva del país, especialmente de las pensiones, la educación o la sanidad, entidades que pueden sostenerse y mejorarse con la privatización (parcial o total) o con alianzas público-privadas. Se va imponiendo un relato de que el dilema sólo se puede resolver con esa lógica y que no hay más remedio que aceptarla, aún a costa de la devaluación de principios y valores que son determinantes para la cohesión social y para la democratización

permanente de la vida cotidiana en todos los planos, entre ellos el plano esencial de las relaciones de producción.

Fruto de esa ofensiva se impulsan ajustes estructurales, se estancan los ingresos reales, se reducen los derechos, se aumentan las brechas, y proliferan los empleos precarios, mal pagados e informales. El empleo deja entonces de ser condición suficiente para superar situaciones de pobreza y exclusión social. La desigualdad aumenta de forma amplia y extensiva.

La progresividad impositiva para los grupos más ricos se reduce a veces hasta casi desaparecer, y los capitales financieros pagan cada vez menos impuestos, o logran evadirlos, o tienden a bajar en proporción para las élites, las grandes fortunas y patrimonios que encuentran itinerarios oportunos para no ser afectados por el fisco.

Hay grandes empresas que han tomado medidas para deslocalizar beneficios e incluso habilitar cuentas en paraísos fiscales; hay nuevas empresas tecnológicas (plataformas digitales incluidas) que se camuflan en la nube para eludir el pago de tributos. La consecuencia es que la carga impositiva recae casi exhaustivamente sobre las personas trabajadoras por cuenta ajena y sobre las clases medias. Seguimos teniendo una tributación regresiva.

Para la CTRN está claro que se debe luchar por un sistema fiscal progresivo, donde aquellos que poseen mayores rentas y riquezas aporten en función de su situación. No existe argumento plausible que justifique que las rentas del capital tengan un tratamiento más favorable que las rentas del trabajo.

A pesar de que se reconoce que hay un alto nivel de evasión y elusión tributaria por parte de numerosas empresas bien posicionadas, los poderes ejecutivo y legislativo no han querido aprobar una legislación de refuerzo contra la evasión y la elusión fiscal, siendo el fraude fiscal el factor que más déficit genera en las finanzas públicas (aproximadamente 8% del PIB).

Según el informe del Estado de la Nación (2022), el contexto sociopolítico actual del país se caracteriza por la normalización de resultados contrarios al desarrollo humano como resultado del progresivo abandono del contrato social costarricense, con políticas públicas insuficientes y de difícil concreción para lograr objetivos estratégicos, y ante un debilitamiento de la inversión social en momentos difíciles para la población vulnerable.

Junto con la pobreza y la falta de oportunidades laborales, uno de los principales problemas del país es la creciente desigualdad social, un tema sobre el que no se han articulado respuestas efectivas de política para revertirla. Costa Rica pasó de ser, en el plazo de una generación, una de las sociedades más equitativas de América Latina a una de las más inequitativas. Esta situación es, a su vez, causa y efecto de otras inequidades que se afianzan en los ámbitos de la producción, el trabajo, la educación, la salud y la tecnología, entre otros. Si bien el último dato del

INEC muestra una baja del indicador, la leve disminución no alcanza para mover al país del escenario de alta desigualdad dentro del ámbito latinoamericano.

En el tema de la desigualdad es importante destacar los problemas que tienen las fuentes disponibles de medición de ingresos de los hogares, especialmente para captar las colas inferior y superior de la distribución. Por lo tanto, si a pesar de estos problemas de subestimación del ingreso y de la ausencia en las estadísticas para el 1% de la población con los ingresos más altos, los resultados en materia de desigualdad son negativos, esto implica que el desafío es aún mayor. Al país le urge elaborar mejores herramientas para trabajar y mejorar las fuentes de datos, complementando la información de las encuestas de hogares, de manera que se puedan formular políticas redistributivas más justas y focalizadas.

La sensación creciente en muchos sectores sociales es que ni los beneficios de las épocas de aparente bonanza se reparten equitativamente, ni la población que se va quedando atrás tiene el apoyo suficiente para proyectarse hacia la recuperación. Las relaciones de trabajo tienden a confinarse en el derecho individual del trabajo, obviando, invisibilizando o prescindiendo del derecho colectivo. No hay confianza en buena parte de la clase trabajadora de que exista capacidad y voluntad real de las autoridades del Estado para reequilibrar la situación en diversos planos de la convivencia.

El estatus quo prevaleciente se afianza con el papel (también normalizador) de la prensa dominante y de los medios de comunicación, que a través de la difusión selectiva de contenidos influyen en la opinión pública con sesgos frecuentes a favor de los poderes fácticos y de los intereses de sectores privilegiados. Costa Rica tiene una concentración de la propiedad de los medios de comunicación y un predominio de una visión de país coincidente con la de los principales grupos de poder económico. Los dueños de estos medios son funcionales o a veces parte de esos grupos de poder, cuyo interés estriba en la obtención de ventajas y ganancias, inhibiendo o desvirtuando cualquier forma de oposición a sus intereses o a sus alianzas de intereses. Las razones reales y las manifestaciones o protestas más radicales del descontento social son comúnmente invisibilizadas, menospreciadas o incluso elevadas a la categoría de acción delincuencial. La gestión de los sindicatos a veces puede ser presentada o etiqueta en esas categorías, con la terminología conveniente a varios de esos medios.

Estamos ahora en un momento histórico donde los movimientos políticos de ultraderecha y autoritarios están proliferando a nivel mundial, y paradójicamente se revitalizan a raíz de la desconfianza en la política tradicional y sus gestores, de la corrupción, y paradójicamente por el aumento de la desigualdad y la reducción de la clase media, propiciando la polarización social y los discursos de odio; todo ello pone en riesgo el Estado Social de Derecho y la democracia.

La amenaza de una guerra nuclear sigue siendo real, al igual que la amenaza de conflictos armados entre las naciones y/o en su interior. La carrera armamentista

sigue en auge, con todos los peligros que comporta para la paz mundial y la vida planetaria.

2. LA SITUACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS, LABORALES Y SINDICALES

En muchos sectores de la economía costarricense se pueden encontrar obstáculos e impedimentos para la organización sindical. Es especialmente notable en el sector privado y en la economía rural. Hay formas a veces institucionalizadas (solidaristas, CPT, arreglos directos), para desincentivar y disuadir el interés de los trabajadores por la organización sindical; desde preavisos y advertencias de pérdida del empleo a la hora de contratar mano de obra, hasta usando esquemas de contratación temporal precaria para prevenir cualquier intento de organización sindical. Muchas categorías de trabajadores vulnerables tienen dificultades para organizarse y defender sus derechos colectivos, y sufren condiciones penosas de trabajo, jornadas y salarios.

Esta situación se agrava en el caso de las personas trabajadoras migrantes e indígenas, que por miles trabajan en la agroindustria costarricense. En el sector rural (piña, banano y caña) las violaciones y atropellos a los derechos fundamentales son con frecuencia graves o muy graves, con la ausencia rígida del Estado para ejercer la justicia laboral.

El papel de salvaguarda del Estado, y en especial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS), ha sido muy limitado en el campo del aseguramiento de los derechos colectivos. Igualmente deficitario es el control y vigilancia de los derechos individuales del trabajo, y aún existen carencias importantes en el sistema de administración e inspección laboral. Esto ocurre a pesar de que el Código de Trabajo cuenta con normas expresas para garantizar los derechos sindicales, e incluso tiene un apartado para promoción del sindicalismo como un actor de interés social.

En muchas empresas privadas no se respeta el derecho a la libertad sindical. El intento por constituir un sindicato o afiliarse a uno existente expone a la persona trabajadora a sufrir diferentes formas de hostigamiento, represalia o persecución, incluyendo el despido (lo más común). Además, ante la falta de protección institucional, las violaciones de derechos acaban en la impunidad. Por ello el porcentaje de afiliación sindical en el sector privado es extremadamente bajo: 0.49% de la PEA y 0.54% con respecto a la Población Ocupada. Hay una clara primacía de los acuerdos directos frente a las escasas convenciones colectivas en el sector privado.

Por ese motivo la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT, ha expresado reiteradamente su preocupación ante la autoridades en diferentes años por el hecho de que "*mientras que el número de convenios colectivos en el sector privado era muy bajo, el número*

de arreglos directos con trabajadores no sindicalizados era muy elevado", y sigue pidiendo que tomen medidas para aplicar los criterios de la sentencia núm. 12457-2011 en la que la Corte Suprema de Justicia dio claramente prioridad a las convenciones colectivas, que tienen reconocimiento constitucional, respecto de los arreglos directos con trabajadores no sindicalizados.

El sistema de relaciones laborales en Costa Rica se ha venido deteriorando ante la inaplicación de normas nacionales e internacionales protectoras de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores. Esto ha sido resultado de la influencia política de ciertos grupos, entornos y organizaciones empresariales y sus lobbies en los poderes del Estado.

Un motivo de gran preocupación son las acciones tendientes a restringir e imposibilitar el ejercicio del derecho a huelga. La huelga es un derecho constitucional y como manifestación constituye un acto legítimo contra violaciones de los derechos humanos, sindicales y laborales, a causa de políticas gubernamentales o de actividades de terceros que impactan la calidad de vida y trabajo de la fuerza laboral. La Ley N° 9808 "Ley para brindar seguridad jurídica sobre la huelga y sus procedimientos", conocida como Ley antihuelgas del 2019 restringe ese derecho fundamental, violando el C.87 de la OIT.

En el caso del sector público se pretende desmantelar las convenciones colectivas, que es donde se concentra el 90% del sindicalismo nacional. Algunas autoridades divulgan que la negociación colectiva en el sector público es uno de los principales problemas presupuestarios y que contiene privilegios inaceptables que paga toda la ciudadanía.

Tres leyes han producido un impacto muy negativo tanto en las condiciones de trabajo y salarios de las trabajadoras y los trabajadores públicos, como en las propias instituciones del Estado y sus servicios. Estas son la Ley N° 9635 “Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas”, Ley N°9808 “Ley para brindar seguridad jurídica sobre la huelga y sus procedimientos”, Ley N.º 10159, “Ley Marco de Empleo Público”. Dicha legislación se convierte de hecho en una contra reforma tanto para las garantías sociales, como para la previa reforma procesal laboral que tanto costó convertir en ley. Todas ellas tienen un marcado carácter ideológico pese al intento de hacerlas aparecer como medidas indispensables de respuesta a la crisis económica, a pesar de que deterioran el sistema de relaciones laborales, reforzando el poder patronal gubernamental, en detrimento de la capacidad negociadora de los sindicatos.

La aplicación de la Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas ha restringido la negociación colectiva en el sector público, limitando el presupuesto de las instituciones estatales, obligando a rebajar y eliminar componentes salariales y pluses, eliminando cláusulas convencionales o dejándolas sin efecto. Además, la ley congeló los salarios del sector público por tiempo indefinido y ha puesto un techo de gasto o regla fiscal que incide negativamente en las instituciones estatales,

repercutiendo a la baja en el empleo, los salarios y las condiciones laborales, e impidiendo la inversión social que es la finalidad de aquellas para entregar servicios a la ciudadanía. Por ejemplo, los programas intensivos de empleo para la construcción de infraestructuras (que son imprescindibles para el desarrollo, el comercio y el bienestar de la población), están fuera del radar gubernamental.

La regla fiscal no permite a las instituciones del Estado hacer inversiones urgentes en capital físico, financiero, natural, humano y social, que no sólo son necesarias sino que pueden contribuir a desarrollar mecanismos de resiliencia frente al cambio climático, al estancamiento productivo y a la gestión de riesgos de desastre. Estos programas con alto coeficiente de empleo pueden restaurar y proteger la capacidad productiva del país y, al mismo tiempo, crear medios de vida y seguridad de ingresos para los más vulnerables. El desarrollo de una infraestructura adecuada puede también contribuir a la preservación del medio ambiente, la conservación de la tierra y la productividad.

La Ley Marco de Empleo Público, se imbrica con la anterior y pone en peligro el ejercicio de los derechos sindicales y la negociación colectiva, con restricciones contrarias al C.87 y al C.98 de la OIT, además de impedir el aumento de salarios de trabajadores públicos, consolidando el congelamiento salarial indefinido. Queda por ley expresamente prohibido negociar salarios, entre otros aspectos de la relación laboral, vaciando de contenido la negociación colectiva. Y la ley de regulación de la huelga pone limitaciones al derecho de huelga que violentan el Convenio 87 de la OIT.

Aunque existen instrumentos internacionales para promover el respeto a los derechos humanos, laborales y sindicales, muchos de ellos no tienen un carácter vinculante (salvo los convenios de OIT ratificados) y por tanto no son asumidos con rigor jurídico en nuestro país. Por eso es necesario promover para los derechos humanos un marco regulatorio internacional vinculante, como por ejemplo sobre la diligencia debida en las empresas y cadenas de suministro, con el fin de garantizar el pleno respeto de los derechos humanos, sociales y sindicales de trabajadores y trabajadoras.

Hay otros aspectos de derechos humanos y sociales cuyo cumplimiento en el país se ha descuidado. Es el caso del último informe del Relator Especial de las Naciones Unidas sobre formas contemporáneas de esclavitud (2022), indica que en Costa Rica se dan casos graves de esclavitud moderna. Tras verificaciones concretas, las califica como “la punta del iceberg” de la explotación laboral en suelo costarricense. Hay múltiples indicios no sólo en la producción bananera y piñera, sino también en la actividad del servicio público de choferes de autobús, en la seguridad privada y el servicio doméstico, en la actividad comercial de tiendas de ropa y de supermercados, en la construcción, e incluso en ciertas actividades del servicio público estatal; la esclavitud laboral se muestra con sobreexplotación de jornadas sin pago de horas extras, salarios congelados, sobrecargas laborales e irrespeto al salario mínimo, violencia laboral, abusos y castigos físicos, entre otros.

Precisamente una de las recomendaciones más importantes del Relator, con la que coincidimos plenamente, es la de mejorar la inspección del trabajo, asignando recursos humanos y financieros suficientes, y otorgando poderes adicionales, como la imposición de sanciones in situ, adoptando el Proyecto de Ley 21.706 para el fortalecimiento de la Dirección Nacional de Inspección Laboral, e involucrar a los sindicatos y empleadores en la inspección del trabajo para aumentar la transparencia y efectividad en aplicación de la ley.

Hay otras iniciativas de ley lesivas para la fuerza laboral, como es el de las jornadas 4x3, de 12 hrs diarias 4 días, y descansar 3 días. Todas las centrales sindicales se han opuesto a esta intensificación de la jornada diaria que tiene varias razones de peso para impedir su aprobación parlamentaria. La CTRN compareció ante la Comisión a cargo en la Asamblea y entregó un amplio argumentario para evidenciar la precarización laboral que va a producir, así como el impacto en la salud de la gente trabajadora y en especial para la mujeres. La CTRN no sólo está en contra de esta iniciativa legal explotadora, sino que además queremos reducir la jornada semanal de 48 hrs a 40 hrs.

Una de las actividades históricas que la CTRN seguirá desplegando e impulsando a nivel nacional es la ratificación de Convenios de la OIT que son muy importantes para fortalecer el marco de derechos, sus instituciones de salvaguarda y la legislación de protección sociolaboral. En el campo de los derechos fundamentales del trabajo, es necesario ratificar los convenios 155 y 187 de la OIT. En materia de derechos sindicales se necesita ratificar el C.151 y el C.154. Hay otros convenios de OIT cuya ratificación es también objeto del mayor interés de la clase trabajadora, e irán siendo referidos a lo largo de este documento.

3. LAS CARENCIAS EN MATERIA DE DEMOCRACIA Y DIÁLOGO SOCIAL

La CTRN mantiene con firmeza sus convicciones en la democracia, el diálogo social y la participación activa de los trabajadores y trabajadoras en el desarrollo nacional, teniendo muy claro que sin trabajo decente no puede haber desarrollo humano sostenible.

Dadas las crecientes preocupaciones del sindicalismo, no sólo por la pandemia y sus secuelas, sino por los rezagos y severos problemas estructurales que se arrastran desde hace años, no hay duda de que el país requiere transformaciones importantes, no de caracter cosmético, sino de amplio espectro, y para eso es imprescindible un nuevo contrato social que se proyecte más allá de pactos efímeros, es decir, de pactos parche o tratos inmediatistas. Para ello el diálogo y la negociación social auténtica son imprescindibles.

Pero precisamente uno de los mayores déficits en el mundo del trabajo en Costa Rica, es la ausencia de diálogo social y de tripartismo efectivo. Los espacios tripartitos existentes a nivel nacional, están casi estancados, sin efectividad ninguna en cuanto a resultados transformadores. El Programa Nacional de Trabajo Decente no ha sido renovado y asumido por el Gobierno. El Consejo Superior del Trabajo (CST) no ha sido considerado para hacer reformas a la legislación laboral, siendo esa una de sus principales funciones consultivas; el Parlamento ha emitido leyes que afectan al mundo del trabajo sin consulta con dicho Consejo, siendo ya una tendencia legislativa, lo que refleja el valor que las autoridades le otorgan al diálogo social. El Consejo Consultivo Económico y Social (CCES), reinstituido en 2021, ha sido aparcado por el gobierno indefinidamente y está al margen de ejercer su mandato constitutivo. En la Caja Costarricense de Seguro Social, el Gobierno destituyó ilegalmente a la Junta Directiva tripartita, y puso otra conforme a su criterio arbitrario; luego, por mandato de la Sala Constitucional, tuvo que reinstalar de nuevo a la junta legítima. La Mesa del sector público para salarios, fue cancelada unilateralmente por el Gobierno anterior y permanece cerrada: no hay diálogo salarial en el sector público. La Mesa Nacional de Formalización está inactiva. Otros diálogos sectoriales (salud, educación, agricultura, etc) están debilitados o mermados por desinterés gubernamental. Las Mesas tripartitas para erradicar el trabajo infantil dejaron de funcionar hace pocos años. La Mesa de formación dual, creada por decreto en 2017, llegó a cierto grado de consenso, pero el Gobierno anterior y el Parlamento emitieron la precarizadora ley dual existente, al margen de dicha mesa tripartita, y obviando todo el trabajo previo que con apoyo de la OIT se desarrolló en la misma. En síntesis, las políticas laborales, las de empleo y las de seguridad social, adolecen de auténtica consulta y participación tripartita.

Hay brechas ciudadanas que se siguen ensanchando por la ausencia del Estado o por la insuficiencia de políticas para atender sistémicamente las necesidades de las personas, y muchas quedan excluidas sin remedio de las oportunidades de un dignificador desarrollo personal y social. La distancia entre gobernantes y gobernados se puede agrandar inexorablemente. El informe del Estado de la Nación (2022) alerta sobre **"***La desconexión entre ciudadanía, partidos políticos y gobiernos, lo cual no es solo el punto de partida del riesgo sistémico que hoy enfrenta la sociedad costarricense sino, al mismo tiempo, el de la posibilidad de cambiar esa historia."*

El equilibrio de poderes es el fundamento de la democracia, y la participación y relaciones con los actores sociales tiende a fortalecerlo. En los tres poderes autónomos del Estado siempre es posible encontrar formas de retroalimentación social para mejorar la coherencia de políticas del ejecutivo, la efectividad de los sistemas de justicia y la procuración de la misma, y mejorar también la elaboración de leyes para el mejor desarrollo del Estado de derecho y de la sana convivencia. Ese acompañamiento social resulta imprescindible para profundizar la democracia y para garantizar un nivel óptimo de gobernanza. El sindicalismo es uno de esos actores claves para interactuar con dichos poderes públicos, pero hay poca receptividad del poder político para la retroalimentación con el movimiento sindical.

La CTRN seguirá apostando por el diálogo social efectivo y con resultados, es decir, no prestándose para convalidar simulacros de diálogo, manipulaciones políticas o iniciativas que no estén perfectamente alineadas con la justicia social y la causa de los trabajadores y trabajadoras del país. La CTRN seguirá muy firme en no dejarse utilizar para fines ajenos a la autonomía e independencia sindical o a los intereses de clase que deben prevalecer colectivamente, para actuar de modo consciente, responsable y comprometido. Tampoco se va a permitir etiquetar a los trabajadores y las trabajadoras como “colaboradores”, para desvirtuar su verdadera naturaleza (y la de su relación laboral) tal y como está inscrita tanto en el propio Código del Trabajo como en las normas internacionales de la OIT.

La negociación colectiva es un instrumento de diálogo social muy adecuado para la distribución sostenible de la riqueza, que debe poder ejercerse sin obstáculos o injerencias externas. Su fundamento primordial es la protección del empleo, los salarios y las condiciones de trabajo. Siendo un instrumento trascendente para el trabajo decente a nivel de empresas y sectores, hay todavía una fuerte resistencia en el sector privado a su utilización, la cual se traduce en el auspicio legal y social del solidarismo y de los comités permanentes de trabajadores, así como de los arreglos directos, los que son una falacia legal para promover y justificar la no necesidad de sindicatos y de contratos colectivos.

Las empresas transnacionales, convertidas en el principal actor económico global, han fragmentado, descentralizado y deslocalizado su producción fuera de las fronteras estatales, creando estructuras que permiten con frecuencia eludir y evadir los controles sindicales, normativos y administrativos. Los sindicatos llevan décadas explorando la negociación colectiva transnacional, que ha producido en varios sectores a nivel mundial los importantes “acuerdos marco internacionales”. Pero estos valiosos acuerdos tienen sus límites a nivel nacional y local, por el contexto antisindical predominante. Para mantener las garantías sociales y reforzar los marcos regulatorios es imprescindible que los poderes públicos asuman la necesidad de recuperar una actuación equilibradora de la relación capital-trabajo.

Los servicios públicos son un elemento esencial para garantizar el acceso en términos de equidad e igualdad a derechos básicos, servicios de interés general y redes de protección, como instrumentos de desarrollo económico y cohesión social. La calidad, accesibilidad, eficacia, eficiencia y orientación de servicio a la ciudadanía, es y debe ser un rasgo esencial de definición y gestión de los servicios públicos que debe diferenciar esta aproximación objetiva frente a opciones puramente corporativas.

Continuar con la práctica gubernamental de restricción neoliberal y antisocial del gasto y el empleo público, agravada en la actualidad por las debilidades fiscales y tributarias persistentes, equivale a apostar por el deterioro de servicios esenciales del Estado Social de Derecho y Bienestar. Los problemas de atención a la ciudadanía fueron puestos de manifiesto durante la pandemia, la cual demostró la importancia y trascendencia a todo nivel de los servicios públicos. El trabajo decente en el sector público es un requisito ineludible para asegurar servicios de calidad. La

Ley Marco de Empleo Público dista mucho de esta visión. Es inaceptable que el gobierno anterior cerrara unilateralmente la mesa de diálogo para los salarios del empleo público, y que el actual Ejecutivo tampoco se abra el diálogo sectorial como empleador, lo que seguiremos exigiendo democráticamente.

4. EL MERCADO LABORAL, EL EMPLEO Y LA FORMACIÓN PROFESIONAL

El informe del Estado de la Nación (2022), indica además que "*el país tiene muchos años sin tener una política nacional de empleo, con enfoque de género, jóvenes y personas no calificadas. Sin este insumo, difícilmente se logren mejoras sostenidas en la generación de oportunidades para toda la población*."

El problema del desempleo, el subempleo y el trabajo informal es un problema grave que no ha sido tratado como es necesario por la autoridad gubernamental. La falta de capacidad para generar empleo decente en el aparato productivo es evidente, en una economía que se encuentra saturada por las características del modelo de producción cada vez más carente de oportunidades. Se ha consolidado una tendencia preocupante en materia de calidad del trabajo: la ampliación del empleo independiente como "válvula de escape" y estrategia de sobrevivencia. Este tipo de actividad genera ingresos a los hogares, pero en condiciones muy precarias, ganando menos del salario mínimo, sin seguridad social, sin aportes a la pensión y sin otras garantías claves para la calidad de vida de la población. Tampoco las dinámicas oficiales de promoción del emprendedurismo, o las socorridas ferias de empleo, han tenido un impacto real en la reducción del desempleo.

Si bien los últimos datos del INEC denotan algún avance relativo en indicadores de desempleo y de informalidad, es un avance muy insuficiente. Precisamente, académicos de la UCR y la UNA, así como expertos del IICE y el INEC, coinciden en que la reducción del desempleo en buena parte se da porque muchas personas simplemente dejan de buscar trabajo, debido a la situación "desalentadora" en que se encuentran, de acuerdo con la Encuesta Continua de Empleo (ECE) del INEC. Hay evidencia de que no hay empleos suficientes para todas las personas trabajadoras activas que buscan empleo. Hay persistencia del trabajo informal y en especial del empleo precario.

Los últimos datos del INEC, la tasa neta de participación laboral para los hombres entre junio y agosto de 2023 fue de 69,1% y para las mujeres del 42,4%, siendo éstas las más afectadas, con una reducción del 6%, mientras que la participación masculina bajó un 2,9%. Los indicadores de empleo a nivel nacional muestran tendencias negativas, pese a las proyecciones de una mejora de la economía que se han dado a conocer recientemente. Así las cosas, un total de 154.000 personas se salieron de la fuerza de trabajo entre junio y agosto del 2023, de las cuales 112.000 fueron mujeres, con respecto al mismo período del año 2022, según reveló

la Encuesta Continua de Empleo del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC).

Actualmente, el país cuenta con una fuerza de trabajo de 2,32 millones de personas, de las cuales 1,44 millones son hombres y 879.000 mujeres, para una tasa de participación en el mercado de trabajo del 55,8%, un indicador que también experimentó una baja de 4,5% a nivel nacional con respecto al año pasado.

La tasa de desempleo se ubicó en 8,8%, un 3% menos que el mismo período del año pasado, sin embargo, hay que recordar que, al reducirse la fuerza de trabajo, es decir la gente que trabaja y la que está desempleada, pero buscando empleo, se da un efecto directo en la tasa de desempleo.

Para la CTRN es una prioridad impostergable, desde hace años, que exista una política integral de empleo, con expresiones concretas como es un plan nacional de empleo implementándose a corto plazo, y dentro del cual haya una serie de componentes claves en materia de estímulos a la producción, a la creación de puestos de trabajo, a la apertura de nuevas fuentes de empleo, al logro de inversiones favorables al empleo y a la expansión de oportunidades del mercado laboral, reforzando los aspectos que dinamizan positivamente la curva de transformación de la oferta y la demanda de trabajo, los servicios estatales del empleo y formación profesional, de intermediación, de regionalización, y de la sectorialidad, etc. Porque más allá de lemas discursivos reiterados y de planteamientos teóricos burocratizados, es urgente adoptar, instrumentalizar, poner en marcha y reforzar políticas activas y pasivas de empleo, en una combinación virtuosa de hecho. Además las políticas de empleo deben ser a su vez políticas de formalizacion laboral. Todo ello en sintonía con el enfoque de trabajo decente de la OIT.

La empleabilidad para el trabajo decente es sin duda un tópico a desarrollar a través de la formación técnica y profesional. Es importante tener claro que la formación para la empleabilidad puede mejorar el perfil profesional y propiciar más oportunidades de encontrar trabajo; pero la formación por sí sola no crea empleo. Es imprescindible que existan realmente oportunidades y fuentes de empleo para la fuerza laboral creciente.

Los cambios tecnológicos, la globalización, las tendencias demográficas y el cambio climático determinarán en gran medida las necesidades de competencias tanto para los empleos nuevos como para los actuales. La creciente importancia del desarrollo sostenible y el giro hacia economías con bajas emisiones de carbono, centradas cada vez más en energías renovables y resilientes al cambio climático requerirán nuevas competencias y cualificaciones, y ofrecerán un gran potencial para la creación de empleos verdes. Ello conllevará cambios estructurales en la estructura productiva, en la transformación de los empleos existentes, así como en el currículo y la gestión consecuente de las instituciones de la formación técnica y profesional, porque será indispensable vincular el desarrollo de competencias a los tres pilares del desarrollo sostenible (social, ambiental y económico).

La nueva realidad digital supone un desafío tanto para jóvenes, como para adultos, y para personas de baja, mediana y alta calificación. Esto significa que la formación básica en competencias digitales debe llegar a toda la población. El acceso a una cualificación completa digital y ecológica debería constituir un derecho para todas las personas adultas y trabajadoras, con base en una formación validada y certificada en habilidades ecológicas y conciencia ambiental. Por lo tanto se tienen que aumentar las obligaciones de los gobiernos y las empresas de garantizar una formación integral, eficaz e inclusiva para empleos de calidad en un marco de transición justa. Se trata de consolidar una formación técnica y profesional permanente y continua, con capacidad prospectiva e innovadora. Aquí es preciso considerar la nueva Recomendación de la OIT sobre el aprendizaje de calidad para su utilización en la planificación educativa.

El aprendizaje de nuevas capacidades y la adaptación de las mismas a los nuevos retos digitales y ecológicos, no pueden ser responsabilidad exclusiva de las personas, sino que es responsabilidad de la sociedad en su conjunto, por ende del Estado. Para garantizar una transición justa, la formación profesional debe institucionalizar los permisos remunerados para que las personas trabajadoras puedan participar en programas y cursos de desarrollo profesional, ligados a nuevos empleos verdes y digitales, con perspectiva de equilibrio entre la vida laboral y personal. El Convenio 140 y la Recomendación 148 de la OIT consideran que se debe acceder a la formación mediante la dotación de permisos y licencias de estudio en horas de trabajo, y establece la obligación para los Estados de elaborar políticas para la utilización de esa clase de mecanismos de financiamiento e incentivos para el desarrollo de habilidades y aprendizaje a lo largo de la vida.

Se debe garantizar un acceso equitativo al desarrollo de competencias, la formación y el aprendizaje permanente para todas las personas, independientemente del género, la raza, la etnia, la migración, la discapacidad o la condición de LGBTI+. Incluso debe dotarse al INA de programas para trabajadores y trabajadoras de la economía informal que permitan ser un medio para contribuir a la transición a la formalidad.

Los sindicatos son uno de los actores clave para contribuir al seguimiento estratégico de las necesidades de competencias con el fin de anticipar las necesidades de formación demandadas por el mercado laboral. Los actores del tripartismo tienen un papel destacado en la concepción de un mercado laboral futuro sin desequilibrios o desigualdades, adaptado a las necesidades de las personas trabajadoras y de las empresas. Por eso, la formación profesional, en tanto derecho del trabajador, es susceptible de inclusión en las convenciones colectivas, como todo derecho laboral; se trata de una valiosa herramienta promocional de acciones formativas a nivel de empresa y sector para la adquisición de competencias laborales.

La orientación vocacional, como servicio social, es imprescindible tanto para la prospección personal de empleo juvenil como para mejorar la transición de la escuela al mercado laboral; ante las limitadas o segmentadas oportunidades de

empleo y desarrollo profesional, la orientación vocacional puede perder peso y proyección integradora. En este punto es muy importante "*asegurar la provisión de información y orientación profesional, información sobre mercados de trabajo, trayectorias profesionales, y asesoramiento sobre el empleo, complementada con información relativa a los derechos y obligaciones de todas las partes, en virtud de la legislación del trabajo y otras formas de reglamentación laboral*" (Recomendación 195 de la OIT)

La CTRN apuesta por la innovación en la educación técnica y profesional para coadyuvar al desarrollo sostenible. Es necesario incorporar en el sistema educativo temas fundamentales como el cambio climático, la biodiversidad, el consumo sostenible, etc, con el fin de desarrollar las capacidades, las competencias, los valores y las actitudes para aprender a convivir de manera solvente con la salud del planeta. El presente y el futuro de nuestra sociedad requieren un equilibrio de actuaciones ambientales, sociales, productivas y económicas para conseguir calidad de vida en un mundo habitable.

Respecto al sistema actual de formación dual costarricense, la CTRN considera que la ley de aprendizaje de 1971 fue sustituida en 2019 por una legislación dual precarizadora de las personas aprendices, pues no provee seguridad social, ni salario, ni derechos. Se concibe por parte de gobierno y empresas que ofrecer un espacio para prácticas en centros laborales es suficiente retribución para las y los aprendices. La referida nueva ley de formación dual, que no fue fruto del diálogo tripartito (incluso se aprobó al margen y a espaldas de la ya extinta mesa tripartita de formación dual), establece en su estructura de gobernanza una Comisión Asesora, de carácter consultivo, conformada por 11 representaciones institucionales; sólo una de ellas procede del sindicalismo. Se trata de un tripartismo completamente diluido, o seudotripartismo. Nada comparable a la democrática formación dual de los países europeos y de varios de América Latina, donde las personas aprendices tienen un contrato de formación, con seguridad social, salud laboral, salario mínimo proporcional, y la posibilidad real de inserción a corto plazo en la empresa o el sector de aplicación formativa.

La promesa de inserción laboral que justificó esta ley, es completamente falsa, entre otras cosas porque en general los programas, más que realmente duales, son pasantías extendidas, y la mayoría de las empresas que pueden de algún modo tener pasantes o aprendices (que trabajan gratis para la empresa, mientras aprenden), no tienen capacidad real de integrarlos luego en su planilla laboral y menos aún en otras empresas del sector. Para corroborar esta situación basta con revisar el último informe del Estado de la Educación Dual (2022), que indica que en 2022 se matricularon 90 estudiantes en todo el país, pero no puede aludir la tasa de inserción laboral de las y los graduados desde que entró en vigencia la ley, porque no hay datos ni pruebas al respecto. Por tanto, la modalidad dual, según el marco actual de la ley, no es una vía significativa de inserción laboral. Por cierto que sólo el MEP-DETCE y el INA están implementando la modalidad. El CONARE, el CONESUP y el CSE no han aprobado programas educativos duales de acuerdo con dicho marco normativo**.** Por ahora son relativamente pocas empresas (17 convenios

con INA y MEP) las que han aceptado formar aprendices en esa modalidad, sin compromiso o intencionalidad expresa de que luego serán contratados/as por ellas.

La CTRN seguirá luchando por tener una formación dual acorde con los principios del trabajo decente de la OIT, en especial con su Convenio 142 y la Recomendación 195), y acorde con los principios democráticos de los sistemas duales tripartitos de Europa y Latinoamérica, obviamente sin extrapolaciones erróneas de esos modelos, sino conforme a nuestro contexto socioproductivo y a las propias necesidades nacionales.

La problemática del desempleo y el subempleo es muy seria en el país. Es urgente negociar en el ámbito del diálogo social un sistema o seguro de protección por desempleo, tanto de prestaciones asistenciales como contributivas. No puede confundirse ni asimilarse la cesantía o la indemnización por despido con un seguro de desempleo. Todas las medidas de protección económica por desempleo deben ir acompañadas de itinerarios individualizados para la inserción laboral, en el marco de políticas activas de empleo eficaces y coordinadas entre las distintas instituciones implicadas. Una fuente de inspiración con ese propósito es la Recomendación 176 de la OIT, sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo.

4.1 EMPLEO Y JUVENTUD

La crisis estructural de los últimos años, y el impacto posterior de la pandemia de la covid-19, ha golpeado especialmente a la población joven. El sistema económico vigente tolera muchas fórmulas de discriminación de las personas jóvenes, quienes se ven desplazadas tanto del mundo laboral, como de los espacios sociales tradicionales. Esto amenaza con generar una ruptura generacional. Esa no inclusión de las personas jóvenes en nuestro día a día, en nuestro sistema laboral, el no garantizar que puedan desarrollar un proyecto de vida desde una etapa temprana, tiene consecuencias en la construcción de una sociedad sana y equilibrada, así como en la natural sustitución y renovación de plantillas en las empresas.

Los problemas del mercado de trabajo y las diversas crisis de los últimos años, en especial tras la pandemia de la covid 19, han afectado con mayor impacto a los y las jóvenes, que se sienten cada vez más ajenos a las prestaciones del Estado de bienestar: pasaron la fase educativa, no encuentran empleo, no creen indispensables los cuidados sociales ni la sanidad, y ven muy lejos la jubilación. Pero no solo la juventud ha sido afectada por la falta de oportunidades de empleo e ingresos decentes, pues también otras categorías poblacionales, incluidos adultos mayores, han sufrido severas carencias, abandono, deterioro y desprotección social.

La elevada tasa de desempleo juvenil, la alta rotación y parcialidad no deseada, así como los salarios especialmente bajos que sufren las personas jóvenes, deben ser atajados como parte de una estrategia global juvenil del sindicato que, además,

incluya una mayor presencia de las personas jóvenes en la sociedad y una efectiva emancipación de estos. La discriminaciones que padece la juventud tienden a normalizarse entendiendo que la falta de experiencia laboral justifica sufrir la precarización e informalización del empleo, y por ende todo tipo de abusos laborales.

Los acelerados cambios del sistema productivo y la intensificación de ataques contra la labor de las organizaciones sindicales, han multiplicado las dificultades para realizar la acción diaria en defensa de los intereses y derechos de la clase trabajadora, especialmente en aquellos sectores más precarizados o de reciente creación, muchos de las cuales poseen un elevado peso de personas jóvenes ocupadas.

4.2 SALARIOS

Los salarios deben evolucionar de manera coherente con la situación económica del país y de las empresas, de manera que las trabajadoras y los trabajadores participen de los rendimientos que generan. Esto exige que los incrementos pactados en la negociación colectiva tengan en cuenta la inflación, para que los salarios ganen poder de compra y la productividad, adecuando su ritmo de aumento a las particularidades productivas de los sectores y empresas, con base en criterios objetivos y cuantificables.

Estos criterios son los que consideramos como la “regla de oro salarial”, que garantiza, de un lado, que las personas trabajadoras obtengan la parte justa que les corresponde del proceso productivo, y de otro, que las rentas salariales contribuyan de manera simultánea a la reactivación económica, a la creación de empleo y a la mejora de la competitividad de las empresas.

Este modelo debe completarse con la inclusión de cláusulas de garantía salarial para asegurar el cumplimiento de lo pactado en el caso de que se desborden los objetivos o previsiones de inflación.

El impacto de la pandemia de Covid-19 desde 2020 no debe suponer cambio alguno en estas prioridades, puesto que la mejora real de los salarios en ningún caso entra en contradicción con la prioridad que supone la creación de empleo; al contrario, tras la intensa crisis sufrida, para consolidar una nueva fase de crecimiento económico es necesario que las rentas salariales se recuperen y logren ganancias de poder de compra, contribuyendo a relanzar el consumo de los hogares, la producción y la contratación. Todo ello teniendo en cuenta siempre las condiciones particulares de cada sector y empresa.

La dignificación del salario mínimo es una actuación esencial para reforzar la cohesión social, reducir las desigualdades, especialmente entre hombres y mujeres, y erradicar la pobreza, además de que introduce notables mejoras de eficiencia en

el modelo económico y de creación de empleo. El salario mínimo es una política básica de protección social.

Desde 2015 a 2019, los salarios del sector público estuvieron estancados y del 2019 a 2023 han experimentado una caída, mientras que los ingresos de los trabajadores del sector privado no han tenido una recuperación con respecto al poder adquisitivo que tenían hace 13 años.

Cuando se hace una comparación entre los ingresos promedio de la población y el incremento de la inflación (medida por el Índice de Precios al Consumidor-IPC) desde el año 2010 al 2022, es claramente notable la desigualdad entre el incremento en los precios y de los salarios. Para dicho período, el IPC total se incrementó en un 42,5%, mientras que los ingresos del sector público crecieron un 32,2% y los del sector privado un 19,8%, es decir, la inflación excedió al incremento a los ingresos, por lo tanto, el poder adquisitivo se deterioró considerablemente. La inflación creció siempre más que los salarios.

Por eso, el trabajo de la representación de la CTRN en el Consejo Nacional de Salarios (CNS) seguirá siendo muy proactiva en sentido de progresión de la política salarial, luchando por superar las barreras que impiden convertir el salario mínimo en salario vital, o las que impiden que se puedan elevar los salarios que estén por encima del mínimo para justificar su estancamiento. En el caso del sector público, se seguirá luchando por negociar bipartitamente los incrementos salariales y por contrarrestar la arbitraria imposición del salario global y sus perniciosos efectos para la calidad de vida de los/as servidores/as públicos. Tanto a nivel público como privado se privilegiará la negociación colectiva como vehículo para apoyar la política y justicia salarial en el lugar de trabajo.

5. TRABAJO PRECARIO E INFORMALIDAD

La informalidad es un tema complejo, que involucra a todo el sistema económico, productivo y normativo; no es algo que se resuelve de la noche a la mañana, requiere una combinación virtuosa de políticas de corto, mediano y largo plazo, que culmine en una transformación democratizadora de las relaciones de producción, enfocada en el trabajo decente. Porque formalizar es democratizar el trabajo y la vida de la gente.

La Recomendación 204 de la OIT acerca de la formalización de la economía informal, insta a que las organizaciones sindicales hagan esfuerzos para apoyar la organización y la representación de las personas que trabajan en la informalidad. Hay que perseverar en este campo y hacer alianzas cooperativas y de servicios con colectivos de trabajadores y trabajadoras informales.

El trabajo es precario es la antítesis del trabajo decente, y es un callejón social sin salida al desarrollo sostenible.

6. SITUACIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Es muy claro el papel trascendente que la seguridad social tiene para el desarrollo humano y para la gobernanza de nuestras sociedades, y es obvio cuanto depende la salud y la vida de las personas de un buen sistema de protección social.

Según la OIT, aproximadamente sólo el 45% de la población mundial se beneficia de al menos una prestación social, mientras que el otro 55% no tiene ningún tipo de protección. En cualquier contexto, se necesitaría solamente el 2% del PIB mundial para proporcionar seguridad social básica a todas las personas.

Esto refleja claramente los retos que la comunidad mundial tiene para el presente y el futuro de nuestras sociedades, y que va a requerir apuntar al menos a tres objetivos básicos para mejorar los sistemas de Seguridad Social: (i) extender su cobertura, para garantizar la universalidad del derecho humano a la seguridad social; (ii) lograr mejoras permanentes en la eficiencia administrativa, incluyendo la gestión de las inversiones; y (iii) garantizar su sostenibilidad económica y financiera

La seguridad social es herencia y patrimonio de todas y todos, y su devenir y proyección es también de la máxima responsabilidad de todas y todos. En Costa Rica, el artículo 73 constitucional indica que se establecen 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, muerte y demás contingencias que la ley determine. La administración y el gobierno de los seguros sociales estarán a cargo de una institución autónoma, denominada Caja Costarricense de Seguro Social. No podrán ser transferidos, ni empleados en finalidades distintas a las que motivaron su creación, los fondos y las reservas de los seguros sociales. Los seguros contra riesgos profesionales serán de exclusiva cuenta de los patronos y se regirán por disposiciones especiales.

Este es uno de los asuntos más relevantes para la ciudadanía costarricense, el cual lamentablemente está sufriendo intentos de limitación y menoscabo de su solvencia, por una clara incapacidad gubernamental de gestión institucional, y por el creciente interés privatizador en el campo de la salud y de las pensiones, lo que afecta la universalidad de este derecho fundamental. La privatización de los servicios de salud y de las pensiones es un anhelo constante y permanente de ciertos círculos de poder económico, con el apoyo de los instrumentos de poder mediático y político. También se puede apreciar cómo diversas empresas pretenden que pasen a su control los Ebais, así como otros servicios que deben ser mantenidos por la CCSS.

La pandemia puso de manifiesto las brechas de género en cuanto a la cobertura de la protección social. Las brechas están relacionadas tanto con desigualdades en el mercado laboral como con el sesgo de género en el diseño de los sistemas de protección social. Las cotizaciones de las mujeres suelen ser más bajas porque están subrepresentadas en el mercado laboral y en los empleos con salarios más altos, y están sobrerrepresentadas en formas más precarias e informales de empleo (con salarios inferiores). Por otro lado, las mujeres siguen asumiendo toda la responsabilidad en materia de trabajos de cuidados no remunerados dentro del hogar, lo que limita directamente sus oportunidades de empleo y, en consecuencia, su acceso a la protección social.

Para cerrar las brechas de género en el ámbito de la protección social, es preciso eliminar los obstáculos para la participación de mujeres en el mercado laboral mediante masivas inversiones públicas en la economía de cuidados, así como a través de políticas para fomentar la transición de la informalidad a la economía formal.

La CTRN ve con preocupación las iniciativas gubernamentales de cambios en la CCSS, o en los regímenes de pensiones, aludiendo déficits financieros inexistentes en los subsistemas, y haciendo injerencias indebidas en la autonomía de la Caja con propósitos inaceptables de privatización y desinversión pública. Precisamente, trabajos realizados por la Central con el apoyo de la CSA evidencian las carencias actuales en varios aspectos citados.

De igual modo, y a solicitud del Movimiento Sindical Unido (conformado por las centrales nacionales CGT, CUT, CCTD, CMTC y CTRN, además de las organizaciones de BUSSCO), la OIT realizó en abril del 2023 un análisis sobre los estudios actuariales de la Caja, detectando evidencias de que la metodología de tales estudios es inadecuada, e hizo importantes observaciones para mejorar dichos estudios. A pesar de la objetividad y validez del trabajo estrictamente técnico de la OIT, el gobierno descalifica dicho estudio (republicado y reforzado en julio 2023) e insiste en asegurar, sin base científica, que la Caja está quebrada. Con este argumento falaz se han tomado decisiones unilaterales e irregulares, y se ha instalado en la Presidencia de la Caja quizás la peor y más arbitraria gestión institucional de su historia.

6.1 SEGURIDAD Y SALUD OCUPACIONAL: GARANTIZAR EL TRABAJO SEGURO

El derecho a la seguridad y salud en el trabajo es un derecho humano fundamental. Los sindicatos tenemos un papel activo en la construcción de una cultura de prevención en materia de seguridad y de salud en el trabajo, tanto en el lugar de trabajo como a nivel sectorial y nacional.

Las personas trabajadoras tienen derecho a la información sobre los riesgos a que están expuestas y sobre la manera de protegerse; tienen derecho a interrumpir su labor si se encuentran en una situación de peligro grave e inminente para su salud, su seguridad o su vida. Las personas trabajadoras y sus representantes tienen

derecho a ser consultados, y a participar en la implementación de las medidas de prevención y de protección contra los accidentes y enfermedades del trabajo, a través de sus delegadas y delegados de Seguridad y Salud en el Trabajo, SST; y de su participación en las comisiones mixtas de seguridad y salud en los centros de trabajo públicos y privados.

Estos derechos están acompañados de responsabilidades. Las personas trabajadoras deben cumplir con los procedimientos de seguridad y proteger su salud y las de sus compañeros y compañeras. Así como informar de la existencia de un peligro grave e inminente. Deben también participar en la definición de la política de SST en la empresa.

Un trabajo seguro garantiza la salud física, mental y el bienestar de las personas trabajadoras en los lugares de trabajo, donde se debe propiciar una mejora continua del medio ambiente de trabajo, bajo un enfoque de gestión preventiva de los riesgos a la salud y la seguridad. Este enfoque incide en una cultura de trabajo que además de promover el bienestar de las personas trabajadoras, reduce costos asociados a accidentes y enfermedades del trabajo, y contribuye a la productividad. El trabajo seguro es parte esencial del trabajo decente.

La negociación colectiva es también un derecho fundamental, cuya finalidad es establecer un contrato colectivo en el que se regulen las condiciones de empleo de un determinado grupo de personas trabajadoras. En dichos contratos también se pueden regular los derechos y responsabilidades de las partes (empresa y sindicato) en la relación laboral, lo que permite asegurar que en las industrias y lugares de trabajo imperen condiciones saludables y productivas. Es un mecanismo fundamental del diálogo social, a través del cual los empleadores y sus organizaciones y los sindicatos pueden convenir salarios justos y condiciones de trabajo adecuadas, lo que constituye una base sólida para el equilibrio de las relaciones laborales.

El contrato colectivo es un excelente instrumento de sensibilización, de conocimiento de las obligaciones y derechos en materia preventiva y de aceptación del cumplimiento de los deberes y derechos que competen a las partes de la relación de trabajo. Entre los aspectos que se abordan habitualmente en los procesos de negociación colectiva se encuentra la seguridad y la salud en el trabajo, que debe considerarse como uno de los aspectos prioritarios.

Así pues los contratos colectivos pueden tener criterios orientadores sobre los accidentes laborales, las enfermedades, el estrés, la ansiedad, el síndrome de «estar quemado» y otras conductas merecedoras de actuaciones preventivas, el acoso y hostigamiento en el trabajo, tanto de carácter sexual como sicosocial, sin olvidar los síndromes de dependencia de alcohol, drogas, fármacos u otras sustancias, que constituyen ejemplos indudables de la posibilidad de que se generen daños sobre la salud de los trabajadores y las trabajadoras producidos con ocasión del desenvolvimiento de la relación laboral, que aunque no estén conectados estrictamente con la actividad prestada, son susceptibles de inclusión

en la negociación colectiva, y también son temas tributarios de una política preventiva más efectiva dentro y fuera de los centros de trabajo.

Un entorno de trabajo libre de violencia y acoso, de conductas y actitudes agresivas y opresivas, es responsabilidad de las empresas que, junto con las y los representantes sindicales, deben trabajar para implantar políticas acordadas sobre normas y valores claros en todos los niveles de la organización, que garanticen ambientes laborales donde se respete la dignidad y el desarrollo personal y colectivo de las personas trabajadoras, comprometiéndose las partes firmantes del contrato colectivo a mantener lugares de trabajo positivos y saludables.

Es muy importante conocer a fondo el sistema nacional de salud ocupacional, la arquitectura institucional con que se desarrollan sus políticas y programas, y el marco normativo del país en esta materia. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) es el rector del sector trabajo que incluye la salud ocupacional, a través del Consejo de Salud Ocupacional (CSO), órgano técnico, consultivo con representación del Gobierno y de las organizaciones de empleadores y trabajadores. En consulta tripartita el CSO elaboró el primer Plan de Acción de la Política Nacional de Salud Ocupacional, denominado PREVENSO 7.5 para el periodo 2016- 2019. Luego adoptó el Plan PREVENSO 7.5 del quinquenio 2021 a 2026, con el propósito de disminuir paulatinamente el índice de siniestralidad laboral nacional de 10.3 % en el año 2010 a 7.5% para el año 2025.

Si bien dicho Plan tiene aspectos muy valiosos para su implementación, también requiere un acompañamiento sindical estrecho en su ejecución. Hay varios aspectos en que la CTRN debe hacer aportes en línea con el enfoque integral de SST ya comentado, y en especial con la promoción activa de las normas internacionales de la OIT relacionadas, en especial aquellas fundamentales, como el C. 155 y el C.187 que deberían ratificarse en este periodo, y para lo cual la CTRN y sus afiliadas harán el esfuerzo de lobby necesario a nivel del Poder Ejecutivo y Legislativo, así como en el seno del propio CSO.

La CTRN seguirá insistiendo ante dichas entidades públicas del alto riesgo de salud que conlleva para los trabajadores y trabajadoras del campo el uso descontrolado de pesticidas y plaguicidas, que además producen daño severo a la tierra, las aguas subterráneas, los ríos e incluso los mares. Aun se utilizan químicos que han sido desechados en otros países por su toxicidad. Incluso hay zonas afectadas por la contaminación de las aguas como se ha reportado que en la zona de Oreamuno, en la provincia de Cartago, donde se han encontrado altas concentraciones de Clorotalonil en el agua potable. Según las autoridades, el pesticida podría haber sido utilizado en cultivos cercanos a los acuíferos que abastecen la zona, y se está investigando su origen y las posibles fuentes de contaminación. El exceso de Clorotalonil en el agua potable puede tener graves consecuencias para la salud humana. Se ha demostrado que puede ser tóxico para el sistema nervioso, el hígado y los riñones, y puede aumentar el riesgo de ciertos tipos de cáncer, como el linfoma Hodgkin.

El uso excesivo de pesticidas en la agricultura tiene un impacto negativo en el medio ambiente. Pueden contaminar el agua y el suelo, afectando la biodiversidad y la calidad de los ecosistemas. Además, pueden afectar a los polinizadores, como las abejas, que son cruciales para la producción de alimentos.

Es necesario profundizar la formación de delegadas y delegados de SST, con enfoque de género, tanto para las comisiones mixtas y otras estructuras pertinentes a nivel de empresas y sectores, como para otros espacios de negociación empresa/sindicatos, incluyendo el involucramiento en las acciones de inspección del trabajo. Además, la CTRN considera que las personas responsables de SST de los sindicatos afiliados deben ampliar su registro de funciones para ser a la vez promotores de la salud y seguridad ambiental, pasando a ser personas delegadas de SST y medio ambiente. Tales representantes deben ser protagonistas activos de la elaboración de planes integrales de SST en todos los centros de trabajo.

Los sindicatos estamos en una posición privilegiada para comprender los vínculos entre ambiente y trabajo. La mirada desde la perspectiva sindical será un aporte fundamental tanto para el diseño como para la aplicación y seguimiento de las políticas de transición justa. El éxito de dichas políticas estará en gran medida vinculado al apoyo e involucramiento de los trabajadores y sus organizaciones.

La modificación de las condiciones ambientales, como el aumento de temperatura, la mayor probabilidad de eventos extremos, los cambios en los patrones de distribución de enfermedades de vector, entre otras muchas consecuencias derivadas del cambio climático y otros aspectos de la degradación ambiental, tienen también incidencia en algunos factores de riesgo para la salud de las personas trabajadoras. Es necesario también que se incluya en las discusiones sobre salud laboral cuestiones relacionadas con la salud ambiental general, a fin de poder contemplar la “doble exposición” que muchas veces sufren las personas trabajadoras en el trabajo y en el hogar, o en el entorno.

7. GÉNERO Y LIDERAZGO FEMENINO

El crecimiento del PIB es necesario pero no suficiente, porque lo más importante es ver si detrás de ese crecimiento hay sostenibilidad social. Si se crece y se genera pobreza y desigualdad, no hay desarrollo económico real.

Por eso reivindicamos un modelo económico más igualitario, que garantice la equidad social, con reparto de oportunidades de empleo, con sistemas de rentas mínimas garantizadas; con una protección eficaz del desempleo, mejorando los salarios, que, aunque no son el único componente de la calidad del empleo, son esenciales para la calidad de vida. Para ello el salario mínimo vital y la negociación colectiva son fundamentales. Se necesita una construcción política alternativa para acabar con las brechas, no sólo de clase, sino también las relacionadas con la edad,

el lugar de origen o residencia o la desigualdad entre hombres y mujeres para lograr avanzar en democracia y justicia social.
Una de las desigualdades y discriminaciones más antiguas y universales es la desigualdad por razón de sexo, y que, a pesar de los grandes avances que se han producido entre mujeres y hombres, la igualdad real sigue siendo una deuda pendiente. La Agenda 2030 considera la igualdad de género un objetivo clave (ODS-5).

La igualdad, además de ser un derecho fundamental y una cuestión de justicia, constituye una necesidad social y de nuestra economía. Las mujeres acceden al mercado laboral en peores condiciones que los hombres, promocionan menos a puestos de responsabilidad, reciben salarios más bajos y siguen asumiendo casi en solitario las responsabilidades familiares.

El contexto de recuperación económica no se está traduciendo en una mejora de la situación de las mujeres en el mercado laboral. Lejos de reducirse, las brechas de género en el empleo aumentan. Defendemos la negociación colectiva y el diálogo social como cauce imprescindible para que la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres sea un derecho real y efectivo, fomentando la negociación de medidas y planes de igualdad que incluyan acciones positivas en los procesos de selección, clasificación profesional, promoción y formación, así como buscar meter en todos los convenios colectivos cláusulas para la igualdad y equidad de género, así como análisis de los registros salariales y las auditorias salariales en todos los planes de igualdad, planes que deben fortalecerse como política prioritaria de la Confederación y sus afiliadas. Igualmente tenemos que poder efectuar auditorías de género, para lo cual se cuenta con apoyo de la CSA y de la OIT.

Es muy importante tomar conciencia de que el sindicalismo tiene que seguir siendo un actor clave para la defensa de los derechos de las mujeres, e integrar activamente el enfoque de género en la vida sindical, en las empresas, en los sectores y a nivel nacional.

Cuando insistimos en la importancia del diálogo social, reiteramos la necesidad del enfoque de género. Cuando pedimos participar en el modelo de desarrollo, enfatizamos la transversalidad de género. Cuando exigimos políticas públicas para profundizar la democracia económica, social y laboral, exigimos también la perspectiva de género, el análisis de género, las estadísticas de género y los presupuestos de género.

Pero esto implica que las instituciones sindicales tenemos que permanecer muy atentas a los **mecanismos visibles** que todavía favorecen la discriminación, la desigualdad y la inequidad, a pesar de los notables avances que las mujeres y la sociedad han logrado contra tales situaciones. Pero es aún más importante estar atentas a los **mecanismos invisibles** que siguen colocando a las mujeres en posiciones de subordinación, segregación y sumisión a una cultura patriarcal ilegítima y dominante. Tenemos que ser firmes contra unos y otros mecanismos, porque son inaceptables e intolerables.

Es imperativo combatir la desigualdad de género, desde un triple enfoque de la detección, denuncia y propuesta correctora en: el acceso al empleo, la segregación sectorial y ocupacional, la precariedad laboral, la desigualdad retributiva, los obstáculos en promoción profesional, la parcialidad y la temporalidad, las carreras laborales discontinuas, derivadas de los roles de género, la falta de perspectiva de género en prevención de riesgos y salud laboral, la lucha contra el acoso sexual, el acoso por razón de sexo y los derechos sociolaborales de las personas víctimas de violencia de género. Analizar las amenazas implícitas para los derechos de las mujeres y para la igualdad que presentan las nuevas realidades laborales, las plataformas digitales y, principalmente, el teletrabajo, y la falta de conciliación corresponsable tanto en el sector privado como en el sector público. Incluyendo la lucha contra la discriminación múltiple y la feminización de la pobreza.

En materia de empleo la CTRN exige políticas activas de empleo que permitan acceder a las mujeres a un trabajo digno y estable, especialmente en aquellos sectores y puestos de trabajo en las que están infrarrepresentadas, o donde se detecten brechas por razón de sexo en las condiciones laborales. Se debe situar la igualdad entre mujeres y hombres en el centro de la negociación colectiva y del diálogo social. También es necesario dar un mayor impulso y fortalecimiento a la obligación de negociar medidas y planes de igualdad en los convenios colectivos.

Los datos estadísticos siguen poniendo de manifiesto la brecha salarial que sufren las mujeres. Las enormes resistencias a eliminar la desigualdad salarial han hecho que ésta se perpetúe en el tiempo. Solo legislando adecuadamente será posible que las mujeres hagan efectivo su derecho fundamental a cobrar lo mismo que los hombres cuando realizan trabajos iguales o de igual valor.

La falta de corresponsabilidad y la asunción de las responsabilidades familiares mayoritariamente por parte de las mujeres es uno de los principales obstáculos que les dificulta acceder y mantenerse en el mercado de trabajo. Exigir al Estado que se respete el Convenio 156 de la OIT es una prioridad sindical. La brecha salarial y, por tanto, la percepción de un menor salario, así como la mayor presencia de las mujeres en el tiempo parcial constituyen, en el seno de la familia, factores determinantes a la hora de tomar la decisión de quien hace uso de permisos, excedencias y reducciones de jornada.

La violencia contra las mujeres, en cualquiera de sus formas, es la manifestación más brutal de la discriminación que persiste en las leyes o en la práctica, y de las desigualdades del sistema sociolaboral que mantiene la relación de dominación de hombres sobre mujeres.

Reafirmamos el compromiso de nuestra organización de luchar contra esta violencia, reclamando que se adopten las medidas legales y se pongan los medios humanos y materiales necesarios para erradicarla, no permitiendo la invisibilización de cualquier forma de violencia contra las mujeres y mejorando la protección de las

víctimas. Por eso también venimos planteando a las autoridades y al Parlamento la necesidad de ratificar el C.190 de la OIT.

Es indispensable promover con firmeza en los sindicatos la construcción de un liderazgo de mujeres transformador. Resulta crítico para el futuro del sindicalismo asegurar que su liderazgo, a todos los niveles, tanto a escala global como local, y en todas las estructuras de toma de decisiones, sea reflexivo, representativo e inclusivo en relación con su base de membresía actual y futura. Esto garantizará que la visión, la agenda y las prioridades de nuestra confederación y sus afiliadas, incorporen nuevas perspectivas, estrategias y soluciones para el mundo del trabajo, aumentando la efectividad sindical en diversos planos de acción institucional. Para ello es importante que los sindicatos garanticen la paridad de género a todos los niveles de la toma de decisiones, incluyendo los equipos y las estructuras de negociación colectiva y de diálogo social.

8. IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

La CTRN debe ser una organización referente en la defensa de los derechos de todas las categorías de trabajadoras y trabajadores, sin discriminación alguna, como indica el C.111 de la OIT. Desde las minorías étnicas y los pueblos indígenas (C.169 de la OIT) hasta las personas con discapacidad, pasando por todas las categorías poblacionales (migrantes, desplazados, informales, trabajadoras del hogar, afrodescendientes, etc), la sociedad debe posibilitar la inclusión de todas las personas en el ejercicio de la ciudadanía y en un marco integral de derechos. Por ello también defendemos los derechos de la población LGTBIQ^{+}, representando sus intereses y derechos laborales, con el fin de garantizar la igualdad y no discriminación en su acceso al empleo y durante el mismo, incluidos los procesos de selección, condiciones de trabajo y promoción profesional.

Exigiremos impulsar medidas normativas que garanticen entornos laborales libres de violencia, odio y discriminación, así como exigir la aprobación de leyes y sus desarrollos del respeto a la identidad de género y a la diversidad afectivo sexual y familiar, planes y estrategias contra la LGTBIfobia, así como además se debe fortalecer el área jurídica de la Confederación y sus afiliadas para prestar la atención y orientación especializada correspondiente contra la discriminación por LGTBIfobia.

Las personas que viven con el VIH y SIDA, con frecuencia se tienen que enfrentar al estigma y la discriminación en su lugar de trabajo y en sus vidas cotidianas. A pesar de la normativa, que protege a las personas con VIH, todavía existen situaciones de rechazo y discriminación en el ámbito laboral. Nuestra labor sindical debe desarrollarse a través de una estrategia de intervención por la igualdad de las personas con VIH y SIDA y su no discriminación en el acceso al empleo, las

condiciones laborales, el mantenimiento del mismo, y en las oportunidades de promoción interna; para ello, es preciso que el gobierno y el empresariado apliquen los principios de la Recomendación 200 de la OIT sobre el VIH y SIDA y el mundo del trabajo, que establece que el estado serológico nunca debería ser motivo de discriminación en el ámbito laboral y profesional.

Es vital intensificar la acción en contra de la discriminación de género en el trabajo y en la sociedad, a través de una legislación y unas políticas que aborden todas las formas de discriminación, en particular la diferencia salarial entre hombres y mujeres. La brecha salarial entre hombres y mujeres debe cerrarse, exigiendo medidas más firmes en la praxis laboral, usando la negociación colectiva, y con la adecuada aplicación de las leyes nacionales y de los Convenios 100 y 111 de la OIT ratificados.

En resumen, sigue siendo un imperativo histórico la consecución de la igualdad laboral y la no discriminación por razón de sexo, origen, nacionalidad, discapacidad, edad, o cualquier otra condición social, cultural, política, religiosa y/o personal.

9. MIGRACIÓN LABORAL Y DERECHOS DE LAS Y LOS MIGRANTES

Las migraciones están, y seguirán estando, en el centro del debate político, social y sindical, a nivel local, nacional y global.

Hay importantes materias que demandan una política migratoria integral, en que la CTRN, a través de una estructura propia dentro de la organización, puede contribuir a humanizar con sus propios aportes y defensa de los derechos de la población trabajadora migrante. Esos temas abarcan los desplazamientos voluntarios o forzosos, las personas refugiadas, el racismo, la libre circulación de personas trabajadoras en la subregión y en el continente, la inmigración o emigración hacia o desde Costa Rica, el impacto positivo en el entorno demográfico, la necesidad de garantizar derechos a trabajadores y trabajadoras migrantes dentro y fuera del país, la incidencia en el mercado de trabajo, la concentración en determinados sectores de actividad, el hecho de que los y las migrantes son las víctimas más vulnerables a la trata de seres humanos, la explotación laboral y los incidentes de odio, o la necesidad de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades a todo nivel, también en la negociación colectiva.

El incremento de las desigualdades económicas, sociales, dentro y entre países, son unas de las causas actuales de los movimientos migratorios. Las migraciones son parte de la historia de la humanidad y de un futuro sostenible, por ello de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, once contienen metas relacionadas con la migración y el desplazamiento. Sin embargo, los intentos de generar normas internacionales ampliamente compartidas, basadas en los derechos de las personas y en afrontar las causas y las responsabilidades de los movimientos

migratorios no deseados, no logran consensos amplios imprescindibles en la comunidad internacional. Priman en muchos casos los “intereses” nacionales, el control férreo de los flujos migratorios, el rechazo y el racismo, la negativa a un enfoque multilateral e incluso la negativa a cumplir normas internacionales que protegen derechos fundamentales, entre ellos, la vida. Por ello, es necesario:

a. Que en todas las fronteras prime el derecho a la vida y a la integridad física sobre el control fronterizo.
b. Que el Pacto Mundial para una migración segura, ordenada y regular y el Pacto Mundial de Refugiados, den lugar a instrumentos vinculantes con un enfoque basado en los derechos, en la protección, en la igualdad y en un compromiso real de abordar las causas de la migración forzada.

Tenemos que insistir con la OIT, único organismo tripartito del sistema de Naciones Unidas, para que refuerce su papel en materia de migración laboral, promoviendo una nueva acción normativa internacional que supere el esquema preventivo y reenfoque la realidad de la migración, blindando con mayor amplitud el resguardo a los derechos de los/as migrantes, porque este es un aspecto relevante para el desarrollo sostenible.

La trata de seres humanos, en cualquiera de sus finalidades (explotación sexual, trabajo forzoso, servidumbre, matrimonios forzados…) es una de las formas más graves de vulneración de derechos fundamentales. Si bien es cierto que las víctimas de trata pueden tener cualquier nacionalidad, la mayoría tienen nacionalidad extranjera. Por otra parte, a nivel laboral siguen dándose situaciones irregulares, sin la necesaria prevención y detección de conductas delictivas o vigilancia de infracciones administrativas contra las personas trabajadoras migrantes.

La CTRN seguirá promoviendo la ratificación de los C. 97 y C. 143 de la OIT.

10. CAMBIO CLIMÁTICO Y TRANSICIÓN JUSTA

El enfoque de la transición justa ha sido el eje desde el cual el movimiento sindical internacional se ha posicionado desde hace algo más de una década en el marco de las discusiones sobre cambio climático y sobre nuevos modelos de producción y consumo.

Estamos viviendo cambios en el clima y el ambiente natural con relación a años anteriores, desde alteraciones de las lluvias y los vientos en ciertas regiones, impactando en actividades productivas de dichas zonas, así como en las pautas migratorias de las aves, en la distribución de plantas y animales y en los periodos de anidación y cría. Ya hay informes que indican la tendencia grave hacia la extinción de algunas especies terrestres y marinas. Las selvas y bosques muestran alteraciones en algunas áreas y se aprecia una floración anticipada; hay una mayor

frecuencia e intensidad de brotes de plagas y enfermedades, alteraciones en las corrientes marinas y deterioro de los arrecifes coralinos.

Desde el punto de vista social, hay problemas relacionados con el agua y el saneamiento, con insuficiente tratamiento de aguas residuales, depósitos y vertidos de basura, materias no biodegradables y contaminantes (plásticos, pesticidas, etc) en ríos y mares. Hay muchas actividades y producción de bienes informales que contienen en algún grado sustancias peligrosas, componentes con riesgos para la salud pública y para el medio ambiente.

A nivel de ciudades, hay serios problemas de alcantarillado en barriadas enteras y de infraestructura vial. Hay una deficiente planificación urbanística para la construcción de viviendas, calles y vías de transporte. El transporte urbano colectivo, en general privado, presenta carencias notables en aspectos contaminantes. Hay zonas de hacinamiento humano con servicios básicos precarios, con altas tasas de pobreza y marginación, con emisiones y dispersión de desperdicios y con prácticas insalubres sin control. En general, el problema de las basuras, su tratamiento y reciclaje, es serio, con la necesidad urgente de resolverlo a corto plazo.

Dados los riesgos que nos plantea el cambio climático, el desafío medioambiental, una de las líneas de acción más acuciantes e importantes es el cambio y transición en el modelo productivo y en la evolución de las industrias. Es necesario orientar la economía nacional hacia sectores de mayor valor añadido, con capacidad de innovación y desarrollo, pero generando empleo verde de calidad en entornos humanos y ambientales protegidos. La lucha contra el cambio climático puede permitir esta transformación, que debe verse como una oportunidad de modernización y diversidad. Para nuestra organización sindical es especialmente importante divisar las repercusiones que la transición ecológica, y la lucha contra el cambio climático, puedan tener para los trabajadores y trabajadoras de los diferentes sectores productivos que tengan que transformarse o desaparecer.

Solo a través de una transición justa que garantice empleo de calidad, digno y seguro, con protección social para los colectivos más vulnerables, y el respeto a los derechos humanos y laborales, podemos evitar los efectos negativos que se derivan de cualquier cambio de modelo. La transición justa debe ser ambiciosa y con una planificación realista, que acompañe durante todo el proceso de transformación a las trabajadoras y trabajadores y a todos los sectores económicos afectados tanto directa como indirectamente. Se necesita un modelo justo desde el punto de vista social, laboral, territorial y económico, que se desarrolle a través del diálogo social y que permita anticipar y orientar la acción durante toda la transición.

La CTRN está especialmente preocupada porque en general hay la certeza de que el cambio climático puede alterar las fuentes de empleo y producción en los sectores primarios, secundario y terciario, e impactar la sostenibilidad económica de los directamente afectados, los cuales a su vez inciden directa o indirectamente en otros sectores vinculados en la cadena de producción y suministros, poniendo en

riesgo los empleos en dichas cadenas. También preocupa el impacto negativo para el desarrollo humano y los sistemas de protección social, incluyendo, dadas las tendencias actuales, las posibles consecuencias en términos de precariedad, informalidad, inequidad e inseguridad del trabajo y de las relaciones laborales, las cuales tienden a aumentar sus asimetrías desigualitarias.

Se trata de lograr y mantener una interlocución activa en los espacios de participación sobre la materia, para aportar la visión y necesidades de las personas trabajadoras en los planes y políticas para el cambio climático y la transición justa, lo cual hasta el momento el gobierno no ha facilitado.

La Dirección de Cambio Climático, como parte del Ministerio de Ambiente y Energía (MINAE), es la dependencia encargada de coordinar y gestionar la política pública de cambio climático en Costa Rica. No cuenta, ni ha mostrado interés, para sus estudios, análisis y debates, con el sindicalismo como fuente de información y consulta, y menos aún para la formulación de planes, programas y políticas frente al cambio climático, ni ha incluido en sus estudios la fenomenología del mundo del trabajo y de la producción como uno de los factores claves a considerar en el cambio climático. El Gobierno no ha tomado en cuenta a las organizaciones sindicales en ningún momento durante su gestión de este Ministerio y sus dependencias adjuntas, a pesar de que el artículo 43 de su Reglamento Orgánico establece que entre sus funciones está: "*Promover espacios de participación multisectorial que fomenten el involucramiento del sector privado, sector público, academia y sociedad civil en la acción climática*".

Tenemos por tanto que pedir y exigir participar en el sistema de gobernanza y en la estrategia nacional de transición justa.

En el informe denominado Contribución Nacional Determinada (NDC), voluntario, elaborado en 2020, tampoco fuimos convocados a hacer aportes en ningún momento; dice en su página 16 que: "*Al 2022 Costa Rica habrá establecido un esquema de Gobernanza de Transición Justa liderado por el Ministerio de Ambiente y Energía (MINAE), el Ministerio de Desarrollo Humano e Inclusión Social (MDHS) y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) para los sectores contemplados en la NDC. Este esquema incluirá una comisión de trabajo entre los dos ministerios para lograr un entendimiento común de la transición justa y para coordinar acciones conjuntas, así como espacios de diálogo permanentes y ad hoc que permitan fomentar el diálogo social tripartito entre gobierno, representantes de empleadores y de trabajadores,* (…)".

Sin embargo, tampoco el sindicalismo ha sido incluido en esos espacios ni en los procesos que se hayan realizado en ellos para el importante tema de la transición justa. Se plantea en dicho informe tener para 2024 una estrategia de transición justa y una política de empleos verdes. En general, la clase trabajadora desconoce ese plan, y los propios sindicatos tampoco lo conocemos bien, porque no se ha participado en su formulación ni el MINAE ha hecho campañas suficientemente amplias y plurales para sensibilizar y concientizar a toda la sociedad sobre esta

planificación, o sobre otros planes que haya elaborado en este ámbito. No se han publicitado dichos planes y procesos, ni expuesto públicamente el beneficio de los mismos, ni en aspectos de empleo y fuentes laborales, o condiciones de trabajo y nuevas ocupaciones inherentes a la economía circular, verde y azul, en especial mostrando la secuencia de sustentabilidad de esos temas vitales.

Es crucial integrar el mundo del trabajo y la producción, de manera solvente y estructural, en la planificación climática para la transición justa en el marco de la descarbonización, propiciando la consulta tripartita y la retroalimentación social necesarias. Si bien en materia de descarbonización, el país ha desarrollado acciones positivas muy valiosas, en lo relativo a cerrar la brecha entre la innovación para el cambio climático y la transformación consecuente del modelo de producción, aún hay vacíos profundos para desburocratizar y hacer efectivos las diversos ideas de abordaje de las políticas para la transición justa, la generación de empleos verdes decentes y sustentables, y la justicia climática, incluyendo el plan nacional de descarbonización.

Es también crucial mejorar los esquemas existentes de certificación ambiental e incentivos a la producción adaptada al cambio climático en materia de descarbonización, así como las buenas prácticas ecológicas afines, vinculadas a la ecologización de los centros de trabajo y producción. Debe promoverse la investigación científica e impulsar la confección de patentes de productos nacionales para la generación de energías limpias y renovables, lo cual se vincula con la inversión pública y privada para tales fines, y cuya cuantía en Costa Rica es muy reducida o escasa, cuando no es nula. Debe estimularse con enjundia la cultura del cuidado del agua y del ahorro energético en múltiples áreas de actividad humana. En el caso del transporte de personas y mercancías, eso es impostergable; se requiere una infraestructura adecuada para mejorar el transporte colectivo que tiene un rol esencial para el desarrollo sostenible. También debe potenciarse el uso de vehículos híbridos o eléctricos, para cambiar el parque automotor en un 50 % de aquí al 2040, reduciendo selectivamente impuestos para esa finalidad.

La economía verde y economía azul son etiquetas frecuentes usadas en informes del MINAE para caracterizar las iniciativas de políticas climáticas enunciadas, pero que de hecho no se han puesto en marcha en los últimos 8 años, ni existe un plan nacional de empleo con medidas concretadas para la generación de empleos verdes o azules, y que cuando lo haya deberá ser integrado e integrador, en sintonía con un renovado programa de trabajo decente, e idealmente ligado a un nuevo contrato social para el desarrollo humano sostenible.

11. ECONOMÍA DIGITAL Y TRANSFORMACIÓN TECNOLÓGICA

La globalización, el cambio climático, la digitalización, la robotización, la evolución de la inteligencia artificial y de las tecnologías de la información y la comunicación,

están transformando nuestras sociedades, las relaciones laborales y la organización del trabajo. Esto supone una oportunidad para avanzar en el desarrollo humano y social, pero a la vez, su perversa utilización puede conllevar perjuicios extraordinarios para el mercado laboral y el empleo de las trabajadoras y trabajadores.

La división de la producción en micro tareas y su fácil externalización o subcontratación (crowdsourcing) a terceros traspasando las fronteras locales o nacionales, así como la instauración de procesos de digitalización y automatización, o la búsqueda de una mayor flexibilidad por parte de las empresas, están modificando a gran velocidad el mundo del trabajo y dando origen a nuevas formas de organización, producción, comercialización y consumo, que están poniendo en riesgo el empleo y el derecho de la población trabajadora a unas condiciones de trabajo justas, a un salario digno y a una protección social adecuada.

Esta nueva organización productiva evidencia una apuesta empresarial por el trabajo temporal, el trabajo a tiempo parcial y la externalización a través de plataformas virtuales, que se nutren de falsos trabajadores y trabajadoras autónomos, cuestionando así el trabajo por cuenta ajena y la contratación indefinida, impulsando un mercado de trabajo cimentado en salarios reducidos, en inestabilidad ocupacional, en una deficiente protección social y en la desaparición de los derechos colectivos. Todo lo cual se manifiesta con especial virulencia en las personas trabajadoras de plataformas digitales.

El teletrabajo se universalizó en la pandemia y ahora es parte de la vida laboral (parcial o totalmente). La tecnología ha facilitado el teletrabajo y el trabajo desde casa, con consecuencias tanto positivas como negativas para los trabajadores y trabajadoras. Tras el estallido de la pandemia *"mucha gente ahora trabaja desde sus casas, y para algunos el teletrabajo posiblemente termine convirtiéndose en algo permanente. En muchos casos, el trabajo remoto permanente es impuesto por el empleador sin negociación ni consultas. Más y más trabajadores y trabajadoras son objeto de una vigilancia altamente intrusiva y generalizada por parte de sus empleadores en el entorno laboral dentro de sus propios hogares y para muchos la conciliación entre trabajo y vida personal resulta muy difícil o incluso imposible. También se está desplegando tecnología digital para incrementar la tercerización y subcontratación, en detrimento de los derechos, la seguridad del empleo y los salarios."* (CSI, 2021).

Las consecuencias, en especial las negativas, que se derivan de este proceso de cambio, disruptivo y transformador, que se verán incrementadas en el futuro, enfrentan la organización sindical a un importante desafío: El sindicato necesita situar a la población trabajadora en el centro de las políticas económicas, sociales y laborales; evitar que se utilicen los avances tecnológicos para destruir o precarizar el empleo, explotar a trabajadores y trabajadoras, deteriorando sus condiciones de trabajo, y contribuir a que el desarrollo empresarial y tecnológico permita salvaguardar los derechos sindicales y laborales, para mejorar las condiciones de vida de toda la ciudadanía. Es esencial reivindicar la puesta en marcha de medidas dirigidas a:

a. Reclamar la centralidad de las relaciones laborales y el valor y la utilidad del derecho del trabajo para garantizar su tradicional función de proteger a las personas trabajadoras en las nuevas formas de organización del trabajo. Incluir nuevas disposiciones normativas que ahonden en la naturaleza laboral de los trabajadores y trabajadoras en plataformas.
b. Exigir la calificación de todas las personas ocupadas en las plataformas digitales como trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena, garantizando su inclusión en la CCSS, sin que tal calificación se limite al ámbito de determinados colectivos, y más bien se extienda a todas las personas al servicio de tales plataformas.
c. Regular el trabajo en las cadenas mundiales de suministro a nivel nacional e internacional, en especial dentro del contexto de las Normas de la OIT, con el objetivo de garantizar condiciones de trabajo justas, derechos colectivos y una protección social adecuada de trabajadores y trabajadoras.
d. Promover iniciativas legislativas para regular los procesos de descentralización y externalización de servicios a través de las plataformas transnacionales.
e. Exigir la adopción de disposiciones normativas que equiparen los derechos de los trabajadores y trabajadoras de las empresas multiservicios con los de la empresa donde realmente desempeñan su labor.
f. Reclamar medidas para evitar los riesgos en la salud y seguridad, derivados del aislamiento y la intensidad del teletrabajo o trabajo a distancia, y hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar personal y laboral, así como el derecho a la desconexión digital a la finalización de la jornada.
g. Convertir la negociación colectiva en una herramienta fundamental para la regulación equilibrada de los procesos de organización del trabajo en las empresas, tanto a nivel nacional o transnacional (Acuerdos Marco Internacionales), con especial incidencia en la transición justa, la formación continua, y la protección de personas trabajadoras.

Es necesario llevar a cabo una campaña específica para la promoción del trabajo decente en las plataformas digitales, los call centers y el comercio electrónico. Se trata de contribuir a que se regularicen muchos falsos autónomos, trabajadores y trabajadoras informales, y trabajadores por cuenta propia, y para que la seguridad social reciba aportes por las nuevas cotizaciones. A la vez, se debe exigir a la autoridad del trabajo y sus servicios de administración e inspección laboral, el asumir un plan de acción y vigilancia de trabajo decente en este campo.

La CTRN luchará para garantizar el respeto a los derechos laborales de trabajadoras y trabajadores de plataformas, para evitar sistemas fraudulentos de vinculación laboral sin contratos, sin derechos, y sin responsabilidad patronal. Porque los algoritmos y la inteligencia artificial no deben suponer, de ningún modo, un retroceso en los derechos laborales y sindicales.

11.1 ECONOMÍA SOCIAL SOLIDARIA

La Economía Social Solidaria, ESS, prioriza a las personas en la finalidad social, y la promoción de la solidaridad sobre el capital y la maximización de ganancias

empresariales. El compromiso de la ESS con el desarrollo local, la igualdad entre hombres y mujeres, la igualdad de trato y oportunidades, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión, la generación de empleo estable y de calidad, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y el respeto por el medio ambiente, la convierten en una alternativa ética al modelo empresarial dominante.

Es preciso incrementar la presencia del sindicato en las empresas de economía social como instrumento para la defensa de los derechos de los socios que aportan su trabajo en las mismas. Esto implica impedir la utilización de empresas que, amparadas en el ámbito de la economía social, en realidad se utilizan para precarizar o devaluar las condiciones laborales de una actividad o sector.

El sector cooperativo también es importante, y debe regenerarse institucionalmente y blindarse contra corruptelas que han sido denunciadas, pero sin que se vean cambios consecuentes. La Recomendación 193 de la OIT es un excelente marco para inspirar actuaciones tripartitas en este campo.

A pesar de que existe una dependencia dentro del Ministerio del Trabajo para supuestamente promover la economía solidaria, sus realizaciones son inexistentes lo que evidencia el desinterés gubernamental, compartido por las cámaras empresariales, por proyectar dicha economía.

Es preciso que las políticas integrales de empleo, que de hecho no se han puesto en marcha en el país, incluyan la economía solidaria como una fuente de empleo, y aprovechen el potencial que tiene para generar trabajo decente. Así lo ha hecho saber la CTRN al Gobierno en los escasos reductos de debate de la política de empleo que se han propiciado hasta la fecha.

En suma, vamos a exigir un sistema y una planificación integral del empleo a nivel nacional, que incluya planes estructurados en sectores, regiones y a nivel local, e incluya nexos sistémicos entre planes y programas intergubernamentales e intersectoriales, dando un trato inclusivo a la participación sindical en las políticas de empleo, para dar mejor infraestructura socioeconómica al mercado laboral y a las diversas fuentes de empleo e ingresos. El Sistema Nacional de Empleo (SNE), que se supone es el marco sistémico y jurídico propio, no deja de ser en buena parte un constructo teórico, con vacíos importantes y aplicaciones incompletas para la inserción laboral a partir de la estimulación de las fuentes para la generación de empleo. La propia Contraloría, en un reciente informe de auditoría sobre el PRONAE, detecta severas carencias del programa y exige una clarificación de la gestión del MTSS al respecto, inclusive en cuanto a la relación del programa con el SNE, pues se aprecia desvinculado.

12. ECONOMÍA CIRCULAR Y ECONOMÍA VERDE

La Economía Circular es una de las prioridades de la agenda política sindical, con el objetivo de contribuir a ser más eficientes en el uso de materias primas, energía y agua, para que permanezcan el mayor tiempo posible en el ciclo productivo, reduciendo al máximo la generación de residuos y nuestro impacto en el medio natural, a la vez que se promueve la generación de empleo verde decente. La transición hacia una economía circular con vocación verde exige cambios profundos en la sociedad, en la matriz productiva y en las políticas públicas. Por ejemplo, en el diseño de productos, bienes y servicios, en los nuevos modelos de gestión del mercado, en la adopción global de energías renovables, en el comercio y el transporte no contaminante, en la producción limpia, en la concepción del residuo como un recurso y en las nuevas formas de comportamiento de los consumidores.

Uno de los principales retos de nuestro tiempo es hacer frente al cambio climático y asegurarse que el mundo siga un camino que lo conduzca a un futuro sostenible, con bajas y nulas emisiones de carbono, librando al planeta de aumentar su temperatura a niveles peligrosos para la vida en la tierra. Un cambio de este tipo conllevará enormes transformaciones de la economía, al modificar la forma en que consumimos y producimos, al cambiar las fuentes de energía que utilizamos y al sacar provecho de las nuevas tecnologías. En vista de sus múltiples consecuencias para el mundo del trabajo, tal evolución requiere una visión y una acción de calibre global y local para convertir esta nueva trayectoria en un modelo de crecimiento y desarrollo inclusivo, que genere y mantenga empleos decentes para las generaciones actuales y futuras.

La economía circular, en combinación con una economía verde baja en carbono y centrada en energías renovables, está orientada a transformar profundamente el mercado de trabajo, por lo que los sindicatos, junto con las empresas, las autoridades y los consumidores, son los actores clave en esta transición. Desde la CTRN apoyamos el desarrollo de la economía circular y la economía verde, para lo que consideramos de vital importancia que el país adopte medidas y planes de acción para su implantación progresiva en los diferentes sectores del sistema productivo, promoviendo la participación y la colaboración entre empresa, sindicatos y la administración pública.

El cambio hacia una economía circular y una economía verde no puede conducirse con base en empleos precarios, desprotección social, malas condiciones de trabajo y riesgos laborales. Es necesario diseñar una hoja de ruta clara de sostenibilidad, que incluya el concepto de “transición justa”, poniendo en el centro los objetivos de ecologización productiva, justicia climática y uso eficiente de los recursos, con medidas reglamentarias, presupuestarias y fiscales, contando con la participación de todos los niveles gubernamentales, los sindicatos, las cámaras empresariales y los sectores económicos, garantizando a su vez la protección de la fuerza laboral y el empleo de calidad.

Especial atención debe darse a la generación de residuos, que sigue aumentando de modo alarmante, y cuyo control y reducción implica una gestión innovadora con una supervisión mucho más eficaz. Dicha gestión de residuos, manejada como una gestión de recursos, debe seguir el enfoque de la economía circular, con actuaciones que propicien la reutilización y el reciclaje recurrente de residuos del proceso productivo, en concordancia con los principios de las 7R: rediseñar, reducir, reutilizar, reparar, renovar, recuperar y reciclar. Esto supone asumir compromisos colectivos para establecer medidas concretas de prevención y reducción de residuos, así como para su correcta separación en origen y reforzar los sistemas de recogida selectiva para reciclaje y compostaje.

La CTRN debe adquirir un perfil más incidente en este campo, especializando equipos de trabajo y adentrándose con mayor rigor técnico en la problemática de la economía circular, la economía verde, y su fenomenología, en alianza con la academia y otros actores afines.

13. ECONOMÍA DEL CUIDADO

La economía del cuidado pese a constituir un conjunto de actividades humanas sobre las que se asientan la supervivencia, el mantenimiento, la reproducción y el desarrollo económico y social de las personas y las sociedades de manera permanente y sostenida, no ha sido abordada institucionalmente de manera proporcional a ese papel fundamental que tienen los cuidados en el sostenimiento de la vida individual y social.

Esa desvalorización social y económica de los cuidados tiene mucho que ver con la desigualdad estructural entre mujeres y hombres y su manifestación a través de la división sexual del trabajo, así como con la desigualdad social y la mercantilización de los cuidados externalizados sobre la base de que quien puede los paga, características ambas propias de un sistema dual capitalista y patriarcal. Así, la feminización de los cuidados interactúa, como un boomerang en sentido de ida y vuelta, con la desigualdad social y la de género.

Por tanto, una adecuada aproximación requiere visualizar y contabilizar los trabajos de cuidados; separar el cuidado familiar y no pagado del cuidado laboral profesionalizado; comprender y conocer todas las dimensiones de los cuidados y distinguir las ocupaciones vinculadas directamente a los cuidados de otras consideradas cuidados indirectos; cuantificar las necesidades de cuidados y los vacíos del sistema actual; detectar su impacto en el bienestar y en los derechos de la ciudadanía; conocer las consecuencias de la feminización de los cuidados para las mujeres y para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Hay que conocer en profundidad cómo están los servicios públicos vinculados a los cuidados, y saber qué demanda cubren estos servicios, quienes aún teniendo derecho no reciben los cuidados que necesitan, en qué condiciones laborales trabajan sus profesionales, qué carencias se detectan y qué cambios se requieren.

Desde la CTRN proponemos articular un sistema estatal de cuidados, integral (que incluya todos los cuidados necesarios en las distintas etapas y circunstancias de la vida), que cuente con financiación y servicios suficientes, y que se sostenga mediante la profesionalización de las diferentes ocupaciones del sector de los cuidados, con garantías de empleo decente.

También es menester luchar por la regulación de la economía de plataformas en el sector de los cuidados, porque no se trata de que quien se pueda pagar cuidados externalizados lo haga a costa de los derechos de las personas trabajadoras (casi siempre mujeres, en buena parte migrantes) y porque hay evidencias de que algunas de estas entidades intermediarias precarizan a las más vulnerables e incumplen la normativa legal, provocando situaciones de discriminación, abuso y fraude laboral.

Construir una robusta economía de cuidados, con inversiones públicas adecuadas y la adopción de políticas favorables a la familia, puede promover una participación efectiva de las mujeres en el mercado laboral, además de promover un reparto más equitativo de las responsabilidades de cuidados no remunerados.

Para ello es necesario la implementación de marcos exhaustivos en relación con la economía del cuidado, basados en reconocer, reducir y redistribuir la prestación de cuidados no remunerada garantizando ingresos vitales, prestaciones de protección social relacionadas con los cuidados; además debe garantizarse la representación de cuidadoras y cuidadores mediante la negociación colectiva y el diálogo social.

Debe aumentarse la inversión pública (con un porcentaje adecuado del PIB) en la economía del cuidado, que esté bien regulada para combatir la sistémica discriminación y segregación laboral, y que asigne un papel más destacado para las mujeres en la negociación colectiva, participando en los equipos negociadores e incluyendo disposiciones o cláusulas sobre igualdad y equidad de género en los contratos colectivos. Hay que ayudar a organizar a las personas trabajadoras de cuidados en los programas y planes operativos de los sindicatos. La CTRN debe explorar nuevas estrategias para vincular estos colectivos laborales, y apoyar su organización y representación sindical.

14. DESARROLLO SOSTENIBLE Y AGENDA 2030

LA CTRN secunda los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) incluidos en la Agenda 2030 de Naciones Unidas, siempre desde una perspectiva sindical, es decir,

como una herramienta al servicio de una verdadera transformación social, política, económica y ambiental, a pesar de su carácter no vinculante. Los valores que representa la Agenda 2030 pueden servir para enfrentar el neoliberalismo autoritario que produce modelos de desarrollo antisociales, elitistas, no sostenibles y que amenazan las libertades y los derechos de las personas.

La Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadoras de las Américas (CSA) ha desarrollado una propuesta programática de gran significado para el sindicalismo: La Plataforma de Desarrollo de las Américas (PLADA). Desde la PLADA, los sindicatos se presentan como actores claves del desarrollo y de la democracia; se promueve un sindicalismo sociopolítico con planteamientos concretos para un modelo de desarrollo sustentable con justicia social que pone el trabajo decente y la vida digna en el centro. Los sindicatos dialogan con la Agenda 2030 desde la PLADA y sus propuestas de lineamientos para una recuperación sustentable con justicia social apelan al compromiso activo de los actores sociales, el cual debe reflejarse en hechos y decisiones políticas gubernamentales coherentes y consecuentes con los ODS, es decir, que se traduzcan en modelos sostenibles, política, social y medioambientalmente.

Es necesario incidir en la promoción del trabajo decente (vinculado al ODS 8 sobre trabajo decente y crecimiento económico), empleo que se encuentra seriamente amenazado en diferentes partes del mundo y, concretamente en Costa Rica, donde los efectos de la crisis económica y su gestión provocaron graves retrocesos en derechos sociales, altas tasas de desempleo y precarización de las condiciones laborales, aumentando las personas en situación de pobreza y exclusión social. Estas situaciones se agravan aún más en el caso de las mujeres, las personas jóvenes y las personas migrantes. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible pueden significar el punto de partida para revertir una agenda económica global que, en la actualidad, se desvía en sentido contrario a la justicia social. Por ejemplo, la desfinanciación de los servicios públicos, la educación, la salud, o las estrategias políticas de austeridad selectiva como excusa para los recortes sociales, contradicen el ODS 3 sobre Salud y Bienestar, o el ODS 6 sobre Agua limpia y Saneamiento, entre otros.

Por otra parte, el evidente efecto sobre la desigualdad que tienen los sistemas fiscales regresivos, junto a las prácticas delictivas de evasión, corrupción y tráfico de influencias, son claramente caminos opuestos al ODS 10 sobre reducción de las desigualdades. Lo mismo sucede con el deterioro en el funcionamiento democrático que supone la corrupción, la elusión, la evasión y el fraude fiscal, afectando el cumplimento del ODS 16, sobre Paz, Justicia e Instituciones Sólidas.

Los sindicatos debemos ejercer acciones en todos los marcos donde sea posible aportar a la consecución de los ODS, y en esa misma ruta aprovechar la oportunidad para lograr objetivos sindicales que van desde transiciones laborales justas, inversiones para la sostenibilidad, creación de nuevos puestos de trabajo decente, incluyendo información, consulta y participación. La agenda 2030 es en definitiva una oportunidad para fortalecer las libertades sindicales, la negociación colectiva,

la protección social y para reequilibrar con justicia la relación capital-trabajo, hoy asimétrica en perjuicio de la fuerza laboral.

En 2017 todas las confederaciones nacionales, incluida la CTRN y el SEC, firmaron el Pacto Nacional por los ODS. Desde entonces la CTRN participa en la arquitectura institucional de dicho Pacto, aportando iniciativas que han tenido poca receptividad gubernamental, en especial cuando se ha planteado enfocar de modo serio y trascendente el ODS-8 y las políticas que deberían adoptarse para su logro significativo en el 2030. No ha sido un proceso modélico, con tensiones y desencuentros con MIDEPLAN, especialmente durante el Gobierno anterior, por la falta de respeto al diálogo social y al tripartismo, y la desatención deliberada a las propuestas sindicales. Actualmente se participa con posiciones y reflexiones críticas que apuntan a la coherencia de políticas públicas para el logro de los ODS; se trata de lograr una incidencia real en la confección del próximo informe voluntario que debe presentarse ante Naciones Unidas en junio del 2024, visibilizando los avances, deficiencias o contradicciones objetivas de dichas políticas, en particular las que afectan el logro del ODS-8. La CTRN seguirá demandando una adecuación clara y pluralista de las políticas nacionales dirigidas a la consecución de los ODS, así como reconstituir un mecanismo más participativo, eficaz y transparente de seguimiento permanente de los mismos.

15. PROPUESTAS PARA LA ACCIÓN SINDICAL HACIA UN NUEVO CONTRATO SOCIAL

La CSI, la CSA y sus afiliadas en todos los países plantean la necesidad de que se adopte un nuevo contrato social centrado en las personas, y consecuente con el ODS-8 de la Agenda 2030 (“*Promover el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo y el trabajo decente para todos”), y* debe desplegarse al menos alrededor de seis demandas sindicales: inversiones en empleos decentes y amigables con el clima y el ambiente; derechos de todos los trabajadores con piso de protección laboral; salario mínimo vital e igualdad salarial; protección universal con un Fondo de Protección Social para los países más pobres; igualdad de ingresos, género y raza; inclusión dentro y entre países, basada en el diálogo social y el multilateralismo renovado.

Por tanto, es urgente un nuevo contrato social centrado realmente en las personas, y que también lo esté para el futuro del trabajo. Este nuevo contrato social debe superar el cortoplacismo que convierte en superfluas y efímeras las políticas públicas, e impide crear condiciones esenciales para el cambio estructural hacia una sociedad inclusiva, enfocada en el desarrollo humano y con trabajo decente. Porque hay que tener muy claro que el trabajo decente es indispensable para el desarrollo humano; ésta es quizás la lección más importante que la historia del movimiento obrero nos ha venido dando desde hace más de 200 años de luchas. Para ello hay que reforzar las alianzas estratégicas nacionales e internacionales

que fortalezcan al sindicalismo, tanto en su acción comunitaria como en su incidencia sociopolítica.

El nuevo contrato debe estar también basado en "*una agenda transformadora en cuanto al género, para la recuperación y la resiliencia, en línea con el ODS 8 y el ODS 5 y que se apoye en sólidas instituciones del mercado de trabajo, incluyendo el diálogo social y la negociación colectiva*"[1]. En ese nuevo contrato es imprescindible avanzar en la igualdad y equidad de género en el ámbito sindical y laboral. La división sexual del trabajo debe evolucionar contra todo tipo de discriminación y de violencia o acoso laboral. La ratificación del Convenio 190 de la OIT, entre otros también muy importantes, es una misión que debemos asumir con perseverancia y firmeza institucional.

Surge así la necesidad de renovar el contrato social, orientándolo hacia tres ámbitos de referencia: una gobernanza de la globalización digital para una transición hacia un modelo de desarrollo más sostenible; el fortalecimiento de la democracia y del Estado de Derecho, situando el trabajo en el centro de la esfera internacional, fortaleciendo las normas de la OIT, y avanzando hacia un tratado vinculante sobre derechos humanos y empresas. Esto requiere un fortalecimiento y revitalización del movimiento sindical en todas sus dimensiones: a nivel nacional, a nivel subregional, a nivel continental (con CSA) y a nivel mundial (con CSI); pero también reforzando los vínculos de nuestros sindicatos sectoriales con las federaciones internacionales y los sindicatos globales.

Para empezar a transformar la realidad, hay que transformar el modelo económico por completo, y reconvertirlo en una economía inclusiva. Para el movimiento sindical *"urge la necesidad de cuestionar los paradigmas económicos vigentes. El contrato social está claramente roto tanto en las economías avanzadas como en desarrollo, y la confianza de la ciudadanía en sus Gobiernos se ha ido perdiendo conforme las personas han ido tomando conciencia de que el actual modelo económico no las incluye. Los Gobiernos deben orientarse urgentemente hacia un nuevo modelo económico inclusivo, basado en el pleno empleo, el trabajo decente y una prosperidad compartida"*[2].

De acuerdo con esto, el nuevo contrato social se debe construir con base en seis pilares, cada uno de los cuales define una dimensión distinta de las relaciones sociales en el mundo del trabajo, dejando de lado el concepto de la mano de obra como un simple recurso productivo y situando la dimensión humana en el centro del desarrollo socioeconómico.

Empleo: Los Gobiernos deben esforzarse por alcanzar el pleno empleo y el trabajo decente, incluso mediante la adopción de medidas para formalizar la economía

[1] CSI: 4ª Conferencia Mundial de Mujeres de la CSI. Bruselas, 2022

[2] CSI: *trabajar una economía inclusiva.* Bruselas, 2023: https://rerumnovarumcr.com/informe-de-csi-trabajar-para-una-economia-inclusiva/

informal e invirtiendo en empleos de calidad y respetuosos con el clima y medio ambiente

Derechos: Gobiernos y empleadores han de garantizar el cumplimiento de los derechos fundamentales en el trabajo recogidos en los convenios y declaraciones de la OIT, que incluyen la libertad sindical, la negociación colectiva, la no discriminación y la igualdad salarial, la abolición de trabajo infantil y forzoso, y la salud y seguridad en el trabajo. Estos derechos deben aplicarse a todos los trabajadores y trabajadoras, independientemente de su relación de empleo o su estatus migratorio.

Salarios justos: Los Gobiernos deben asegurar salarios mínimos vitales que permitan a la gente trabajadora vivir con un mínimo de dignidad, además de reforzar la negociación colectiva a todos los niveles. Han de garantizar asimismo igual salario por trabajo de igual valor entre hombres y mujeres, así como transparencia salarial.

Protección social: Los Gobiernos deben garantizar unos sistemas de protección social universales, basados en los derechos y con perspectiva de género, así como servicios públicos vitales incluyendo sanidad, cuidados y educación. Esto requiere una mayor financiación a escala nacional e internacional.

Igualdad: Los Gobiernos tienen que trabajar para abordar las desigualdades entre distintos grupos por medio de una robusta legislación antidiscriminación y su adecuada aplicación, combatiendo los sesgos de género en la ley y las políticas, y asegurar un mundo del trabajo libre de violencia y acoso por razón de género en conformidad con el C190 de la OIT. Deben asegurar planes transformadores respecto al género en los sistemas educativos y de formación, garantizando el acceso de mujeres a educación, capacitación y empleos relacionado con los sectores CTIM. Una fiscalidad justa es un elemento central para reducir la desigualdad de ingresos y financiar las intervenciones estatales.

Inclusión: Los Gobiernos deben garantizar procesos de gobernanza democrática y diálogo social en los debates sobre políticas económicas, donde a las personas trabajadoras tengan voz respecto a decisiones que les afectan.

Aquí tenemos un conjunto de factores a considerar para enfocar la planeación, la organización y la acción estratégica sindical.

La ratificación de convenios OIT es esencial, en especial para los fundamentales C.155 y C.187, así como el C.151 y C.154, los C.97 y C.143, el C.190, entre otros.

Es menester contar con una participación sindical más activa en la OIT, no solo como beneficiarios de su cooperación técnica, la cual creemos debe ser reforzada y mejor adecuada a las necesidades sindicales nacionales, sino además en el fortalecimiento del sistema de control de la OIT. Es imperativa la necesidad de una

OIT reforzada, con mayor incidencia de las Oficinas para ayudarnos a revitalizar el tripartismo y que se reinvierta en auténticos programas y políticas de trabajo decente. Por eso, tenemos esperanza en que la creación anunciada por la OIT de una verdadera Coalición Mundial para la Justicia Social, sea realmente transformadora, en particular por el enfoque normativo que aportaría y los beneficios sociales que podría dar, haciendo más eficaz la propia acción de la OIT.

LA TAREA SINDICAL

La crisis del COVID 19 ha evidenciado una serie de carencias acumuladas por años de otras crisis concomitantes, caracterizadas por políticas públicas insuficientes o inefectivas, sesgadas con frecuencia a favor de intereses particulares, prueba de la falta de capacidad gubernamental para sentar las bases y consensos de una recuperación sostenible de la economía. Ahora, en la era de la automatización, de la transformación tecnológica y de la economía digital, vamos a necesitar políticas productivas capaces de conciliar la rentabilidad económica con la rentabilidad social, porque de ese equilibrio depende la cohesión y la inclusión ciudadana. Para ello son esenciales la libertad sindical y la negociación colectiva como pilares básicos de cualquier sistema democrático.

El país y la clase trabajadora vamos a necesitar una CTRN más fuerte, fiel a sus principios, y con mayor capacidad de influencia global para el mejoramiento de la vida de las personas. Tenemos que fortalecer al máximo el trabajo confederal porque es el instrumento natural de la unidad sindical. Es urgente aumentar la afiliación, la militancia y el compromiso de todas las afiliadas para obtener la mayor proyección, arraigo e imagen societal posible de nuestra lucha, principios y valores fundamentales.

Debemos mejorar nuestros servicios a todo nivel de las estructuras, para dar voz, representación y organización a todas las personas trabajadoras, a las y los jóvenes, a las mujeres, y en especial a las y los más vulnerables, dando cabida e integración a todas las categorías, incluidas las personas trabajadoras migrantes. Es imprescindible mejorar la relación y retroalimentación con las bases para fortalecer toda la institución sindical. Vamos a necesitar un constante trabajo en equipo e innovar en distintos campos de organización-comunicación-acción para desempeñar mejor nuestras funciones y la gestión de los intereses colectivos que emanan tanto de los estatutos como de las resoluciones del Congreso de la Confederación, lo que debe codificarse inmediatamente en un plan de trabajo congruente con dichos mandatos. A eso nos vamos a dedicar desde este momento, dándoles la seguridad de que entregaremos nuestro mayor esfuerzo y dedicación para cumplir con los establecido por este Congreso para el período de nuestra gestión.

La pobreza esté donde esté es un peligro para la prosperidad de todas las sociedades. La pobreza no es un problema de escasez, es un problema político, al

igual que lo es la injusta distribución de la riqueza, la desigualdad, la acumulación de beneficios en pocas manos, y la falta de oportunidades. Donde hay sindicatos hay acción permanente contra la pobreza.

Sostener procesos de transformación sindical en sintonía con la visión de la CSA. La comunicación social es una actividad esencial del sindicalismo. Sindicalismo es comunicación. La política de comunicación es un valor fundamental para la estrategia, la organización y la actividad interna y externa de la CTRN.

La política de comunicación definirá y trazará la estrategia a seguir, marcará las tácticas a desarrollar y pondrá en marcha las actuaciones en esta materia, coordinándose con el resto de los responsables sindicales de su ámbito y, a la vez, con las otras secretarías de política de comunicación. Es importante planificar la comunicación y utilizar las estrategias adecuadas. No se trata ya de decidir si se comunica o no, sino de decidir quién, cuándo, cómo y dónde hacerlo, para que el mensaje llegue de forma clara y nítida, de acuerdo con nuestros intereses, a las personas destinatarias. Tan importante como realizar una buena labor sindical es transmitirlo a afiliados y afiliadas y al conjunto de la sociedad, para que conozcan y valoren el trabajo de la CTRN y sus planteamientos. Eso permite rentabilizar nuestra acción sindical; nos ayuda a ganar en influencia social; y nos da mayores oportunidades de crecer en afiliación y representación.

CTRN contará con un Protocolo de comunicación para desarrollar una comunicación eficaz, que someterá al Comité Ejecutivo para su aprobación y que será de aplicación en todos los ámbitos de la estructura organizativa. Los principales objetivos son:

a. Afianzar nuestro liderazgo.
b. Ser el referente sindical.
c. Consolidar nuestro protagonismo social del cambio.
d. Reforzar nuestra credibilidad y confianza.
e. Ser próximos, a nuestros afiliados y afiliadas, a los trabajadores y trabajadoras y a la sociedad en general.
f. Reforzar la imagen del Sindicato de fortaleza, dinamismo, cercanía y vanguardia.

Para lograrlos, consideramos fundamental:

a. Reforzar la estrategia de la comunicación
b. Robustecer la comunicación y su coordinación a todos los niveles de la organización.
c. Comunicar pensando en el interés de las personas.
d. Desplegar toda la potencia comunicativa de la Confederación.
e. Desarrollar una labor de asesoramiento y propuestas en todas las áreas de la Confederación.
f. Multiplicar las actividades comunicativas.
g. Potenciar la cultura digital.

La CTRN debe exigir que los delitos laborales tengan una tipificación penal, ante la necesidad de incluir en el código penal sanciones a los empresarios reincidentes que comentan abuso de poder, que cometen persecución sindical, o que son responsables de accidentes laborales. Hay que poner de manifiesto la importancia de los sindicatos como garantes del cumplimiento de las leyes. Es necesario proteger este derecho, por eso es fundamental tipificar como delito en el código penal, el incumplimiento o violación de la libertad sindical, lo que ocurre con demasiada frecuencia, tanto en el sector público como en el privado.

Las graves situaciones de pobreza y desigualdad, sumadas a altísimos niveles de inseguridad, violencia y violaciones a los Derechos Humanos, son las principales razones que impulsan los enormes movimientos migratorios desde Centroamérica hacia Estados Unidos. Desde la CTRN seguiremos haciendo solidaridad e intercambios con las centrales de la subregión para la defensa de los derechos y el trabajo decente de las personas migrantes.

Promover, participar y fortalecer alianzas sociales con entidades, plataformas o asociaciones que compartan reivindicaciones con la Confederación, partiendo de los fines propios de nuestra organización, identidad y objetivos, y por el hecho de ser una organización sindical nacional muy representativa, por lo que nos compete: • Impulsar espacios de diálogo y colaboración conjunta, cuando exista un interés compartido de participación o de acciones consensuadas. • Participar activamente en las distintas redes sociales, para llegar al mayor número posible de ciudadanos y ciudadanas y de ámbitos y sectores. • Adoptar convenios de colaboración con organizaciones o entidades, basados en un intercambio y una cooperación permanente sobre un interés mutuo.

El principio de igualdad de oportunidades y de trato, así como otros derechos y libertades fundamentales, se ven confrontados por el incremento de los llamados “delitos de odio”, entendidos como el conjunto de conductas que tienen como común denominador el odio, que provoca discriminación y aversión hacia la víctima por el hecho de que esta tenga conexión, relación, apoyo o pertenezca a un grupo caracterizado por el sexo, el origen, la nacionalidad, el idioma, la religión, la orientación o identidad sexual, la discapacidad u otros factores.

A las conductas motivadas por el odio, se une el “discurso del odio”, que utiliza las redes sociales y se difunde rápidamente, en forma, entre otras, de bulos y mentiras sobre un grupo determinado, con la finalidad de alimentar el rechazo social al mismo. Ambos son especialmente preocupantes. No se trata de incidentes aislados, sino que cada vez es más frecuente, incluso en las expresiones de determinados partidos políticos, la extensión de un discurso que tiene como finalidad volver a una parte de la sociedad contra otra, a grupos de población contra otros y que promueve una involución en derechos y libertades públicas, que afectaría al conjunto de la población, y en particular a personas que pertenecen a determinados grupos. Por todo ello CTRN se compromete a:

a. Combatir el discurso del odio, utilizando las redes sociales, desmontando mentiras y bulos, y difundiendo un discurso basado en la defensa de la igualdad y los derechos fundamentales.
b. A ser agentes proactivos de prevención y denuncia de incidentes relacionados con el odio, que en muchos casos se producen en centros de trabajo.
c. A promover formación específica a afiliados y cuadros, en materia de igualdad y no discriminación y para afrontar discursos de odio en su entorno.
d. A mantener una relación estrecha con las autoridades, y cooperar en la elaboración de políticas y medidas para hacer frente a esta grave forma de discriminación y negación de la igualdad y las libertades públicas.

Finalmente, la CTRN reafirma la importancia central y estratégica de la solidaridad sindical internacional, y de la implicación unitaria de los sindicatos con vistas a establecer un modelo de desarrollo basado en los derechos, la protección y la economía inclusiva, con un sistema multilateral renovado. La solidaridad sindical internacional cumple un papel trascendente para luchar por los fines mencionados. Es un espacio de resonancia mundial de nuestras problemáticas y ayuda a la función de vigilancia social del cumplimiento de derechos a todo nivel.

Frente a los grandes desafíos la CTRN asume su compromiso para revitalizar al movimiento sindical, fortalecer su unidad de acción, y sus alianzas intersindicales y sociales.

16. ANEXOS

XXVI CONGRESO ORDINARIO
"LA CTRN HACIA UN NUEVO CONTRATO SOCIAL"
San José, 25 y 26 de agosto 2023

RESOLUCIONES

I. RESOLUCIÓN SOBRE LA PROMOCIÓN ACTIVA DEL DIÁLOGO SOCIAL Y EL TRIPARTISMO

Los delegados y delegadas del XXVI Congreso Ordinario de la CTRN, “La CTRN Hacia un Nuevo Contrato Social”, dedicado a Óscar Valverde Giménez, reunidos en San José, Costa Rica, el día 25 de agosto del 2023, acuerdan adoptar la presente Resolución relativa a la promoción activa del diálogo social y el tripartismo.

Considerando que:

El diálogo social es un elemento central de las sociedades democráticas, y un factor clave para favorecer la solución pacífica de conflictos para la sana convivencia.

El diálogo social y el tripartismo son medios muy valiosos y democráticos para abordar las preocupaciones sociales y económicas, fomentar consensos, contribuir en la elaboración de normas laborales y sociales, y analizar una amplia gama de cuestiones sociolaborales respecto de las cuales los actores del tripartismo desempeñan un papel esencial, participativo, legítimo e irremplazable.

Hay numerosos retos y oportunidades a los que se enfrenta el mundo del trabajo en el marco de la globalización, que requieren la participación y cooperación entre los actores sociales y los gobiernos para lograr soluciones apropiadas en los ámbitos local, regional, nacional e internacional, dado el papel esencial que desempeñan los interlocutores sociales en el desarrollo económico, productivo y social sostenible.

Teniendo en cuenta las enriquecedoras contribuciones que las instituciones, movimientos y organizaciones representativas de la sociedad civil pueden aportar para confeccionar propuestas de políticas públicas, que son sumamente útiles cuando todas las partes se respetan y comunican constructivamente.

Resolvemos lo siguiente:

Declarar que la CTRN y sus organizaciones sindicales son firmes defensoras y practicantes del diálogo social responsable, respetuoso y constructivo, manteniendo siempre la disposición a fortalecerlo con los actores sociales, las instituciones y las autoridades gubernamentales.

Promover y practicar activamente el diálogo social y el tripartismo a través de espacios y mecanismos inclusivos, tendiendo puentes, generando confianza, credibilidad y liderazgo en los procesos de diálogo y negociación social, a nivel local, regional, nacional e internacional.

Promover y practicar el diálogo bipartito y la negociación colectiva a nivel de empresas públicas y privadas.

Adoptar medidas para la formación y capacitación de líderes y lideresas sindicales en materia de diálogo y negociación social, así como en resolución de conflictos, y en métodos de solución alternativa de conflictos.

II. RESOLUCIÓN SOBRE LA PROMOCIÓN ACTIVA Y PERMANENTE DE LA UNIDAD DE ACCIÓN SINDICAL

Los delegados y delegadas del XXVI Congreso Ordinario de la CTRN, “La CTRN Hacia un Nuevo Contrato Social”, dedicado a Óscar Valverde Giménez, reunidos en San José, Costa Rica, el día 25 de agosto del 2023, acuerdan adoptar la presente Resolución relativa a la promoción activa de la unidad de acción sindical.

Considerando que:

La defensa de la democracia y del Estado Social de Derecho es responsabilidad e interés prioritario de todas las organizaciones sindicales y sociales.

La relación capital trabajo se ha desequilibrado en favor de los intereses del capital, y en desmedro de la fuerza laboral. El lograr ese equilibrio fundamental de justicia y equidad social se constituye una causa común, la cual incluye la lucha por las condiciones dignas de vida y trabajo de la fuerza laboral.

La necesidad de garantizar la protección constitucional y legal del sindicalismo, blindando su autonomía e independencia, e impidiendo la violación de los derechos sindicales y colectivos.

La defensa de las instituciones públicas de interés social que están ligadas a los derechos humanos, económicos, sociales, laborales y ambientales.

El sindicalismo en todos los países está planteando de modo unánime la necesidad imperativa de un nuevo contrato social centrado en las personas, basado en una economía inclusiva con trabajo decente y protección social.

Resolvemos lo siguiente:

Promover y practicar de modo permanente el diálogo intersindical para fortalecer la unidad de acción y la unidad programática del sindicalismo nacional.

Establecer y fortalecer los mecanismos de articulación y coordinación intersindical para garantizar las posiciones y acciones unitarias para la defensa, intervención e incidencia social y política de la causa sindical.

Contribuir a sentar las bases para generar condiciones adecuadas para la unificación sindical en Costa Rica, reforzando el diálogo y el trabajo intersindical a tal fin.

Fortalecer la democracia que garantice la seguridad jurídica de los sindicatos en los procesos de negociación nacional.

Articular la lucha sindical, con la cooperación técnica de la OIT y la solidaridad del movimiento sindical continental y mundial.

III. RESOLUCIÓN SOBRE LIBERTADES SINDICALES.

Los delegados y delegadas del XXVI Congreso Ordinario de la CTRN, “La CTRN Hacia un Nuevo Contrato Social”, dedicado a Óscar Valverde Giménez, reunidos en San José, Costa Rica, el día 25 de agosto del 2023, acuerdan adoptar la presente Resolución relativa a la promoción activa de la unidad de acción sindical.

Considerando que:

El debilitamiento del sistema de relaciones laborales costarricense, se ve materializado con un crecimiento acelerado de accidentes y enfermedades laborales, transgresión y desregulación del derecho laboral individual y colectivo, el trabajo forzoso y/o esclavizante, nuevas formas de esclavitud laboral, la desprotección de la seguridad social, ausencia del salario mínimo (en gran parte de la población asalariada), congelamiento salarial a los trabajadores y trabajadoras del sector público y privado, se aumenta la productividad pero no de igual forma el salario. Todo esto trae como consecuencia el empobrecimiento de la clase trabajadora y, por ende, de la familia costarricense. Esto sucede con la complicidad del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por no establecer un sistema de inspección adecuado que resguarde los derechos laborales, económicos y sociales.

Las políticas neoliberales impuestas por el Gobierno de la República, con la complicidad de las Cámaras Empresariales, han desarrollado una estrategia para el aniquilamiento de las organizaciones sindicales y con ello un ataque constante a las libertades sindicales, entendidas estas en sus tres componentes esenciales: el derecho a la sindicación, derecho a la negociación colectiva y derecho a huelga.

Organizarse en sindicatos en Costa Rica para defender los derechos económicos y sociales, es tarea casi imposible para los trabajadores y trabajadoras en el sector privado y en el sector público tampoco es la excepción, a pesar de que Costa Rica tiene ratificados los convenios 87, 98 y 135, y los artículos 60, 61 y 62 de la Constitución Política, que tutelan los derechos de sindicación, convención colectiva y huelga.

La desregulación de las leyes laborales y sociales, han sido una constante en las relaciones laborales costarricenses, que perjudican los derechos de sindicación y negociación colectiva.

El panorama laboral costarricense cada día es más sombrío para la clase trabajadora, por lo que se requiere un accionar y articulación sindical, que le permita una defensa efectiva no solo de los derechos laborales y sociales, sino también de la institucionalidad costarricense.

Se hace necesaria la articulación del movimiento sindical nacional e internacional para la defensa de los derechos humanos, laborales, económicos y políticos.

Resolvemos lo siguiente:

Desarrollar una plataforma unitaria de acción sindical por la defensa y protección de los derechos sindicales y colectivos.

Articular con la CSA y la CSI, como parte del sindicalismo internacional, una defensa de la institucionalidad sindical en las Américas.

Con el apoyo de la CSA y de la CSI desarrollar en Costa Rica una campaña permanente de las libertades sindicales.

IV. RESOLUCIÓN SOBRE TRABAJO DECENTE Y DESARROLLO HUMANO SOSTENIBLE

Los delegados y delegadas del XXVI Congreso Ordinario de la CTRN, “La CTRN Hacia un Nuevo Contrato Social”, dedicado a Óscar Valverde Giménez, reunidos en San José, Costa Rica, el día 25 de agosto del 2023, acuerdan adoptar la presente Resolución relativa a la promoción activa de la unidad de acción sindical.

Considerando que:

Los datos socioeconómicos del país reflejan claramente que el modelo económico tiene un problema estructural que le impide ser inclusivo, pues no ha sido capaz de eliminar las desigualdades e inequidades que afectan a amplios grupos poblacionales y más bien, en gran medida, las genera. Este modelo ha estacionado una buena parte de la Población Económicamente Activa en la informalidad, y ha producido vulnerabilidades para la ciudadanía, la gobernanza, la cohesión social y el medio ambiente.

La pobreza y la desigualdad son el resultado de una economía excluyente, con fallas estructurales propias de un modelo incapaz de crear trabajo decente. Muchas de las facetas de la economía nacional deben ser reorientadas para generar empleo decente y formalización laboral. Mas bien se mantienen altas tasas de informalidad, con precarización y explotación laboral, mientras el sistema de seguridad social está sufriendo el impacto de esta situación.

Hay una relación vital e indisociable entre desarrollo humano y trabajo decente. La Declaración de Philadelfia de la OIT (OIT, 1944) privilegia dos valores sociales que deben ser preservados: a) El trabajo no es mercancía; y b) La pobreza es un obstáculo para la prosperidad de todas y todos. Los déficits de trabajo decente acaban siendo déficits de desarrollo humano. El trabajo decente es la antítesis del trabajo precario.

El trabajo decente constituye una aportación considerable al objetivo del desarrollo humano duradero, es una parte primordial de la vida, por el tiempo que nos ocupa y porque es un pilar de la integración social y la autoestima de la persona. Es la base para la calidad de vida de las personas y la fuente principal de ingresos de la inmensa mayoría de la población.

El trabajo decente es posible cuando el empleo que tiene una persona trabajadora contempla cuatro aspectos esenciales: a) se realiza con apego a los principios y derechos fundamentales del trabajo; b) provee salarios y estabilidad razonables y suficientes; c) está cubierto por el sistema de seguridad social; y d) permite la participación activa en la relación laboral, a través del diálogo social y la negociación colectiva.

La libertad sindical y la negociación colectiva son el pilar del diálogo social, el cual es un imprescindible componente del trabajo decente.

La administración y la inspección del trabajo son instituciones claves para la buena gobernanza y para lograr los objetivos del trabajo decente; promover la observancia y el respeto de la legislación laboral y hacerla aplicar; proteger los derechos de las trabajadoras

y los trabajadores, inclusive los principios y derechos fundamentales en el trabajo: la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación; y establecer mecanismos encaminados a resolver problemas complejos en el mundo del trabajo.

La igualdad y equidad de género es también una alta prioridad, y fomentar esa igualdad requiere adoptar medidas efectivas para erradicar los estereotipos, combatir la discriminación e incorporar el enfoque de género en la formulación de políticas en el sector público y el privado.

Resolvemos lo siguiente:

Participar activamente los días 7 de octubre de cada año, en la celebración del Día Mundial del Trabajo Decente, sea de manera unitaria con el sindicalismo nacional e internacional, y/o con actividades a tal efecto.

Abrir un link en la página web de la CTRN, con un contenido monográfico sobre el trabajo decente.

Elaborar, en coordinación el SEC, una propuesta al Ministerio de Educación Pública, para incluir el tema del trabajo decente y los derechos fundamentales en el currículo del sistema educativo costarricense.

Llevar a cabo un programa de formación sobre la Agenda 2030, con énfasis en el ODS8, con apoyo de la OIT y Naciones Unidas, con el objetivo de desarrollar capacidades para incidir en la Agenda 2030 en Costa Rica.

Participar activamente en el Comité Consultivo del Consejo de Alto Nivel para la Implementación de los ODS en el país, de conformidad con los intereses y luchas de la CTRN, ponderando e incidiendo para que el ODS8 sea integrado con un tratamiento adecuado en los informes voluntarios nacionales.

Reforzar la agenda de trabajo decente en los espacios de diálogo social nacional y sectoriales, considerando todas sus dimensiones de modo integral.

Hacer una campaña nacional de difusión del trabajo decente y los derechos sindicales.

Integrar en el currículo de la formación profesional del INA un programa de gestión de la administración sindical para fortalecer el ejercicio de sus labores, promoviendo el trabajo decente en sus seccionales.

V. RESOLUCIÓN SOBRE PACTO NACIONAL POR LA EDUCACIÓN PÚBLICA

Los delegados y delegadas del XXVI Congreso Ordinario de la CTRN, “La CTRN Hacia un Nuevo Contrato Social”, dedicado a Óscar Valverde Giménez, reunidos en San José, Costa Rica, el día 25 de agosto del 2023, acuerdan adoptar la presente Resolución relativa a la promoción activa de la unidad de acción sindical.

Considerando que:

En el marco de la defensa del sistema de educación pública de Costa Rica y del 8% del PIB del presupuesto para el fortalecimiento de la educación gratuita, obligatoria, inclusiva y universal y en el contexto de la crisis educativa más dramática de los últimos 40 años que está viviendo el país y viendo que no hay una ruta clara que ofrezca oportunidades de estudio a las generaciones estudiantiles actuales y futuras y que están en el riesgo de convertirse en otra generación perdida de la educación, se propone la constitución y consolidación de un PACTO NACIONAL POR LA EDUCACIÓN PÚBLICA promovido por un movimiento nacional de diversas organizaciones sociales, laborales y productivas en Costa Rica, entre ellas el SEC que participaron el pasado 20 de junio 2023 en la gran marcha en defensa de la educación pública.

Resolvemos lo siguiente:

Que La Confederación de Trabajadores Rerum Novarum y sus sindicatos miembros suscriban la constitución y consolidación de la iniciativa nacional del PACTO POR LA EDUCACIÓN PÚBLICA, a su vez insta la consolidación de una instancia de seguimiento, ejecución y evaluación desde este organismo, así como la búsqueda y articulación de más sectores a esta iniciativa como una acción contundente y articulada en defensa del sistema de educación pública.

VI. RESOLUCIÓN SOBRE PLAN DE LUCHA Y PROTESTA NACIONAL

Los delegados y delegadas del XXVI Congreso Ordinario de la CTRN, “La CTRN Hacia un Nuevo Contrato Social”, dedicado a Óscar Valverde Giménez, reunidos en San José, Costa Rica, el día 25 de agosto del 2023, acuerdan adoptar la presente Resolución relativa a la promoción activa de la unidad de acción sindical.

Considerando que:

En el contexto de crisis económica, social, ambiental y productiva que enfrentan las personas habitantes de costa Rica, que según conclusiones importantes del último Informe del Estado de la Nación (PEN, 2022), Costa Rica enfrenta una salida débil, desigual e incierta después la pandemia, normalizando resultados contrarios al desarrollo humano, y un abandono progresivo del contrato social, y que existen riesgos de largo plazo para el desarrollo humano, por lo cual se necesita una gran acción política democrática que atienda el estado actual de Costa Rica.

Resolvemos lo siguiente:

Que la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum se integre a la iniciativa nacional de distintas organizaciones sociales, laborales y productivas, para promover y consolidar la unidad nacional en defensa del Estado Social de Derecho y de la Democracia y participe en la organización de la GRAN PROTESTA NACIONAL, en contra de las políticas públicas regresivas del gobierno de la administración Rodrigo Chaves Robles, el próximo 18 de octubre 2023.

Este congreso autoriza al Comité Ejecutivo de la Rerum Novarum a participar en todas las instancias de sectores sociales donde estratégicamente se organice y se discutan acciones en defensa de la justicia social.

Este congreso delega en el Comité Ejecutivo la elaboración de un plan de lucha en defensa de la clase trabajadora, ante las políticas regresivas y ataques del gobierno, para ser presentado en el movimiento sindical unido y demás espacios de luchas organizados coherentes con los principios de la CTRN.

VII. RESOLUCIÓN SOBRE LA PROMOCIÓN ACTIVA DE LA JORNADA DE TRABAJO DE 40 HORAS SEMANALES

Los delegados y delegadas del XXVI Congreso Ordinario de la CTRN, “La CTRN Hacia un Nuevo Contrato Social”, dedicado a Óscar Valverde Giménez, reunidos en San José, Costa Rica, el día 25 de agosto del 2023, acuerdan adoptar la presente Resolución relativa a la promoción activa de la jornada laboral semanal de 40 horas.

Considerando que:

Las jornadas de trabajo, tanto las extensas como las intensivas, producen un importante desgaste personal en general, y más severo aún en algunas profesiones en particular. La actual jornada semanal de 48 horas es de hecho una jornada larga que puede producir deterioro y agotamiento en muchas personas trabajadoras.

En la casi la totalidad de países que son parte de la OCDE, entidad internacional a la cual Costa Rica pertenece, la jornada semanal no excede de las 40 horas, e inclusive en el sector público puede estar por debajo de las 40 horas semanales.

Si bien las jornadas semanales mayores de 40 horas pueden aumentar la producción en el corto plazo, no elevan de modo solvente la productividad real y en cambio sí incrementan los riesgos para la salud y las condiciones de vida de la fuerza laboral. Hay de hecho una productividad decreciente a medida que las horas de trabajo aumentan.

Trabajar largas horas de forma constante en jornadas semanales de 48 horas, aumenta el riesgo de estrés, cansancio fuerte y problemas de salud física. La falta de tiempo para el descanso y la recuperación puede llevar a una disminución del rendimiento cognitivo y emocional, y por ende, a obstaculizar el autocuidado y el bienestar de la clase trabajadora. A medida que las horas de trabajo se alargan, la calidad del trabajo puede deteriorarse. La fatiga y la falta de concentración pueden llevar a errores y decisiones apresuradas o equivocadas que pueden acabar en accidentes laborales, enfermedades profesionales y riesgos psicosociales (de violencia laboral, ansiedad y depresión, entre otros), provocando mayor vulnerabilidad en las mujeres trabajadoras.

Las jornadas semanales extensas pueden dificultar el mantenimiento de un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal. Esto puede llevar a problemas en las relaciones interpersonales, así como a la falta de tiempo para actividades recreativas y de cuidado personal. La fatiga causada por jornadas extensas puede afectar negativamente la creatividad y la capacidad de pensar de manera innovadora. El espacio para la reflexión y el pensamiento estratégico se reduce considerablemente.

Las personas trabajadoras pueden sentirse desmotivadas si sienten que su equilibrio entre trabajo y vida personal está en riesgo debido a jornadas de trabajo largas. Las extensas semanas y jornadas diarias de trabajo también pueden tener un impacto negativo en la sociedad en general. Pueden contribuir al agotamiento de los recursos naturales, afectar la participación en actividades comunitarias y disminuir la calidad de vida en general.

Resolvemos lo siguiente:

Promover las reformas necesarias, en la legislación y la práctica, para reducir la jornada semanal a 40 horas a nivel nacional y en todos los sectores de actividad, incluyendo el teletrabajo y el derecho a la desconexión, así como otras actividades propias de la economía digital (plataformas, call centers, etc.)

Luchar contra toda iniciativa de horario intensivo dirigida a extender o alargar, aunque sea excepcional y “voluntariamente", la jornada diaria, salvo si estas horas se pueden computar dentro de la jornada semanal de 40 horas y no exceden nunca de 10 horas diarias.

Integrar esta reivindicación histórica en los mecanismos de articulación, coordinación y acción intersindical unitaria para lograr una jornada semanal de trabajo decente de 40 horas, e impedir fórmulas proclives a la intensificación de los horarios de trabajo o de las jornadas semanales que sólo llevan a la precarización del empleo.