

7 DIRECCIÓN DE ASUNTOS LABORALES

En el ámbito de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), el objetivo No. 8, tiene como finalidad "promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos".

Respecto a este objetivo, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha señalado que este incluye los siguientes temas prioritarios: el empleo pleno y productivo y el trabajo decente; la desigualdad salarial por razón de sexo; el desempleo entre los jóvenes; la eliminación de todas las formas de trabajo infantil; la formalización de la economía informal; los emprendimientos, las microempresas y las pequeñas y medianas empresas; la protección de los derechos laborales y la promoción de un entorno de trabajo seguro; los trabajadores migratorios.¹

Por trabajo decente debe entenderse como la posibilidad de acceder a un empleo productivo donde se reciba un ingreso justo, se garantice la seguridad en el trabajo y se brinde un seguro social a las personas trabajadores y sus familias, se respete la libertad de expresión, de asociación, el ejercicio de

la libertad sindical y el derecho a constituir las organizaciones que los trabajadores consideren pertinentes, todo en un ambiente de igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.

El trabajo decente, también está incorporado en otros objetivos ODS, así en el objetivo N° 5, sobre la Igualdad de Género, pues en materia laboral se busca la igualdad salarial entre hombres y mujeres, el reconocimiento del trabajo no remunerado de las mujeres específicamente el trabajo doméstico y el de cuidado y la participación de las mujeres en la vida política y en la toma de decisiones en el ámbito público. Asimismo, el trabajo decente está incorporado en el objetivo No. 10 que busca la reducción de la desigualdad en y entre los países mediante la adopción de políticas, especialmente fiscales, salariales y de protección social para lograr progresivamente una mayor igualdad.

Además, en el objetivo No. 16, sobre la paz, la justicia e instituciones sólidas, busca la creación de instituciones eficaces y transparentes, por ello es necesario que los Estados garanticen la libertad de asociación y la libertad sindical y el fomento de la negociación colectiva, así como la búsqueda del diálogo social y el tripartismo.

¹ Ver Aurelio Parisotto. *Objetivo 8-Análisis del Objetivo N° 8 relativo al trabajo decente para todos*, en la siguiente dirección electrónica: <https://www.un.org/es/chronicle/article/objetivo-8-analisis-del-objetivo-8-relativo-al-trabajo-decente-para-todos>

Si bien los objetivos son mundiales, cada país debe establecer sus metas nacionales y los resultados dependerán de las medidas que se implementen a nivel nacional. De ahí que el trabajo de la Defensoría en materia laboral, el cual señala que el Estado costarricense debe implementar políticas y medidas en la institucionalidad para el cumplimiento de los ODS, en este caso particular en materia de trabajo decente. Al respecto, en el período de este informe se han desarrollado temas específicos.

Uso y manipulación de agroquímicos: En investigación de oficio realizada sobre el impacto del uso y manipulación de los agroquímicos en las personas trabajadoras agrícolas², se tuvo como objetivo verificar las afectaciones que producen los agroquímicos o plaguicidas en dicha población, así como identificar las acciones que desempeñan las entidades competentes para garantizar su protección y salud, a partir de un trabajo conjunto que permita extremar los controles oportunos para que las disposiciones reglamentarias y legales se cumplan. A partir de este trabajo se constató:

1. Que son los trabajadores agrícolas quienes se ven expuestos cotidianamente a plaguicidas tóxicos, aun tomando las precauciones recomendadas en materia de seguridad. Así mismo, quienes aplican los plaguicidas están sujetos a mayores niveles de exposición.
2. La normativa vigente obliga a los patronos a brindar a los trabajadores equipos de protección, el aseguramiento de la Caja Costarricense de Seguro Social, Pólizas de Riesgos de Trabajo y la realización de chequeos médicos por colinesterasas en sangre.
3. En Costa Rica no existe un registro nacional unificado de los casos de intoxicación por plaguicidas, ni se coordinan las acciones de vigilancia de la salud relacionadas con el impacto a la salud humana de estas intoxicaciones

entre las instituciones competentes.

4. El Instituto Nacional de Seguros (INS) actualizó sus sistemas informáticos para el bienestar de los trabajadores que laboran con agroquímicos, esto mediante el Sistema Informático Médico Administrativo (SIMA) con el cual se logra un registro y reporte mensual de estadísticas que permite generar los datos de vigilancia epidemiológica nacional, mismo que es remitido vía digital al Ministerio de Salud.

5. Que existen normas internas que regulan el uso, manejo y aplicación de los agroquímicos y plaguicidas, así como disposiciones contenidas en algunas Convenciones Internacionales de Derechos Humanos ratificadas por Costa Rica, así como Convenciones de la Organización Internacional de Trabajo (OIT).³

A partir de dichas constataciones, la Defensoría emitió las siguientes recomendaciones⁴ al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) para contar con Políticas de Salud Ocupacional necesarias, para velar por el cumplimiento de la legislación protectora de salud ocupacional de los trabajadores que aplican agroquímicos; así como verificar por parte de la Dirección Nacional de la Inspección del Trabajo (DNIT), la no aplicación de plaguicidas por parte de personas menores de edad, mujeres embarazadas o en periodo de lactancia. Al Ministerio de Agricultura y Ganadería (MAG) y al Consejo de Seguridad Ocupacional del MTSS se les recomendó la implementación de un Sistema de Certificación o de una licencia de aplicador de plaguicidas.

En cumplimiento de dichas recomendaciones, la DNI del MTSS informó del programa denominado "Capacitación, confección y entrega de licencias", esto en razón, que desde el año 2014 se mantenía un borrador de reglamento para otorgar licencias para la aplicación de plaguicidas

² Exp:218458-2016-SI Defensoría de los Habitantes de la República.

³ Exp:218458-2016-SI (Véase consideraciones Décimo Segundo, Décimo Tercero)

⁴ Exp:218458-2016-SI (Véase Recomendaciones)

documento que debe ser firmado por el MTSS y el MAG. Con esta herramienta, se lograría cuantificar el número de trabajadores que manipulan plaguicidas o agroquímicos, bajo las condiciones de salud adecuadas, considerando que han sido sometidos a las pruebas de exámenes pre-exposición y periódicos que establece la normativa vigente. En marzo del 2020, se efectúa consulta vía correo electrónico al Consejo de Salud Ocupacional del MTSS, específicamente a la Secretaría Técnica del Consejo de Salud Ocupacional y se nos informa que el documento aún no ha sido firmado.

La DNIT, informa que, durante el 2018 y el 2019 realizó capacitaciones sobre el manejo e identificación de sustancias químicas al personal de la inspección del trabajo, tantos inspectores del trabajo, asesores legales y otros colaboradores, en las regiones Huetar, Central, Caribe, Brunca, Chorotega y Pacifico Central. Además emitió la circular No. DNI-0633-18 sobre el Manejo y Uso de Agroquímicos en fincas, con el objetivo que las jefaturas regionales incluyan en el plan anual de trabajo, visitas coordinadas y en conjunto con el MAG, Ministerio de Salud (MS), Ministerio de Ambiente y Energía(MINAE) y el Consejo de Salud Ocupacional, para corroborar que se esté cumpliendo a cabalidad con lo normado en los diferentes decretos ejecutivos y reglamentos sobre el uso y manejo de agroquímicos de las personas trabajadoras que manipulan estos productos.

Así mismo, la DNIT procedió a incluir dentro de su plan de trabajo, en materia de agroquímicos, el plan denominado “El plan de Trabajo Decente”, efectuando diferentes acciones cada una de las regiones del país, especialmente en materia de fiscalización de las medidas de protección laboral al momento de manipular, almacenar o aplicar agroquímicos; cumplimiento de las recomendaciones de salud ocupacional y la normativa existente; programación de visitas a piñeras, sembradíos de

caña, meloneras, bananeras y almacenes donde se venden agroquímicos, según corresponda; verificación de la existencia del Comité de Salud Ocupacional y la existencia de letreros que adviertan del peligro y el equipo de protección; aseguramiento ante la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS), pólizas de riesgos profesionales, presencia de trabajadores adolescentes menores de edad aplicando plaguicidas, entre otras.

Pese a dichas acciones, las autoridades encargadas de regular la salud ocupacional, deben ser reincidentes en velar que los empleadores cumplan con las condiciones laborales bajo un marco de trabajo, con ingresos debidamente remunerados, seguro y de equidad de este sector económicamente productivo. Esta situación es de especial interés para la Defensoría, por lo cual se continuará dando el debido seguimiento.

Derechos de las trabajadoras en lactancia en instituciones públicas: En el año 2017, la Defensoría inició una investigación de oficio⁵ para constatar el cumplimiento de los derechos laborales de las trabajadoras lactantes en el sector público.

Para hacer la revisión del cumplimiento de las disposiciones establecidas en el Código de Trabajo, y Ley de Fomento de la Lactancia Materna, Código de la Niñez y la Adolescencia, la Convención de los Derechos de los Niños, se escogieron a las siguientes 13 instituciones con mayor población femenina: MTSS, Ministerio de Seguridad Pública (MSP), MINAE, Ministerio de Obras Públicas y Transportes (MOPT), Ministerio de Educación Pública (MEP), MS, Ministerio de Hacienda (MH), Instituto Costarricense de Electricidad (ICE), Instituto Nacional de Seguros (INS), Asamblea Legislativa (AL), Poder Judicial (PJ), Universidad de Costa Rica (UCR), CCSS.

5 230615-2017-SI

La cantidad total de mujeres trabajadoras que se impactó con esta investigación fue de 117.705 funcionarias, siendo el MEP la institución que emplea a más mujeres en Costa Rica, con una cifra de 63.257 empleadas. Le sigue la CCSS con 32.527 funcionarias, el PJ con 5.938 funcionarias, el MSP con 3.701 funcionarias y el ICE con 2.898 funcionarias.

Se constató que existe conocimiento de la normativa que regula la licencia de maternidad y lactancia, pero poca capacitación sobre el tema y sobre los derechos y deberes de las funcionarias en período de lactancia. DHR, 2020

Todas las instituciones consultadas señalan conocer qué es el Fuero de Protección de Mujer Embarazada y en Lactancia, establecido en el artículo 94 del Código de Trabajo. Además, todas las instituciones manifestaron que, para el disfrute de la licencia, sea de maternidad o de lactancia, las mujeres trabajadoras deberán presentar un certificado médico que acredite que se encuentra en ese estado.

Sobre este punto, la Defensoría recuerda que, no es legal exigir a las trabajadoras que presenten un certificado médico, extendido por un médico pediatra especialmente cuando el lactante cumpla más de un año de edad, pues la mera demostración de la situación de lactancia es la que hace nacer de manera automática el derecho de la madre de solicitar la licencia para dar de lactar y el consecuente derecho del menor de realizar tal acto necesario para su vida y salud en el tiempo previsto en la norma.⁶

Con respecto al tiempo de duración de la Licencia de Lactancia Materna, la mayoría de instituciones informó, que la licencia se extiende por el tiempo que señale el certificado de lactancia y solo el MSP, la

AL y el PJ señalaron que se extiende hasta los dos años de edad. Al respecto, la Defensoría recuerda a esas instituciones que el Código de Trabajo no establece un período máximo para que las trabajadoras disfruten de la licencia, al contrario, solo establece un período mínimo de tres meses y que puede ser prorrogado de conformidad con el párrafo primero del artículo 95 del Código de Trabajo⁷, por lo que es ilegal que las instituciones públicas y privadas limiten la licencia de lactancia a 12 o 24 meses máximo.

Sobre el tiempo de extracción de leche materna de que dispone la trabajadora lactante durante su jornada laboral, no existe claridad entre las instituciones. La Defensoría recuerda que, la extracción de leche materna en horas laborales es una necesidad fisiológica de la trabajadora lactante, y que, por lo tanto, debe otorgársele el tiempo necesario para realizar las extracciones, evitando enfermedades como la mastitis que pueden poner en peligro la vida de las madres y la de sus hijos.

El artículo 100 del Código de Trabajo establece la obligación de las personas empleadoras a acondicionar un local para que las madres amamanten sin peligro a sus hijos, cuando se ocupen en el establecimiento a más de treinta mujeres. No obstante, se constató que algunas de las instituciones consultadas no tenían salas de lactancia, o disponían de una cantidad insuficiente, tal y como se puede apreciar en el siguiente cuadro, a partir de consulta realizadas durante los años 2017 y 2019:

⁷ "...Artículo 95.- La trabajadora embarazada gozará obligatoriamente de una licencia remunerada por maternidad, durante el mes anterior al parto y los tres posteriores a él. Estos tres meses también se considerarán como período mínimo de lactancia, el cual, por prescripción médica, podrá ser prorrogado para los efectos del artículo anterior..."

⁶ Al respecto puede consultarse, resolución N° Resolución N°0016-2013, Tribunal Contencioso Administrativo.

Cuadro 15

Cantidad de salas de lactancia materna en instituciones

Institución	Salas Lactancia 2017	Salas Lactancia 2019	Lugares
Poder Judicial	12	47	Ciudad Judicial de San Joaquín, Circuitos Judiciales de San José, Goicoechea, Edificio Tribunales Contenciosos, en los Tribunales Grecia, Turrialba, Golfito, Puntarenas, Cartago, Alajuela, I Circuito Judicial de Zona Atlántica y Tribunales de Heredia
A.Legislativa	0	1	Edificio Central
ICE	10	13	Edificio Principal Sabana Norte, Edificio Dirección Gestión Humana, Edificio Interbolsa, Zapote, San Pedro, San Pedro (por Cámara de Industrias), Plantel Colima en Tibás, Pavas, Paso Ancho y Barranca en Puntarenas, DIPOA, Torre de Telecomunicaciones (Sabana Sur), Dirección de Proveduría Institucional –Sabana Norte.
CCSS	0	5	Oficinas centrales Edificio Genaro Valverde Gerencia de Pensiones, Edificio Torre B, Centro de Desarrollo Estratégico e Información en Salud y Seguridad Social (CENDEISS), en el Hospital de los Chiles y en el Hospital de Niños. Se informa que para el año 2022, las Unidades institucionales con más de 30 funcionarias laborando tendrían Salas de lactancia materna.
MHacienda	5	7	Edificio Central, Edificio Sigma, Edificio de la Administración Tributaria del Oeste, Edif. Tributaria Guanacaste, Edificio de la Dirección Regional Pacífico.
MTSS	0	1	Edificio Central
MOPT	0	1	
MINAE	0	2	Oficinas Centrales y otra en las Oficinas del SETENA-Geología y Minas.
M Salud	1	1	
MSP	0	1	Oficinas centrales
MEP	1	2	Solo en Edificio Raventós y en el Rofas.
UCR	2	6	En diseño 4 Salas, No hay plan remedial para dotar salas en edificios construidos
INS	1	2	Oficinas Centrales y Complejo de Salud en la Uruca

Fuente: Elaboración propia con datos de las instituciones consultadas, 2020.

Según el cuadro anterior para el año 2017, el MTSS, el MINAE, el MOPT y la AL no tenían sala de lactancia materna. Asimismo, las instituciones que emplean gran cantidad de mujeres como el MEP, el MSP, el INS informaron solo disponer de una sala de lactancia. La UCR, solo informó disponer de dos salas de lactancia y la CCSS, segunda institución con mayor número de mujeres empleadas, informó que no disponía de salas de lactancia materna, sino que se contaba con las Clínicas de Lactancia Materna en todos los hospitales del país.

Esta situación mejoró para el año 2019, pues se observó un aumento en la cantidad de salas de lactancia en las instituciones estudiadas, ello a raíz de la investigación efectuada por la Defensoría, así como la entrada en vigencia del Decreto N° 41080 MTSS-S⁸: Reglamento de Condiciones para las Salas de Lactancia Materna en los centros de trabajo, que vino a determinar las condiciones físicas y estructurales mínimas que deben tener las salas de lactancia materna para que las madres amamenten a sus hijos o hijas sin peligro y/o extraigan la leche materna y, se establecieron sanciones⁹ para las personas empleadoras que no lo cumplan.

Preocupa el estado actual de las salas de lactancia materna en el MSP, el MEP y la UCR. No existen salas de lactancia en las delegaciones policiales donde laboran más de 30 mujeres policías. Tampoco en el MEP hay salas de lactancia en todos los edificios administrativos, direcciones regionales y centros educativos del país; la UCR tampoco dispone de salas en todos sus edificios.

8 vigente desde el 04 de mayo 2019)

9 Artículo 5 del Reglamento de Salas de lactancia materna señala con I las sanciones lo siguiente: "El incumplimiento de las disposiciones del presente Reglamento, faculta a las autoridades de salud para aplicar las medidas sanitarias especiales previstas en los artículos 355 y siguientes de la Ley General de Salud, y a las autoridades de trabajo podrán aplicar lo establecido en los artículos 396 en relación con el 398, ambos del Código de Trabajo..."

La Defensoría dará seguimiento de las recomendaciones vertidas en esta investigación e insta a las instituciones cumplir las disposiciones del Código de Trabajo, el Reglamento de Condiciones para las Salas de Lactancia Materna en los centros de trabajo y demás normativa relacionada. Es importante mencionar que la falta de presupuesto no es justificación para no crear salas de lactancia materna, tal y como la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia lo indicó en la resolución N° 2019-12334: "...que la falta de presupuesto, no representa un obstáculo para que la autoridad recurrida, salvaguarde los derechos fundamentales de la amparada y del menor lactante..."¹⁰.

Atraso en pago de incentivos por parte del Ministerio de Educación Pública (MEP).

Desde el año 2015 la Defensoría ha venido atendiendo, de forma individual, una importante cantidad de denuncias de personas docentes en contra el MEP, por la inadecuada gestión que lleva a cabo la Dirección de Recursos Humanos, ante la excesiva tardanza en el no reconocimiento y pago de los diferentes incentivos salariales a los cuales tiene derechos, sean carrera profesional, excelentes, anualidades, zonaje, entre otros.

Claramente, el pago del salario dese ser oportuno, como elemento fundamental de la relación laboral. La Defensoría hizo del conocimiento de las autoridades del MEP que esto es un problema administrativo y recomendó que en conjunto con el Departamento de Recursos Humanos, así como otras dependencias del mismo MEP, construyeran una solución definitiva al atraso en los pagos de los incentivos salariales.

En investigación iniciada¹¹ con el propósito de estudiar las razones que generaban las reclamaciones, se logró constar, entre

10 Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Sentencia N° 2019-12334.

11 Investigación de oficio No. SI-229723-2017, Defensoría de los Habitantes de la República.

otras cosas que, para el mes de febrero de 2017, el MEP tenía un total de 65.527 reclamos pendientes de resolver, correspondientes a años de servicio, carrera profesional, grupo profesional y otros, cantidad que al 2 de enero de 2019, aumentó, a un total de 107.540 denuncias. Entre el 2015 y el mes de marzo del 2019, la Defensoría recibió un aproximado de 2000 denuncias al respecto.

En lo administrativo, se identificó la falta de implementación e integración del sistema informático INTEGRA II, ya que algunos de los estudios, no estaban automatizados, por lo que se realizaban de forma manual. Ante la falta de ese sistema de cómputo, los movimientos de personal no se hacen en tiempo real, lo que ocasiona sumas giradas de más o la omisión de éstas.

Por lo tanto, se giraron recomendaciones a las autoridades competentes para su corrección, así como dar seguimiento al cumplimiento de la directriz emitida por el Ministro del MEP, en mayo de 2018, respecto al diseño y construcción del Proyecto de Reclamos Administrativos, ya que el mismo no estaba operando por falta de acceso a la información de INTEGRA II.

Como parte de una nueva estrategia de intervención, puesta en marcha desde el mes de julio del año 2019, la Defensoría inició un proceso de diálogo con el MEP, la Dirección General de Servicio Civil y el MH, favoreciendo la definición de acuerdos tendentes a la solución estructural del problema, así como la atención de los casos individuales con el objeto de continuar tutelando los derechos individuales de la población afectada, hasta que se regularice el proceso de reconocimiento y pago efectivo de los incentivos salariales al personal docente del MEP¹².

12 Como parte de este proceso, en la mesa de diálogo se detectó la situación de aproximadamente 30 docentes a quienes no se les cancelaba su recargo del 50% en 11 lecciones asignadas a un Proyecto de Francés. La falta de pago obedecía a un problema de parametrización del Sistema Integra y que, por ello, dichos docentes no estaban recibiendo el pago del recargo. Luego de diversas reuniones

Desde el mes de septiembre 2019, a la fecha, se han efectuado cinco sesiones de trabajo, la última el día 17 de febrero de 2020. En ellas se trabajadora para mejorar la tramitología de la gran cantidad de reclamos administrativos, buscando el mejoramiento de las herramientas informáticas del MEP para garantizar una actualización y pago oportuno de dichos rubros. Tratándose de los avances en las herramientas informáticas utilizadas para la resolución de reclamos de incentivos salariales y trazabilidad, anualidades, carrera profesional, las autoridades del MEP han señalado que se encuentran en período de prueba; se espera que para julio o agosto del 2020 su implementación total.

Entre los acuerdos relevantes de la mesa de trabajo, se logró con la Unidad de Gestión de Reclamos del MEP, el levantamiento de una lista con los casos pendientes de resolver en la Defensoría, atendándose mensualmente 30 casos. Los criterios de priorización para la inclusión de los expedientes en dicho listado, obedecen a la fecha de mayor antigüedad, según interpuestos ante la Defensoría. En el 2019 y de lo que ha transcurrido el año 2020, la Defensoría ha tramitado y cerrado favorablemente, un total de 528 casos – todos del año 2018-, sobre esta temática.

La Defensoría seguirá dando seguimiento al cumplimiento de esos plazos, con el propósito de que esta problemática se resuelva en forma definitiva. Valga decir que las autoridades no han dado fecha clara en que dicho sistema entrará a operar oficialmente.

Reorganización en JAPDEVA e implicaciones sobre los derechos laborales de su población activa. ¹³ En el año 2009, el Consejo Nacional de Concesiones (CNC), promo-

promovidas por la Defensoría, se logró un acuerdo de criterios entre las instituciones involucradas y ya los docentes vieron reflejado el recargo en su respectiva acción de personal que normaliza el pago, en la primera quincena de noviembre del 2019 recibieron las diferencias salariales.

13 Expediente N° 224799-2016-SI.

vió la Licitación Pública Internacional N° 2009LI-000001-00200, Licitación para la “Concesión de Obra Pública con Servicio Público para el Diseño, Financiamiento, Construcción, Operación y Mantenimiento de la Terminal de Contenedores en Puerto Moín”, adjudicada a la empresa APM TERMINALS CENTRAL AMERICA B.V, según consta en Acuerdo N° 018- MOPT-H del 01 de marzo del 2011, publicado en el Alcance Digital número 16 de La Gaceta 54 del 17 de marzo del 2011.

Al respecto se recibió una denuncia sobre el posible desempleo que se generaría en la zona de Limón, específicamente en el Puerto de Moín operado por JAPDEVA, una vez iniciara operaciones la Empresa APM Terminals. Se indicó que, si bien esta apertura traería nuevos puestos de empleo, también provocaría una afectación para el personal de JAPDEVA.

El 3 de octubre del 2019, se acordó “Aprobar en todos sus extremos la propuesta de Reorganización Institucional de JAPDEVA”. En el año 2019 se contaba con 1155 funcionarios activos, una vez entrada en operación APM Terminal, y por la afectación a la operación de JAPDEVA, se implementó un proceso de reestructuración organizacional, donde se establecieron 3 planes de movilidad laboral, sean estas; traslados horizontales, bonos y prejubilación. Ante este panorama, el 90% de los funcionarios se acogieron a alguna de las 3 modalidades. El primero grupo de cesados fue de 228 funcionarios, el segundo grupo de 175 trabajadores que salieron de la organización el 30 de noviembre de 2019 y, la Presidencia Ejecutiva de JAPDEVA.

El 17 de octubre de 2019, se promulga la Ley N° 21246 “Ley de Transformación de la Junta de Administración Portuaria y Desarrollo Económico de la Vertiente Atlántica de Costa Rica (JAPDEVA) y Protección de sus personas trabajadoras”, incluyéndose las medidas antes indicadas para la disminución del personal. Asimismo,

se redactó la Directriz Presidencial N° 022-MP-MTSS, denominada “Traslado Horizontal y Uso de Plazas Vacantes para Funcionarios de la Junta de Administración Portuaria y de Desarrollo Económico de la Vertiente Atlántica en la Región Huetar Caribe”. El MTSS ha informado que, tratándose de la opción de la prejubilación, se han realizado gestiones para que los trabajadores de JAPDEVA estén informados del proceso, así como de los montos que recibirían en caso de acogerse a la misma y, se redactó un convenio en conjunto con la CCSS, de aseguramiento para los funcionarios e incluso ex funcionarios de JAPDEVA, el cual, desde diciembre 2019, está a la espera del visto bueno por parte de la Dirección Jurídica de la CCSS.

A raíz de la situación del desempleo en la Región Huetar Caribe, el MTSS, por medio del Observatorio del Mercado Laboral, generó el estudio “La Situación de Empleo en la Región Caribe en 2019”, donde se reflejan las cinco ramas de actividad económica que más generan empleo en la zona. Actualmente se están realizando levantamiento de perfiles ocupacionales de las posibles personas afectadas con la entrada de APM Terminals, informando el MTSS que se ha desplazado en varias ocasiones a Limón para recopilar información, en coordinación del INA, JAPDEVA y las empresas estibadoras. Además de la apertura de una ventanilla única de empleo en la oficina regional, de la cual aún no se tienen resultados a la fecha. Asimismo, por medio de CINDE, ha dado orientación a los gobiernos locales para la implementación de una “Guía de Inversión” y otras acciones a fin de mejorar el clima de negocios regional; asimismo se efectuaron entrevistas con las instituciones académicas de la zona Caribe y un análisis para la promoción de la inversión fuera del GAM.

Mediante Decreto Ejecutivo N° 41568-MTSS-MIDEPLAN-MAG-MDHIS del 17 de febrero de 2019, se crea la “Mesa Caribe: por el diálogo, el progreso económico y la inclusión social de la provincia de Limón”, en la

cual la Defensoría ha venido participando como “Observador y Garante” del proceso. A partir de la integración del MTSS en la Mesa Caribe, se le solicitó remitir un informe de avances y metas pendientes al cierre del año 2019 en el eje de “empleo” y referirse al programa de trabajo definido para el año 2020.

A partir de las recomendaciones giradas por la Defensoría¹⁴ tendientes a la generación de empleo en la Región Caribe, así como garantizar el pago de los extremos laborales a funcionarios y exfuncionarios de JAPDEVA se tiene que, entre los proyectos del INA a desarrollarse en el 2020 se tiene certificar 344 personas en competencias y reconocimiento de sus conocimientos; implementar el “Programa de financiamiento, fomento y encadenamiento del Sector Ganadero (INA-SBD)” que tiene como objetivo brindar soluciones de financiamiento, acompañamiento, seguimiento y control de la calidad de los sistemas productivos.

Dentro Programa de Trabajo Decente (PTD), establecido en el Marco de Cooperación Técnica de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Costa Rica, firmado el 31 de enero del 2019 con vigencia durante el período 2019-2023, se establecen principios y líneas generales que guían las estrategias de actuación y de cooperación, a ser implementados a partir de marzo 2020 en la provincia de Limón, dentro de cuatro prioridades: 1. Protección y respeto de la normativa laboral. 2. Promoción de las políticas de empleo, mercado de trabajo, trabajo decente, formalización y formación profesional. Se busca ofrecer mejores oportunidades de empleabilidad a los grupos más afectados por el desempleo a causa de su condición de vulnerabilidad, y mejorar las condiciones laborales de personas trabajadoras o empresas que operan en la informalidad. 3. Ampliar y fortalecer la protec-

ción social para las personas trabajadoras y fortalecer el diálogo social tripartito y bipartito. 4. Desarrollo de las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores para la formulación y ejecución de políticas, programas y estrategias de desarrollo.

Sobre el estado laboral del personal activo de JAPDEVA, se tiene que, en el presupuesto ordinario de JAPDEVA 2020, se aprobó, el mantenimiento de 734 plazas. Al 13 de febrero de 2020, mantienen ocupadas 665. El proceso de salida de funcionarios proseguirá entre la primera quincena de febrero de 2020 y hasta el mes de abril 2020. Se trabaja en el cronograma de salidas, y la evaluación de condiciones de trabajadores que podrían optar por movimientos internos en puestos a suplir por el retiro de compañeros acogidos a prejubilación.

El 17 de febrero de 2020, el MTSS a partir de la Directriz Presidencial “Traslado Horizontal y Uso de Plazas Vacantes para Funcionarios de JAPDEVA, en coordinación con el INA, informa que se materializaron 13 traslados horizontales sea, 7 AYA, 2 INS, 3 ICE, 1 INAMU.¹⁵ Sobre los traslados horizontales en proceso, el 13 de febrero de 2020, JAPDEVA, indica que se realizaron 50 casos con convenio ya firmado, estos se encuentran pendientes de finalizar el proceso, las entidades receptoras son AYA, INDER, RECOPE, MIDEPLAN, INA y el IMAS. Además en relación a los empleados movilizados en enero 2020, 3 concretados en febrero 2020.¹⁶ Tratándose de prejubilaciones, se tienen confirmados 27 casos de funcionarios agendados para su salida en marzo 2020 y en el caso de bonos son 26 funcionarios salientes a enero 2020.

Sobre el avance en la creación del proyecto “Parque o Zona Industrial”, en mayo 2019, JAPDEVA recibió la aprobación

14 Informe Final No. 15840-2019-DHR del 26 de diciembre del 2019, Defensoría de los Habitantes de la República.

15 Oficio No. MTSS-DMT-OF-189-2020, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

16 Oficio No. PEL-72-2020, Junta Administración Portuaria de la Vertiente Atlántica.

del Fondo de Inversión del Ministerio de Planificación para el financiamiento de los estudios de pre y factibilidad de cuatro proyectos de desarrollo en la Región Caribe. Estos son Terminal de Cruceros y Marina, Terminal Intermodal de Carga, Muelle de Productos Hidrobiológicos, el Parque Industrial en Liverpool. De junio 2019 a enero 2020, se realizó la elaboración de los términos de referencia para cada uno de los proyectos, la validación de los mismos, la preparación del cartel formal, el lanzamiento del concurso de 3 de los 4 proyectos (la nueva Terminal de Cruceros y Marina, el nuevo Muelle de Productos Hidrobiológicos y el Pamue Industrial en Liverpool).

En cuanto a la Mesa Caribe, de acuerdo con información suministrada por el MTSS se tiene la ya operación de Coopesitraco RL, con 120 asociados ex trabajadores de la empresa Dole; 53 personas fueron capacitadas en el Plan Piloto Laboratorios de Innovación y Conocimiento, referidas a la Federación Nacional de Trabajadores de la Agroindustria Gastronomía, Hotelería y Afines (FENTRAGH); 100 personas iniciaron capacitación con el Plan Piloto Laboratorio de Innovación y Conocimientos para el Territorio Limón; el Consejo Presidencial de Economía Social Solidaria, puso en marcha una estrategia de fortalecimiento acompañando a 25 empresas asociativas, con negocios que han mostrado viabilidad y mercado para potenciarlas.

La participación JAPDEVA dentro del marco de Mesa Caribe se ha concentrado en los equipos de aceleración de titulación y de embellecimiento de casco central de Limón; tierras de las barras; turismo y logística. En relación al ordenamiento territorial, se ha venido trabajando en un diagnóstico que permita tomar decisiones con certeza jurídica a los pobladores y comerciantes de la finca de JAPDEVA. Así mismo se encuentra en proceso la creación del "Parque o Zona Industrial" en terrenos de JAPDEVA en Liverpool, cuyos estudios de factibilidad fueron aprobados por el

MIDEPLAN. Importante indicar que, en lo que refiere al sector bananero se logró un compromiso de diálogo sobre el potencial impacto en el empleo a raíz del cambio en el modelo portuario.

Acoso laboral: Cada año, se reciben denuncias en las que funcionarios públicos manifiestan afectación por la situación laboral que están viviendo y solicitan el apoyo de la institución, para que se les garantice el debido proceso y protección de sus derechos laborales, sea derecho al trabajo, a la dignidad, a la libertad, a la justicia, a la integridad personal, a la igualdad y no discriminación, en razón de que no siempre las denuncias son tramitadas de la mejor manera o con la celeridad esperada, afectando su salud y estabilidad emocional, así como ambiente laboral y entorno familiar.

Según las estadísticas de los últimos 5 años, la Defensoría ha recibido un total de 78 denuncias, siendo el año 2017, el único periodo que no traspasó las 10 denuncias por año. Para el periodo vigente-2020, se han admitido 3 denuncias sobre ese tema. Lo anterior sin incluir las consultas que se reciben cada día de funcionarios solicitando información y orientación respecto a situaciones de esta índole. Siempre se ha apoyado y acompañando a las víctimas de acoso laboral.

Las denuncias de acoso laboral recibidas son contra ministerios, municipalidades, instituciones autónomas, centros de educación superior, así como centros de salud de la CCSS. Por ello, se les ha recomendado emitir reglamentos internos para prevenir, regular y sancionar esta situación, pero faltan muchas instituciones en hacerlo. DHR, 2020

Lo anterior es una alarma para visualizar la necesidad y urgencia de la promulgación de una ley que sancione las conductas que derivan en acoso u hostigamiento laboral. Por ello, durante más de 10 años, la Defensoría ha enfatizado a los señores

y señoras Diputadas, la necesidad de que el país cuente con una ley contra el acoso laboral, para prevenir, regular y sancionar estas acciones.

Se ha rendido criterio a los proyectos de ley N° 18136 y N° 18140, y recientemente en el mes de setiembre del 2019 sobre el texto sustitutivo consultado bajo el expediente N°20.873 denominado “Ley para prevenir y sancionar el Acoso Laboral en el Sector Público¹⁷”. A partir de la experiencia institucional se han hecho observaciones sobre el objeto de la ley, a la correcta definición de acoso laboral, los principios rectores en la materia, causas agravantes, fuero de protección, la no aplicación de la conciliación, la investigación preliminar, el procedimiento de investigación de las denuncias en el sector privado y las sanciones por acoso laboral aplicable a las personas electas popularmente.

17 La Defensoría de los Habitantes emitió criterio mediante oficio N° DH-DAL-0699-2019 del 5 de setiembre del 2019 y remitido a la Licda. Ana Julia Araya Alfaro, Jefa de Área de Comisiones Legislativas II, Asamblea Legislativa.