

Diálogos

REVISTA ELECTRÓNICA DE HISTORIA
Escuela de Historia. Universidad de Costa Rica
Vol. 10 No. 2 Setiembre 2009 - Febrero 2010
ISSN 1409- 469X



CONSIDERACIONES SOBRE EL MERCADO LABORAL EN COSTA RICA Y COLOMBIA: UNA APROXIMACIÓN A LOS CASOS NACIONALES

M.Sc. Francisco Torres Gómez

Comité Editorial:

Director de la Revista: Dr. Juan José Marín Hernández jmarin@fes.ucr.ac.cr

Miembros del Consejo Editorial: Dr. Ronny Viales, Dr. Guillermo Carvajal, MSc. Francisco Enriquez, Msc. Bernal Rivas y MSc. Ana María Botey

Miembros del Consejo Asesor Internacional: Dr. José Cal Montoya, Universidad de San Carlos de Guatemala; Dr. Juan Manuel Palacio, Universidad Nacional de San Martín y Dr. Eduardo Rey, Universidad de Santiago de Compostela, España

Editor técnico: MSc. Anthony Goebel Mc Dermott goebel@raesa.co.cr

<http://historia.fes.ucr.ac.cr/dialogos.htm>

Palabras claves

Mercado laboral, panorama laboral, legislación, Colombia, Costa Rica, Trabajo decente

Keywords

Labour market, labor scene, laws, Colombia, Costa Rica, Decent Labour

Fecha de recepción: 26 de mayo 2009 - Fecha de aceptación: 18 de setiembre 2009

Resumen

Este artículo analiza la situación del mercado laboral en Costa Rica y Colombia a través de la revisión de los marcos legales existentes en dichos países. Al mismo tiempo se tomará los resultados estadísticos que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) elabora para la región respecto al tema, esto con el fin de contar con elementos de comparación que permitan interpretar la realidad del mercado laboral, extraer lecciones y comprender de manera clara cómo se presenta este fenómeno en los países seleccionados. Así las cosas contar con suficientes elementos que indiquen si en Colombia en Costa Rica se avanza hacia la obtención por parte de los trabajadores del Trabajo Decente.

Abstract

This paper analyzes the work situation in Costa Rica and Colombia through the review of the labour law's of each country. At the same time, it takes some of the statistics of International Labour Organization (ILO) build for the region about this topic. The purpose of that is to count with element that allow to compare the reality of the labour market, learn lessons, and understand in a clear way how it shows the phenomenon in the this countries and find out If Colombia and Costa Rica are advancing to the gold of decent labour conditions for the workers.

Francisco Torres Gómez. Profesional en Comunicación y Relaciones Corporativas, Universidad de Medellín, Colombia. Máster en Estudios Latinoamericanos por la Universidad Nacional de San Martín, Argentina. Correo electrónico:ftorres24@gmail.com

**Citado en
Dialnet - Latindex -
REDALYC-
Directorio y recolector
de recursos
digitales del
Ministerio de Cultura de España**



licencia de tipo
"Reconocimiento - No comercial - Compartir igual"

“Diálogos Revista Electrónica de Historia” se publica interrumidamente desde octubre de 1999.

En la cubierta: Mapa de América Central, las Indias Occidentales, América del Sur y porciones de Estados Unidos y México. Publicado por la United Fruit Company 1909. Digitalizado en la base de datos del Programa de Historia Regional Comparada del Centro de Investigaciones Históricas de América Central. En la web. <http://www.moodlecihac.historia.ucr.ac.cr/>

Diálogos se anuncia en las siguientes instituciones y sitios académicos:

Maestroteca

<http://www.maestroteca.com/detail/553/dialogos-revista-electronica-de-historia.html>

Biblioteca de Georgetown

<http://library.georgetown.edu/newjour/d/msg02735.html>

Asociación para el Fomento de los Estudios Históricos en Centroamérica

http://afehc.apinc.org/index.php?action=fi_aff&id=1774

Universidad de Saskatchewan, Canadá

<http://library.usask.ca/ejournals/view/1000000000397982>

Monografias

<http://www.monografias.com/Links/Historia/more12.shtml>

Hispanianova

<http://hispanianova.rediris.es/general/enlaces/hn0708.htm>

Universidad del Norte, Colombia

<http://www.uninorte.edu.co/publicaciones/memorias/enlaces.html>

Universidad Autónoma de Barcelona

<http://seneca.uab.es/historia/hn0708.htm>

Repositorio Invenia - Gestión del Conocimiento

<http://www.invenia.es/oai:dialnet.unirioja.es:ART0000086144>

Enlace Académico

<http://www.enlaceacademico.org/biblioteca/revistas-en-formato-digital-centroamerica/>

Electronic Resources

<http://sunzi1.lib.hku.hk/ER/detail/hkul/3987318>

Revistas académicas en texto completo

<http://web.prw.net/~vtorres/>

CONSIDERACIONES SOBRE EL MERCADO LABORAL EN COSTA RICA Y COLOMBIA: UNA APROXIMACIÓN A LOS CASOS NACIONALES

Francisco Torres Gómez

PRESENTACIÓN

Las reformas estructurales de principios de los 90 fueron denominador común en los estados latinoamericanos, sin embargo la aplicación y profundidad de su ejecución presentó varianzas significativas en cada uno de los países de la región. Entre estas, un tema de la mayor importancia fueron las reformas a la normatividad laboral. A partir de la parcial eliminación, o en algunos casos supresión, del Estado de Bienestar, y la emergencia del mercado como eje central, los estados nacionales modificaron sus leyes con el fin de adaptarse a este nuevo panorama.

La aplicación de dichas reformas se realizó inicialmente con el fin de mejorar las condiciones laborales al tiempo que se creía posible aliviar la carga fiscal de los estados que, bajo la lógica neoliberal, se habían vuelto insostenibles financieramente, todo esto vía privatización, fomento a la inversión extranjera directa y promoción de las pequeñas y medianas empresas. Los años han demostrado que dicho propósito no fue alcanzado. En mayor o menor medida el panorama laboral actual en la región dista mucho de la calidad esperada por los trabajadores. Por el contrario, a medida que pasan los años y las reformas se profundizan cada vez más, la calidad en el empleo y por ende la calidad de vida se precariza. Hasta el 2008, si bien la región se encontraba en un lustro de expansión económica y algunas cifras laborales empezaron a mostrar mejoría, no es posible afirmar que la tendencia acrecentada en los 90 presente signos reales de cambio estructural, ahora bien, habrá que evaluar con fuerte atención los impactos que la crisis económica mundial de 2009 traerá a los trabajadores de la región.

El propósito de este artículo es analizar la situación del mercado laboral en Costa Rica y Colombia a través de la revisión de los marcos legales existentes en dichos países. Al mismo tiempo se tomará los resultados estadísticos que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) elabora para la región respecto al tema, esto con el fin de contar con elementos de comparación que permitan interpretar la realidad del mercado laboral, extraer lecciones y comprender de manera clara cómo se presenta este fenómeno en los países seleccionados. Así las cosas contar con suficientes elementos que indiquen si en Colombia o en Costa Rica se avanza hacia la obtención por parte de los trabajadores del Trabajo Decente.

COLOMBIA Y COSTA RICA

Estos países fueron seleccionados porque es posible encontrar elementos de análisis que permiten realizar comparaciones: tanto Costa Rica como Colombia presentan, en términos formales, unas de las democracias más consolidadas de América Latina y han mantenido una buena estabilidad política pese a las dificultades en el plano económico y social de las últimas dos décadas. Al mismo tiempo presentan diferencias profundas. Costa Rica fue el primer país en abolir el ejército (1948), mientras que Colombia aún vive bajo un conflicto social de carácter armado que se encuentra entre los más antiguos del mundo y que no presenta indicios claros de finalizar en el mediano plazo. Asimismo, si bien son economías que en términos macroeconómicos han funcionado de manera afortunada en los últimos años, también presentan diferencias sociales importantes. Costa Rica cuenta con uno de los mejores Índices de Desarrollo Humano de Latinoamérica, en contraste, Colombia muestra un IDH bajo, lo cual ofrece un primer diferenciador importante en la calidad de vida comparada entre estos países.

COLOMBIA Y COSTA RICA – INFORMACION GENERAL		
	COSTA RICA	COLOMBIA
Capital	San José (1'345.750 hab.)	Bogotá (7,673.015 hab.)
Superficie	51.100 km ² (129) % de agua: 0.7 Fronteras: 516 km	1'141.748 km ² (26) % de agua: 8.8% Fronteras: 6.004 km
Población Total	4'476.614 Hab. Densidad: 78,6 hab/km ²	44'562.112 Hab. Densidad: 38 hab/km ²
PIB Nominal	Total: US\$ 21.384 millones (2006) Per Capita: US\$ 4.858 (2006) Puesto 82	Total: US\$ 202.437 millones (2008) Per Capita: US\$ 4.546 (2008) Puesto 41
PIB (PPA)	Total: US\$ 51.089 millones (2006) Per capita: US\$ 11.606 (2006) Puesto 79	Total: US\$ 340.771 millones (2008) Per capita: US\$ 7.653 (2008) Puesto 34
IDH	0,846 Puesto 48	0,791 Puesto 75

Fuente: Elaboración propia a partir de la selección de datos del sitio web del Banco Mundial.

Los datos iniciales empiezan a marcar algunas diferencias en términos generales. A continuación, se desarrollará bajo el mismo esquema los aspectos en

materia laboral reseñados previamente (normatividad y panorama) con el fin de encontrar similares hallazgos.

NORMATIVIDAD LABORAL: COLOMBIA Y COSTA RICA

Los códigos laborales costarricense y colombiano son contemporáneos (1943 y 1950). La promulgación del Código del Trabajo en Costa Rica se dio bajo la presidencia de Rafael Ángel Calderón (1940 – 1944), bastante polémica porque si bien tuvo un carácter reformista es innegable el papel histórico que el mandatario terminaría desarrollando en la historia costarricense al llevar a cabo un rol protagónico en la guerra civil de 1948. En el caso colombiano, el Código Sustantivo del Trabajo sale a la luz durante la administración conservadora de Laureano Gómez en plena época de la violencia, luchas partidistas y conformación del conflicto armado moderno.

En este aparte se identificaran elementos medulares de cada uno de los códigos laborales costarricense y colombiano¹, con el fin de establecer posibles diferencias entre ambos marcos jurídicos. Por limitaciones de espacio, el texto se centrará de manera general en los siguientes aspectos: Principios generales del derecho, contrato de trabajo, jornada de trabajo, vacaciones, salario, suspensión y/o terminación del contrato laboral, riesgos profesionales, trabajo adolescente, libertad sindical, negociación colectiva, conflictos colectivos y sindicalización en empleados públicos.

PRINCIPIOS GENERALES Y APLICACION	
COLOMBIA	COSTA RICA
Justicia en las relaciones entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social. <ul style="list-style-type: none"> • Obligatoriedad, libertad y protección al trabajo • Igualdad a los trabajadores • Derecho al trabajo, asociación y huelga • Mínimo de derechos y garantías • Carácter de orden público e Irrenunciabilidad 	Sentido de las normas laborales, sirven para encausar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las normas existentes y resolver los casos no previstos <ul style="list-style-type: none"> • Protector del trabajador • Irrenunciabilidad • Primacía de la realidad • Buena fe
Todo el territorio de la República para todos sus habitantes, sin consideración a su nacionalidad.	Contratos ejecutados en Costa Rica, salvo que se trate de trabajadores costarricenses residentes en el país, contratados para prestar sus servicios en el exterior.

Fuente: Elaboración propia a partir de la revisión de los códigos laborales costarricense y colombiano.

En términos generales la filosofía que inspira los códigos es similar. Fundamentalmente buscan la armonía en las relaciones de trabajo y favorecen el mínimo de derechos y garantías para los trabajadores. Es significativo el hecho de que Cos-

ta Rica reconozca, dentro de sus posibilidades jurídicas, el proteger a trabajadores costarricenses fuera del país bajo las condiciones previas establecidas.

CONTRATO DE TRABAJO	
COLOMBIA	COSTA RICA
<p>Cuando una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración. Elementos esenciales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La actividad personal del trabajador, • La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador • Un salario como retribución del servicio. 	<p>Relación entre un trabajador que se obliga a prestar sus servicios a cambio de una remuneración, a un patrono bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de éste. Elementos del contrato de trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • La prestación de servicios en forma personal del trabajador. • La remuneración o salario. • Subordinación jurídica o relación de dependencia del trabajador con respecto al patrono.
	<p>En el contrato por servicios profesionales no existe subordinación jurídica. La persona que contrata no puede ejercer frente a la persona contratada, facultades de mando y dirección, o aplicar sanciones disciplinarias.</p>
<p>El contrato puede celebrarse por tiempo determinado, por el tiempo que dure la realización de una obra o labor determinada, por tiempo indefinido o para ejecutar un trabajo ocasional, accidental o transitorio.</p> <p>Termino fijo: El contrato de trabajo a término fijo debe constar siempre por escrito y su duración no puede ser superior a tres años, pero es renovable indefinidamente. Si antes de la fecha del vencimiento del término estipulado, ninguna de las partes avisare por escrito a la otra su determinación de no prorrogar el contrato, con una antelación no inferior a 30 días, éste se entenderá renovado por un período igual al inicialmente pactado, y así sucesivamente. Si el término fijo es inferior a 1 año, únicamente podrá prorrogarse sucesivamente hasta por 3 períodos iguales o inferiores.</p> <p>Duración indefinida: El contrato de trabajo no estipulado a término fijo, o cuya duración no esté determinada por la de la obra, o la naturaleza de la labor contratada, o no se refiera a un trabajo ocasional o transitorio, será contrato a término indefinido.</p>	<p>Por tiempo indefinido: Cuando el trabajador es contratado para prestar un servicio que llena una necesidad de carácter permanente para el patrono.</p> <p>Por obra determinada: El trabajador se obliga a ejecutar una obra claramente definida de antemano, que no llena una necesidad permanente de la empresa. Generalmente la remuneración es a destajo o a precio alzado.</p> <p>Por tiempo o plazo determinado: El trabajador es contratado para cumplir con alguna necesidad transitoria de la empresa, no de carácter permanente, y de la que de antemano se conoce su fecha exacta de terminación. No es posible al patrono convenir con el trabajador en un contrato por tiempo determinado por un plazo superior a un año. Prórroga: Todo contrato por tiempo fijo es susceptible de prórroga, expresa o tácita, pero siempre que el servicio prestado siga siendo de una naturaleza extraordinaria y no permanente para la empresa, y subsistan las razones por las cuales se dio la contratación.</p>

El periodo de prueba no puede exceder 2 meses.	El periodo de prueba no puede exceder 3 meses.
Contrato por outsourcing, aplica para los dos casos	<p>Cuando el trabajador no es contratado por un patrono en forma directa, sino a través de un tercero</p> <p>El intermediario contrata los servicios de otra u otras para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Normalmente, el intermediario no tiene capital propio, ni asume el riesgo frente a los trabajadores, por lo que el patrono es el responsable de velar porque los derechos de los trabajadores se respeten.</p> <p>El contratista es el que mediante una negociación mercantil se obliga a ejecutar ciertos servicios en forma permanente o temporal. Dispone de capital y asume el riesgo frente a los trabajadores que ejecutan estos servicios, por lo que el patrono está exento de toda responsabilidad laboral ante quienes ejecutan esos servicios en su beneficio.</p>
Contrato de aprendizaje. Aquel por el cual un empleado se obliga a prestar servicio a un empleador, a cambio de que éste le proporcione los medios para adquirir formación profesional metódica y completa del arte u oficio para cuyo desempeño ha sido contratado, por un tiempo determinado, y le pague el salario convenido. Duración máxima 3 años.	

Fuente: Elaboración propia a partir de la revisión de los códigos laborales costarricense y colombiano.

Para efectos jurídicos no existen diferencias sustanciales en la concepción de lo qué es un contrato de trabajo. La revisión de la normatividad muestra que se conciben de manera similar y que las diferencias son mínimas. No obstante, se presenta un tema crítico: el caso de los contratos de servicios y por *outsourcing*. Más allá de la definición normativa que muestra similitud, tanto en el caso colombiano como en el costarricense existe un alto de riesgo de mala utilización del contrato de tercerización propiciando su uso para evadir la responsabilidad prestacional de los empleadores. En la misma línea, el contrato de aprendizaje colombiano, si bien es una alternativa interesante para insertarse al mercado laboral, el hecho de que su duración máxima sea de 3 años puede redundar en abuso de esta forma de contratación para evitar pagar salarios altos a profesionales calificados.

JORNADA LABORAL	
COLOMBIA	COSTA RICA
<p>La que convengan a las partes, o a falta de convenio, la máxima legal. El trabajo suplementario o de horas extras es el que excede de la jornada ordinaria, y en todo caso el que excede de la máxima legal.</p> <p>TRABAJO ORDINARIO Y NOCTURNO.</p> <p>1. El que se realiza entre las 6:00 a.m. y las 10:00 p.m.</p> <p>2. El comprendido entre 10:00 p.m. y las 6:00 a.m.</p> <p>Duración: La duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo es 8 horas al día y 48 a la semana.</p> <p>Horario: Las horas de trabajo durante cada jornada deben distribuirse al menos en dos secciones, con un intermedio de descanso que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores. El tiempo de este descanso no se computa en la jornada.</p>	<p>Periodo de tiempo durante el cual el trabajador se compromete a prestar sus servicios en forma personal a favor de un patrono, a cambio de un salario, y sujeto a su dependencia y dirección.</p> <p>Jornada ordinaria: Cantidad de horas durante las cuales se realiza el trabajo y no pueden exceder los límites de ley, ni lo acordado por las partes esta puede ser:</p> <p>Diurna: entre las 5:00 a.m. y las 7:00 p.m. Máximo de horas permitidas por ley: 8 diarias; 48 semanales.</p> <p>Nocturna: entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m. Máximo de horas permitidas por ley: 6 diarias; 36 semanales.</p> <p>Mixta: tanto horas diurnas como nocturnas. Máximo de horas permitidas por ley: 7; 42 semanales.</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de la revisión de los códigos laborales costarricense y colombiano.

Respecto a la jornada de trabajo, Costa Rica y Colombia mantienen una jornada estándar de 8 horas diarias y 48 horas a la semana. Sin embargo, y esto no es un tema menor, es significativo el caso colombiano donde se concibe la jornada diurna hasta las 10 p.m. (reforma laboral 2002²), pues esta medida lejos de favorecer las condiciones laborales de los trabajadores propicia su detrimento al eliminar al asalariado la posibilidad de recibir el pago de horas que históricamente fueron consideradas nocturnas.

VACACIONES	
COLOMBIA	COSTA RICA
<p>Duración. Derecho a quince días hábiles consecutivos de vacaciones remuneradas por año.</p> <p>Acumulación. Las partes pueden convenir en acumular los días restantes de vacaciones (excepto 6 fijos por año) hasta por dos años.</p>	<p>Descanso pagado de 2 semanas, por cada 50 semanas de labores continuas, al servicio de un mismo patrono..</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de la revisión de los códigos laborales costarricense y colombiano.

En este caso es claro que en Colombia, al referirse en términos de días hábiles y no por semanas le da al trabajador la oportunidad de contar con mayor tiempo de descanso. Con todo, el permitir la acumulación de periodos de vacaciones a los trabajadores atentaría contra su calidad de vida al no propiciar el descanso necesario tras el año laboral.

SALARIO	
COLOMBIA	COSTA RICA
<p>Todo lo que recibe el trabajador en dinero o en especie como contraprestación directa del servicio, sea cualquiera la forma o denominación que se adopte.</p> <p>Salario en especie. Constituye salario en especie toda aquella parte de la remuneración ordinaria y permanente que reciba el trabajador como contraprestación directa del servicio. Se estimará pericialmente, sin que pueda llegar a constituir y conformar más del 50% de la totalidad del salario. Cuando un trabajador devengue el salario mínimo legal, el valor por el concepto de salario en especie no podrá exceder del 30 %.</p> <p>Salario mínimo: El que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural.</p>	<p>Retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo. Las formas de pago establecidas por el Código de Trabajo, son las siguientes: Por tiempo: hora, día, semana, quincena o mes, Por pieza, Por tarea, A destajo. El salario puede pagarse: en dinero, en dinero y en especie, por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono. No es posible la retribución del salario exclusivamente en especie. Salario mínimo legal. Retribución mínima que el patrono debe pagar al empleador por su trabajo. Si a un trabajador no le pagan el salario mínimo legal, puede recurrir a las autoridades para interponer la denuncia respectiva o gestionar una conciliación laboral.</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de la revisión de los códigos laborales costarricense y colombiano.

Se concibe de manera similar la noción de salario y salario mínimo. Sin embargo, Costa Rica regula el pago del salario mínimo y ofrece garantías jurídicas a los trabajadores para restituir este derecho en caso de ser violentado. El código laboral colombiano presenta vacíos en esta materia. Sobre los montos actuales del salario mínimo en Colombia y Costa Rica se volverá en la siguiente sección del texto.

SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	
COLOMBIA	COSTA RICA
<p>SUSPENSIÓN</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fuerza mayor o caso fortuito • Muerte o la inhabilitación del empleador y ello traiga como consecuencia necesaria y directa la suspensión temporal del trabajo. • Suspensión de actividades o clausura temporal. • Licencia o permiso temporal concedido por el empleador al trabajador o por suspensión disciplinaria. • Llamamiento del trabajador a prestar el servicio militar. • Detención preventiva del trabajador o por arresto correccional que no exceda 8 días por cuya causa no justifique la extinción del contrato. • Huelga declarada en la forma prevista en la Ley. 	<p>Suspensión en forma individual:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incapacidad por enfermedad o accidente. • Maternidad o adopción. (Límite máx. por ley 4 meses) • Aplicación de medidas disciplinarias o arresto. • Licencias con o sin goce de salario. <p>Suspensión en forma colectiva:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Falta de materia prima. • Fuerza mayor y caso fortuito. • Muerte o incapacidad del empleador. • Huelga o paro..

<ul style="list-style-type: none"> • Muerte del trabajador; • Por mutuo consentimiento; • Expiración del plazo fijo pactado; • Terminación de la obra o labor contratada; • Liquidación o clausura definitiva • Suspensión de actividades por parte del empleador durante más 120 días • Sentencia ejecutoria • Abandono del puesto <p>Terminación del Contrato sin justa causa. En todo contrato de trabajo va envuelta la condición resolutoria por incumplimiento de lo pactado, con indemnización de perjuicios a cargo de la parte responsable. Esta indemnización comprende el lucro cesante y el daño emergente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • TERMINACIÓN • Renuncia del trabajador. • Despido con o sin justa causa. • Rompimiento unilateral del trabajador. • Causas ajenas a la voluntad de las partes. • Incapacidad (3 meses), jubilación o muerte • Fuerza mayor y caso fortuito. • Insolvencia, quiebra, incapacidad o muerte del patrono. • Cumplimiento de obligaciones legales o arresto del trabajador. <p>Despido sin responsabilidad patronal. Cuando el trabajador comete alguna de las faltas graves estipuladas por ley contra sus obligaciones contractuales.</p> <p>Despido con responsabilidad patronal. Cuando el patrono decide concluir con la relación laboral pese a que el trabajador no ha faltado ni a sus obligaciones, ni ha cometido ninguna falta merecedora de esa sanción. Debe cancelarle todas las prestaciones que benefician al trabajador.</p>
---	---

Fuente: Elaboración propia a partir de la revisión de los códigos laborales costarricense y colombiano.

En cuanto a la suspensión y/o terminación del contrato laboral, las regulaciones son suficientes para trabajadores y empleadores, sin mostrar diferencias significativas.

RIESGOS PROFESIONALES	
COLOMBIA	COSTA RICA
<p>Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte.</p> <p>Enfermedad profesional. Todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar, y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el Gobierno Nacional.</p>	<p>Accidentes o enfermedades que ocurran a los trabajadores, con ocasión o por consecuencia del trabajo así como la agravación o reagravación que resulte como consecuencia directa, inmediata e indudable de esos accidentes y enfermedades.</p> <p>Accidente de Trabajo. Se denomina accidente de trabajo a todo accidente que le suceda al trabajador como causa de la labor que ejecuta, durante el tiempo que permanece bajo la dirección y dependencia del patrono o sus representantes.</p> <p>Accidentes en el trayecto al trabajo. Se califica como accidente de trabajo, el accidente "in itinere", es decir, aquel que ocurre al trabajador en el trayecto usual de su domicilio al trabajo y viceversa, siempre que el patrono sea quien cubre el transporte.</p> <p>Enfermedad profesional. Se denomina enfermedad del trabajo, a todo estado patológico, que resulte de la acción continuada de una causa, que tiene su origen o motivo en el propio trabajo o en el medio y condiciones en que el trabajador labora.</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de la revisión de los códigos laborales costarricense y colombiano.

En el caso de los riesgos profesionales se observan grandes diferencias entre el caso colombiano y el costarricense. El régimen laboral del país centroamericano ofrece mayor cobertura de los riesgos en el trabajo, protegiendo incluso el trayecto hacia el sitio de labores, lo cual corrobora el hecho de que Costa Rica tenga un régimen de bienestar de alta calidad y que su Índice de Desarrollo Humano sea considerado alto por Naciones Unidas. Por el otro lado, el caso colombiano, si bien muestra cobertura, muestra también ambigüedad. Esto se corrobora en el hecho de que la administración de la salud en Colombia venga en franco deterioro a partir de la promulgación de la Ley 100 de 1993, que bajo los parámetros neoliberales privatizó un sector neurálgico para el país como fue la salud, pensiones y, en general, todo lo relacionado con la seguridad social de los colombianos.

TRABAJO ADOLESCENTE	
COLOMBIA	COSTA RICA
Los menores de 14 años no pueden trabajar en las empresas industriales, ni en las empresas agrícolas cuando su labor en éstas les impida su asistencia a la escuela. Los menores de 18 años no pueden trabajar durante la noche, excepto en empresas no industriales y en el servicio doméstico y siempre que el trabajo no sea peligroso para su salud o moralidad.	El Estado reconoce el derecho a trabajar, de las personas adolescentes mayores de 15 años. Este derecho encuentra limitado en los siguientes casos: <ul style="list-style-type: none"> • Cuando la actividad laboral importe riesgo. • Cuando perturbe la asistencia al centro educativo.

Fuente: Elaboración propia a partir de la revisión de los códigos laborales costarricense y colombiano.

Si bien los dos países permiten el trabajo adolescente y establecen regulaciones sobre cómo debe ser conducido para evitar abusos. A diferencia del caso costarricense, que establece un límite claro con respecto a la edad mínima de trabajo (15 años), Colombia no lo hace dejando un umbral incluso menor a los 14 años dependiendo de las circunstancias, lo cual plantea un tema serio en la agenda, no solo de estos países, sino a nivel internacional: el trabajo infantil.

COLOMBIA	LIBERTAD SINDICAL	COSTA RICA
<p>Los empleadores y los trabajadores tienen el derecho de asociarse libremente en defensa de sus intereses, formando asociaciones profesionales o sindicatos; estos poseen el derecho de unirse o federarse.</p> <p>PROTECCION DEL DERECHO DE ASOCIACION.</p> <p>1. En los términos Código Penal queda prohibido a toda persona atentar contra el derecho de asociación sindical.</p> <p>2. Toda persona que atente en cualquier forma contra el derecho de asociación sindical será castigada cada vez con multas económicas. Sin perjuicio de las sanciones penales a que haya lugar.</p> <p>Actividades lucrativas. Los sindicatos no pueden tener por objeto la explotación de negocios o actividades con fines de lucro.</p> <p>Clasificación. Los sindicatos de trabajadores se clasifican así:</p> <ul style="list-style-type: none"> • De empresa: formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa, establecimiento o institución • De industria o por rama de actividad económica: formados por individuos que prestan sus servicios en varias empresas de la misma industria o rama de actividad económica • Gremiales: formados por individuos de una misma profesión, • De oficios varios: formados por trabajadores de diversas profesiones, disímiles o inconexas. <p>Libertad de afiliación. Los sindicatos son organizaciones de libre ingreso y retiro de los trabajadores.</p> <p>Personería jurídica. Toda organización sindical de trabajadores por el solo hecho de su fundación, y a partir de la fecha de la asamblea constitutiva, goza de personería jurídica. Sin embargo, debe estar inscrito ante el Ministerio de Protección Social.</p> <p>Fuero Sindical. Garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos, ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni trasladados a otros establecimientos de la misma empresa o a un municipio distinto, sin justa causa, previamente calificada</p> <p>Trabajadores amparados por el fuero.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Fundadores de un sindicato, desde su constitución hasta 2 meses después de la inscripción en el registro sindical, sin exceder de 6 meses • Trabajadores que, con anterioridad a la inscripción en el registro sindical, ingresen al sindicato, para quienes el amparo rige por el mismo tiempo que para los fundadores • Miembros de la junta directiva y subdirectivas de todo sindicato, sin pasar de 5 principales y 5 suplentes, y los miembros de los comités seccionales, sin pasar de 1 principal y 1 suplente. Este amparo se hará efectivo por el tiempo que dure el mandato y seis (6) meses más • 2 de los miembros de la comisión estatutaria de reclamos, por el mismo período de la junta directiva y por 6 meses más. 	<p>Tanto los trabajadores como los patronos pueden constituir un sindicato, para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes. Los sindicatos pueden ser:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gremiales: cuando se integran por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad. • De Empresa: cuando se integran por trabajadores de varias profesiones, oficios o especialidades, que prestan sus servicios en una misma empresa. • Industriales: cuando se integran por trabajadores de varias profesiones, oficios o especialidades que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma clase. • Mixtos o de oficios varios: los formados por trabajadores que se ocupen de actividades diversas. <p>Libertad de sindicalización y desafiliación. Todo trabajador es libre de integrarse o no a un sindicato, así como de dejar de formar parte de él.</p> <p>Prácticas patronales prohibidas. Se prohíbe cualquier acción u omisión que tienda a evitar, limitar, constreñir o impedir el libre ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores. Cualquier acto que de ellas se origine es absolutamente nulo e ineficaz y se sancionará con multa.</p> <p>Trabajadores protegidos por fuero sindical. El Código de Trabajo hace especial referencia a los siguientes trabajadores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trabajadores miembros de un sindicato en formación, hasta un número de veinte que se sumen al proceso de constitución. Esta protección es de 2 meses, contados desde la notificación de la lista al Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en la forma que aquí se indica y hasta 2 meses después de presentada la respectiva solicitud de inscripción. En todo caso, este plazo no puede sobrepasar de 4 meses. • Un dirigente por los primeros veinte trabajadores sindicalizados en la respectiva empresa y uno por cada veinticinco trabajadores sindicalizados adicionales, hasta un máximo de cuatro. Esta protección se brindará mientras ejerzan sus cargos y hasta 6 meses después del vencimiento de sus respectivos períodos. • Los afiliados que, en conformidad con lo previsto en los estatutos del respectivo sindicato, presenten su candidatura para ser miembros de su junta directiva. Esta protección será de 3 meses. • En los casos en que no exista sindicato en la empresa, los representantes libremente elegidos por sus trabajadores, gozarán de la misma protección acordada. <p>Denuncia de prácticas patronales desleales. Toda persona o sindicato con interés puede acudir ante las autoridades a denunciar por escrito la comisión de prácticas laborales desleales. Igualmente podrán acudir a los Tribunales de Trabajo.</p>	

Fuente: Elaboración propia a partir de la revisión de los códigos laborales costarricense y colombiano.

El tema sobre las libertades sindicales cobra importancia en los dos países seleccionados, si bien la normatividad legal establecida en los códigos laborales está diseñada para proteger y preservar el derecho de asociación, la realidad muestra indicios que no concuerdan con lo promulgado en las normas. Tanto los códigos costarricense como colombiano tienen en su contenido la protección positiva de los sindicatos y sus miembros, el libre derecho de asociación, el fuero sindical, los mecanismos para la resolución de conflictos y el derecho a la huelga, sin embargo es evidente que, más allá de la norma, existe un sesgo estigmatizador hacia el sindicalismo que se presenta con mayor o menor fuerza en los países objeto de estudio.

En Costa Rica por ejemplo, es clara la tendencia a ejercer presión sobre la conformación de sindicatos, si bien en 1992 el sindicalismo logró la aprobación de la Ley 7360 sobre fuero sindical y lograron incluir el tema de las libertades sindicales en la agenda de la Concertación Nacional en 1993, muchas medidas no fueron aprobadas o ni siquiera fueron redactadas en proyectos. Así, hacia 2001 una Comisión de la OIT subrayó que “desde hacía años, la Comisión de Expertos y el Comité de Libertad Sindical venían constatando divergencia entre la legislación nacional y las prácticas nacionales -encontrando que - existen grandes deficiencias en materia de protección efectiva del derecho, en muchos casos por ausencia de procedimientos adecuados para tal efecto, o bien por regulaciones deficientes o confusas.”³

El caso colombiano es aún más preocupante. “Colombia atraviesa por una muy particular situación política que contribuye a consolidar un ambiente hostil para el ejercicio de los derechos laborales y las libertades sindicales: En primer lugar, el proceso de reestructuración de los grupos paramilitares y la crisis por la que atraviesa el proceso de paz con estos grupos, mantiene el nivel de amenazas y hechos violentos contra el sindicalismo, lo que se ve agravado por una práctica cada vez más común y recurrente del Presidente de la República y de altos funcionarios y funcionarias del gobierno, que realizan declaraciones en contra de la legitimidad del sindicalismo, vinculándolo con los grupos guerrilleros, o justificando la violencia antisindical como una violencia entre los actores armados del conflicto, señalando de paso que el sindicalismo es parte de alguno de ellos”⁴. Con todo, no es gratuito que la OIT y varios organismos internacionales hayan declarado al país como el lugar más peligroso del mundo para ejercer la actividad sindical.

NEGOCIACION COLECTIVA	
COLOMBIA	COSTA RICA
<p>La que se celebra entre uno o varios empleadores o asociaciones patronales, por una parte, y uno o varios sindicatos o federaciones sindicales de trabajadores, por la otra, para fijar las condiciones que regirán los contratos de trabajo</p> <p>Contenido. Además de las estipulaciones que las partes acuerden en relación con las condiciones generales de trabajo, en la convención colectiva se indicarán la empresa o establecimiento, industria y oficios que comprenda, el lugar o lugares donde ha de regir la fecha en que entrará en vigor, el plazo de duración y las causas y modalidades de su prórroga, su desahucio o denuncia y la responsabilidad que su incumplimiento entrañe</p> <p>Extensión a terceros. Cuando en la convención colectiva sea parte un sindicato cuyos afiliados excedan de la tercera parte del total de los trabajadores las normas de la convención se extienden a todos los trabajadores de la misma.</p> <p>Prórroga. Si dentro de los 60 días anteriores a la expiración de su término, las partes o una de ellas no hubieren hecho manifestación escrita de darla por terminada, la convención se entiende prorrogada por períodos sucesivos de seis en seis meses. Formulada la denuncia de la convención colectiva, ésta continuará vigente hasta tanto se firme una nueva..</p> <p>Pactos colectivos. Pactos entre empleadores y trabajadores no sindicalizados. Cuando el sindicato o sindicatos agrupen más de la tercera parte de los trabajadores de una empresa, ésta no podrá suscribir pactos colectivos o prorrogar los que tenga vigentes.</p> <p>Contrato sindical. Acuerdo que celebren uno o varios sindicatos de trabajadores con uno o varios empleadores o sindicatos patronales para la prestación de servicios o la ejecución de una obra por medio de sus afiliados.</p>	<p>La negociación de una convención colectiva podrá llevarse a cabo solamente por medio de un <u>Sindicato</u> de Trabajadores debidamente constituido. A las disposiciones de la convención colectiva de trabajo se adaptarán todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte. Todo patrono particular que emplee en su empresa, o en determinado centro de producción, los servicios de más de la tercera parte de los trabajadores sindicalizados, tendrá obligación de celebrar con éste, cuando así lo solicite, una convención colectiva.</p> <p>Plazo máximo de negociación. Una vez transcurridos 30 días después de la solicitud hecha al patrono por el respectivo sindicato para la celebración de la convención colectiva, si las partes no hubieren llegado a un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones, podrá cualquiera de ellas, pedir a los Tribunales de Trabajo que resuelvan el punto o puntos en discordia, por medio de un arbitraje.</p> <p>Contenido convención. En la convención colectiva necesariamente debe especificarse todo lo relativo a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Intensidad y calidad del trabajo. • Jornada De Trabajo, descansos y vacaciones. • Salarios. • Profesiones, oficios, actividades y lugares que comprenda. • Duración de la convención. <p>Período de vigencia. La vigencia de la convención colectiva de trabajo no podrá ser menor de 1 año ni mayor de 3. Se podrá prorrogar automáticamente durante un período igual al estipulado, si ninguna de las partes la denuncia con un mes de anticipación al respectivo vencimiento.</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de la revisión de los códigos laborales costarricense y colombiano.

La recurrente amenaza a las libertades sindicales que caracterizan a estos países afecta la negociación colectiva. Al estar insertos en un entorno que busca coartar la libertad sindical y desestimular la proliferación de movimientos de trabajadores es claro que, más allá de lo expresado en las normas, la negociación colectiva se encuentra en franco declive. El caso colombiano se agudiza más debido al conflicto armado del cual los sindicatos son víctimas importantes. Asimismo figuras legales como el Pacto Colectivo, cuya finalidad misma se traduce en el desestímulo a la afiliación a movimientos sindicales atentan contra la negociación colectiva. La figura del Contrato Sindical, si bien está presente, es casi inexistente en la práctica.

CONFLICTOS COLECTIVOS	
COLOMBIA	COSTARICA
<p>Huelga. Suspensión colectiva temporal y pacífica del trabajo, efectuada por los trabajadores con fines económicos y profesionales propuestos a sus empleadores y previos los trámites establecidos.</p> <p>Declaratoria y desarrollo de la huelga. Concluida la etapa de arreglo directo sin que las partes hubieren logrado un acuerdo total sobre el diferendo laboral, los trabajadores podrán optar por la declaratoria de huelga o por someter sus diferencias a la decisión de un Tribunal de Arbitramento. La huelga o la solicitud de arbitramento serán decididas mediante votación secreta, personal e indelegable, por la mayoría absoluta de los trabajadores de la empresa, o de la asamblea general de los afiliados al sindicato.</p> <p>Forma. Cumplidos los procedimientos previos de arreglo directo y conciliación, si el sindicato o grupo de trabajadores no sindicalizados declare la huelga, ésta debe efectuarse en forma ordenada y pacífica</p> <p>Funciones de las autoridades.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Durante el desarrollo de la huelga, las autoridades policivas tienen a su cargo la vigilancia del curso pacífico del movimiento y ejercerán de modo permanente la acción que les corresponda, a fin de evitar desórdenes. 2. Mientras la mayoría de los trabajadores de la empresa persista en la huelga, las autoridades garantizarán el ejercicio de este derecho y no autorizarán ni patrocinarán el ingreso al trabajo de grupos minoritarios de trabajadores aunque estos manifiesten su deseo de hacerlo. 3. Cuando una huelga se prolongue por 60 días calendario, sin que las partes encuentren fórmula de solución al conflicto, el Ministerio de Protección Social podrá ordenar que el diferendo se someta a la decisión de un Tribunal de Arbitramento. 	<p>Huelga legal. Para que una huelga sea legal, se requiere que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sea declarada por un grupo de tres o más trabajadores. • Se realice un abandono temporal del trabajo, de forma pacífica, y con el exclusivo propósito de mejorar o defender sus intereses económicos y sociales comunes. • Agote los procedimientos judiciales de conciliación. • Se hayan adherido, por lo menos el 60 % de las personas que trabajen en la empresa. <p>Paro legal. Para que un paro sea legal, se requiere que:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Sea promovido por dos o más patronos • Se realice en forma pacífica. • Tenga por fin, el exclusivo propósito de defender los intereses económicos y sociales del empleador. • Agote los procedimientos judiciales de conciliación. • Dé a los trabajadores, una vez concluida la conciliación, un aviso con un mes de anticipación. <p>Convocatoria a huelga Pueden convocar a una huelga tanto los trabajadores no organizados como los sindicatos, siempre que representen al menos el 60% de los trabajadores afectados.</p> <p>Procedimientos para la solución. La ley regula tres procedimientos: el arreglo directo, la conciliación y el arbitraje.</p> <p>Medidas de fuerza. En caso de que no hubiere arreglo ni compromiso de ir al arbitraje, cualquiera de las partes puede pedir al respectivo Juez de Trabajo que se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento, dentro de las 24 horas siguientes, antes de ir a la huelga o al paro.</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de la revisión de los códigos laborales costarricense y colombiano.

Basado en lo anterior, la consecuencia lógica es asumir que los conflictos colectivos y, esencialmente, la facultad de los trabajadores para reclamar por la restitución de sus derechos presenta importantes fracturas en la práctica. Con todo, la supresión del esquirolaje, típico varias décadas atrás, es una importante victoria de los trabajadores. Por otro lado, la figura del paro en Costa Rica es interesante, pues regula de manera explícita la posibilidad de los empleadores a parar por sus derechos, el caso colombiano no muestra ninguna reglamentación al respecto.

En última instancia, la observación de las normas como la realidad laboral de los dos países permite reafirmar la existencia de un fuerte sesgo antisindical, por desgracia, no es posible profundizar sobre el tema en este texto, así que se marcan algunas líneas generales al respecto.

SERVIDORES PUBLICOS	
COLOMBIA	COSTA RICA
Las relaciones de derecho individual del Trabajo entre la Administración Pública y los trabajadores de ferrocarriles, empresas, obras públicas y demás servidores del Estado, no se rigen por el Código Sustantivo de Trabajo. De conformidad con la Constitución Nacional, está prohibida la huelga en los servicios públicos.	Dos tipos: Servidores públicos de empleo público y Servidores públicos de empleo privado. A los segundos aplica el Código de Trabajo. Sin embargo, aún a los servidores públicos de empleo público aplican las disposiciones del Código de Trabajo en forma supletoria, al existir un régimen especial.

Fuente: Elaboración propia a partir de la revisión de los códigos laborales costarricense y colombiano.

Por último, en el tema de los servidores públicos no existen diferencias significativas en cuanto a su regulación. En Colombia y Costa Rica estos se guían por disposiciones distintas a los códigos laborales y, si bien tienen posibilidad del derecho de asociación, la huelga y el reclamo de sus derechos no tienen las mismas libertades que el resto de la base trabajadora.

PANORAMA LABORAL: COLOMBIA – COSTA RICA

Una vez revisados los aspectos generales de la normatividad laboral para Colombia y Costa Rica se pasa a la segunda parte de este texto que busca interpretar la situación actual del mercado laboral en los países seleccionados. Para esto, se recurre principalmente a los datos estadísticos que ofrece la OIT en su texto anual *Panorama Laboral 2007*. Esta publicación recoge de manera sistemática los resultados de la Encuesta Nacional de Hogares elaborada por el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE) en Colombia y por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos en Costa Rica (INEC).

Salario mínimo

En Colombia el salario mínimo legal vigente⁵ está fijado actualmente alrededor de USD\$ 230 por mes, ubicándose dentro de la media de la región. Costa Rica es el país que más alto paga el salario mínimo⁶ en Centroamérica, USD\$ 243 por

mes. Ahora, si bien comparativamente Colombia y Costa Rica muestran un salario mínimo similar, es importante tener en cuenta la ventaja en la paridad del poder adquisitivo (PPA) del país Centroamericano. A los costarricenses les alcanza más con su salario mínimo que a los colombianos. Con todo, los salarios siguen estando muy por debajo de los más altos en la región (Argentina y Venezuela).

Costo de vida

En términos del costo vida, los dos países muestran un claro descenso en los últimos once años, siendo más regular en Colombia, quien a partir del año 2000 muestra una inflación de solo un dígito.

COLOMBIA Y COSTA RICA VARIACIÓN EN EL IPC 1995 - 2007														
País	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2006 Tercer trimestre	2007
Colombia	20.9	20.8	18.5	18.7	10.9	9.2	8.0	6.3	7.1	5.9	5.9	4.3	4.2	4.7
Costa Rica	23.2	17.5	13.2	11.7	10.0	11.0	11.3	9.2	9.4	12.3	13.8	11.5	7.0	7.1

Fuente: Elaboración OIT con base en datos del FMI y en información oficial de los países.

Indicadores de desempleo

El caso costarricense muestra que en materia de desempleo ha mantenido un nivel de estabilidad en las últimas décadas sin presentar oscilaciones fuertes al alza o la baja en la tasa del desempleo nacional. Por el contrario, Colombia muestra un fuerte nivel de desempleo a finales de la década del 90, duplicando en 1999 la tasa de de 1990. Actualmente, si bien dista de la situación de Costa Rica, el caso colombiano ha presentado disminución en su tasa de desocupación. A nivel latinoamericano, Costa Rica siempre ha estado por debajo del promedio de la región. Colombia se ha ubicado por encima del promedio, a una distancia considerable de la media continental.

COLOMBIA Y COSTA RICA: DESEMPLEO URBANO 1990, 1995 - 2007															
PAÍS	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2006 3er trimestre	2007
Colombia	10.5	8.8	11.2	12.4	15.2	19.4	17.3	18.2	17.6	16.7	15.4	13.9	13.0	13.2	12.0
Costa Rica	5.3	5.6	6.4	5.8	5.3	6.1	5.2	5.8	6.8	6.7	6.7	6.9	6	6	4.8
América Latina	7.2	9.1	9.7	9.3	10.4	11.4	10.5	10.4	11.4	11.3	10.5	9.2	8.8	9.1	8.5

Fuente: Elaboración OIT con base en información de las encuestas de hogares de los países.

Ahora, es importante identificar dentro de este indicador el grado informalidad en el empleo. Se entiende por empleo informal aquel que “comprende a los trabajadores cuya relación de trabajo no está sujeta a la legislación laboral nacional, el impuesto sobre la renta, la protección social o determinadas prestaciones relacionadas con el empleo, ya se ocupen estos en empresas del sector formal, empresas del sector informal, o en hogares.”⁷ De acuerdo a la OIT el caso colombiano muestra una población de aproximadamente 51.5%, hacia el año 2006, que se encontraba en este sector de la economía. Costa Rica, hacia el año 2000, mostraba que un 32.8% de la población económicamente activa se encontraba en este sector.⁸

Por otro lado, el nivel de sindicalización en la población trabajadora de estos países es casi insignificante. De acuerdo a estadísticas del DANE (datos aproximados a 2005) de las 17'288.703 personas que componen la base trabajadora colombiana, sólo un 4,6% de ellas (831.047) pertenecían a un sindicato.⁹ En Costa Rica se presenta una situación similar, de los 1.8 millones de personas que componen la base trabajadora, solo 165.000 (9%) se encuentran sindicalizadas.¹⁰ Las cifras demuestran la fuerte renuencia hacia los sindicatos que se había mencionado en la primera parte del texto.

Conviene ahora centrar la atención en asuntos de género y empleo juvenil, temas de complejo manejo en los dos países.

COLOMBIA Y COSTA RICA: DESEMPLEO URBANO POR SEXO															
1990, 1995 - 2007															
PAÍS	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2006 3er trimestre	2007
Colombia	11	8.7	12	12.1	15	20.1	17.3	18.2	17.6	16.7	15.4	13.9	13.0	13.2	12
Hombres	8.3	6.8	9.6	9.8	12.6	17.1	15	16	15.3	14	13	12.2	10.7	10.7	10.2
Mujeres	14.7	11.3	15.1	15.1	18.8	23.3	19.9	20.7	20.1	19.6	18.1	17.1	15.4	15.9	13.9
Costa Rica	5.3	5.6	6.4	5.8	5.3	6.1	5.2	5.8	6.8	6.7	6.7	6.9	6	6	4.8
Hombres	4.9	5.2	5.8	5.3	4.4	5.3	4.6	5.2	6.2	6.1	5.8	5.6	4.5	4.5	3.4
Mujeres	6.2	6.3	7.6	6.7	6.7	7.4	6.3	6.7	7.7	7.6	8.2	8.8	8.2	8.2	6.8

Fuente: Elaboración OIT con base en información de las encuestas de hogares de los países.

Si se examina la tasa de desempleo por género es común a los dos casos que las mujeres terminen siendo las mayores perjudicadas por la falta de oportunidades laborales al ubicarse siempre por encima del promedio nacional.

COLOMBIA Y COSTA RICA: DESEMPLEO JUVENIL URBANO														
1995 - 2007														
PAÍS	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2006	2007
													3er trimestre	
Colombia														
12 a 17	21	31.8	29.1	33.3	42.2	33.3	35.6	32.7	29.6	29.3	26.4	24.8	24	24.4
18 a 24	16.6	22	23.7	29.2	36.3	32.4	33.1	32	32	28.3	27.7	25.3	25.6	23.3
Costa Rica														
12 a 24	13.5	13.9	13.1	12.8	14.9	10.9	14.0	16.3	14.5	15.1	15.9	15.3		

Fuente: Elaboración OIT con base en información de las encuestas de hogares de los países.

La situación no presenta mejoría para los jóvenes trabajadores, en ambos casos las tasas de desocupación para la población menor de 24 años es excesivamente elevada respecto al promedio nacional, llegando en algunos años de la muestra a superarlo casi en un 100%.

Indicadores de ocupación

En términos de participación y ocupación, la relación entre la población económicamente activa y el número de personas que integran la población en edad de trabajar que se encuentra buscando su ingreso al mercado laboral (participación) o que ya está ocupada en el mismo (ocupación) no presenta diferencias sustanciales entre Colombia y Costa Rica. En términos generales, desde el 90 a la actualidad, las tasas presentan una evolución similar siendo ligeramente más altas en Colombia en términos de participación más no en ocupación. En ambos casos están muy cerca del promedio latinoamericano.

COLOMBIA Y COSTA RICA: TASA DE PARTICIPACIÓN URBANA															
1990, 1995 - 2007															
PAÍS	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2006	2007
														3er trimestre	
Colombia	58.4	59.9	59.7	59.9	62.2	63.1	63.5	64.2	64.2	64.5	62.9	62.7	61.2	61.7	60.9
Costa Rica	53.2	54.5	52.3	54.0	56.1	56.4	54.8	56.8	56.4	56.8	56.3	58.2	58.2	58.2	58.5
América Latina	57.7	58.0	58.0	58.2	58.4	58.1	58.3	57.9	58.7	59.0	59.1	58.7	58.9	59.1	59.1

Fuente: Elaboración OIT con base en información de las encuestas de hogares de los países.

COLOMBIA Y COSTA RICA: TASA DE OCUPACIÓN URBANA															
1990, 1995 - 2007															
PAÍS	1990	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2006 3er trimestre	2007
Colombia	52.3	54.6	53.0	52.5	52.7	50.9	52.6	52.5	52.9	53.7	53.2	54.0	53.2	53.5	53.6
Costa Rica	50.3	51.4	48.9	50.8	53.1	52.8	51.9	53.5	52.6	53.0	52.5	54.2	54.7	54.7	55.7
América Latina	54.2	52.8	52.5	52.7	52.0	51.6	51.8	51.9	51.7	52.3	52.1	53.2	53.7	53.7	54.1

Fuente: Elaboración OIT con base en información de las encuestas de hogares de los países.

La observación del empleo urbano según la rama de actividad económica y sexo permite corroborar tendencias similares para ambos países. Inicialmente se observa un leve aumento en el sector de la agricultura, sin embargo no es significativo y se sostiene la tendencia a ser un trabajo esencialmente masculino. Los datos muestran también una disminución considerable en el empleo en el sector industrial; en este caso existen diferencias en cuanto a género en Colombia y Costa Rica, el caso colombiano muestra una distribución similar durante todo el periodo, el costarricense muestra que a partir de la reducción general se ha presentado una mayor reducción en el empleo femenino. El comercio, al igual que la agricultura, muestra un leve aumento pero en este caso la distribución en el empleo es similar entre hombres y mujeres. Transporte, almacenamiento y telecomunicaciones muestran un incremento sustancial de las cifras de 1990 tanto en Colombia (hasta 1995) como en Costa Rica (hasta 2000), a partir de este momento el empleo en este sector se estabiliza. Por último, es significativo el sector de los servicios que ubica la mayor cantidad de población en los dos países y que muestra un marcado crecimiento de más de 12 puntos porcentuales entre 1990 y 2006; este sector tiene una mayor participación del sector femenino al ubicarse por encima del 40% en los dos países y al mostrar reducción en la participación masculina al ubicarla aproximadamente en un 15%. El dato es relevante, pues aquí es donde se encuentran la mayor cantidad de contratos por servicios profesionales o de outsourcing, lo cual serviría de indicio para pensar que la población ubicada en esta categoría hace parte de un sector casi informal, sin mayores protecciones a su seguridad social y que nuevamente las mujeres son las más afectadas por este problema.

COLOMBIA Y COSTAR RICA: EMPLEO URBANO SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD ECONÓMICA Y SEXO
1990 - 2006

Pais, año y sexo	Agricultura, pesca y minas	Electricidad, gas y agua	Industria	Construcción	Comercio	Transporte, almacenamiento telecomunicaciones	Sector financiero	Servicios comunales, sociales y personales	Actividades no específicas
Colombia									
1991 Total	4.0	0.9	20.4	5.7	26.7	6.7	5.7	29.8	0.1
Hombres	5.9	1.2	20.0	9.0	25.2	10.0	6.2	22.4	0.1
Mujeres	1.1	0.5	21.1	0.7	28.9	1.7	5.0	41.0	0.2
1995 Total	1.9	0.7	21.3	7.5	26.6	6.9	7.1	28.0	0.0
Hombres	2.8	1.0	21.1	12.0	24.6	10.7	7.5	20.3	0.0
Mujeres	0.6	0.3	21.5	1.0	29.4	1.7	6.4	39.0	0.1
2000 Total	3.4	0.7	17.5	5.0	27.1	6.8	6.4	32.9	0.1
Hombres	5.0	1.1	17.8	5.0	27.1	6.8	6.4	32.9	0.1
Mujeres	1.3	0.2	17.2	4	29.2	2.0	5.9	43.7	0.1
2005 Total	7.1	0.6	16.5	5.2	28.4	8.5	7.8	25.9	0.0
Hombres	11.5	0.8	16.1	8.9	27.8	12.8	8.0	14.1	0.0
Mujeres	1.5	0.4	16.9	0.4	29.2	2.9	7.7	41.0	0.0
2006 Total	6.6	0.6	16.2	5.6	28.4	9.0	7.4	26.2	0.0
Hombres	10.9	0.7	16.3	9.5	27.4	13.2	7.8	14.2	0.0
Mujeres	1.4	0.4	16.0	0.7	29.6	3.9	6.9	41.1	0.0
Costa Rica									
1990 Total	3.8	1.6	21.9	6.0	21.0	5.3	5.9	33.7	0.8
Hombres	5.5	2.3	21.9	9.0	20.1	7.7	7.2	25.5	0.9
Mujeres	0.6	0.4	21.8	0.6	22.7	0.9	3.4	48.7	0.8
1995 Total	4.1	1.3	18.9	5.7	23.9	6.3	7.1	31.7	1.0
Hombres	5.9	1.6	19.0	8.7	22.6	8.5	8.4	24.2	1.1
Mujeres	0.8	0.8	18.6	0.3	26.3	2.3	4.8	45.2	0.9
2000 Total	4.6	0.8	16.8	6.5	24.9	7.4	7.1	31.2	0.7
Hombres	7.0	1.1	18.0	10.1	23.5	10.1	7.8	21.8	0.7
Mujeres	0.5	0.4	14.8	0.6	27.2	2.8	6.0	47.0	0.7
2005 Total	4.0	1.1	15.3	6.0	23.4	7.1	10.5	28.2	4.2
Hombres	5.7	1.6	17.6	9.6	21.2	10.0	11.8	16.4	6.2
Mujeres	1.3	0.4	11.8	0.5	26.8	2.6	8.5	46.8	1.2
2006 Total	3.8	1.2	14.8	6.4	27.2	7.5	10.4	28.5	0.3
Hombres	5.5	1.5	16.5	10.4	27.8	10.7	11.3	16.2	0.2
Mujeres	1.3	0.8	12.2	0.4	26.3	2.7	9.0	47.0	0.4

Fuente: Elaboración OIT con base en información de encuestas de hogares de los países. Los datos tienen cobertura urbana.

Indicadores de Protección Social

En el caso de los trabajadores con protección de salud y/o pensiones se presentan las mayores diferencias. Si bien Colombia muestra un incremento sustancial en la protección de la salud, el caso de las pensiones es extremadamente preocupante: en 2006, 7 de cada 10 colombianos que hacían parte de la población económicamente activa no contaban con un programa de pensiones. Costa Rica, corroborando el hecho de contar un sistema de seguridad social líder en la región, muestra mejores cifras de protección, no obstante el nuevo siglo indica leves disminuciones en la protección social de los trabajadores. En ambos casos el sector no asalariado de la población económicamente activa (independientes) presenta signos preocupantes en seguridad social, claro está que es mucho más crítica la situación colombiana en comparación con la cobertura costarricense.

COLOMBIA Y COSTA RICA											
POBLACION OCUPADA URBANA CON PROTECCIÓN EN SALUD Y/O PENSIONES 1995- 2006											
País, año y sexo	Total	Asalariados				No asalariados			Servicio doméstico		
		Total	Público	Privado		Total	Patrones	Independientes			
				Est. 5 o menos	Est. 6 y mas						
Colombia											
2000	Salud	Total	47.4	69.4	94.7	31.5	79.5	11.1	7.4	15.3	31.2
		Hombre	47.0	65.8	95.8	28.8	77.5	12.6	8.7	17.4	38.1
		Muier	47.9	74.2	93.7	36.5	82.0	8.9	5.5	12.5	30.8
	Pensiones	Total	34.3	54.7	85.2	17.4	63.4	5.3	4.3	6.5	14.6
		Hombre	33.3	50.6	84.6	15.1	60.9	6.1	5.0	7.3	18.5
		Muier	35.6	60.2	85.7	21.5	66.7	4.3	3.2	5.4	14.4
	S v/o P	Total	47.8	69.7	95.0	32.0	79.8	11.4	7.5	15.8	31.6
		Hombre	47.4	66.2	96.0	29.2	77.9	12.9	8.8	17.8	38.1
		Muier	48.2	74.5	94.0	37.0	82.2	9.2	5.5	13.0	31.2
2005	Salud	Total	79.7	86.9	99.8	68.7	90.9	40.4	10.8	71.5	72.3
		Hombre	77.4	84.5	99.7	68.7	90.9	40.4	10.8	71.5	72.3
		Muier	82.6	90.3	100.0	75.8	92.6	42.8	7.6	76.3	72.5
	Pensiones	Total	33.4	59.2	97.7	13.3	68.0	4.6	2.4	6.9	13.4
		Hombre	32.5	54.9	96.6	10.9	65.2	4.9	2.9	7.2	20.5
		Muier	34.5	65.4	98.9	17.7	72.0	4.1	1.5	6.6	13.1
	S v/o P	Total	79.8	87.0	99.8	68.9	91.1	40.4	10.8	71.6	72.4
		Hombre	77.5	84.6	99.7	65.1	89.9	38.8	12.9	68.1	67.1
		Muier	82.7	90.5	100.0	75.8	92.7	42.9	7.6	76.4	72.9
2006	Salud	Total	82.3	88.7	99.8	73.7	92.5	42.3	11.3	75.2	72.7
		Hombre	33.0	55.9	94.5	13.3	67.5	4.7	3.0	6.6	21.2
		Muier	33.9	63.6	95.1	18.0	72.4	3.9	1.9	5.8	11.8
Pensiones	Total	33.4	59.1	94.8	15.1	69.5	4.3	2.6	6.2	12.3	

	Hombre	33.0	55.9	94.5	13.3	67.5	4.7	3.0	6.6	21.2	
	Muier	33.9	63.6	95.1	18.0	72.4	3.9	1.9	5.8	11.8	
S v/o P	Total	84.6	91.8	99.8	79.1	94.4	44.5	8.2	79.1	73.0	
	Hombre	80.6	86.8	99.9	70.5	91.5	40.9	13.3	72.5	67.9	
	Muier	84.6	91.8	99.8	79.1	94.4	44.5	8.2	79.1	73.0	
Costa Rica											
2000	S v/o P	Total	81.0	87.2	98.5	65.4	89.0	37.8	16.6	64.2	71.9
		Hombre	77.6	84.3	98.1	57.8	87.7	35.2	18.0	57.6	64.8
		Muier	86.7	92.2	98.9	79.4	92.1	43.8	12.9	77.3	72.3
2005	S v/o P	Total	79.5	86.0	99.5	57.9	89.4	38.9	20.4	63.3	64.7
		Hombre	75.9	82.1	99.3	48.9	87.2	36.5	23.9	54.8	62.9
		Muier	85.2	93.0	99.7	75.3	94.8	42.9	13.7	75.3	64.8
2006	S v/o P	Total	79.6	87.5	99.6	59.8	90.4	37.5	20.3	59.7	67.3
		Hombre	76.6	84.6	99.3	51.3	89.4	35.1	22.9	52.5	59.9
		Muier	84.2	92.3	99.8	75.1	92.6	41.5	15.4	70.4	67.8

Fuente: Elaboración OIT con base en información de encuestas de hogares de los países. Los datos tienen cobertura urbana.

CONCLUSIONES: ¿AVANZAN COLOMBIA Y COSTA RICA HACIA EL TRABAJO DECENTE?

De acuerdo a la OIT, el trabajo decente se resume en “las aspiraciones de las personas en su vida laboral, aspiraciones en relación a oportunidades e ingresos; derechos, voz y reconocimiento; estabilidad familiar y desarrollo personal; justicia e igualdad de género.”¹¹ En la misma línea este “puede ser sintetizado en cuatro objetivos estratégicos: principios y derechos fundamentales en el trabajo y normas laborales internacionales; oportunidades de empleo e ingresos; protección y seguridad social; y diálogo social y tripartismo.”¹² Bajo esta concepción se concibe la importancia del trabajo decente como mecanismo para reducir la pobreza y lograr espacios más equitativos, inclusivos y sostenibles para los trabajadores sin importar el género, el sector de la economía al cual pertenecen ni la rama en la cual se desempeñan. Basado en lo anterior se pueden formular las siguientes conclusiones del ejercicio:

- En primer lugar se debe marcar el carácter general nacional con que se aborda el texto. Sin lugar a dudas un estudio más profundo de carácter intranacional resultaría útil para una mejor comprensión del fenómeno que se ha tratado de describir.
- En materia de normatividad laboral Colombia y Costa Rica presentan legislación similar con aparente mayor protección en el caso costarricense. Un elemento importante en este aspecto son las reformas que han sufrido los

códigos en las últimas dos décadas respecto a la aparición de nuevas formas de contratación que, al buscar la flexibilización en el empleo, afectan de manera directa la calidad de vida de los trabajadores.

- Si bien la concepción de los códigos laborales es de norma mínima para los derechos, se presentan algunos vacíos que afectan la forma de contratación y las libertades sindicales.
- En cuanto al desempleo, es claro que se evidencia una mejor situación de lado costarricense que en el colombiano. Sin embargo, en ambos casos es contundente que los principales afectados por este tema son las mujeres y los jóvenes profesionales.
- El elevado número de trabajadores en el sector informal es preocupante. Si bien en Costa Rica esta proporción es menor, los dos países tienen un porcentaje alto de trabajadores informales, lo cual lo ubica lejos del concepto de trabajo decente impulsado por la OIT.
- La libertad sindical no es un tema menor en ambos países. El fuerte sesgo antisindical ha propiciado una baja tasa de asociación, limitaciones al derecho de huelga y, en general, importantes violaciones al libre derecho de asociación.
- Costa Rica tiene una ventaja importante en cuanto al tema de la protección social al mostrar altos indicadores de protección para su base trabajadora. Este es un tema crítico en Colombia que afecta a la mayoría de su población económicamente activa.

CITAS Y NOTAS

- 1 Para evitar dificultades en la lectura. En este aparte no se citará todos los ítems que se consignarán. Sin embargo se aclara que las fuentes en este caso son: Código de Trabajo de Costa Rica (1943) y Código Sustantivo de Trabajo de Colombia (1950). En ambos casos se tendrán en cuenta las reformas posteriores.
- 2 Para mayor información puede ver la Ley 785 de 2002.
- 3 Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados -ANEP-. “Cronología de hechos sobre libertad sindical a partir de la Concertación Nacional”. [en línea]. Disponible en: <http://www.anep.or.cr/leer.php/751>
- 4 Central Unitaria de Trabajadores de Colombia. “Los derechos laborales y las libertades sindicales en Colombia”. Gente Nueva, p. 15
- 5 Decreto 4965 de 2007. Presidencia de la República de Colombia.
- 6 Decreto 34114-MTSS de 2007. Presidencia de la República de Costa Rica.
- 7 Organización Internacional del Trabajo. Panorama Laboral 2007: América Latina y el Caribe. OIT. p. 27.
- 8 Davis, Shelton; Estanislao Gacitúa y Carlos Sojo (Edits.) .2004. Desafíos del desarrollo social en Centroamérica, San José: FLACSO, Proyecto Estado de la Región. “El desafío de la equidad social”. En: El Proyecto. Segundo Informe sobre Desarrollo Humano en Centroamérica y Panamá, San José: El Proyecto, 2003, p. 67.

- 9 Central Unitaria de Trabajadores de Colombia, “Los derechos laborales”...p. 82.
- 10 Diario Nación. Disminuye afiliación de trabajadores ticos a sindicatos. [en línea]. Disponible en: http://www.nacion.com/ln_ee/2007/junio/21/pais1140362.html. Junio 21 de 2007.
- 11 Organización Internacional del Trabajo. “Trabajo decente para todos”. [en línea]. Disponible en: http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Mainpillars/WhatisDecentWork/lang--es/index.htm
- 12 Organización Internacional del Trabajo. Trabajo decente...