

UNIVERSIDAD INTERNACIONAL DE LAS AMÉRICAS
ESCUELA DE DERECHO
LICENCIATURA EN DERECHO

**“ANÁLISIS SOBRE EL ACCESO DEL ADULTO MAYOR PARA
OPTAR POR UN PUESTOS DE TRABAJO, EN APLICACIÓN DEL
INCISO A. DEL ARTÍCULO CUATRO DE LA LEY DEL ADULTO
MAYOR Y EL ARTÍCULO CINCUENTA Y SEIS DE LA
CONSTITUCIÓN POLÍTICA”**

AUTORA: PRISCILLA PÉREZ AGUILAR

2018

CONTENIDO:

Capítulo I: Introducción.....	3
Planteamiento del Problema	3
Objetivos	5
Objetivo General	
Objetivos Específicos	
Justificación	6
Antecedentes	9
Proyecciones	22
Capítulo II: Marco de Referencia	23
Parte I: El Derecho al Trabajo como Derecho Fundamental	23
- Historia	
- Artículo 56 Constitución Política de Costa Rica	
- Organismos Internacionales	
- Jurisprudencia	
Parte II: El adulto Mayor en el marco del artículo 33 de la Constitución Política	65
- El Adulto Mayor	
- La Discriminación	
- Cambio de Perspectiva	
- Ley 7935	
- Organismos Internacionales	
- Jurisprudencia	
Parte III: El acceso al empleo público, del adulto mayor	87
- Principio de Idoneidad	
- Mecanismos de Comprobación de Idoneidad	
- Estatuto del Servicio Civil	

- Historia
- El Servicio Civil
- Etapas del Proceso de Selección
- Jurisprudencia

Capítulo III: Marco Metodológico	103
Enfoque	103
Diseño	104
Muestra de la Investigación	106
Unidades de análisis	106
Instrumentos	106
Procesos para la recolección de Datos	107
Método de análisis	108
Capítulo IV: Análisis de Resultados	109
Capítulo V: Conclusiones	128
Capítulo VI: Recomendaciones	131
Capítulo VII: Anexos	135
Referencias Bibliográficas	156

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA:

En la actualidad, tanto internacional como nacionalmente la población está siendo cada vez más longeva, como se demostrará en las estadísticas de las páginas posteriores, en esta nueva era en donde hay cada vez más adultos mayores y una menor tasa de natalidad, se debe de tener un cambio de perspectiva, de cultura e incluso un cambio a nivel legal respecto a la forma de ver a esta población.

Debido a que las personas adultas mayores tienen cada vez una mayor esperanza de vida, muchos necesitan o desean trabajar; estas personas pueden seguir aportando al país con su experiencia y conocimiento en diferentes áreas, experiencia que la vida misma les ha enseñado y eso debería de ser un punto a favor de ellos a nivel laboral, un punto importante para ser tomado en cuenta por los empleadores.

Si bien es cierto que Costa Rica tiene un problema de desempleo generalizado, la problemática de este trabajo estará enfocada en el desempleo de los adultos mayores. Basándose en el artículo cuatro de la Ley Integral Para la Persona adulta Mayor, en su inciso A, derivado de la protección del derecho al trabajo, consagrado en el artículo 56 de la Constitución Política.

Además, por ser un derecho fundamental encuentra respaldo, no solo en la ley especial y nuestra Carta Magna, sino también se estudiará en los siguientes capítulos,

Organismos Internacionales que protegen este tema, y regulan que esta parte de la población sea tomada en cuenta a la hora de elegir el personal de una empresa, o específicamente en la elección del personal en el empleo público.

Lo antes mencionado, es la principal problemática a resolver, la cual va de la mano con la aún no erradicada discriminación. La discriminación existe desde el inicio de los tiempos, se puede decir que desde la creación de los grupos sociales, cuando se hace una distinción entre pueblos, razas, géneros; y cada día vemos diferentes tipos de discriminación.

La problemática en sí, no está en diferenciarse unos de otros, sino en la forma en que se hace y los efectos o consecuencias que conlleva.

Cuando se empieza a tener o a considerar tener una relación de inferioridad con los otros, se da un trato de manera no igualitaria en igualdad de condiciones, es ahí donde se produce la discriminación, como se indicó en el párrafo anterior, puede darse en casi todos los ámbitos, pero la relevante en este caso es la enfocada al adulto mayor.

La discriminación al adulto mayor existe desde hace muchos años, desde mi punto de vista antes era de una forma más pronunciada esto según lo que transmitían distintos medios de comunicación, se lograba observar abandonos, malos tratos, ofensas, insultos e incluso maltrato físico, ahora, cada día se va disminuyendo esta clase de maltratos pero conforme avanza la sociedad se van dando diferentes tipos de discriminación, siendo uno de estos la anteriormente mencionada, discriminación laboral en razón de la edad.

Este otro punto o problema subyacente del principal, es protegido de igual manera, por nuestra Constitución en su artículo 33, donde se consagra el derecho a la igual; el cual muchas veces no es defendido o aplicado a la realidad del país.

Articulando ambos derechos, en Costa Rica se ve una clara discriminación en materia laboral, desde edades tempranas y aún más cuando hablamos de personas adultas mayores, es decir, mayores de sesenta y cinco años.

Siendo estos derechos protegidos a nivel Constitucional, es antagónico que Instituciones Públicas de selección de personal, no apliquen estos derechos, o no tengan un régimen especial que los garanticen, por lo cual se evaluarán los mecanismos para determinar si efectivamente se produce una discriminación laboral en razón de la edad en el sector público.

Este grupo de personas ven en el trabajo, no solo una forma de subsistencia, sino una forma de seguir sintiéndose importantes, útiles, vivos, activos en una sociedad, seguir siendo parte de una colectividad, como bien se indicó anteriormente, que puede seguir aportando con el desarrollo de un país.

Por ello, es que se realizará la presente tesis, enfocada en esta problemática del empleo en adultos mayores, para investigar si ¿Se protegen las garantías Constitucionales en el tema de igualdad de condiciones en el acceso al empleo público?

OBJETIVOS

General:

- A. Analizar el acceso que tiene el adulto mayor para optar por un puesto de trabajo; en aplicación del inciso A del artículo cuatro de la ley del adulto mayor y el artículo cincuenta y seis de la Constitución Política.

Específicos:

- A. Detallar la situación actual en que se encuentra la persona adulta mayor en la realidad Nacional en relación con los derechos que le son consagrados en diferentes cuerpos normativos.
- B. Identificar en el marco constitucional la obligación del Estado en garantizar el cumplimiento de los artículos y convenciones aplicados al empleo del adulto mayor.
- C. Determinar los mecanismos de contratación en el empleo público, con base la Ley del Estatuto Civil.

JUSTIFICACIÓN:

Conveniencia: Este trabajo de investigación sirve para estudiar la realidad nacional de la persona adulta mayor, su progreso e inclusividad en materia laboral como parte de una sociedad activa.

Una vez realizado el mencionado estudio, en donde se determinen las condiciones laborales o las posibilidades de acceso, principalmente en empleo público, en que se encuentran actualmente las personas mayores de sesenta y cinco años, se busca brindar soluciones, a una de las principales problemáticas que este grupo social enfrenta, como lo es el desempleo.

Por otro lado se considera que es de alta conveniencia, la realización de este trabajo, porque si bien existe una ley que protege a esta población como lo es la Ley 7935, incluyendo en uno de sus artículos el derecho laboral, como lo plasma en el ordinal 4, es necesario evaluar si la misma cumple sus objetivos a cabalidad. Ya que el tema de empleo, es fundamental en la vida de cada persona, por lo que no se busca solo que el tema se encuentre normado sino que exista una correcta aplicación.

Relevancia Social: La relevancia social es latente en la realidad Costarricense, ya que la población adulta mayor va en aumento, es un tema que beneficia a toda la población, esto porque toda persona va avanzando a formar parte de este grupo social y el desempleo puede golpear a cualquiera sin distinción alguna, cuando menos se espere.

Además el tema del empleo es de interés social por sí solo, ya que toda persona necesita de un empleo para poder subsistir y no solo el factor económico sino que el trabajar trae consigo muchos beneficios que muchas veces no notamos porque lo vemos como algo cotidiano pero al mantenerse aprendiendo nuevas funciones, relacionarse con otras personas, sentirse útil e importante es beneficioso en temas de autoestima; además por temas de salud el estar activo física y mentalmente con funciones laborales diarias, hacen del empleo algo valioso y por ello regulado incluso por la máxima protección que es la Constitución Política.

Así como la igualdad, a ninguna persona le gusta ser tratado de manera discriminatoria, por un factor no atribuible a la persona, como lo es la edad. Un factor al que nadie está exento, y cuando llegemos a esa etapa lo ideal, es que nos traten igual que a cualquier otra persona.

Implicaciones Prácticas: El problema que se pretende resolver, es en primera instancia el desempleo de las personas mayores de sesenta y cinco años.

Para ello se tomarán en cuenta factores que inciden como lo es la desigualdad, vista como una forma de discriminación, en que se encuentran las personas adultas mayores en relación con las posibilidades de acceso al empleo público, a falta de un régimen especial.

Para ello se pretende realizar una investigación exhaustiva para poder determinar dónde se encuentra el problema de desempleo, si es desde un inicio en el momento de participar en concursos laborales, o a la hora de selección de los empleadores, cuando ya tienen la lista de personas elegibles, de este punto se deriva la evaluación de los mecanismos de selección a la que se busca llegar y así poder determinar el grado de exclusión en el que se encuentra esta población.

Valor Teórico: Este trabajo nos muestra que en el país hay un vacío en este tema, que si bien hay una regulación especial para la población adulta mayor, no se regula el cumplimiento o ejecución de esta ley.

Y en el plano del empleo público ocurre lo mismo debido a que no hay un régimen especial que vele por competir en igualdad de condiciones, iguales con iguales, y así garantizar tanto el principio de idoneidad como el derecho al empleo de las personas adultas mayores.

Por lo anterior, el trabajo estará basado en normativa tanto nacional como internacional, iniciando con nuestra Carta Magna, que protege los derechos fundamentales de cada ciudadano sin distinción alguna, especialmente el derechos al trabajo y la igualdad de condiciones, así como también Organismos Internacionales han velado por este tema y por último pero no menos importante, la ley especial número 7935, Ley Integral para la Persona Adulta Mayor.

Así con todos los instrumentos antes mencionados, poder determinar con claridad, cuál es el vacío en el que se encuentra nuestro país y poder así dar una solución oportuna, antes de que sea demasiado tarde.

Utilidad Metodológica: Por la conveniencia, relevancia social, problemática y vacíos anteriormente explicados es que esta investigación no solo busca hablar e informar sobre un tema sino tener un grado de utilidad a nivel nacional, en donde la misma pueda ser base o inspiración para reformar, o ajustar en caso de ser necesario, los diferentes métodos de selección de personal en empleo público, de manera que, no haya lugar a la discriminación en razón de la edad, y solo se basen en las habilidades y capacidades que tenga cada persona.

Así como también crear, no necesariamente todo un departamento pero si una forma de fiscalización, para determinar el cumplimiento de las garantías constitucionales como lo son el derecho a la igualdad y al trabajo, si bien, la Sala Constitucional protege estos derechos y el CONAPAM es el ente encargado de velar por el adulto mayor, se pretende buscar un mecanismo para la evaluación de la igualdad a la hora de la contratación de personal.

ANTECEDENTES:

A manera de introducción, se determinará de dónde proviene tanto el derecho al trabajo como la Ley Integral Para la Persona Adulta Mayor para luego tomar referencias tanto nacionales como internacionales sobre este tema. Se tomarán referencias internacionales debido a que la problemática del aumento de adultos mayores es generalizada a nivel mundial, y ello trae consigo diferentes problemas como lo es el desempleo.

Para iniciar, el derecho al trabajo es un tema muy conocido e investigado por múltiples autores, por lo que en esta parte se hará una recopilación de toda la información obtenida para explicar un poco el origen de este derecho, el cual es base esencial de esta investigación.

El trabajo existe desde la misma existencia del mundo, más no así el Derecho al trabajo, por lo que el individuo ha tenido que luchar para hacer valer sus derechos.

El primer documento importante que se tiene es el Código de Hamurabi, rey de Babilonia, en el que se reglamentaban algunos aspectos del trabajo.

Otro ejemplo se puede observar en la Santa Biblia, los libros del Pentateuco dan algunas reglas en relación con el trabajo, como los días de descanso, días festivos, entre otros.

En la edad media también nacen los gremios, un tipo de asociación, no como lo son actualmente, pero si se da cierto tipo de unión entre los trabajadores.

En 1760 se inicia la Revolución Industrial, con todo lo que esta trae, el cambio del campo a la ciudad, la creación de las máquinas, las fábricas, el ferrocarril, todo aunado a los excesos en materia laboral, en donde las garantías no se veían venir.

Luego en 1789 se da la conocida Revolución Francesa, con la cual se da nacimiento a un sin número de derechos y principios, como lo son el de la libertad, igualdad, entre otros.

Más adelante en el siglo XIX en Inglaterra, nace un conjunto de normas de derecho laboral en el que se reconocen las principales instituciones de derecho laboral actual pero dentro del derecho civil; sin embargo son medidas que pretendían proteger a los trabajadores y que logran alguna protección pero no era toda la protección requerida; sin embargo, así empiezan a darse regulaciones, hasta que los diferentes grupos motivaron a que se creara una rama del derecho distinta a la civil que es lo que hoy conocemos con Derecho del Trabajo el cual es un eje principal de esta investigación.

Todo lo anterior se verá de forma más exhaustiva en el apartado del Derecho Laboral.

Por otro lado y entrando un poco más al tema investigado el siguiente antecedente será relacionado con el aumento de los adultos mayores en la población Costarricense, basado en una investigación llamada “I Informe estado de situación de la persona adulta mayor en Costa Rica”, realizada por la Universidad de Costa Rica, en su capítulo I de “Envejecimiento poblacional y desarrollo” se puede observar con absoluta claridad los gráficos del aumento de esta población en el territorio Nacional.

En esta investigación, se muestra que el 6 por ciento, o bien, casi 280 mil personas de la población de Costa Rica tienen 65 años o más, y que para el 2025, es decir en tan solo siete años las personas de estas edades serán 600 mil, es decir, el 11,5 % de la población total, siendo esta una cifra importante y representativa.

Lo anterior se puede mostrar en el siguiente cuadro en donde se observa el aumento en este grupo social.

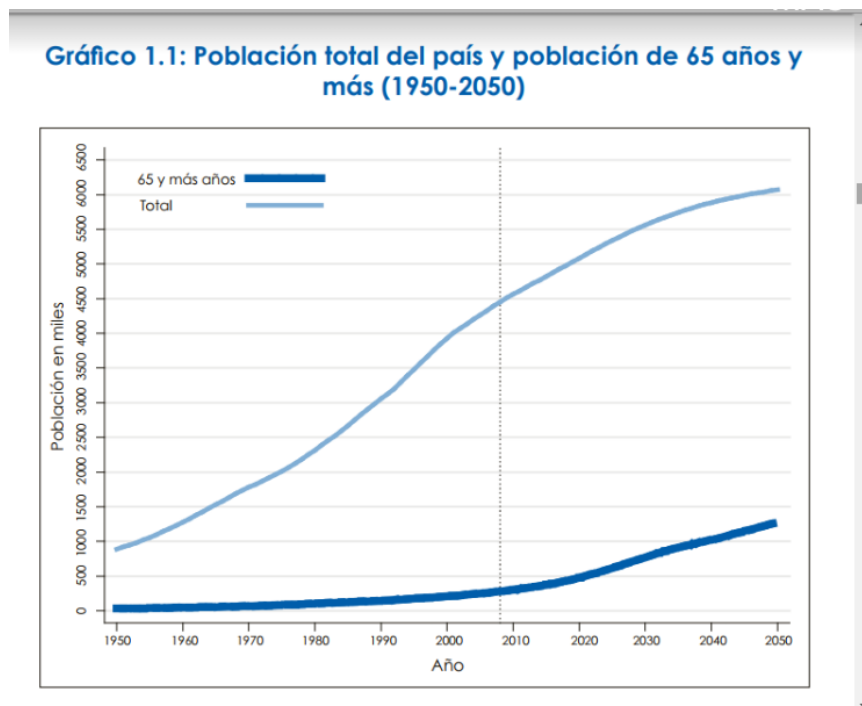


Gráfico tomado del Centro Centroamericano de Población Universidad de Costa Rica: I informe estado de situación de la persona adulta mayor en Costa Rica

Esto debido a que la población envejece cada día más y tienen un mayor promedio de vida, ya no mueren a tan temprana edad, esto se puede observar en el gráfico anterior donde a partir del año 1990 aproximadamente hay un notable ascenso y más si se toma en cuenta del año 2010 hacia el 2050.

Como se mencionaba, la esperanza de vida ha aumentado con el pasar de los años, como indica el mismo estudio realizado el promedio de vida en 1930 era de 46,9 años, en el año 2000 de 77,7 y actualmente, es de 79,2 años. Por lo que el aumento ha sido palpable y en grandes magnitudes.

Lo anterior hace referencia a la edad promedio de mortandad, lo que también va de la mano con las personas que cumplen los 65 años de edad y viven más años después de esa edad, aumentando notablemente el número de esta población.

Así por ejemplo: en 1950 dadas las condiciones de mortalidad, de cada 100 hombres que cumplían 65 años, 24 sobrevivían hasta los 85 y de cada 100 mujeres, sobrevivían 28. Treinta años más tarde en 1980, de cada 100 hombres que cumplían 65 años, 35 llegaban a cumplir 85 y 45 de cada 100 mujeres. Hoy de cada 100 hombres que cumplen 65 años, 43 pueden esperar vivir hasta los 85 y 56 de cada 100 mujeres. Esto quiere decir que así como se acelera el número de personas de 65 años también aumenta la proporción de personas adultas mayores de edades avanzadas, lo anterior se viene a graficar de la siguiente manera, donde las rayas azules representan a las mujeres y las celestes a los hombres, de modo explicativo, donde tanto en las rayas inferiores como exteriores se nota un ascenso en la esperanza de vida.

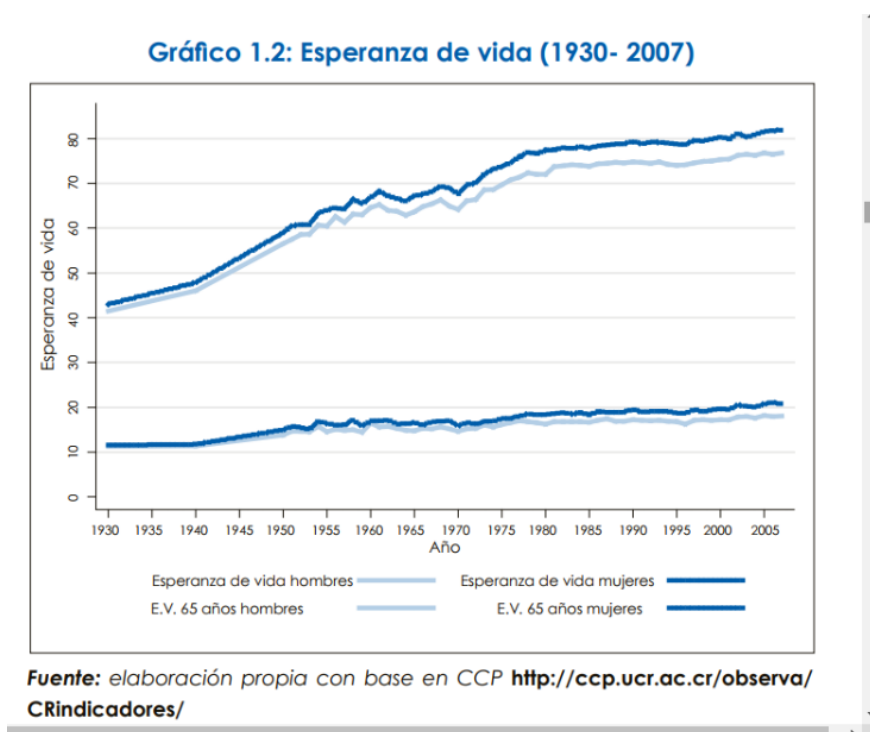


Gráfico tomado del Centro Centroamericano de Población Universidad de Costa Rica: I informe estado de situación de la persona adulta mayor en Costa Rica

En el gráfico anterior se pudo demostrar estadísticamente el aumento de la esperanza de vida de las personas adultas mayores, y no solo se debe demostrar esa esperanza de vida, sino la velocidad en que actualmente se avanza para llegar a ese punto;

por lo que en el siguiente gráfico se demostrará la velocidad de envejecimiento para luego poder entender el margen de la problemática de empleo del adulto mayor, ya que cada día esta población va en aumento.

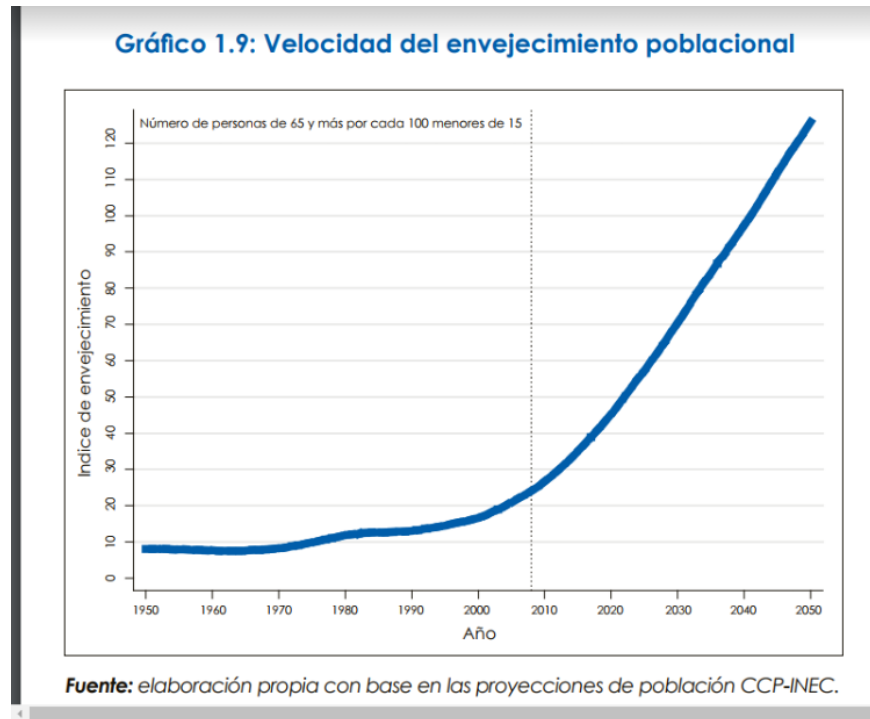


Gráfico tomado del Centro Centroamericano de Población Universidad de Costa Rica: I informe estado de situación de la persona adulta mayor en Costa Rica

Debido a lo anterior se deben tomar las medidas necesarias para este impacto a nivel Nacional, como se pudo demostrar el envejecimiento es un hecho cierto y no a tan largo plazo por lo que se le debe dar un trato adecuado, así como garantizar todos los derechos y garantías que tiene esta población como parte de una sociedad activa.

Este incremento de personas mayores de sesenta y cinco años se debe ver como una ventaja y no como una problemática. Relacionándolo con el tema investigado, se pretende que a como aumenta esta población, aumenten las posibilidades de empleo para este grupo social.

Relacionando los dos gráficos anteriores, no es solo la velocidad de envejecimiento nacional sino la esperanza de vida que se llega a tener después de cumplidos los sesenta y cinco años. Así como irá aumentando el número de personas que entren a la edad adulta mayor, aumentarán los de edades más avanzadas con una mejor calidad de vida que en años anteriores, como se mostrará en el párrafo siguiente.

El número de personas de 80 y más años se duplicará entre 2008 y 2025 en la población total. Si bien actualmente son solo el 1,4% de la población total del país, en el año 2025 serán aproximadamente 2,3%, alrededor de 1 de cada cinco personas adultas mayores tiene más de 80 años.

Mientras que en 1970 una persona que cumplía 65 años podía esperar vivir en promedio algo más de 15 años, actualmente de acuerdo con las estimaciones del 2007 puede esperar vivir en promedio casi 19 años más después de los 65, aumentando así hasta cuatro años más.

Otra forma de expresar esta mayor longevidad es que en 1970 de cada 100 personas que cumplían 65 años, 49 llegarían a cumplir 80 años, un poco menos de la mitad, mientras que actualmente 68 personas de 100 que cumplen 65 años pueden esperar llegar a los 80 años.

Este avance del envejecimiento también se puede determinar de acuerdo a las zonas, en lo que se demuestra que hay más personas adultas mayores en los cantones de San José, Alajuela, Desamparados y Cartago, de acuerdo con el Censo de 2000, según la distribución de la población total de adultos mayores en el país. Allí se concentra el 25% de la población del país y en 15 de los 81 cantones se concentra la mitad de la población de personas adultas mayores. Se trata en su mayoría de los cantones principales de las provincias (excepto de Guanacaste) y de cantones de la región Central.

Esto se puede demostrar según el siguiente gráfico:

Cuadro 2.2: Índice de envejecimiento por región según zona (2007)

	Zona		
	Urbana	Rural	Total
Central	32,7	22,2	29,4
Chorotega	27,1	24,2	25,2
Pacífico Central	28,0	17,0	22,4
Brunca	24,0	18,7	19,9
Huetar Atlántica	19,5	11,8	14,2
Huetar Norte	28,4	17,0	18,7

Fuente: elaboración propia con base en la encuesta de hogares de propósitos múltiples del INEC, 2007

Gráfico tomado del Centro Centroamericano de Población Universidad de Costa Rica: I informe estado de situación de la persona adulta mayor en Costa Rica

Con el gráfico anterior se puede indicar que la concentración geográfica en más de dos tercios de la población adulta mayor vive en la región Central, esto es importante resaltarlo porque más adelante se hablará de la discriminación a la hora de conseguir empleo de este grupo etario, lo que conlleva simultáneamente a la pobreza.

Con todo lo anterior queda demostrado no solo el aumento de las personas mayores de sesenta y cinco años, la velocidad de envejecimiento y la esperanza de vida, sino también las zonas de mayor concentración de esta población.

Otro dato importante para este trabajo es el porcentaje de estos adultos mayores que viven solos, en lo que se indica que del total de personas adultas mayores, aproximadamente un 12% vive en un hogar unipersonal, siendo un porcentaje muy elevado.

En relación con la población que tiene una vida laboral activa se indica que cambia a medida que avanza la edad. La misma estadística indica que entre los hombres de 65 a 74 años del área urbana, un 8% está inactivo pero ocupado en alguna actividad o desearía trabajar. Entre los de 75 y más no disminuyen los que se encuentran dedicados a alguna

actividad pero si quienes quisieran trabajar y en consecuencia aumenta la proporción de inactivos no disponibles. Lo mismo ocurre con las mujeres del área urbana. En el área rural llama la atención que tanto los hombres como las mujeres inactivos está realizando alguna actividad.

En los dos últimos grupos que no tienen pensión la incidencia de la pobreza es muy elevada, siendo esta la posible razón de que, a pesar de no estar formalmente en la fuerza de trabajo deban mantenerse ocupados en actividades de autoconsumo o no remuneradas.

Todo lo anterior se muestra en el siguiente gráfico:

Cuadro 2.6: Condición de inactividad entre las personas adultas mayores por edad, según sexo y zona de residencia (2007)

Edad y condición de inactividad	Zona			
	Urbana		Rural	
65 a 74 años	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Inactivo ocupado	3,2	3,9	24,2	18,6
Inactivo desalentado	2,8	1,6	0,9	2,0
Con deseos de trabajar	5,3	5,1	2,4	0,0
Inactivo no disponible	88,7	89,5	72,5	79,5
Inactivos	100,0	100,0	100,0	100,0
75 y más años				
Inactivo ocupado	4,6	2,8	16,8	13,9
Inactivo desalentado	1,3	0,0	0,0	0,5
Con deseos de trabajar	1,5	0,3	0,5	0,3
Inactivo no disponible	92,7	96,9	82,7	85,2
Inactivos	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia con base en la Encuesta de hogares de propósitos múltiples del INEC, 2007

Gráfico tomado del Centro Centroamericano de Población Universidad de Costa Rica: I informe estado de situación de la persona adulta mayor en Costa Rica

Gracias a los informes y estadísticas anteriores se puede determinar no solo la importancia en la realización de este trabajo, sino también la magnitud del problema y la necesidad de buscar soluciones lo más inmediatamente posible para que, como se dijo en un inicio, este cambio sea beneficioso para el país y no por el contrario algo desfavorable por la cantidad de adultos mayores. A modo de síntesis, la población vigente de personas mayores en el país aumentará, en el año 2008 fueron alrededor de 20 mil personas mayores de sesenta y cinco años, en el 2015 algo más de 30 mil y en el 2025 serán aproximadamente 50 mil.

Otro antecedente que se va a utilizar para el presente trabajo se tomará del informe “Evolución de la mortalidad y los días de estancia por egresos hospitalarios en el periodo 2013-2030”, realizada por Danilo Rayo Benavides, año 2013.

El fin de tomar como base el informe antes mencionado, es mostrar el avance de la población adulta mayor en Costa Rica como se ha venido haciendo, sin embargo por la importancia y magnitud de la investigación no es posible quedarse con solo un informe, sino que se busca tener más fuentes de información, para dar certeza de la realidad que se pretende demostrar.

El Estado de la Nación habla sobre varios temas de relevancia nacional, pero se tomará solo lo tocante al tema de la edad y lo referente a dicho grupo social.

El informe indica que de la población total, las personas entre los 15 y 64 años representan el 69,0% de la población y el 7,0% restante corresponde a los adultos mayores.

Sin embargo para el año 2030, se proyectan cambios considerables, por ejemplo, el número de personas menores de 15 años se reducirá en un 5,0% y el número de personas entre los 15 y 64 años aumentará en un 16,0%. Por su parte, el grupo de adultos mayores se duplicará.

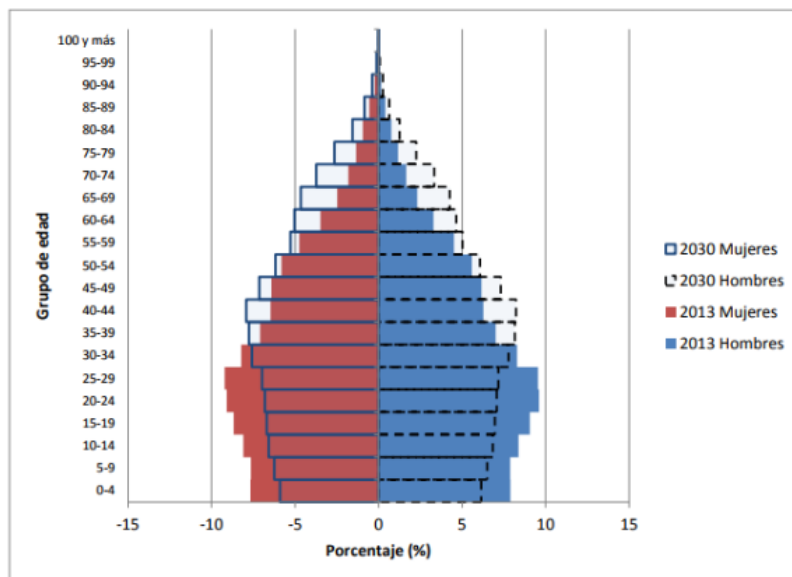
Tanto para hombres como para mujeres, el grupo de edad que experimentará la mayor reducción entre 2013 y 2030, será el de personas entre los 20 y 24 años; y de forma

contrastante, el grupo de edad que experimentará un mayor aumento será el de personas entre los 70 y 74 años.

Todo lo anterior se ejemplifica de mejor manera con el siguiente gráfico:

Costa Rica: Evolución de la mortalidad y los días de estancia por egresos hospitalarios en el periodo 2013-2030

Gráfico 1 Costa Rica: Estructura de la población por edad y sexo. 2013 y 2030.



Fuente: Elaboración propia con datos de INEC, 2011.

Gráfico tomado del Centro Centroamericano de Población Universidad de Costa Rica: I informe estado de situación de la persona adulta mayor en Costa Rica

En el gráfico anterior se puede observar un aumento en la población femenina entre los 40 y 44, y los 65 y 69 años, mientras que la población masculina tiene un mayor aumento en edades avanzadas, mayormente entre los 65 y 69 años y en segundo lugar entre los 70 y 74 años. Mientras que hay una evidente disminución en las edades entre los 0 y 29 años.

Todo lo anterior es debido a que las tasas de mortalidad para ambos sexos han disminuido notablemente, para hombres (14,0%) y mujeres (15,0%) durante el periodo 2000-2011.

Por el aumento poblacional en este grupo de personas es que se crea la Ley del adulto mayor.

La Ley Integral Para la Persona Adulta Mayor ingresó a la Asamblea Legislativa bajo el proyecto de Ley número 12812, aprobándose el 19 de octubre de 1999 y publicándose como Ley No. 7935 el 15 de noviembre de ese mismo año.

El proyecto de ley se tomará en cuenta para poder entender el por qué la creación de la mencionada Ley y así poder conocer los antecedentes o explicación que dieron quienes la propusieron para poder tener una visión más amplia de su importancia, pues es base importante para la realización de la investigación.

Una de las razones fundamentales, es el inevitable y acelerado aumento de la población adulta mayor, este aumento ha servido para mostrar situaciones o conductas que desde hace años ocurren de una manera más palpable.

Un ejemplo claro es el maltrato y la discriminación, en esta última se enfocará este trabajo, si bien ninguna de las dos son una novedad, hoy se han expandido en la sociedad Costarricense, esto debido a raíces culturales con las que cada uno de nosotros ha ido creciendo o la misma sociedad nos ha ido imponiendo, en la que no se nos enseña a brindar un trato de iguales a las personas adultas mayores; y aún peor, por el contrario se nos enseña a volvernos tolerantes hacia el trato que se les da, ya que nos hacemos indiferentes hacia la violencia o discriminación que reciben porque es parte de nuestro entorno diario.

Lo anterior aunado a la falta de mecanismos o herramientas legales claras que permitan la sanción de las conductas que menosprecien o discriminen a esta población o normas que faciliten a las autoridades el abordaje de estos temas, por ello, se deja en cierto estado de vulnerabilidad a este grupo social ya que no había en el Ordenamiento Jurídico nada que los protegiera y respaldara.

Cómo se indica en el proyecto de ley “La discriminación de la que son objeto las personas adultas mayores consiste en un trato diferencial, que no es provocado por las funciones que desempeñaron en su juventud, o por los méritos personales que logran continuamente, o por otras circunstancias similares, sino, por que la sociedad los mira como seres improductivos, sin ninguna valía, o incapaces de tomar sus propias decisiones. Los prejuicios y mitos contra la vejez son, sin lugar a dudas, factores que contribuyen a la discriminación” (Proyecto de Ley12812, p.2, 1999)

En La Segunda Asamblea Mundial sobre Envejecimiento realizada en Madrid, abril 2002, se adoptaron dos documentos oficiales: *la Declaración Política y el Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento*. En el primer documento se establecen los compromisos de los Gobiernos para responder a los desafíos que plantea el envejecimiento a las formas de organización social, económica y cultural; y el segundo constituye un instrumento en que se proponen recomendaciones en tres áreas prioritarias: i) las personas de edad y el desarrollo; ii) el fomento de la salud y el bienestar de la vejez, y iii) la creación de un entorno propicio y favorable. Sobre este último punto, la Ley de Protección a la Persona Adulta Mayor vendría a cumplir con los objetivos propuestos en el Plan de Acción, así como dar mayor firmeza a las disposiciones legales existentes en la materia. De los cuales se hablará en los próximos capítulos.

El primer objetivo es eliminar todas las formas de discriminación y maltrato en contra de las personas adultas mayores, el segundo aumentar la disponibilidad, sostenibilidad y adecuación de los sistemas de apoyo social y tercero, promover una imagen positiva de la vejez.

Por los motivos y razones expuestas, fue que se sometió el proyecto de ley al conocimiento y aprobación de las señoras y los señores diputados de la Asamblea Legislativa.

Ya se pudo determinar el avance de la población adulta mayor en el territorio Nacional y la creación de la ley especial en protección a la mencionada población, por lo que el siguiente antecedente se basarán en la problemática del empleo de este grupo; para ello se tomará como base el servicio Civil, el cual es una de las máximas entidades encargadas de las urnas de empleo público para así determinar que tan inclusivas son con este grupo social.

La información brindada por la Dirección General del Servicio Civil, fue otorgada por María Adelia Leiva Mora, Coordinadora de la Unidad de Organización del Trabajo.

En la información institucional brindada se indica que funcionarios mayores de 65 años que se encuentren actualmente laborando y específicamente los que se encuentran en el sistema Integra son un total de 635, de esos 635, 240 se encuentran en puestos administrativos.

El dato anterior se hizo tomando en cuenta 27 Instituciones que reclutan por medio del Servicio Civil, incluyendo al MEP, el cual indican es uno de los mayores empleadores de ellos.

Con base a esas estadísticas, se analizará la normativa para conocer que tan inclusiva es y qué tan aplicable es la Ley Integral Para la Persona adulta mayor en esta instancia.

PROYECCIONES:

Con este trabajo se aspira a dar a conocer la realidad de un grupo minoritario, que conforme avanzan los años va tomando cada vez más fuerza, es decir, la realidad de las personas adultas mayores en Costa Rica.

Si bien, el punto específico es sobre la problemática de desempleo de este grupo social y todas las consecuencias que conlleva, se busca no solo dar a conocer el problema sino poder construir posibles soluciones.

El fin es poder, al concluir la investigación, influir en un cambio de paradigma a la hora de la contratación de personal a nivel laboral, esto como el fin principal a seguir.

Se trata de que la mayor cantidad de personas cambien su perspectiva acerca de esta población para que sean vistas como personas con toda la capacidad cognoscitiva y volitiva, con toda la aptitud y actitud para seguir trabajando o incluso iniciar un trabajo.

Si bien es cierto que este trabajo se enfoca mayormente en el ámbito de empleo público, si se puede incentivar por medio de esta tesis a que un empleador privado tenga un cambio de perspectiva y aplique en su medio laboral políticas de inclusión, se estará cumpliendo de igual manera con los fines de este trabajo, que es dar solución a la problemática de desempleo del adulto mayor.

Una de las principales aspiraciones es analizar si las leyes que protegen al adulto mayor son ejecutadas, investigar en el plano de la realidad cual es la manera de funcionar de Costa Rica en relación con este tema.

Y esta sería también de las principales metas, el análisis de la ejecución o puesta en práctica de las leyes que protegen a la población adulta mayor, así como el papel de la Sala Constitucional en garantizar el cumplimiento de los artículos establecidos en la Constitución Política referentes a la igualdad y empleo.

CAPÍTULO III: MARCO DE REFERENCIA

PARTE I:

EL TRABAJO COMO DERECHO FUNDAMENTAL

HISTORIA:

Para iniciar, se dará un breve recorrido sobre el proceso y transformación del trabajo, esto para entender lo que es hoy el derecho al trabajo; se debe ir a sus inicios e ir viendo cada etapa hasta llegar a lo que hoy en día se conoce. Todo lo expuesto en la siguiente parte fue tomado de los apuntes personales, de la clase de Derecho Laboral, impartida por el profesor Lic. Rafael Ortega Tellería.

Primeramente se van a señalar algunas definiciones como referencia conceptual de las etapas por las que pasó el derecho al trabajo.

La Esclavitud: En esta fase, el poder de señor o amo sobre el esclavo era absoluto incluso podía decidir sobre la vida del mismo. Se veía la figura del esclavo como una cosa, el objeto de la relación de trabajo era el esclavo mismo, no su prestación, por lo que era susceptible de cualquier negocio jurídico, tal y como lo tienen los objetos.

Siervos de la Gleba: Luego se da la transformación del régimen de esclavitud a siervos de la Gleba, que eran servidores que no tenía el derecho de salir del lugar en donde trabajaban. Estaba ligado a la gleba, no siendo por lo tanto, un hombre libre. Se dice que está ligado a la gleba, porque etimológicamente gleba proviene del latín, cuya palabra comparte la raíz con globos, que conlleva la idea de aglutinación, en este caso de un terrón de tierra, o tierra compactada y endurecida que está aterronada, la Real Academia Española indica que es el siervo adscrito a una heredad de la que no podía desligarse aun cuando esta cambiara de dueño.

Régimen Feudal: Inicia con la caída del Imperio Romano y nace el sistema feudalista. En este sistema se da la concentración de poder del señor feudal, el derecho de propiedad sobre la tierra, así como la titularidad de las prestaciones de servicio de los cultivadores de la época.

En este sistema, se da origen a nuevos Estados, cuyos titulares distribuyeron las tierras entre personas que, a cambio de ello, se comprometían a servir bajo su mando. Gracias a esto, se ve la culminación de la esclavitud, en este momento se da la prestación de servicios del siervo a cambio de protección, pero el trabajo en sí es lo que el siervo realiza, no él mismo.

Además, se da el desenvolvimiento de oficios, la potencialización del comercio que da lugar al sector profesional y a raíz de esto, se empieza a dar una clase de regulación de las condiciones de trabajo.

Régimen Gremial: En la Edad Media se dan nuevos modos de organización, nuevas instituciones, se crean pequeñas industrias de artesanos, talleres familiares que se van configurando hasta construir la base de una organización profesional. Además surge un hecho muy importante, se da la aparición de las prestaciones de servicio en regímenes de total libertad.

El gremio fue una asociación profesional, cuyas finalidades básicas consistían en la regulación del trabajo entre sus asociados y en el mantenimiento de un monopolio frente a terceros. El gremio trató de conseguir igualdad de condiciones para sus miembros, se puso una regulación de la técnica industrial, de la calidad de las materias primas, de la explotación y la elaboración de las mercancías, del control de los instrumentos de fabricación, de la calidad de los productos y entre otros.

En este régimen nadie podía ejercer la profesión sin pertenecer a un gremio, se da la reglamentación laboral al poder regulador de los gremios y la composición de las jerarquías.

Decadencia del Régimen Gremial: La decadencia se da por diferentes motivos, como lo son: el monopolio de los maestros que se constituyeron como únicos ordenadores del sistema, la incapacidad para amoldarse a las nuevas fuerzas económicas debido a que mantenían un sentido muy conservador y una práctica rutinaria, es decir, tenían escasa capacidad de adaptación a las nuevas exigencias de la realidad.

Se dice que quedó estancada en sus estatutos, sin darse cuenta que al inmovilizarse se condenaba. (Martín Saint León, 1947)

Por otro lado, se dice que cayó este sistema, por sus propios abusos, el mismo autor indica que era un régimen de “Tiranía cubriéndose con la máscara de libertad” (Martín Saint León, 1947)

Sin embargo, lo que terminó por completo con este fenómeno fue la Ley Chapelier, en la que indica: “Comprendidos todos los extranjeros, tendrán libertad para ejercer en nuestro reino la especie de comercio y profesión de artes y oficios que les plazca, y hasta ejercer varias para lo cual eliminamos y suprimimos todas las corporaciones y comunidades de mercaderes y artesanos, así como los maestrazgos y jurados y anulamos todos los privilegios, estatutos y reglamentos otorgados a dichas corporaciones y comunidades” (Ley Chapelier, Artículo 1)

Transición al Liberalismo: De los acontecimientos más relevantes son las innovaciones de las nuevas técnicas, así como la Revolución Industrial.

Revolución Industrial: La Revolución Industrial significó la introducción, en el mundo del comercio, de la producción en serie. Sin embargo esto trajo muchas consecuencias, una de ellas fue el desplazamiento de la mano de obra desde el campo a la ciudad, de la agricultura hacía la industria. Las nuevas técnicas produjeron un crecimiento insospechable, sobre todo en textiles, carbón, producción de energía y maquinaria.

El maquinismo reportó evidentes ventajas, el incremento de la producción, disminución de costos, empleo de mujeres y menores, así como la necesidad de una especialidad que obligaba a la formación profesional de las personas.

En esta época, el reglamento del trabajo desapareció y comenzaron los abusos por parte de los empresarios, por ello, se dio una verdadera explotación de la mano de obra a través de la utilización de las medias fuerzas (jornadas agotadoras, carencia en la protección del trabajador y en las condiciones mínimas de salubridad) en lo que, lo único que importaba era el lucro ilimitado.

La insalubridad de las condiciones de trabajo, el hacinamiento en los barrios obreros, la falta de asistencia sanitaria elemental, sumados a una creciente tasa de desocupación, promovieron que a principios de siglo XIX, en Inglaterra surgieran las primeras organizaciones de obreros, que se propusieron modificar la situación de opresión en la que se encontraban los trabajadores industriales.

Comenzaron a reunirse y a organizar formas de protección mutua, dando origen al movimiento sindical y la unión de distintos sindicatos en federaciones, lo que promovió la realización de grandes movimientos como manifestaciones callejeras y el abandono del lugar de trabajo, dio origen a las huelgas que constituyeron la principal forma de lucha de los trabajadores. Frente a esto, los gobiernos respondían con medidas de prohibición y represión que terminaban para muchos obreros con la cárcel o la muerte.

Un hecho significativo fue la huelga del 1 de mayo 1886 en la ciudad de Chicago de los Estados Unidos, en la que los obreros reclamaban la reducción de la jornada de trabajo a 8 horas. Fue duramente reprimida, sus dirigentes fueron arrestados y cuatro de ellos fueron condenados a la horca. En conmemoración de este hecho, la primera organización internacional de trabajadores estableció el 1 de mayo como Día Internacional de los Trabajadores.

Las luchas obreras y el avance del socialismo despertaron una actitud paternalista por parte de los empresarios y el Estado que querían evitar que los obreros se volcaran a la lucha revolucionaria, comenzando así a ocuparse de "la cuestión social".

De este modo es que empieza a surgir el derecho al trabajo, como una respuesta generada por el movimiento obrero para tensar y frenar mediante las instituciones el poder económico de las empresas, no en su totalidad; sin embargo, gracias a estas luchas es que se dan grandes avances en la materia laboral.

Revolución Francesa: Con la Revolución Francesa, nacen los derechos del hombre. En donde el principio de la libertad es un pilar. Sin embargo, no se puede hablar en estas épocas de un derecho al trabajo, sino de un sistema liberal de establecimiento de condiciones laborales, ya que se celebraba en contrato de trabajo sobre idénticas bases que cualquier otro contrato, impuestas a la mera voluntad de las partes.

Sistema Liberal: En este sistema, producto de la Revolución Francesa, se dan ciertas características como: las condiciones de hecho surgidas de la Revolución anterior, se da el predominio de la oferta – demanda, la plena libertad contractual, y continúa la prohibición absoluta de todo fenómeno asociativo, como medida garantizadora de la independencia y libertad individual. Sin embargo, esta medida resultó más angustiosa, esto por cuanto se desamparó al trabajador frente al poder empresarial, en el intento de fijar condiciones de trabajo más justas.

Debido a lo anterior, se empezaron a dar asociaciones en la clandestinidad y luego los grupos sindicalistas empezaron a surgir, como representantes y en defensa de los intereses de la rama, oficio, profesión o industria. Su finalidad era la regulación del trabajo, a través del sistema de los pactos colectivos.

Movimiento Obrero: En esta etapa, se buscó la creación de la persona inherente a la dignidad de esta, donde las ideas liberalistas pasan a un segundo plano y toman fuerza las solidaristas. Se puede notar a través de la historia que para llegar a lo que hoy en día es el derecho laboral, fue gracias a la unión del proletariado como clase explotada, y así acabar con las injusticias de un sistema liberal – capitalista, sentado bases sobre un orden más humano y justo.

Intervencionismo Del Estado: En este momento se da el reconocimiento de la insuficiencia de normas de derecho común para regular las relaciones nacidas de la prestación de trabajo, debido a ello se va dando un desenvolvimiento de una legislación especial en la que incluye jornadas de trabajo, días de descanso, protección especial a la mujer y al menor, seguridad, entre otras.

Para llegar a esta última etapa se pudo observar que el desarrollo del derecho se manifiesta desde dos dimensiones: la dimensión de sus instituciones que es definida por los hechos laborales que aparecen en la vida social; y su dimensión determinada por los valores que orientan el proceso y la evolución de las ideas.

Es decir, surge el hecho laboral y como consecuencia de la interacción de dichos valores y principios sociales surge un proceso hasta la creación de las estructuras normativas. (García, 2004), cuya finalidad primordial es proteger a todas las personas

trabajadoras, así como suprimir la explotación de los asalariados por encima de la productividad y la apertura económica.

Finalmente Manuel García Fernández describe al derecho del trabajo como el conjunto de normas que regulan los procesos de empleo de los trabajadores por cuenta ajena, lo que incluye tanto la regulación de la organización y actividad normativa de las instituciones que intervienen en estos procesos, como la regulación de las condiciones jurídicas y materiales a que se sujeta la prestación del trabajo y que es resultado de esa intervención. (García, 2004)

Empero, la transformación del derecho al trabajo no queda ahí, la aparición del actual derecho del trabajo transformó la estructura tradicional del estudio de la ciencia jurídica, además de conferir una nueva orientación a la vida social.

Hoy en día el trabajo es cada vez más común en todas las personas, como se vio anteriormente, en un momento de la historia solo los hombres trabajaban, ahora se puede ver de manera muy frecuente que todos los miembros de una familia tengan un trabajo. Por lo que es algo de la vida diaria de casi toda persona.

La forma de trabajo ha ido avanzando conforme avanzan las necesidades de la sociedad o incluso de acuerdo a las necesidades del empleador, esta última afirmación ha hecho que en la actualidad la inseguridad e incertidumbre sean de las emociones que acarrearán a la mayoría de los trabajadores, sean de sector público o privado, lo anterior debido a diversas formas tanto de selección de personal o de despido con las que cuenta la clase más fuerte de la relación laboral enfocados en beneficio del empleador, muchas veces usando la ley de la forma más beneficiosa para sí o incluso con hechos contrarios a la normativa.

La resistencia del individual o el colectivo a una condición laboral injusta, va a encontrar la respuesta en despedirlo de la empresa. Si bien, no se dan abusos como la época de la Revolución Industrial, si suceden de otra manera, teniendo el empleado que callar o aguantar muchas veces las exigencias de su patrono, incluso muchas veces renunciando a garantías inherentes a la persona como trabajadora.

Al día de hoy se pueden ver los abusos en la hora de pagar aguinaldos, los atrasos en los pagos, el trabajar más de las horas establecidas sin un pago adicional, la discriminación o abusos con una clase social específica (la cual se verá en las siguientes páginas), entre otras, las cuales son soportadas por gran cantidad de trabajadores que por la necesidad de un trabajo.

Por ello se considera que se está perdiendo nuevamente la esencia del derecho al trabajo con sus garantías, algo que tanto costó, por lo que tanto lucharon décadas anteriores incluso con su propia vida, para que en un futuro nosotros, toda la colectividad gozara de esos derechos y eso es justamente lo que se quiere defender y proteger en esta tesis.

Como lo indica Gete Castrillo sentencia al respecto: «la instrumentalización del Derecho del Trabajo por las políticas de empleo orientadas principalmente a la reducción de coste de mano de obra y a la eliminación de “rigideces” (...) ha producido una clara subordinación de la normativa social al funcionamiento de la economía, exigiéndosele al Derecho del Trabajo objetivos de competitividad económica y de creación y reparto de empleo que están muy lejos de su razón y funcionalidad histórica de protección». (Domínguez, La discriminación negativa por razón de edad en los trabajadores de edad madura en España y la Unión Europea, 2015)

Como indican Rivero y Savatier, del Derecho del Trabajo debe ser un conjunto normativo cuya finalidad sea para: “la protección del débil contra el fuerte, del trabajador contra el exceso del poder patronal.”(SAVATIER, 1993)

Por otro lado, cabe indicar que toda la protección que se le da al derecho del trabajo se encuentra dentro de los derechos de segunda generación, esto para que sea visualizado de una manera más teórica.

Las generaciones de derecho han surgido con el paso del tiempo y por épocas marcadas en la historia, por lo que se puede afirmar que la primera generación surge con la Revolución Francesa, como rebelión contra el abuso del monarca. Se encuentra integrada por los denominados derechos civiles y políticos. Imponen al Estado respetar los derechos fundamentales del ser humano como la vida, la libertad, la igualdad. (Cuevas, Las tres generaciones de los derechos humanos)

La segunda generación de derechos la constituyen los derechos de tipo colectivo, los derechos sociales, económicos y culturales. Se encuentra integrada por los derechos como el derecho al trabajo, a un salario justo, a la libertad de asociación, entre otros. (Cuevas, Las tres generaciones de los derechos humanos)

La tercera generación de derechos se forma por los llamados derechos de los pueblos o de solidaridad, surgen como respuesta a la necesidad de cooperación entre las naciones y los distintos grupos que las integran, como lo son el derecho a la paz, el desarrollo, el medio ambiente, entre otros.(Cuevas, Las tres generaciones de los derechos humanos)

Actualmente se habla de una cuarta generación, la cual no es promovida por todos los doctrinarios, como por ejemplo la tecnología; sin embargo, no vamos a hondar en este tema, ya que nos estaríamos desviando del tema bajo investigación.

ANÁLISIS DEL ARTÍCULO 56 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COSTA RICA:

Previo a entrar a conocer el ordinal 56 a profundidad es necesario conocer el preámbulo del mismo, así como todas las regulaciones plasmadas en la Carta Magna que rodean este numeral.

Para iniciar, según las Actas de la Asamblea Nacional Constituyente el artículo de protección a la familia y el bienestar de los habitantes se encontraban unidos, es de interés conocer este hecho debido a que el trabajo conlleva bienestar en todos sus sentidos, luego de un debate se acuerda separarlos e incorporar primeramente el ordinal 50 de nuestra Constitución Política y posteriormente la protección a la familia. En lo contunde se plasma lo ocurrido en dicho debate de 1948, en su acta No. 115, celebrada a lasquinze horas del día veintidós de julio de mil novecientos cuarenta y nueve:

Para entrar en contexto, se estaba votando primeramente por el artículo concerniente a la protección a la familia (artículo 51 Constitución Política 1871); sin embargo en la

nueva Constitución de 1948 se estaba suprimiendo la última parte que se refiere a procurar el bienestar de los habitantes del país por parte del Estado.

El diputado Gamboa expresó que no votaría la moción planteada, por cuanto suprime el párrafo final del artículo 51, que es de suma importancia, ya que la única forma de protección a la familia por parte del Estado, es organizando y estimulando la producción y el más adecuado reparto de la riqueza.

El señor Chacón Jinestaindicó que el artículo 51 señala los medios de que se (sic) valdrá el Estado para hacer efectiva la protección a la madre y al niño, organizando la producción nacional y estimulando el más adecuado reparto de la riqueza nacional. Señala que el mencionado artículo tiene dos conceptos: uno social y otro económico. En la moción en debate desaparece el segundo de estos conceptos. Añadió que para él era fundamental la obligación del Estado de procurar una más justa distribución de la riqueza, lo que considera una verdadera garantía.

El diputado Arroyo expresó que la parte referente a la distribución y producción de la riqueza debe ir a un artículo distinto, y no incluirse mezclado con la familia y la obligación del Estado a su protección. De este modo se mantiene el artículo 51 y se le da una mejor forma. Si así no fuera -dijo- presentaré moción para adicionar al capítulo de las Garantías Sociales con un artículo nuevo que incorpore el concepto final del artículo 51.

El diputado Vargas Fernández sugirió a los proponentes de la moción en debate, que aceptaran la siguiente redacción para iniciar el capítulo de las Garantías Sociales con un artículo que diga así:

“El Estado procurará el mayor bienestar de los costarricenses, organizando y estimulando la producción y el más adecuado reparto de la riqueza”.

Indicó que después de este artículo, bien puede establecerse uno nuevo sobre el régimen familiar en la forma propuesta, ya que se está en la obligación de hacer una declaratoria enérgica, que venga a robustecer la familia.

El señor Trejos indicó que aceptaría la proposición, si su autor suprimiera de la misma el concepto “organizando”, que significa una interferencia del Estado en las actividades particulares y una desconfianza a la iniciativa privada.

El diputado Ortiz apuntó que en la forma como está redactada la moción del señor Vargas Fernández, que no es otra que la del artículo 51, quedaban por fuera de los beneficios de la protección del Estado los extranjeros, así como las corporaciones extranjeras.

El diputado Herrero encontró muy atinada la observación anterior, ya que acaba de comprobar, en su reciente viaje a la zona bananera del Sur, que los extranjeros no se atreven a reclamar ninguna garantía. Lo más justo es que se diga los habitantes de la República y no sólo los costarricenses.

Sometida a votación la moción del señor Vargas Fernández, fue aprobada.

En consecuencia, el artículo 54 (Es decir, el artículo 50) de la nueva Constitución se leerá:

“El Estado procurará el mayor bienestar en todos los habitantes del país, organizando y estimulando la producción y el más adecuado reparto de la riqueza”.

Lo anterior es de importancia porque para garantizar el artículo anterior da tres medios: la organización, la producción y el adecuado reparto de riquezas y estos tres medios vienen estrechamente ligados al trabajo.

En primer término, “la actividad de organización conlleva lógica y jurídicamente la posibilidad de imponerle a un tercero no solo su estructura interna, sino, además, los fines que deben realizar y los medios más adecuados para ello. Se trata, ni más ni menos, de la interferencia más amplia que pueda existir sobre la libertad de otra persona” “(Valle, Constitución Política de la República de Costa Rica, comentada, 2007)”

Lo anterior en el sentido gramatical de la palabra organizar; sin embargo si se interpreta de esta manera se podría incluso violentar los derechos económicos de la

población porque sería de gran magnitud la intromisión del Estado en la esfera privada y sería contrario al segundo medio en el que se vale el Estado para garantizar el numeral 50, el cual es la producción, de la cual se hablará más adelante.

Lo correcto a la hora de interpretar la organización sería: en el ámbito privado al intervenir de manera indirecta en la regulación de la actividad, no en la organización de la empresa y en el ámbito público, se refiere a la creación de empresas públicas u otros entes económicos que compitan con la empresa privada en la explotación de bienes y prestación de servicios.

En síntesis, como indica Rubén Hernández: “Los órganos estatales sólo pueden organizar la producción mediante el estímulo y no mediante la imposición coactiva de su organización y funcionamiento. En otros términos, en nuestro régimen constitucional no es posible la existencia de la planificación vinculante para el sector privado, sino únicamente de carácter indicativo, dado que la actividad estatal es subsidiaria e integradora de la iniciativa privada y debe tender no a sustituirla, sino más bien a armonizarla y a coordinarla, con el objetivo de racionalizar el libre curso de las fuerzas económicas”. “(Valle, Constitución Política de la República de Costa Rica, comentada, 2007)”.

Con estimular la producción se alude a instar la actividad empresarial de los ciudadanos, ha generar recursos ellos mismos y así aumentar la actividad privada y en cierto modo promover la competencia.

Para el adecuado reparto de riquezas, se debió según mi perspectiva a que hubo una clase económica muy fuerte, quienes manejaban el poder a inicios del siglo pasado, era terratenientes, tenían a su cargo gran cantidad de personas y por ende manejaban riquezas en gran manera, por ello había una clase muy poderosa y una clase muy vulnerable sin existir ese híbrido, es decir, una clase media y esto era justo lo que se quería potencializar, para ello se debía limitar a la primer clase mencionada junto con su poder y brindarle cierta protección constitucional a la clase media para que esta se desarrollara y que así se diera un equilibrio en las clases sociales del país.

Leyendo a Rubén Hernández tiene una perspectiva diferente, ya que para él el adecuado reparto de riquezas es cuando estas ya están creadas, es decir, de acuerdo a lo que cada ciudadano tenga en su poder y así se cobre según los bienes que se poseen, desde mi punto de vista, esta posición es de carácter tributario, en ese sentido Hernández indica: “En otros términos, la potestad del Estado para distribuir la riqueza solo puede ejercitarse válidamente una vez creada, como ocurre con el impuesto sobre la renta y no antes de que aquella se genere” (Valle, Constitución Política de la República de Costa Rica, comentada, 2007)”

Enlazando el artículo 50 con el derecho laboral, ahora se analizará el artículo 56 que es fundamental para este trabajo, dicho artículo es una modificación de nuestra Constitución Política de 1871, el cual se consignaba de la siguiente manera: “Artículo 52: El trabajo es un deber social y gozará de la especial protección de las leyes, con el objeto de que su cumplimiento dé al individuo derecho a una existencia digna y acorde con sus esfuerzos y aptitudes. (Así reformado por Ley N° 24 de 2 de julio de 1943)”.

Al anterior artículo se le propusieron diferentes modificaciones por diferentes integrantes de la Asamblea, como las que se verán a continuación, esto se extrae de las Actas de la Asamblea Nacional Constituyente de 1948, en su Acta No. 118, celebrada a las quince horas del día veintisiete de julio de mil novecientos cuarenta y nueve.

Gamboa y Lee “El trabajo es un derecho del individuo y una obligación para la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta, útil y remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía”

Trejos y compañeros “El trabajo es un derecho individual y un deber social. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo”

Arroyo “El trabajo es un deber social y un derecho individual y gozará de la protección de las leyes. El Estado garantizará la libre elección de trabajo”

En este caso, el señor Arroyo además dio una breve explicación ya que observó que el capítulo de Garantías Sociales consignaba principios de verdadera justicia social, pero en muchos se estaban consignando una serie de frases demagógicas que pueden suprimirse.

Por la anterior manifestación, el señor Esquivel indicó que ahora más que nunca, ante los avances de las ideas socialistas, debe consagrarse el precepto de que el Estado garantiza la libre elección de trabajo.

Monge Álvarez: Indicó que en este capítulo de las Garantías Sociales no se deben temer las palabras, ya que en una frase, que se considera demagógica, puede perfectamente contenerse un precepto fundamental para la clase trabajadora. Añadió que no podían incurrir en el error de cercenar principios básicos por el simple deseo de resumir las expresiones.

Arroyo: De nuevo apuntó que, a su juicio, la garantía efectiva del obrero no estribaba en un texto constitucional, sino en los hombres de Gobierno. Lo propio es consignar principios efectivos.

Monge Álvarez: Insistió en que no se trataba de literatura de efecto. Si los principios han sido violados, la respuesta nuestra -dijo- no puede suprimirlos de la Constitución, sino preocuparse por que se cumplan, no sólo en Costa Rica sino en todos los países donde ello sea posible.

Acosta Piepper: Manifestó que en su opinión el artículo en debate se refería al trabajador en general; le da al individuo, cualquiera que sea, el derecho al trabajo, en beneficio de la sociedad de la cual forma parte. Luego establece la moción, que el Estado le da ciertas garantías a la sociedad: que el trabajo ha de ser honesto y útil. En cuanto al individuo, se le garantiza: que su trabajo va a tener una remuneración, como estímulo. Luego se establece que el Estado ha de impedir que la persona, por su trabajo, sufra un menoscabo en su libertad o dignidad.

En consecuencia el artículo 56 se leerá así:

“El trabajo es un derecho del individuo y una obligación para con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil la que será debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo”.

En la siguiente Asamblea, se leyó y aprobó el acta de la sesión anterior. Es decir el artículo 56 actual.

Ahora, en lo que respecta a esta nueva redacción, hay una serie de elementos útiles para la investigación.

El artículo en mención, tutela tanto el derecho al trabajo, como a la libre elección de la actividad laboral.

“El artículo 56 de la Constitución Política es complejo en su estructura, pues reúne en una misma disposición una norma de carácter preceptiva (el derecho al trabajo y deber para con la sociedad) y otra netamente programática, que le fija directrices concretas al Estado sobre la forma en que deberá hacer efectivo el disfrute de tal derecho, no solo mediante la creación de los puestos de trabajo necesarios para lograr una política de pleno empleo, sino, además, imponiéndole la obligación correlativa de velar porque el ejercicio de la actividad laboral no implique menoscabo contra la libertad y dignidad de todo ser humano” (Valle, Constitución Política de la República de Costa Rica, comentada, 2007)

El derecho al trabajo se concreta en la pretensión de obtener una ocupación que presente el doble carácter de ser conjuntamente retribuible y estable, dado que la norma constitucional pretende garantizar un medio de vida permanente y no transitorio ni aleatorio.

Sin embargo el Estado no tiene la obligación de brindar un trabajo a cada ciudadano de la República, si generar los medios necesarios o fuentes suficientes para que la población pueda mantener una calidad de vida con una fuente de ingresos permanente, en este tema Hernández indica que “este aspecto es restringido, por cuanto todos aquellos

trabajadores que laboran por cuenta propia, como los que ejercen profesionales liberales y los pequeños artesanos, no pueden exigirle al Estado la creación de puestos de trabajo, toda vez que su actividad laboral depende de la oferta y demanda. Sin embargo, el Estado si debe mantener las situaciones económicas, sociales y jurídicas que cubran la posibilidad de los ciudadanos de procurarse un puesto de trabajo.”(Valle, Constitución Política de la República de Costa Rica, comentada, 2007).

En cuanto a la libre escogencia, se refiere a que la persona tiene derecho a escoger lo que desea realizar y los medios para ejercitarlo. Se orienta hacia la defensa de los intereses particulares de la persona.

El autor critica el extracto que indica que es un deber para con la sociedad, ya que no hay una forma coercitiva de imponerlo, además de que la mayoría de personas desempleadas no lo son voluntariamente, al contrario es por la falta de suficientes trabajos para la población, algo que según el mismo articulado, le corresponde al Estado.

Siguiendo en esta misma línea, el contenido programático que el constituyente quiso plasmar es el procurar que todos tengan una ocupación honesta y útil. Con honesta lo que trata de indicar es que sea lícita, no contraria a la moral, el orden público y las buenas costumbres.

Por otro lado, la Sala Constitucional ha emitido su criterio en el sentido de que: “[...] el derecho al trabajo es considerado un derecho fundamental del hombre, cuyo ejercicio le permite lograr la existencia digna y cuyo cumplimiento debe el Estado vigilar, proteger, fomentar e implementar por los medios correspondientes, cerciorándose de que en todos los organismos oficiales o privados, no se apliquen políticas de empleo discriminatorias a la hora de contratar, formar, ascender o conservar a una persona en el empleo (Sala Constitucional de Costa Rica, Voto 13052, 2011).

Enlazado al artículo 56 se encuentra una serie de artículos que agregan valor a la investigación por estar estrechamente relacionados con el tema del trabajo, es decir, las garantías y protecciones a este derecho, que se plasmaron en la Carta Magna.

Iniciando por el numeral 57 el cual habla sobre el salario, en este tema se indicó lo siguiente en la Asamblea Nacional Constituyente en el acta No. 121 celebrada a las quince horas del día primero de agosto de mil novecientos cuarenta y nueve:

En relación con el artículo 53 (Es decir, el artículo 57), la fracción Social Demócrata presentó moción para que se lea del modo siguiente:

“Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo por jornada normal, de fijación periódica, y que procure al trabajador bienestar y una existencia digna. El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia”.

En realidad el artículo no cambió en el fondo con la Constitución de 1871, sin embargo; una de las diferencias es que se incluyó un principio fundamental, que indica que a trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia, corresponde salario igual.

En la Asamblea el Representante Montealegre manifestó que “que en los últimos años se han promulgado salarios mínimos para los trabajadores de la caña, del café, etc. El aumento de salarios para un grupo de trabajadores del campo generalmente trae dificultades con los otros. No debe olvidarse que nuestras fincas en su mayor parte son pequeñas y dedicadas a varios cultivos. Lo que acostumbran hacer los finqueros en estos casos, es disminuir las horas de trabajo en las labores muy pesadas, permitiéndole al peón salir temprano. Así han resuelto el problema en las fincas pequeñas, pues de otro modo, si se aumentan los salarios sólo a un grupo de trabajadores, el malestar se hace general en los otros. Añadió que sometía a la consideración de la Cámara ese problema que ha vivido muy de cerca dada su condición de agricultor” (Actas de la Asamblea Nacional Constituyente).

Sin embargo, Monge Álvarez aclaró que el artículo en discusión se refería al salario mínimo exclusivamente y el problema planteado podría ser contemplado en la legislación positiva en materia de trabajo y no en una Constitución.

Sometida a votación la moción Social Demócrata fue aprobada.

La fijación de los salarios mínimos corresponde al Consejo Nacional de Salarios, el cual está integrado en forma tripartita por representantes de los patronos, trabajadores y el Estado.

Este artículo es importante mencionarlo debido a que, muchas veces se les paga a las personas adultas mayores un salario más bajo que al resto de sus compañeros, encontrándose en iguales condiciones, por ello es necesario exponer este artículo para lo que convenga en el resto de la investigación.

El salario mínimo debe garantizar al menos los medios suficientes para hacerle frente a los deberes de subsistencia personal y familiar, por ello debe aumentarse conforme aumenta el costo de vida y así procurar el bienestar y la existencia digna.

Artículo 58.- La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana.

El trabajo en horas extraordinarias deberá ser remunerado con un cincuenta por ciento más de lo sueldos o salarios estipulados. Sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción muy calificados, que determine la ley.

En la Asamblea Nacional Constituyente se discutió este artículo en el Acta 121, celebrada a las quince horas del día primero de agosto de mil novecientos cuarenta y nueve.

La fracción Social Demócrata presentó moción para que se lea así:

“La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas en el día y cuarenta y ocho a la semana. La jornada normal de trabajo nocturno no podrá exceder de seis horas diarias, y treinta y seis a la semana. El trabajo extraordinario deberá ser remunerado como salario doble”.

El señor Monge Álvarez explicó que la moción se incluía en el artículo 54, con la excepción de que se señala claramente que la jornada normal de trabajo nocturno no podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana.

El señor Montealegre observó que en la agricultura existe una serie de trabajos suaves, que requieren más de ocho horas diarias. Si el trabajo extraordinario se va a pagar el doble del ordinario, resultará insoportable para la agricultura.

El diputado Arroyo indicó que la moción venía a establecer dos variaciones fundamentales “(...) con relación al artículo 54: la primera, en cuanto establece que el trabajo extraordinario será pagado doble. La Carta del 71 señala que se pagará con un 50% más.

La otra, en cuanto suprime un principio esencial del artículo 54, cual es que las disposiciones contempladas en el mismo no se aplicarán en los casos de excepción, muy calificados, que determine la ley.”(Actas de la Asamblea Nacional Constituyente). Sugirió al proponente adicionar con este principio su moción, y rebajar al 50% el pago del salario extraordinario.

El Diputado Baudrit Solera expresó que estima más prudente aceptar la tesis del Proyecto del 49, que únicamente establece que la labor será pagada con salario especial, sin especificar el tanto por ciento, lo que se deja a la ley para que ésta se ocupe de los diversos casos generales.

El Diputado Guido se refirió al caso concreto de los trabajadores del muelle de Puntarenas, quienes por exigencias de los capitanes de barcos, se ven obligados muchas veces a trabajar ininterrumpidamente por espacio de muchas horas, haciendo jornadas semanales de 50 y más horas. Desde luego esta clase de trabajo es sumamente pesado y agobiador. Indica que este necesita ser pagado, cuando menos, al doble.

El señor Monge Álvarez expresó que Guido tenía razón, ya que el trabajo de los mueleros es excesivamente pesado, pero estima que la Constitución no debe entrar a considerar esos detalles propios de la legislación positiva. Por otra parte, el agregado de que las disposiciones contenidas no se aplicarán en los casos de excepción, muy calificados, que determine la ley, soluciona el problema, ya que se da campo a que la ley posterior venga a contemplar el caso especial de los mueleros de Puntarenas; y de los otros trabajadores que requieran un trato especial, dada la condición de sus labores.

El Representante Monge Álvarez varió su moción en los términos siguientes:

“La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas en el día y cuarenta y ocho a la semana. La jornada normal de trabajo nocturno no podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana. El trabajo en horas extraordinarias deberá ser remunerado con un cincuenta por ciento más de los sueldos o salarios estipulados. Sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción, muy calificados, que determine la ley”.

Puesta a votación fue aprobada.

El artículo anterior es indispensable para los derechos de los trabajadores, ya que sin este se puede dar explotación laboral en cuanto a las horas laboradas. Si bien hay excepciones como los mueleros (lo comentado en 1948) o por ejemplo en aviación donde el piloto debe laborar por más de ocho horas seguidas en algunos casos, no es la regla y por ello se debe resguardar a la parte más débil de la relación laboral, de los posibles y eventuales abusos en los que puede incurrir el patrono.

Artículo 59.- Todos los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo, y a vacaciones anuales pagadas, cuya extensión y oportunidad serán reguladas por la ley, pero en ningún caso comprenderán menos de dos semanas por cada cincuenta semanas de servicio continuo; todo sin perjuicio de las excepciones muy calificadas que el legislador establezca.

En la Asamblea Nacional Constituyente se discutió este artículo en el Acta 121, celebrada a las quince horas del día primero de agosto de mil novecientos cuarenta y nueve.

El señor Monge Álvarez, a nombre de sus compañeros, presentó la siguiente moción para que el nuevo artículo diga así:

“Los trabajadores tendrán derecho a un día completo de descanso después de seis días consecutivos de trabajo y a vacaciones anuales pagadas en una proporción no menor de quince días por cada cincuenta semanas de trabajo continuo”.

El licenciado Esquivel observó que la fijación de las vacaciones anuales pagadas en quince días, se prestaría a conflictos entre patronos y obreros, ya que existen días feriados. Indica que lo más propio es fijar dos semanas después de cincuenta semanas de trabajo continuo, tal y como lo establece la Constitución de 1871.

El licenciado Fallas Monge sugiere que se adicione al artículo un principio de excepción parecido al incorporado en el artículo anteriormente aprobado, para dar base constitucional a estos casos especiales que determina la ley.

El representante Montealegre indicó que la experiencia que como agricultor ha tenido en esta materia es que los trabajadores prefieren que se les paguen los días feriados, antes de disfrutar de vacaciones anuales pagadas. Esto lo justifica diciendo que: “un pobre campesino no puede disfrutar en realidad de sus vacaciones, ya que carece de medios para trasladarse a otro lugar. Además, nuestro campesino no puede estar por espacio de dos semanas sin hacer nada, cruzado de brazos.” (Actas de la Asamblea Nacional Constituyente).

El señor Monge Álvarez redactó la fórmula siguiente, en la que ha acogido las diferentes observaciones hechas:

“Todos los trabajadores tendrán derecho a un día completo de descanso después de seis días consecutivos de trabajo y a vacaciones anuales pagadas, cuya extensión y oportunidad serán reguladas por la ley, pero cuyo monto no podrá ser fijado en una proporción menor de dos semanas para cada cincuenta semanas de servicio continuo”.

Puesta a votación la moción anterior, fue aprobada.

El diputado Baudrit Solera presentó moción para adicionar el artículo aprobado con el párrafo siguiente: “y todo sin perjuicio de las excepciones muy calificadas que el legislador establezca”. La moción anterior se aprobó. En consecuencia, el artículo 63 de la nueva Constitución se leerá:

“Todos los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo y a vacaciones anuales pagadas, cuya

extensión y oportunidad serán reguladas por la ley, pero cuyo monto no podrá ser fijado en una proporción menor de dos semanas por cada cincuenta semanas de servicio continuo; y todo sin perjuicio de las excepciones muy calificadas que el legislador establezca”.

Como indica Valle: “Tanto el descanso semanal como las vacaciones anuales responden a una doble necesidad: por una parte, es evidente el derecho del cual disfruta toda persona de tener un descanso después de varios días o meses de trabajo ininterrumpido y, por otra, el empleador se beneficia con el descanso periódico de aquél, pues el trabajador, luego de un periodo razonable de reposo, mejora sus condiciones físicas y psíquicas para el mejor desempeño de sus labores. Por ende, se mantiene constante la productividad de su trabajo” (Valle, Constitución Política de la República de Costa Rica, comentada, 2007)

Es decir, el periodo de descanso semanal y anual no debe ser visto como una pérdida para el patrono, ya que va a mejorar la eficiencia de la persona trabajadora, es un beneficio mutuo y necesario tanto para el empleado como para la empresa, de esta manera se podrá aumentar la productividad y desempeño de los trabajadores, ya que personas descansadas cuentan con mayor capacidad ejecutar las diferentes tareas que le encomienden.

Artículo 60.- Tanto los patronos como los trabajadores podrán sindicalizarse libremente, con el fin exclusivo de obtener y conservar beneficios económicos, sociales o profesionales.

Queda prohibido a los extranjeros ejercer dirección o autoridad en los sindicatos.

En la Asamblea Nacional Constituyente se discutió este artículo en el Acta 121, celebrada a las quince horas del día primero de agosto de mil novecientos cuarenta y nueve.

El diputado Monge Álvarez presentó moción para que se lea así:

“Tanto los patronos como los trabajadores podrán sindicalizarse libremente, con el fin exclusivo de obtener y conservar beneficios económicos, sociales

y profesionales. Los dirigentes sindicales sólo podrán ser despedidos de su trabajo por causa justa”.

El señor Arroyo indicó que comprendía muy bien los alcances de la moción anterior, al establecer un privilegio para los dirigentes sindicales. Sin embargo, opina que se trata de una materia de la legislación positiva y no de una Constitución, que no puede incluir privilegios para nadie.

El licenciado Esquivel observó que esa disposición constituye nada menos que una patente de permanencia indefinida en su trabajo para el dirigente sindical, señala que al patrono le será muy difícil justificar el despido de un jefe sindical. Agregó que votaría la moción, siempre y cuando se suprimiera el párrafo final, que no suena bien ni en una Constitución ni en un Código de Trabajo.

El señor Trejos indicó que ese privilegio, lejos de beneficiar a los dirigentes sindicales, les iba a causar un gran daño, ya que de pasar, les será difícil encontrar trabajo. Por lo demás, opina que ese artículo es una repetición innecesaria de una Garantía Individual que establece la libertad de asociación.

El diputado Monge Álvarez explicó que “la garantía del artículo 55 en la práctica constituye una farsa, una mentira, pues a quienes corresponde hacer efectivo ese derecho de la clase trabajadora, es precisamente a los dirigentes sindicales, expuestos a toda clase de persecuciones y a la animadversión por parte de los patronos. De ahí que no cree en la libre sindicalización para los trabajadores, cuando el hombre que abraza esa causa con fervor y desinterés, está expuesto al despido injustificado. Por otra parte, no se trata de un privilegio para un determinado grupo de trabajadores. Simplemente se trata de una garantía para hacer efectivo el principio de libre sindicalización por parte de los trabajadores. Dijo luego que el señor Esquivel no tenía razón para decir que tal principio vendría a constituir una patente de permanencia indefinida en el trabajo de un dirigente sindical, ya que el mismo Código de Trabajo.”(Actas de la Asamblea Nacional Constituyente).

Sometida a votación la primera parte de la moción en debate, que dice: “Tanto los patronos como los trabajadores podrán sindicalizarse libremente con el fin exclusivo de obtener y conservar beneficios económicos, sociales o profesionales”, fue aprobada.

Se discutió luego la segunda parte respecto a que los dirigentes sindicales no podrán ser despedidos sino por causa justa.

El licenciado Esquivel, nuevamente intervino en el debate para insistir en su punto de vista. Apuntó que existe además otro peligro y este es cuando los jefes sindicales se vean protegidos nada menos que por un canon constitucional, es muy posible que la mayoría de ellos abandonen sus labores, ya que estarán asegurados en la permanencia de sus cargos. Aduce que deben buscar el justo medio, huyendo de todo privilegio extremista, por técnica constitucional.

Indican los proponentes que así como la Constitución establece ciertas garantías para los Diputados, como la de no poder ser detenidos mientras conserven su credencial de Representante del pueblo, debe dársele ciertas garantías al dirigente sindical, como medio de respaldar el derecho de los trabajadores a la sindicalización. Se trata de garantizar la libertad de sindicalización así como al Diputado su libertad de pensamiento y de acción. Añadió que mientras no se alcanzara por parte de ciertos patronos ese grado de cultura del que habló el licenciado Esquivel, los dirigentes sindicales siempre estarán expuestos a persecuciones.

El representante Montealegre declaró que piensa que si los patronos se unieran en perjuicio de los trabajadores es inhumano, pero tampoco éstos deben unirse en perjuicio de aquéllos, lo que iría en perjuicio de la economía del país. Opina que la libertad de trabajo ha de ser perfecta. Una empresa con un dirigente sindical metido dentro de ella, no podrá trabajar. Para beneficio de la economía nacional, es necesaria la armonía entre patronos y obreros.

El diputado Arroyo propone una tesis intermedia, para que en el Código de Trabajo se contemple la situación de los dirigentes sindicales, estableciendo a favor de ellos una protección especial, que los ponga al margen de los abusos y de las represalias por parte de ciertos patronos. Aclaró que esto no significaba establecer un privilegio.

El representante Ortiz agregó que para la realidad nacional le parece muy peligroso establecer el principio, por cuanto la mayoría de las empresas son pequeñas. Manifiesta que el patrono vive metido en ellas, en contacto permanente con sus obreros. La mayor parte de

las veces el patrono es un trabajador más que cuida su empresa durante todas las horas de trabajo. No se trata de consorcios de acero en los que los dueños no sospechan quienes son sus trabajadores. No es posible aceptar la tesis de que el patrono no podrá despedir a una persona que lo ha extorsionado en sus labores organizando una huelga. En empresas muy grandes, el patrono no conoce a sus obreros. El dirigente sindical puede perfectamente moverse libremente en la empresa, sin temer las represalias del patrono.

El diputado Monge Álvarez lo que pretenden es que un dirigente sindical que ha organizado, por ejemplo, una huelga, no pueda ser despedido como represalia a su actitud. No es justo que una persona que se ha dedicado al bienestar de sus compañeros, reciba como pago un despido inmediato. Si esto es así, todos estos principios resultarán inoperantes, ya que ningún dirigente sindical se sentirá con ánimo de organizar nuevamente un movimiento huelguístico, si sabe que por ello será despedido de su trabajo. Agregó que los movía el deseo de garantizar al trabajador de sus derechos.

El diputado Ortiz aclaró que no siempre los movimientos de huelga eran justos. Algunas veces obedecen a causas injustas, ¿por qué, entonces, en estos casos obligar al patrono a mantener en su empresa un elemento disolvente? Por otra parte, siempre el sindicato tiene oportunidad de organizar esos movimientos, sin necesidad de tener un dirigente metido en la empresa.

Agotado el debate en torno a la segunda parte de la moción del Diputado Monge Álvarez, que dice: “Los dirigentes sindicales sólo podrán ser despedidos de su trabajo por causa justa”, fue desechada.

El Código de Trabajo en su artículo 269 define sindicato como “Toda asociación de trabajadores o patronos o de personas de profesión u oficio independiente, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes” Se deduce que solo pueden constituirse para fines específicos y concretos.

A modo explicativo Valle indica que “La libertad sindical está conformada por tres aspectos esenciales: a) el libre ingreso y retiro del sindicato, b) la pluralidad de agrupaciones sindicales, c) la autonomía necesaria de las asociaciones sindicales para

actuar libremente frente al Estado, frente a otras organizaciones o frente al empleador, todo con el fin de que las agrupaciones colectivas puedan desarrollarse y cumplir con sus objetivos sin injerencias negativas extrañas a sus fines específicos”(Valle, Constitución Política de la República de Costa Rica, comentada, 2007)

Para analizar el párrafo anterior, primeramente de acuerdo al libre ingreso y retiro, esto es facultad de cada trabajador de constituir una asociación profesional, adherirse a ella, o bien, no adherirse. Este último enunciado también está consagrado en la Carta Magna en el artículo 25, donde prohíbe la obligación de sindicalización.

Artículo 25.- Los habitantes de la República tienen derecho de asociarse para fines lícitos. Nadie podrá ser obligado a formar parte de asociación alguna.

Segundo, la pluralidad de agrupaciones sindicales se sobreentiende, es solo la facultad de que existan diversos sindicatos y que el trabajador pueda permanecer a ellos.

Y por último, con relación a la autonomía frente a terceros incluyendo al Estado que tiene prohibición de tener injerencias en las agrupaciones sindicales, para no desnaturalizar el objetivos de las mismas.

Por otro lado, y como se vio en las Actas de la Asamblea, fue necesario consagrarlo en un canos constitucional, debido a la delicadez y represalias que se pueden generar en esta materia.

“Un aspecto importante que tutela esta libertad es la protección de los trabajadores ante despidos fundados en la sola razón de encontrarse sindicalizados. En nuestro ordenamiento se incorporó el denominado “fuero sindical” en 1993, el cual protege tanto a los afiliados como a los dirigentes contra tales actos. Dentro de este orden de ideas, la jurisprudencia de la Sala Constitucional ha dicho que “el fuero sindical protege al trabajador que forma parte de un sindicato para no ser despedido por esta simple razón o por llevar a cabo actividades en pro de los trabajadores, miembros o no miembros del sindicato, sin que esto implique que no puede ser objeto de sanción alguna aun cuando

incumpla sus obligaciones laborales” (Valle, Constitución Política de la República de Costa Rica, comentada, 2007).

Finalmente, el ordinal hace alusión a los extranjeros lo cuales pueden sindicalizarse y ejercer todos los derechos de la afiliación pero no ejercer cargos de dirección.

Artículo 61.- Se reconoce el derecho de los patronos al paro y el de los trabajadores a la huelga, salvo en los servicios públicos, de acuerdo con la determinación que de éstos haga la ley y conforme a las regulaciones que la misma establezca, las cuales deberán desautorizar todo acto de coacción o de violencia.

En la Asamblea Nacional Constituyente se discutió este artículo en el Acta 122, celebrada a las quince horas del día tres de agosto de mil novecientos cuarenta y nueve

En relación con el artículo 56, la fracción Social Demócrata presentó moción para que se lea así:

“Se reconoce el derecho de los patronos al paro y de los trabajadores a la huelga, con el fin exclusivo de obtener y conservar beneficios económicos, sociales o profesionales, salvo en los servicios públicos”.

El señor Montealegre observó la conveniencia de mantener el concepto final del artículo 56, en el sentido de que las regulaciones que haga posteriormente la ley al derecho de huelga, deben desautorizar todo acto de coacción o de violencia.

El licenciado Esquivel sugirió decir, en lugar de servicios públicos, “servicios de utilidad pública”, expresión más correcta, ya que la primera se puede entender como los servicios que se prestan en las oficinas públicas.

El diputado Trejos indicó la conveniencia de prohibir las huelgas en las labores agrícolas, dada la importancia vital de la producción agrícola de nuestro país. Mencionó que una huelga en esta clase de labores puede traer como consecuencia la pérdida de una o más cosechas, con los perjuicios consiguientes para la colectividad.

El licenciado Facio expresó que en derecho administrativo, son servicios públicos aquellas actividades, que, por su importancia y significado en la vida nacional, no pueden ser paralizadas, como la producción y distribución de energía eléctrica. En esa acepción amplia, quedan comprendidas las ramas básicas de la agricultura, en las que no es posible aceptar la huelga que venga a paralizarlas.

El diputado Esquivel aclaró que “el principio de poner a salvo del derecho de paro o de huelga las actividades agrícolas fundamentales, lo establece nuestro Código de Trabajo en su artículo 369, inciso b). La explicación es fácil; siendo la agricultura la actividad fundamental del país, sobre la que gravita nuestra economía, no puede aceptarse una huelga que venga a paralizar actividades vitales para la nación.

De ahí -continuó diciendo- que estamos en la obligación de erigir en norma constitucional la prohibición de huelgas en la agricultura. Añadió que la fórmula “servicios de utilidad pública” es más comprensiva que la de “servicios públicos” (Actas de la Asamblea Nacional Constituyente).

El representante Baudio Solera manifestó que juzgaba innecesario el distingo entre servicios públicos y servicios de utilidad pública, porque del derecho de trabajo tiene un concepto distinto de lo que en derecho administrativo se entiende por servicios públicos, que se refieren a todas aquellas actividades de interés público, estén o no en manos de la Administración Pública. Agregó que el Proyecto del 49 iba más allá en esta materia. Expresamente excluía la huelga sólo respecto de los servidores públicos. En cuanto a la prohibición de las huelgas en las labores agrícolas, se manifestó en desacuerdo ya que ciertas actividades agrícolas pueden ser de interés público pero otras no. Si en las primeras está prohibida la huelga no existe razón alguna para extender esa prohibición a las segundas.

El diputado Monge Álvarez expresó que no era por el camino de las restricciones que se pueden detener las huelgas. Es necesario ir a sus causas, terminar con una serie de injusticias sociales. Quienes pretenden detener las huelgas por el sistema de las restricciones ignoran que son un fenómeno social que obedece a muchas causas complejas. “El derecho a la huelga es una de las conquistas fundamentales alcanzadas por los

trabajadores, después de luchas cruentas. La moción del señor Esquivel -añadió luego- representa un cercenamiento a ese derecho de la clase trabajadora ya que prohíbe las huelgas en servicios de utilidad pública y en las labores agrícolas.”(Actas de la Asamblea Nacional Constituyente).

El diputado Zeledón indicó que él entendía que la huelga se producía, una vez agotados los recursos legales para alcanzar una solución pacífica y justa del problema. Piensa que debe decirse en el texto constitucional que se garantiza el derecho de huelga de los trabajadores, pero una vez que se hayan agotado todos los recursos y medios legales para solucionar pacíficamente el conflicto planteado.

Sometida a votación la moción Social Demócrata, fue desechada.

Se entró a discutir luego la moción del licenciado Esquivel, que dice:

“Se reconoce el derecho de los patronos al paro y de los trabajadores a la huelga, salvo en las labores agrícolas y en los servicios de utilidad pública, de acuerdo con la determinación que de éstos haga la ley y conforme a las regulaciones que la misma establezca, las cuales deberán desautorizar todo acto de coacción o violencia”.

El diputado Herrero manifestó que la prohibición de las huelgas en las labores agrícolas va en beneficio de todos los costarricenses sin distinciones de ninguna clase.

El representante Monge Álvarez insistió en que la moción en debate representaba una violación de la garantía del artículo 56. Recordó que la Asamblea, en cierta forma se había comprometido a no cercenar ninguna de las garantías sociales del texto constitucional del 71. La moción de Esquivel prácticamente acaba con el derecho de huelga logrado por los trabajadores después de las más trágicas luchas de la historia. “No debe olvidarse que la gran mayoría de los trabajadores del país son agrícolas. Si se les restringe el derecho de ir a la huelga, se les estará cercenando uno de sus derechos básicos. De hecho pues, se está prohibiendo ese derecho a la mayoría de los trabajadores costarricenses. Agregó que en la zona bananera existen muchas actividades que bien pueden paralizarse mediante una huelga. De pasar la moción en debate, los trabajadores de esa zona no podrán ir a la huelga

en casos justificados. Insistió nuevamente en que no era por el camino de las restricciones como se puede terminar con el fenómeno social de las huelgas, aun cuando expresamente se prohíban en determinadas actividades, como fenómenos sociales que son, en cualquier momento pueden aparecer. Las huelgas no se pueden acabar llevando las prohibiciones a la Constitución. Sólo se acabarán cuando se hayan solucionado los problemas que las motivan.”(Actas de la Asamblea Nacional Constituyente).

El diputado Chacón manifestó que muy posiblemente la próxima huelga en Costa Rica será de los trabajadores del campo que son los más mal pagados, los que viven una vida más miserable, devengando salarios que nunca alcanzan para sufragar los gastos más apremiantes de sus numerosas familias.

El señor Trejos indicó que antes de haber Garantías Sociales existían las huelgas. Se vinieron a limitar precisamente por la legislación social. Las Garantías Sociales -como su nombre lo indica- no son patrimonio de un grupo o de una clase sino de todos los costarricenses. Agregó que tampoco se va a establecer una nueva limitación con la moción del señor Esquivel, sino elevar a la categoría de canon constitucional un principio contenido en nuestra legislación de trabajo.

Los representantes Leiva y Baudío Solera expusieron las razones que los llevan a no votar la moción del licenciado Esquivel. El primero indicó que llevar a la Constitución la prohibición de ir a la huelga a los trabajadores del campo, es retroceder notablemente en esta materia. El segundo, expresó que no hay razón alguna para quitarle a un gran sector de los trabajadores del país el derecho de ir a la huelga en casos determinados. Cuando la actividad agrícola es realmente de interés público, se proscribió por nuestra legislación de trabajo, el derecho a la huelga en tales actividades. Añadió que a la gran masa de trabajadores campesinos se les está privando del medio, de defender sus conquistas económicas y sociales.

El diputado Facio manifestó que aun cuando se prohibieran las huelgas, éstas no desaparecerían. Si se autorizan, tampoco por ello se van a multiplicar. Señaló que pensar de ese modo es ignorar que las huelgas son fenómenos sociales, ajenos a la Constitución o a las leyes, producto de situaciones de hecho. Manifestó que prohibir el derecho de huelga en

una Constitución es tarea fácil, pero inocua, ya que el problema social que la huelga representa y que la produce, no se habrá solucionado en ninguna forma. Añadió que las Garantías Sociales son el resultado legítimo de la democracia en desarrollo de la sociedad libre en camino de la justicia social.

El señor Esquivel accedió a retirar esa parte de su moción.

El diputado Gamboa declaró que no votaría la moción en debate, pues se queda con el texto del artículo 56. El término “servicios de utilidad pública” lo considera demasiado amplio. El día de mañana se pueden considerar una serie de actividades agrícolas e industriales como de utilidad pública. Es dejar la puerta abierta para cercenar el derecho de huelga de los trabajadores.

Sometida a votación la moción del señor Esquivel, con la enmienda apuntada, se aprobó. En consecuencia el artículo de la nueva Constitución se leerá:

“Se reconoce el derecho de los patronos al paro y de los trabajadores a la huelga, salvo en los servicios de utilidad pública, de acuerdo con la determinación que de éstos haga la ley conforme a las regulaciones que la misma establezca, las cuales deberán desautorizar todo acto de coacción o de violencia”.

Sin embargo, en la Asamblea celebrada a las quince horas del día cuatro de agosto de mil novecientos cuarenta y nueve, en su Acta No. 123, se volvió a retomar el artículo anterior.

El representante Arroyo presentó moción de revisión del artículo aprobado ayer en relación con el derecho de huelga de los trabajadores y patronos. De prosperar la revisión, hace moción para que el artículo respectivo se lea así:

“Se garantiza el derecho de huelga a los trabajadores y de paro a los patronos, con el fin exclusivo de obtener y conservar beneficios económicos, sociales o profesionales, salvo en los servicios públicos. Para el ejercicio de este derecho existirá una reglamentación especial que asegure un período

conciliatorio. Queda terminantemente prohibido el ejercicio de violencia o coacción como medio de impulsar, mantener o paralizar los movimientos de huelga o paro”.

El proponente indicó que la fórmula aprobada en la sesión anterior representada un cercenamiento del derecho de huelga. En el futuro un Congreso puede interpretar en una forma muy amplia los alcances del término “servicios de utilidad pública”, menoscabando el derecho de huelga. Se puede hasta llegar a decir que un contrato bananero, por ejemplo, es de utilidad pública, para poner a la empresa al margen de movimientos huelguísticos.

El licenciado Esquivel expresó que la única variante de su moción aprobada con respecto al artículo 56 de la Carta 71, se refiere a la incorporación del concepto: “servicios de utilidad pública” en lugar de “servicios públicos”, que es mucho más comprensivo. Precisamente el Código de Trabajo da ese significado al término “servicios públicos”. Agregó que su actitud no obedecía al deseo de cercenar un derecho a los trabajadores, ni a hacer ilusoria una garantía social. Se ha ceñido a lo que en esta materia trae el Código de Trabajo, el cual dentro del término “servicios públicos” incluye una serie de actividades fundamentales, que no pueden ser afectadas por una huelga. Esas actividades de manifiesto interés público- como la producción y distribución de energía eléctrica- deben ponerse al margen de una huelga, no para estrujar a los trabajadores, sino en beneficio de la sociedad en general. Insistió en que su intención no fue la de coartar un derecho a los trabajadores, sino la de buscar el justo medio, evitando así a la colectividad los peligros de una huelga indiscriminada.

El diputado Monge Álvarez manifestó que había buscado en los libros de los tratadistas de derecho de trabajo, los alcances de la acepción “servicios de utilidad pública”; sin embargo, ninguno de los tratadistas a quienes consultó se refiere a ese término. Todos hablan de “servicios públicos”, en los que están prohibidas las huelgas. Además el término aprobado de la moción del señor Esquivel es demasiado amplio, comprende prácticamente todas las actividades económicas del país, ya que todas son de evidente utilidad pública.

El diputado Brenes Gutiérrez, manifestó que el término aprobado “servicios de utilidad pública” es el que conviene y opina que no perjudica en nada a los trabajadores.

El licenciado Gamboa indicó que votaría la revisión, pues considera que de mantenerse la fórmula aprobada en la sesión anterior, el derecho de huelga está amenazado de muerte. Mañana, para evitar un movimiento huelguístico en determinada industria, se dirá que es de utilidad pública. En la Constitución debe establecerse en una forma que no se preste a dudas o a malas interpretaciones, el derecho legítimo de los trabajadores a la huelga.

Sometida a votación la revisión, fue aprobada.

Se entró a discutir luego la moción de fondo del señor Arroyo.

En materia de restricciones es preciso emplear los términos más concretos y exactos. El término “servicios públicos” es menos extenso que el de “servicios de utilidad pública”. O para decirlo en otras palabras, el segundo incluye al primero. Agregó que el derecho de huelga debe mantenerse, ojalá con el menor número de restricciones.

El señor Castro Sibaja manifestó que, caso de no aprobarse la moción del señor Arroyo, ha presentado a la Mesa una moción para que se mantenga la redacción original del artículo 56. Añadió que le parecía reglamentaria la inclusión en el texto constitucional del período conciliatorio antes de llegar a la huelga. Tal eventualidad la contempla nuestra legislación sobre la materia.

El licenciado Baudío Solera expresó que mantenía el criterio expuesto en la sesión anterior en cuanto a que la fórmula aprobada no introduce ninguna variación fundamental a la Constitución del 71 en materia de derecho a la huelga. Estima que más bien se amplía tal derecho, pues entre los servicios públicos hay algunos que son de interés público, pero otros no. El término aprobado lo sigue considerando más adecuado por las razones expuestas en la sesión anterior. De todos modos -agregó- lo fundamental es que el legislador va a definir qué son servicios públicos y qué son servicios de utilidad pública. La composición ideológica de la Asamblea Legislativa llevará a la restricción o a la ampliación el término. La ley vendrá a ser el reflejo de la integración de la Asamblea. Si esta se inclina a la izquierda, los servicios públicos serán pocos, si por el contrario, tiende a la derecha serán muchos. Por esas razones y dado que hay empeño manifiesto en ello,

aúnse mantiene firme en su criterio, votará la moción del compañero Castro Sibaja para volver a la redacción del artículo 56 de la Carta de 1871.

El diputado Chacón Jinesta empezó diciendo que la fórmula aprobada en la sesión anterior prácticamente liquidaba el derecho de huelga de los trabajadores. En Costa Rica la gran mayoría de los trabajadores son de la agricultura, cuyas ramas evidentemente son de utilidad pública. De mantenerse este concepto, es lógico que el derecho de huelga habrá desaparecido de nuestra legislación.

Sometida a votación la moción del Diputado Castro Sibaja para que se conserve el artículo 56 tal y como está, fue aprobada.

En consecuencia el artículo 56 de la nueva Constitución se leerá así:

“Se reconoce el derecho de los patronos al paro y de los trabajadores a la huelga salvo en los servicios públicos, de acuerdo con la determinación que de éstos haga la ley y conforme a las regulaciones que la misma establezca, las cuales deberán desautorizar todo acto de coacción o de violencia”.

Valle mencionando a Branca, define huelga como: El abandono colectivo del trabajo, determinado por un interés general. (Valle, Constitución Política de la República de Costa Rica, comentada, 2007).

El Código de Trabajo, por su parte define huelgo legal como: “Abandono temporal del trabajo en una empresa, establecimiento o negocio, acordado o ejecutado pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, con el exclusivo propósito de mejorar o defender sus intereses económicos y sociales comunes” (Artículo 364 Código de Trabajo).

Por otro lado, a modo de análisis en cuanto a la cantidad de trabajadores necesarios para realizar la huelga, para que esta sea efectiva tiene que tener un mínimo de tres personas, los cuales deben representar al menos el sesenta por ciento de los trabajadores que prestan sus servicios a la empresa, negocio, establecimiento, o centro de trabajo.

En relación con la excepción que se señala en los “Servicios Públicos” indica Burdeau, citado por Valle “(...) cabe concluir que la prohibición del ejercicio del derecho

de huelga en los servicios públicos se debe circunscribir a aquellos sumamente calificados. Verbigracia, el ejército, la policía, la magistratura, en donde si se permitiere, podría sobrevenir el caos y la anarquía”(Valle, Constitución Política de la República de Costa Rica, comentada, 2007).

Lo anterior por cuestiones de lógica, ya que hay actividades que no pueden detenerse por ejemplo lo relacionado con la seguridad del país o puestos claves, como lo son Juzgados específicos como Flagrancia, Violencia Doméstica, entre otros.

Otro requisito es que, “El derecho de huelga debe ejecutarse pacíficamente, es decir, ninguna huelga puede ejecutarse mediante la utilización de la violencia física ni de la coacción moral, tanto respecto de los patronos o sus representantes, o bien de los trabajadores disidentes, o de sus bienes. En otros términos, la huelga tiene que ser pacífica durante su ejecución; de lo contrario, habría motivo suficiente para que los tribunales la declaren ilegal, por razones sobrevinientes, sea por ser contraria a su contenido esencial de pasividad” (Valle, Constitución Política de la República de Costa Rica, comentada, 2007).

Y por último, “En cuanto al paro, nuestro ordenamiento exige, respecto de su carácter colectivo, que deben declararlo una pluralidad de patronos, sin que tenga alguna relevancia el carácter colectivo del sujeto pasivo, es decir, el número de trabajadores afectados, como es lo usual en la legislación y doctrina comparadas” (Valle, Constitución Política de la República de Costa Rica, comentada, 2007).

En muchas ocasiones, en una relación laboral se llega al acuerdo de tener una “paz sindical o tregua sindical”, la cual consiste en renunciar a huelgas o paros, durante la vigencia de las convenciones en cuestión; sin embargo, cabe mencionar que las garantías sindicales son derechos laborales constitucionales irrenunciables, por lo que cual, esas cláusulas pactadas carecen de total validez.

Artículo 62.- Tendrán fuerza de ley las convenciones colectivas de trabajo que, con arreglo a la ley, se concierten entre patronos o sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores legalmente organizados.

En la Asamblea Nacional Constituyente se discutió este artículo en el Acta No. 122, celebrada a las quince horas del día tres de agosto de mil novecientos cuarenta y nueve.

La fracción Social Demócrata presentó moción para que se lea del modo siguiente:

“Tendrán fuerza de ley las convenciones colectivas de trabajo que, con arreglo a la ley, se concierten entre patronos y trabajadores legalmente organizados”.

Sometida a votación la moción anterior, fue aprobada.

Valle indica que “El carácter novedoso de esta institución es que siendo formalmente un contrato suscrito entre particulares; no obstante, es susceptible de producir efectos normativos con rango de ley, sado que inclusive afectan a terceras personas no participantes en su suscripción o que no eran empleados en ese momento. Es decir, se trata, en el fondo, de un instrumento con cuerpo de contrato y alma de ley”(Valle, Constitución Política de la República de Costa Rica, comentada, 2007)

Por otro lado, estas convenciones colectivas no son posibles en el ámbito público, de los artículos 191 y 192 consagrados en la Constitución Política se extrae la indisponibilidad de las partes del término y la imposibilidad de convenir las condiciones de la relación, debido a que las condiciones son determinadas por normas y no pueden ser convenidas entre las partes, según el principio de legalidad que rige a la Administración.

Artículo 63.- Los trabajadores despedidos sin justa causa tendrán derecho a una indemnización cuando no se encuentren cubiertos por un seguro de desocupación.

En la Asamblea Nacional Constituyente se discutió este artículo en el Acta No. 123, celebrada a las quince horas del día cuatro de agosto de mil novecientos cuarenta y nueve.

La fracción Social Demócrata presentó moción para crear un nuevo artículo que diga:

“Los trabajadores despedidos sin justa causa tendrán derecho a una indemnización, siempre y cuando no se encuentren cubiertos por un seguro de desocupación”.

El señor Monge Álvarez explicó que la moción anterior consagra un principio ya establecido en nuestra legislación de trabajo. Indica que si la Asamblea acepta elevarlo a la categoría de precepto constitucional, habrá incorporado un principio de gran importancia para los trabajadores.

El Representante Montealegre indicó que el principio cabía dentro del artículo que se refiere a seguros donde se le puede dar una redacción más amplia.

El señor Trejos consideró el artículo superfluo, ya que ese principio se consigna en el Código de Trabajo sin necesidad de precepto constitucional.

Sometida a votación la moción Social Demócrata, fue aprobada. En consecuencia, el artículo 67 se leerá en la forma indicada anteriormente.

Esta norma consagra el derecho de todo trabajador, destituido sin justa causa, a recibir el pago de las prestaciones laborales, que en Costa Rica son el preaviso y la cesantía.

Lo anterior protege a los trabajadores, a los abusos de sus patronos de despidos subjetivos, basados en hechos que se escapen de lo meramente laboral; sin embargo esa indemnización cesa cuando se organiza un seguro de desocupación, ya que este viene a cubrir al trabajador en caso del despido sin justa causa.

ORGANISMOS INTERNACIONALES:

El derecho al trabajo es un derecho fundamental, gracias a este se puede desarrollar una vida digna y por ello no solamente está consagrada a nivel Nacional, sino que tiene una protección supraconstitucional, es decir, Internacional como la que se verá a continuación.

- Declaración Universal de los Derechos del Hombre: Aprobada por la Asamblea Nacional Constituyente Francesa en agosto de 1789, su principal fundamento radica

en el respeto integral a la dignidad de la persona humana. Sus disposiciones se relacionan con: satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales indispensables a la dignidad y libre desarrollo de la personalidad; derecho al trabajo y a la libre elección; condiciones equitativas y satisfactorias del trabajo; protección contra el desempleo; sin discriminación alguna; remuneración equitativa y satisfactoria que asegure al trabajador y a la familia una existencia digna para la humanidad.

- En febrero de 1917, dos conferencias internacionales de trabajadores concluyeron redactando la Carta de Berna, antecedente del Tratado de Versalles.

El preámbulo de la parte XIII del Tratado de Versalles presentó las tres razones que fundaron el nacimiento de la O.I.T: a) la Sociedad de Naciones tiene por objeto la paz universal, pero tal paz puede únicamente basarse en la justicia social; b) Existen en el mundo condiciones de trabajo que implican, un gran número de personas, la injusticia y la miseria, situación que pone en peligro la paz y la armonía universales, por lo que es urgente mejorar las condiciones de trabajo; c) La no adopción por una nación cualquiera de un régimen de trabajo realmente humano, es un obstáculo a los esfuerzos de los pueblos con deseos de mejorar las condiciones de vida de sus trabajadores.

- Declaración de derechos sociales del Tratado de Versalles: Firmado en junio de 1919, principio rector del derecho internacional del trabajo consiste en que el trabajo no debe ser considerado como mercancía o artículo de comercio.

En el Tratado de Versalles se dispuso en el artículo 23: "con la reserva y de conformidad con las disposiciones de los convenios internacionales existentes en la actualidad, o que se celebren en lo sucesivo, los miembros de la sociedad: a) Se esforzaran en asegurar y mantener condiciones de trabajo equitativas y humanitarias para el hombre, mujer y niño en sus propios territorios, así como en todos los países a que se extiendan sus relaciones de comercio y de industria y para este fin fundarán y conservarán las necesarias organizaciones internacionales."

La Carta de las Naciones Unidas: Firmada en San Francisco en junio de 1945. Promueven los niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todos y condiciones de progreso y desarrollo económico y social.

La Declaración de Filadelfia: Promulgada en mayo de 1944, reconoce la obligación de secundar la realización de programas aptos para realizar: a) La plenitud del empleo y la elevación de los niveles de vida; b) El empleo de los trabajadores en ocupaciones que les permita desarrollar su habilidad y conocimiento; c) Participación equitativa en los frutos del progreso, en materia de salarios y utilidades, de duración del trabajo y un salario mínimo vital para todos aquellos que tengan empleo; d) El reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; e) la extensión de medidas de seguridad social; f) Una protección adecuada de la vida y salud de trabajadores; g) La protección de la niñez y maternidad; h) Un nivel adecuado de alimentación, de habilitación y medios de recreo y cultura; i) La garantía de posibilidades iguales en el terreno educativo y profesional.

- La Carta de las Naciones Unidas: Firmada en San Francisco en junio de 1945. Promueven los niveles de vida más elevados, trabajo permanente para todos y condiciones de progreso y desarrollo económico y social.
- Declaración Universal de los Derechos Humanos: Emitida y aprobada en París, el 10 de diciembre de 1948. El primer considerando, en lo que nos interesa, habla de los “derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana”. El artículo 23 de esta Declaración reza:

«1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo».

La tan hermosa declaración anterior no tiene hoy por hoy una efectiva corroboración o contraste social. A partir de la Segunda Gran Guerra (1939 - 1945), la incorporación de la mujer a la industria, producida por la falta de mano de obra masculina — que andaba

destinada a la guerra —, supone que a partir de ese momento el salario del hombre pasa de ser un salario a su mitad pues para asegurar la existencia familiar se tornará por regla general necesaria e inevitable la doble aportación de salario, del hombre, productivo, fuera del hogar y remunerado, generalmente con carácter de principal aportación, compaginado con el de la mujer, que posiblemente desarrolla un trabajo remunerado siempre en inferior cuantía al del hombre y compaginado con el trabajo reproductivo, invisible y no remunerado, prestado en el hogar, donde además la mujer corre con el peso de la atención y cuidados a las personas dependientes de la familia. Completa el mandato la referencia a otros medios de protección social —la asistencia social con sus diversas denominaciones y contenidos— para asegurar la existencia humana en dignidad. (Domínguez, La discriminación negativa por razón de edad en los trabajadores de edad madura en España y la Unión Europea, 2015)

- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre: Aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana. Bogotá, Colombia, 1948, establece en el Capítulo I, artículos XIV, XV y XVI el marco moral y normativo necesario para la efectividad del Derecho al Trabajo:

Derecho al trabajo y a una justa retribución.

«Artículo XIV. Toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo. Toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia».

* La Carta Social Europea: Firmada en Turín el 18 de octubre de 1961. Hace referencia en su Parte I a los objetivos políticos de los Gobiernos que actúan como partes en su calidad de miembros del Consejo de Europa, objetivos que se cifran en establecer condiciones de realización de los derechos y principios:

1. Toda persona tendrá la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido.

2. Todos los trabajadores tienen derecho a unas condiciones de trabajo equitativas.
 3. Todos los trabajadores tienen derecho a la seguridad y a la higiene en el trabajo.
 4. Todos los trabajadores tienen derecho a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida decoroso.
 5. Todos los trabajadores y empleados tienen derecho a asociarse libremente en organizaciones nacionales o internacionales para la protección de sus intereses económicos y sociales.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales: Desarrollado por la Organización de las Naciones Unidas el 3 de enero de 1976, el cual declara en la parte III, artículo 6:

«1. Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona a tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho

2. Entre las medidas que habrá de adoptar cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho deberá figurar la orientación y formación técnico profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.».

El pacto desarrolla las medidas para lograr la plena efectividad del derecho al trabajo en el apartado 2 del citado artículo 6.

- Carta de los Derechos fundamentales de la Unión Europea: Proclamada en Niza el 7 de diciembre de 2000 y adaptada y sustituida a virtud del Tratado de Lisboa del

13.12.2007, con idéntico Título: Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que establece en su artículo 15:

- «1. Toda persona tiene derecho a trabajar y a ejercer una profesión libremente elegida o aceptada.
2. Todo ciudadano de la Unión tiene la libertad de buscar un empleo, de trabajar, de establecerse o de prestar servicios en cualquier Estado miembro
3. Los nacionales de terceros países que estén autorizados a trabajar en el territorio de los Estados miembros tienen derecho a unas condiciones laborales equivalentes a aquellas que disfrutaban los ciudadanos de la Unión».

Derecho Internacional Americano del Trabajo: Se ratificó el principio de que el trabajo humano no debe considerarse como mercadería o artículo de comercio. Contiene el principio de que todos los seres humanos, sin distinción de raza, sexo, edad, nacionalidad, credo o condición social, tienen derecho al bienestar material y espiritual, en condiciones de libertad, dignidad, igualdad de oportunidades y seguridad económica. El trabajo es un derecho y deber social, otorga dignidad a quien lo realiza y debe prestarse en condiciones que aseguren la vida, salud y un nivel decoroso para el trabajador y su familia, tanto en sus años de trabajo, como en su vejez, o cuando cualquier circunstancia lo prive de la posibilidad de trabajar.

Por otro lado, el órgano rector en esta materia es la Organización Internacional de Trabajo (O.I.T) la cual fue una creación única de las clases trabajadoras de los Estados Unidos, Francia e Inglaterra, quienes lucharon por la creación de un órgano internacional que auspiciara la creación de normas internacionales para los trabajadores de todos los pueblos, en la Conferencia de Leeds de 1916 emitieron un voto en el sentido de que el futuro tratado de paz debería poner fuera del alcance de la competencia de todos los países un mínimo de garantías de orden moral y material en la organización y ejecución del trabajo.

En el aspecto internacional significó el advenimiento de la conciencia universal de que el trabajo es el valor primero de la vida social, sobre el cual está construido. Creando bases de legislaciones para la adopción de condiciones de trabajo que superaran la miseria y la injusticia.

La razón fundamental por la que se formó la O.I.T fue debido a que la paz universal debe basarse en la justicia social y hay condiciones de trabajo en el mundo que evidencian un estado de miseria e injusticia social, por lo que fue urgente cambiar tal panorama, si un país no adopta un régimen de trabajo humano, esto implica un obstáculo para los pueblos del mundo que desean mejorar sus condiciones de vida.

Una vez concluida la segunda Guerra Mundial, la O.I.T lanzó su último fin, su función ya no se limitaría a la preparación del derecho internacional del trabajo, sino que sería también el desarrollo de un programa de acción social y de colaboración con todos los gobiernos, a fin de contribuir en el plano internacional a la batalla por el mejoramiento de las condiciones de vida de los hombres y por la paz universal de la justicia social.

La O.I.T tiene entre sus objetivos el promover niveles de vida más elevados, un trabajo permanente para todos, un respeto universal a los derechos humanos sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión y efectividad de sus derechos y libertades.

Esta Organización ha tenido éxito debido a su estructura tripartita con 50% de representantes de gobiernos, 25% de los trabajadores y 25% de los patrones. Lo anterior permite que todas las partes queden protegidas, por ello sus estudios y programas dan confianza.

JURISPRUDENCIA:

La Sala Constitucional ha expresado en múltiples ocasiones el derecho consagrada en la Carta Magna, como se verá a continuación.

"La Constitución exige al Estado y sus Instituciones garantizar a los ciudadanos su libre acceso al trabajo, mediante la implementación de políticas que deberán de llevar a cabo las instituciones estatales, por lo que también podemos deducir que toda aquella disposición legislativa o ejecutiva que contravenga esta protección constitucional a ese derecho fundamental, es abiertamente inconstitucional, pues el derecho al trabajo es considerado un derecho natural al hombre, cuyo ejercicio le permite lograr una existencia digna, no debiendo ser considerado como una concesión graciosa del Estado, sino un derecho cuyo cumplimiento debe éste vigilar, proteger, fomentar e implementar por los medios correspondientes, cerciorándose de que en todos los organismos oficiales o privados, no se apliquen políticas de empleo discriminatorias a la hora de contratar, formar, ascender o conservar a una persona en el empleo, pues todo trabajador tiene derecho de acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, si cumple con requisitos razonables impuesto por ley."(Sala Constitucional, Voto 5424, 2002)

En el mismo sentido ha expresado:

“Por otra parte, el artículo 56 de la Constitución contiene una doble declaración; una, la de que el trabajo es un derecho del individuo y otra, la de que el Estado garantiza el derecho de libre elección del trabajo que en su conjunto constituyen la denominada "Libertad al Trabajo". Esa libertad significa que el individuo está facultado para escoger entre la multitud de ocupaciones lícitas la que más le convenga para la consecución de su bienestar y correlativamente, el Estado se compromete a no imponerle una determinada actividad y respetar su esfera de selección.” (Sala Constitucional, Voto 877, 1995)

PARTE II:

EL ADULTO MAYOR, EN EL MARCO DEL ARTÍCULO 33 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA

EL ADULTO MAYOR

Según la Ley 79335, Ley Integral para la Persona Adulta Mayor, en su artículo 2, Persona adulta mayor es: Toda persona de sesenta y cinco años o más.

Para la Organización Mundial de la Salud las personas de 60 a 74 años son consideradas de edad avanzada; de 75 a 90 viejas o ancianas, y las que sobrepasan los 90 se les denomina grandes viejos o grandes longevos. A todo individuo mayor de 60 años se le llamará de forma indistinta persona de la tercera edad.

Las Naciones Unidas consideran anciano a toda persona mayor de 65 años para los países desarrollados y de 60 para los países en desarrollo.

El *Oxford English Dictionary* define el envejecimiento como "el conjunto de modificaciones morfológicas y fisiológicas que aparecen como consecuencia de la acción del tiempo sobre los seres vivos, que supone una disminución de la capacidad de adaptación en cada uno de los órganos, aparatos y sistemas, así como de la capacidad de respuesta a los agentes lesivos que inciden en el individuo". La anterior definición va más de la mano con cuestiones de salud.

Y por último Castanedo y Cols, afirman que "el envejecimiento es el conjunto de transformaciones y/o cambios que aparecen en el individuo a lo largo de la vida; es la consecuencia de la acción del tiempo sobre los seres vivos. Los cambios son bioquímicos, fisiológicos, morfológicos, sociales, psicológicos y funcionales".(Cols, 2014)

Sin embargo este trabajo se basa en lo que indica la legislación Costarricense ha dicho que es una persona adulta mayor.

Este concepto ha ido cambiando conforme la esperanza de vida va aumento y de la misma manera cambia de acuerdo al cambio del adulto mayor en la sociedad, por mucho tiempo se tuvo la idea de que un adulto mayor era una persona casi sin ningún tipo de actividad, viéndose como un individuo que ya ha terminado su ciclo productivo de vida y solo le queda dejar pasar el resto de sus días, esto porque años anteriores las personas

tenían una vida muy diferente a la actual, trabajaban desde que eran niños, se casaban jóvenes y tenían sus hijos a muy temprana edad, pero en lo relevante a este trabajo en lo que nos importa hacer referencia, es que también morían muy jóvenes, por diferentes razones, sea porque habían más enfermedades o menos formas de tratarlas, menos precaución en las labores diarias, entre otras.

Hoy la realidad es otra, la forma de vida en el siglo pasado, la forma en que eran vistos dentro de la sociedad, incluso en lo tocante al tema de la discriminación por el simple hecho de la edad ha variado, por lo que ha sido toda una transición de como con el pasar de los años esa realidad fue cambiado poco a poco.

Su modo de vida en la actualidad y el cambio en sus actividades es algo deslumbrante, en muy poco tiempo su participación en la sociedad es cada vez más activa tanto que podemos observar persona adultas mayores casi en todas las áreas que la sociedad ofrece, es frecuente verlos en centros comerciales, saliendo con sus amistades y familiares.

Esta población cada vez más goza de mejor salud, y si tienen alguna enfermedad, muchos de ellos llevan la vida con una enfermedad controlada, siguiendo así con sus actividades diarias, gozando de una vida ajetreada, muchos de ellos incluso con su vida laboral aún activa y justo eso es lo que se quiere incrementar y para ello se debe tener un cambio de cultura, ya que no puede verse a una persona de sesenta y cinco años a como se veía hace 20 o más años.

LA DISCRIMINACIÓN

HISTORIA:

Desde tiempos muy antiguos se han visto episodios de discriminación, la esclavitud es el más claro ejemplo de que la discriminación ha acompañado desde siempre a la humanidad.

Sin embargo, al tomar como referencia un periodo más reciente, se podría hablar de la conquista de los europeos al continente americano. Se deja en claro que la esclavitud existía mucho antes de dicho periodo; es decir, en la Edad Antigua y la Edad Media.

Durante la época de la conquista, los pueblos indígenas fueron discriminados y sometidos; pues se les consideraba seres salvajes e inferiores que los europeos.

Ahora bien, otro periodo plagado de discriminación fue el que comprendió la Segunda Guerra Mundial.

Durante el mencionado conflicto armado, fueron puestas en condiciones inhumanas y eliminadas millones de personas judías y otros seres humanos con distintos tipos de discapacidades, así como toda persona que no perteneciera a la llamada "raza aria". Fue una época caracterizada precisamente por la discriminación de la que fueron víctimas todas esas personas.

De esta forma, se ha manifestado que: "[...] desde el nacimiento de la Organización de las Naciones Unidas y de la emisión de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) se inició formalmente un movimiento internacional para proteger y garantizar la vigencia plena de los derechos fundamentales para todas las personas sin distinción de raza, sexo, origen étnico, edad o nacionalidad. Desde la perspectiva de los derechos básicos, el derecho a la no discriminación ha sido parte sustancial del circuito de protección internacional." (Chacón, Análisis del tratamiento legal y jurisprudencial en Costa Rica del derecho inespecífico de los trabajadores a la no discriminación, 2016)

Por otro lado, la autora Marta Postigo, citada por Chacón menciona que: "[...] tras la Segunda Guerra Mundial, la noción de igualdad adquiere un nuevo significado: no discriminación. A partir de este momento histórico, la igualdad se asocia a la prohibición de discriminación basada en la raza, el sexo, la creencia o el origen nacional." "[...] (Chacón, Análisis del tratamiento legal y jurisprudencial en Costa Rica del derecho inespecífico de los trabajadores a la no discriminación , 2016)

Sin embargo, pese a todos los intentos realizados, la discriminación no se ha erradicado, y ha sido una constante en la historia del ser humano. Se puede observar desde el inicio de la historia hasta el día de hoy como permanece, a pesar de la normativa legal que la prohíbe como se verá a continuación.

LA DISCRIMINACIÓN:

La discriminación es a grandes rasgos, una forma de violencia que comienza de un modo pasivo y que puede llegar a límites más extremos, como es la violencia física o psicológica extrema.

Aunque en general significa la acción y efecto de separar o distinguir unas cosas de otras, en Derecho el término hace referencia al trato de inferioridad dado a una persona o grupo de personas por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de filiación o ideológicos, entre otros.

La discriminación, según la Real Academia Española, proviene del latín y significa "separar", "distinguir", "diferenciar una cosa de la otra". Este último significado también le corresponde al término: Discernir, pero, con la sutileza de hacerlo a partir de comprender la diferencia. El significado de la palabra discriminar, puede ser tomado de dos formas, discriminación positiva, que significa reconocimiento o diferenciación, y la discriminación negativa, que es una situación en la que una persona o grupo es tratada de forma desfavorable a causa de prejuicios, es esta última definición la que se tomará en cuenta para la investigación.

En palabras de Lauterpach, citado por Garza dice que es: “el derecho humano más fundamental: [...] punto de partida de las demás libertades, es el derecho a no padecer discriminación y de gozar de la igualdad en el ejercicio de los derechos”. (Chacón, Análisis del tratamiento legal y jurisprudencial en Costa Rica del derecho inespecífico de los trabajadores a la no discriminación, 2016)

La discriminación está presente en casi todo lugar y por diferentes razones; no obstante, este trabajo se enfocará en las que le agreguen valor a la investigación como son la discriminación laboral, por edad y la discriminación laboral en razón de la edad.

Para iniciar, la discriminación laboral “consiste en toda distinción, exclusión o preferencia de trato que, ocurrida con motivo u ocasión de una relación de trabajo, se base en un criterio de raza, color, sexo, religión, sindicación, opinión política o cualquier otro que se considere irracional o injustificado, y que tenga por efecto alterar o anular la

igualdad de trato en el empleo y la ocupación". Párrafo extraído del Boletín de la Dirección de Trabajo, "Discriminación en las relaciones laborales".

La discriminación laboral comprende el trato de inferioridad dado a personas por motivos ajenos a su capacidad dentro del ámbito de la libertad de trabajo y derecho al mismo. Martín cita a Jeffrey Reitz en *Immigrant Skill Utilization in the Canadian Labor Market: Implications of Human Capital Research* que definen discriminación como "aquellas decisiones negativas de empleo basadas en criterios como origen o lugar de nacimiento, en lugar de considerar sólo las acreditaciones y calificaciones directamente relacionadas con la productividad potencial del empleado." (Martín, *Discriminación Laboral, aspectos doctrinarios y situación en Chile*, 2005)

Siendo esta una de las principales materias de las que se ocupan los distintos códigos y tratados sobre el trabajo en la sociedad actual, buscando que no se dé un trato preferencial a un grupo de personas por sobre otras, fundados en criterios que sean distintos a las capacidades que poseen los individuos. Para cumplir con este objetivo es necesario un sistema jurídico y administrativo que haga respetar estas normas y procedimientos.

Según el convenio número 111 de la O.I.T la discriminación es: "toda forma de distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social (entre otras características) "que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o trato en el empleo y la ocupación".

Por otro lado, discriminación por edad es por definición, el trato diferencial hecho a una persona por motivos de su edad sin considerar de antemano sus capacidades y aptitudes. Vista la definición podemos ver los dos casos de discriminación por edad que se produce en materia laboral, estos son la discriminación por edad positiva y negativa o discriminación por edad a jóvenes y adultos respectivamente. En el segundo caso es en el que este trabajo se basa. (Martín, *Discriminación Laboral, aspectos doctrinarios y situación en Chile*, 2005)

Esta forma de discriminación afecta al grupo que busca trabajo pues se imponen límites de edad para la contratación. Siendo la discriminación laboral en razón de la edad la “consecuencia de una diferenciación en el trato, la negación de derechos y oportunidades o el uso de imágenes estereotipadas de los individuos, solamente por su edad cronológica. Este hecho afecta a todas las edades, aunque en particular lo sufren las personas mayores, ya que se basa en el envejecimiento y en el uso de arquetipos creados sobre la naturaleza y capacidad de los individuos de diferentes edades” (Aranguren, 1995).

Cabe indicar, que las definiciones anteriores se refieren a "separaciones de hombres", "tratar con inferioridad a algunas personas", "tratos desiguales y desfavorables"; sin embargo, no brindan ningún parámetro para determinar cuándo una separación o un trato desigual o desfavorable, constituyen una discriminación.

Parece ser, de acuerdo con las definiciones anteriores, que cualquier separación entre hombres, o bien, cualquier tratamiento que se considere desigual o desfavorable, acarrearán una discriminación, lo cual no es así.

En relación con lo anterior, Aguilar cita a la autora Carla Huerta quien manifestó lo siguiente en relación a la discriminación: "[...] se refiere a acto u omisión por el cual, sin un motivo o causa que sea racionalmente justificable, una persona recibe un trato desigual que le produce un perjuicio en la esfera de sus derechos o forma de vida."(Chacón, Análisis del tratamiento legal y jurisprudencial en Costa Rica del derecho inespecífico de los trabajadores a la no discriminación , 2016)

Según esta definición, para que un determinado acto sea considerado discriminatorio, debe contar con la característica de no ser "racionalmente justificable". Esto significa, que no cualquier separación entre hombres, o bien, tratamientos desiguales o desfavorables, se considerarán discriminatorios; sino que solamente los que no sean "racionalmente justificables".

En este mismo sentido Aguilar cita a Piza Rocafort en un enunciado que realizó en 1997 en el que indica: "[...] la discriminación conlleva diferencias de trato que no se fundamentan en condiciones objetivas y relevantes de desigualdad, o que no sean necesarias, razonables o proporcionales a la finalidad constitucional que se persigue al establecer o reconocer la diferencia de trato [...]"(Chacón, Análisis del tratamiento legal y jurisprudencial en Costa Rica del derecho inespecífico de los trabajadores a la no discriminación , 2016)

De las definiciones anteriores se desprende que una discriminación se produce cuando no existe algún motivo de carácter objetivo y razonable, el cual venga a justificar que a una persona o un determinado grupo de personas, se les trate de manera desigualitaria en relación con los demás, ya sea mediante una acción, o bien, una omisión.

Para poder explicar de manera más exhaustiva lo anterior se verán los siguientes dos apartados:

Diferencia entre el concepto de discriminación y diferenciación:

El término discriminación se refiere a aquellas actuaciones u omisiones que tienen por objeto, o bien, conllevan un trato diferenciado hacia una persona o grupo de personas de manera injustificada, debe distinguirse del concepto de diferenciación, el cual se refiere a una distinción justificada, razonable y proporcional.

La Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia se ha referido a esto de la siguiente forma: "[...] existen dos conceptos básicos que suelen confundirse al hablar del tema de la igualdad ante la ley, como lo son la discriminación y la diferenciación. La Constitución prohíbe la discriminación, pero no excluye la posibilidad de que el poder público pueda otorgar tratamientos diferenciados a situaciones distintas, siempre y cuando se funde en una base objetiva, razonable y proporcionada." (Sala Constitucional, Voto 135, 2013)

Asimismo, la Corte Interamericana de Derechos Humanos mencionó lo siguiente: "[...] no habrá pues, discriminación si una distinción de tratamiento está orientada legítimamente, es decir, si no conduce a situaciones contrarias a la justicia, a la razón o a la naturaleza de las cosas. De ahí que no pueda afirmarse que exista discriminación en toda diferencia de tratamiento del Estado frente al individuo."(Chacón, Análisis del tratamiento legal y jurisprudencial en Costa Rica del derecho inespecífico de los trabajadores a la no discriminación , 2016)

Diferencia entre la no discriminación y la igualdad:

Cabe destacar que si bien el derecho a la no discriminación se encuentra estrechamente relacionado e incluso muchas veces equiparado con el derecho a la igualdad, resulta importante establecer ciertas consideraciones en relación con esto.

Actualmente, existe la opinión bastante aceptada de que el derecho a la no discriminación adquirió ya un carácter autónomo con respecto al de la igualdad. Básicamente, lo que se indica es que la igualdad es el género y la no discriminación la especie.

Ante esta situación, cabría mencionar que no todo acto que vulnere el derecho a la igualdad va a constituir necesariamente un acto discriminatorio; en cambio, cualquier acto que atente contra el derecho a la no discriminación, va a lesionar el derecho a la igualdad.

De acuerdo con este tema, cabe citar lo siguiente: "[...] El elemento de la igualdad es difícil de desligar de la no discriminación. Incluso, al hablar de igualdad ante la ley, señalan que este principio debe garantizarse sin discriminación alguna. Este Tribunal ha indicado que en función del reconocimiento de la igualdad ante la ley se prohíbe todo tratamiento discriminatorio [...]"(Corte Interamericana de Derechos Humanos, 2003)

Por lo que no todas las diferencias efectuadas pueden considerarse discriminatorias (de ahí que no toda vulneración del derecho a la igualdad constituirá un acto de discriminación), sino solo las que son objetivas, razonables y persiguen un fin legítimo, se consideran válidas.

En la Constitución Política de Costa Rica el artículo que se refiere en forma directa al tema de la igualdad y la no discriminación es el número 33, el cual indica que: "Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana."

El recién citado artículo marca una importante diferencia con respecto al texto que contenía la Constitución Política de 1871 en su artículo 25. Esta manifestaba que "Todo Hombre es igual ante la ley". En esta redacción, no se mencionaba el derecho a una no discriminación como resultado de la igualdad ante la ley.

Asimismo, el artículo 33 de la Constitución Política vigente, utiliza un lenguaje inclusivo y no se limita a mencionar únicamente a los hombres dentro de su texto, como sí lo hacía el artículo homólogo de la Constitución Política de 1871.

Por otro lado el constituyente menciona que se prohíbe la discriminación, no enumera todas las formas en las que la misma se puede dar, eso resulta bastante práctico puesto que cualquier motivo infundado para discriminar a una persona, resulta lesivo de la dignidad humana y, por ende, podría afirmarse que esta redacción dejó totalmente abierto el listado de motivos por los cuales se prohíbe discriminar.

A modo de análisis, el artículo 33 trata de dos oraciones independientes entre sí. En este caso, se podría pensar que sí se le está dando al derecho de la no discriminación un carácter autónomo y por ende, el artículo hace referencia a los dos derechos (igualdad y no discriminación) de manera separada.

La llamada igualdad opera para las personas que se encuentran en condiciones iguales y si por el contrario las condiciones resultan distintas, entonces no sería necesario un trato igualitario.

Una vez entendida las anteriores diferencias y teniendo claro cuando estamos ante una discriminación, se explicará que puede ocurrir tanto de manera directa o indirecta:

Se ha considerado que la discriminación puede ser directa o indirecta, lo cual constituye otra característica de este derecho; según esto se ha dicho que: "[...] es directa cuando las normas, prácticas y políticas excluyen o dan preferencia a ciertas personas por

el mero hecho de pertenecer éstas a un colectivo específico[...]; la discriminación es indirecta cuando ciertas normas o prácticas aparentemente neutras tienen efectos desproporcionados en uno o más colectivos determinables, y ellos sin justificación alguna[...].”(Organización Internacional de Trabajo, 2007)

De esta manera, una discriminación de tipo directa, por ejemplo, sería una oferta de empleo la cual indique, de manera expresa, que se está buscando mano de obra del género masculino. Esto porque excluye en forma expresa al género femenino, por otra parte, un ejemplo de discriminación indirecta sería una oferta de empleo que establezca como parte de los requerimientos, horarios incompatibles con las posibilidades reales de la mujer. En teoría, esta práctica pareciera ser neutra; sin embargo, resulta totalmente discriminatoria pues quien la elabora sabe de antemano, que una mujer no podría acceder a ese empleo.(Chacón, Análisis del tratamiento legal y jurisprudencial en Costa Rica del derecho inespecífico de los trabajadores a la no discriminación , 2016)

De la misma forma, el derecho a la no discriminación entra dentro de la clasificación de los Derechos Inespecíficos.

Para ello se entrará a explicar la diferencia, de manera puntual, de los derechos específicos y los inespecíficos para poder entender por qué entra en esta categoría

Se desprende que al hablar de derechos inespecíficos del trabajador, o bien, inespecíficos laborales, se está ante derechos fundamentales de todas y cada una de las personas. Es decir, no son propios y específicos de personas que tengan la característica de trabajadores, pero una vez inmersos dentro de una relación laboral, adquieren un matiz distinto. (Chacón, Análisis del tratamiento legal y jurisprudencial en Costa Rica del derecho inespecífico de los trabajadores a la no discriminación , 2016)

Estos derechos inespecíficos se diferencian de los llamados específicos de los trabajadores, como podrían ser: la huelga, el salario mínimo, la jornada ordinaria diurna máxima de ocho horas diarias, el derecho a la libre sindicalización, entre otros.

Chacón cita a Juan Carlos Cortés Carcelén quien define estos derechos específicos laborales, de la siguiente forma: “[...] se trata de derechos que se dan en el contexto de una relación laboral y que fuera de ella no tienen un campo de desarrollo o que no Podrían ser ejercidos, por ejemplo la jornada ordinaria de ocho horas diarias [...].”(Chacón, Análisis del tratamiento legal y jurisprudencial en Costa Rica del derecho inespecífico de los trabajadores a la no discriminación , 2016)

Por ende, el derecho a la no discriminación al serle inherente a todas las personas por su sola condición de serlo, no es propio y exclusivo de quienes se encuentren en una relación de empleo y, por lo tanto, en el ámbito laboral se considera un derecho inespecífico de los trabajadores.

EL EMPLEO DEL ADULTO MAYOR

Debido al aumento de las personas adultas mayores, el cambio a una vida activa en la que se encuentra esta población al día de hoy y la discriminación que reciben debido a su edad es que se necesita un cambio de perspectiva, enfocándose este apartado a lo referentemente laboral.

Como bien se dijo en páginas anteriores, la idea de un adulto mayor, es que goce de una vida tranquila sin ninguna presión, sin embargo, esa idea ha ido cambiado por diferentes razones y por eso deben tener las mismas posibilidades de acceso o derecho a continuar con su vida laboral después de los sesenta y cinco años.

Hay diferentes motivos por los cuales, las personas adultas mayores desean laborar, los cuales se pueden dividir en tres grandes subgrupos de la población en estudio:

La persona jubilada: La realidad nos muestra que el costo de la vida va en aumento, pero no así el aumento autorizado de una pensión jubilatoria, por lo que esta no va de acuerdo con el índice de inflación nacional.

Por lo que, las personas jubiladas al dejar la vida laboral, se enfrentan en algunos casos, a pensiones que no alcanzan para cumplir sus obligaciones personales y familiares.

Por lo que podemos señalar que un trabajador jubilado debería dedicar su tiempo a actividades de ocio y más placenteras, como una recompensa a una vida entregada al trabajo. Pero la realidad indica que la población no desea llegar a esta edad debido a que la relaciona con menores ingresos.

Debido a esto, personas jubiladas se mantienen activas en el mercado del trabajo, siendo discriminadas por ser consideradas menos productivas, entregándoles las tareas más ingratas y remuneraciones de peor nivel que la mayoría de los trabajadores, esto en el mejor de los casos, que puedan seguir laborando.

La persona desempleada: Debido a que toda persona, sin importar la edad que tenga, tiene la expectativa de tener la mejor calidad de vida, lo que va de la mano al derecho a la vida digna pero la realidad es que es muy difícil que una persona mayor de 50 años sea contratada, aún más si es mayor de sesenta y cinco y en el caso de que sean tomadas en cuenta son contratados para trabajos temporales o mal remunerados, que no presentan ninguna seguridad económica, subvaloran sus capacidades y realizan trabajos que nadie más quiere realizar, incluso, muchas veces se aprovechan de la necesidad que tiene la persona en conseguir cualquier trabajo para poder subsistir, sabiendo que en cualquier condición va a aceptar el mismo.

Y por último, la persona que se niega a estar sin trabajar o estar jubilados por considerar que pueden realizar el mismo esfuerzo al llegar a la edad límite por el nacimiento del derecho a la jubilación y por ello aspiran a continuar con su empleo. Este grupo considera que al cumplir la edad estimada, no se le van las habilidades, experiencias o capacidades con las que cuenta, y desea seguir contribuyendo con la sociedad.

Lo anterior debido a que el trabajo acerca no solo a los fines constreñidos en el nudo salarial, sino también que el trabajo es parte de la vida, un medio de socialización, de relación y conocimiento, en síntesis, una poderosa herramienta de integración, educación y perfeccionamiento del ser humano. (Domínguez, La discriminación negativa por razón de edad en los trabajadores de edad madura en España y la Unión Europea, 2015)

Sin embargo, aún por las expuestas razones la realidad es que son discriminados en razón de su edad, esto porque la cultura dice que es mejor contratar a alguien de menor

edad, debido a que tienen más energía, capacidad de aprender, de adaptación y uno de los factores que más interesa, es que se les paga menos salario que a una persona con experiencia.

La discriminación y explotación por cuestión de la edad, tiene un gran número de factores que la originan y promueven, como la pobreza, la falta de educación, de oportunidades laborales, la sobrepoblación, entre otras; esto aunado al aumento de la población mundial, la longevidad que es una realidad sorprendente y también considerando la incursión de la mujer en el mundo laboral, algo que en tiempos pasados eran destinados únicamente a los hombres, lo cual abrió insospechados horizontes y perspectivas nuevas que obligan a replantear situaciones como la que estamos estudiando.

De los anteriores factores, como consecuencia de la discriminación y relacionado con la falta de empleo, se da un aumento en la pobreza.

Se dice que la discriminación perpetua la pobreza, impide el desarrollo, la productividad, la competitividad, e incluso puede provocar inestabilidad política. (Declaración de la O.I.T 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo). (Martín, Discriminación Laboral, aspectos doctrinarios y situación en Chile, 2005)

Se hace mención a la pobreza, ya que la mayor parte de las personas adultas mayores que buscan empleo es debido a la necesidad que tienen, a modo de ejemplo, un gran empresario no tiene necesidad de buscar un empleo ya que incluso después de los sesenta y cinco años, sigue recibiendo ganancias de sus negocios y si es el caso del tercer supuesto, que lo hace debido a la cantidad de tiempo libre, no tendría tampoco necesidad de buscar empleo, porque tiene un lugar donde seguir desempeñando sus labores. Por lo que, la lógica y las circunstancias nos indican que las clases más golpeada por esta situación son las más bajas.

La discriminación en general, y la discriminación por razón de edad que sufre el hombre o la mujer trabajadora cuando ya ha pasado su juventud, es el mayor enemigo del Derecho al Trabajo, pues lo niega de raíz. Todas las declaraciones que se han producido a favor del derecho al trabajo que pueden constatarse en diferentes Declaraciones, Cartas e Instrumentos Internacionales quedan nulas y sin valor cuando se entra en crisis y se revela

el verdadero sentido y alcance del Derecho del Trabajo.(Domínguez, La discriminación negativa por razón de edad en los trabajadores de edad madura en España y la Unión Europea, 2015)

A modo de síntesis, todos los hombres tienen el derecho a recibir oportunidades decorosas y suficientes de empleo sin importar su edad. Siendo deber del Estado garantizar el derecho a la plena ocupación en sus posibles formas.

Estas situaciones y el hecho del aumento de la población que pertenece a este nivel atareo, obliga a que las instituciones públicas creen políticas que permitan que estos cambios sucedan en un contexto donde no disminuya la dignidad de las personas de mayor edad.(Martín, Discriminación Laboral, aspectos doctrinarios y situación en Chile, 2005)

Todos tenemos expectativas de una vida decente y digna la cual necesitamos proveerla a través de un trabajo.

C.O.N.A.P.A.M:

Es el Consejo Nacional De La Persona Adulta Mayor, Órgano Rector en materia de envejecimiento y vejez en Costa Rica, con fundamento jurídico en la Ley Integral para la Persona Adulta Mayor (Ley No. 7935), de desconcentración máxima y adscrito a la Presidencia de la República.

Busca garantizar el mejoramiento en la calidad de vida de las personas adultas mayores mediante la formulación y ejecución de las políticas públicas integrales que generen la creación de condiciones y oportunidades para que las personas adultas mayores tengan una vida plena y digna, acorde con los principios de: igualdad de oportunidades, dignidad, participación, permanencia en su núcleo familiar y comunitario, atención integral, realización personal e independencia.

Entre los fines y funciones que son acorde con el tema en investigación están los siguientes:

Fines:

- Propiciar y apoyar la participación de la comunidad, la familia y la persona adulta mayor en las acciones para su desarrollo.
- Proteger y fomentar los derechos de las personas adultas mayores referidos en el ordenamiento jurídico en general.

Funciones:

- Velar por el cumplimiento de declaraciones, convenios, leyes, reglamentos y demás disposiciones conexas, referentes a la protección de los derechos de las personas adultas mayores.
- Elaborar los reglamentos internos para cumplir adecuadamente los objetivos de este Consejo.

Entre esos objetivos de la Ley 7935 están:

Artículo 1.- Objetivos

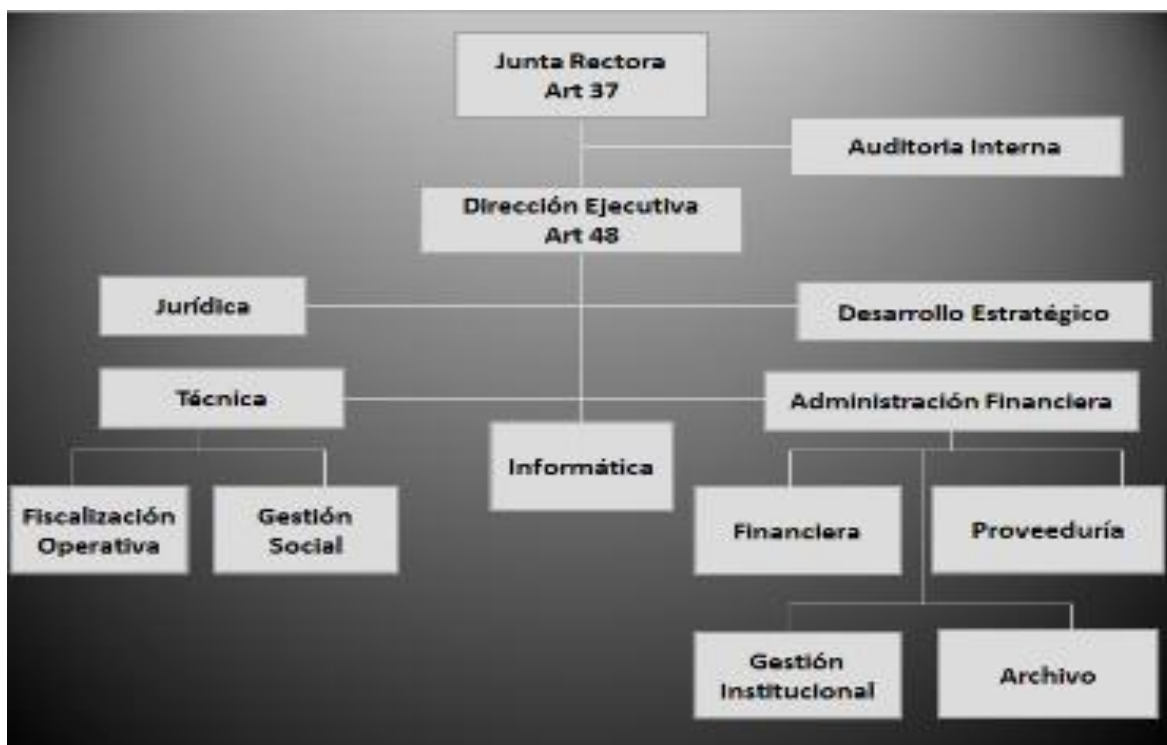
Los objetivos de la presente ley serán:

- a) Garantizar a las personas adultas mayor igualdad de oportunidades y vida digna en todos los ámbitos.
- b) Garantizar la participación activa de las personas adultas mayores en la formulación y aplicación de las políticas que las afecten.
- d) Propiciar formas de organización y participación de las personas adultas mayores, que le permitan al país aprovechar la experiencia y el conocimiento de esta población.
- e) Impulsar la atención integral e interinstitucional de las personas adultas mayores por parte de las entidades públicas y privadas, y velar por el funcionamiento adecuado de los programas y servicios, destinados a esta población.
- f) Garantizar la protección y la seguridad social de las personas adultas mayores.

Basándose en los anteriores objetivos, es que se realiza el presente trabajo, debido a que como se vio con anterioridad, las personas adultas mayores han cambiado con el pasar de

los años y es necesario que el Ordenamiento Jurídico tome esos cambios y les de la protección que merece; sin embargo, todo esto es nulo si en la realidad no se aplica lo plasmado por el legislador en la ley en mención; por ello la investigación para determinar a cabalidad si se cumplen dichos objetivos.

ESTRUCTURA CONAPAM:



Realizado por Priscilla Pérez Aguilar, el 01 de febrero de 2018.

Para detallar el gráfico anterior, se explicarán los ámbitos que sumen interés a este trabajo, como lo son:

Dirección Jurídica: Es el departamento encargado de asesorar en materia jurídica a la Junta Rectora y Dirección Ejecutiva, a las áreas staff y asesoría, así como a las áreas funcionales técnicas y administrativas del CONAPAM, y cumplir demás funciones establecidas por normativa, para asegurar la correcta aplicación del orden jurídico vigente en las actuaciones

de la Institución en relación con otras organizaciones o entidades tanto públicas como privadas.

Dirección Técnica: Planear, desarrollar, ejecutar y supervisar las actividades profesionales referidas al estudio, investigación e intervención de asuntos relativos al bienestar social de las personas adultas mayores, de acuerdo con sus necesidades e intereses, en procura de la resolución de problemas que se suscitan en las relaciones humanas y su entorno, para incrementar el fortalecimiento y desarrollo humano integral de los individuos, grupos, familias o comunidades, en el marco de las políticas institucionales y públicas para el desarrollo social.

Siendo las unidades de mayor importancia en el tema en desarrollo, la Unidad Fiscalizadora Operativa y la de Gestión Social.

ORGANISMOS INTERNACIONALES:

La discriminación al igual que el derecho al trabajo se encuentra protegido por organismos tanto Nacionales como Internacionales, a continuación se verán los más relevantes.

Los diferentes tratados que se han firmado en materias internacionales ratifican la no discriminación como un derecho universal e inherente al ser humano, entre ellos:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos: En su resolución de la Asamblea General 217 del 10 de diciembre de 1948 en su artículo 7 que:

“Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.”

- La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre: Aprobada en Colombia en 1948, en su artículo 2 consagra el Derecho de igualdad ante la ley por medio de la siguiente disposición:

”Todas las personas son iguales ante la ley y tienen los derechos y deberes consagrados en esta declaración sin distinción de raza, sexo, idioma, credo ni otra alguna”.

- El Pacto de San José: Firmado en noviembre de 1969, dice en su artículo 24, Igualdad ante la ley:

“Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley.”

- Convenio 111 de la O.I.T, de abril de 1994, en su artículo 1 sostiene que:

“1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. 2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación. 3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.”

- Subcomisión de Prevención de Discriminaciones y Protección a las Minorías: El cual fue creado por la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas en diciembre de 1992. Fue creada con el objeto de coadyuvar a las actividades de la Comisión, y para que se especializara en el tratamiento de los nuevos problemas de los derechos humanos.

Está facultada para realizar estudios y formular recomendaciones sobre formas de prevenir la discriminación y proteger los derechos y libertades fundamentales de las minorías. Entre los temas que se ocupan están la discriminación en el trabajo; la explotación de la mano de obra infantil, entre muchos otros temas. Dispone del apoyo de órganos auxiliares, entre el cual destaca el Grupo de Trabajo sobre la Esclavitud.

- Conferencia Internacional del Trabajo: Convocada en Ginebra en junio de 1980, en relación con la discriminación en razón de la edad, da a conocer la recomendación N° 162 la que indica:

“Recomendación sobre los trabajadores de edad” que da las pautas a seguir por los países que se suscriban sobre los derechos y obligaciones que tienen los Estados con las personas de mayor edad en lo referente a materia laboral. Esta consta de 5 partes donde se tratan temas de igualdad y oportunidades de trato, protección, preparación y acceso al retiro y la aplicación, además de las normas generales.

Esta recomendación tiene por objeto eliminar cualquier tipo de discriminación a la que se puede enfrentar una persona por ser de edad avanzada excluyéndose sólo en el caso de que las exigencias físicas sobrepasen los límites de su cuerpo como motivo de selección.

Además plantea la forma en que los trabajadores se pueden acoger a retiro o jubilación pero sin salir totalmente del mundo laboral, pudiendo ejercer tareas de medio tiempo u otras actividades, con el fin de que no estén completamente inactivos, el fin último es no despreocuparse a nivel de sociedad de la gente que ya terminó su ciclo laboral y que después de años de entregarse al trabajo queda desprotegida e inactiva económicamente.

JURISPRUDENCIA:

La Sala Constitucional se ha pronunciado en múltiples ocasiones en relación a los diferentes temas anteriormente tocados.

Como lo expresa en el siguiente voto:

Es menester indicar que el artículo 33 de la Constitución Política garantiza que todo hombre es igual ante la ley y que no podrá hacerse discriminación alguna contraria a la dignidad humana. Ahora bien, esta Sala ha indicado que el principio de igualdad no tiene un carácter absoluto, ya que no garantiza un derecho a ser equiparado a cualquier individuo sin distinción de circunstancias, sino más bien a exigir que no se haga diferencia entre dos o más personas que se encuentran en una misma situación jurídica o en condiciones idénticas, por lo que no puede pretenderse un trato igual cuando las condiciones o circunstancias son desiguales, de allí que la igualdad debe entenderse en función a circunstancias que concurren en cada supuesto concreto, con atención a los posibles elementos diferenciadores de relevancia jurídica que puedan existir y cuya valoración puede precisamente autorizar un trato distinto. (Sala Constitucional, Voto 10281, 2000)

En el siguiente extracto, se observa que la Sala de la misma forma que como se explicó resguarda la igualdad pero hace la diferencia que no toda desigualdad trae consigo discriminación.

"El principio de igualdad, contenido en el Artículo 33 de la Constitución Política, implica que en todos los casos, se deba dar un trato igual prescindiendo de los posibles elementos diferenciadores de relevancia jurídica, que pueda existir; o lo que es lo mismo, no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación. La igualdad, como lo ha dicho esta Sala, sólo es violada cuando la igualdad está desprovista de una justificación objetiva y razonable. Pero además, la causa de justificación del acto considerado desigual, debe ser evaluada en relación con la finalidad y sus efectos, de tal forma que deba existir, necesariamente, una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad propiamente dicha. Es decir, que la igualdad debe entenderse en función de las circunstancias que ocurren en cada supuesto concreto en el que se invoca, de tal forma que la aplicación universal, no prohíbe que se contemplen soluciones distintas ante situaciones distintas, con tratamiento diverso. Todo lo expresado quiere decir, que la igualdad ante la ley no puede implicar una igualdad material o igualdad económica real y efectiva." (Sala Constitucional, Voto 1770, 1994)

En el mismo sentido la Sala Constitucional ha dicho:

El artículo 33 de la Constitución Política consagra el principio de igualdad, cuya violación acusa el recurrente, al señalar que “toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana”. Tal garantía fundamental también está consagrada en otros cuerpos normativos, de rango supra legal, debidamente ratificados por nuestro país. Así, está previsto en los artículos 7 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, 24 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, 2 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, 14 y 26 del Pacto Internacional de Civiles y Políticos y 3 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. El principio de igualdad, comprensivo de la prohibición de discriminar, busca que todas las personas sean tratadas igual por el Estado en cuanto a lo que sea esencialmente igual en ellos; de otro lado, pueden ser tratados desigualmente en todo aquello en que sean sustancialmente distintos. Dicho principio concibe un trato igual para las personas que se encuentren en una misma situación jurídica o en condiciones similares y sólo media violación del mismo, cuando existe un trato discriminatorio carente de justificación. En ese sentido, se ha dicho que “el principio de igualdad, contenido en el Artículo 33 de la Constitución Política, no implica que en todos los casos, se deba dar un tratamiento igual prescindiendo de los posibles elementos diferenciadores de relevancia jurídica que puedan existir; o lo que es lo mismo, no toda desigualdad constituye necesariamente una discriminación. La igualdad, como lo ha dicho esta Sala, sólo es violada cuando la desigualdad está desprovista de una justificación objetiva y razonable. Pero además, la causa de justificación del acto considerado desigual, debe ser evaluada en relación con la finalidad y sus efectos, de tal forma que debe existir, necesariamente, una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad propiamente dicha. Es decir, que la igualdad debe entenderse en función de las circunstancias que concurren en cada supuesto concreto en el que se invoca, de tal forma que la aplicación universal de la ley, no prohíbe que se contemplen soluciones distintas ante situaciones distintas, con tratamiento diverso” (Sala Constitucional, voto N. 5797, de las 16:18 horas del 11 de agosto de 1998).

PARTE III:

ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO, DEL ADULTO MAYOR

ESTATUTO DEL SERVICIO CIVIL

HISTORIA:

Antes de iniciar, cabe recalcar que antes de la promulgación de la Ley 1581 del Estatuto de Servicio Civil en 1953, los nombramientos en el Poder Ejecutivo se realizaban con base en criterios subjetivos y arbitrarios, principalmente con base en la filiación política de los oferentes, por lo cual no existía ninguna estabilidad laboral para los servidores.

“Ello ocasionaba un triple daño al interés público, lesionando el derecho de acceso a la función pública, en condiciones de igualdad, pues únicamente los simpatizantes del partido político que ostentaba el poder tenían acceso a dicha función; de igual manera se lesionaba, el derecho a la estabilidad laboral de los servidores públicos pues, al estar sujetos los nombramientos a los vaivenes de la política partidista, cada vez que cambiaba el gobierno, cambiaba casi por completo toda la planilla del Estado y por último, los constantes cambios de personal, aunados a la total carencia de mecanismos para garantizar la idoneidad de las personas nombradas, ocasionaban un evidente menoscabo de la eficiencia de la Administración Pública.” (Viquez, El principio de idoneidad comprobada en el Régimen de Servicio Civil)

El establecimiento del Régimen de Servicio Civil en Costa Rica fue el resultado de un proceso histórico, social y político en el que concurren ideas e inquietudes de personas de diferentes épocas y modos de pensar. Este proceso culmina en 1953 cuando se promulga el Estatuto de Servicio Civil.

En el origen del Régimen de Servicio Civil se puede distinguir dos tipos de antecedentes históricos: remotos y recientes. Los remotos son aquellos más antiguos que evidencian indirectamente y de modo muy general la idea de ordenar la Administración Pública por medio de principios de Servicio Civil.

Los recientes son los que generan en forma directa y concreta la posibilidad de establecer el Régimen de Servicio Civil. A continuación se verá un poco más detallados los antecedentes.

- a. **Remotos:** En 1872 un hecho significativo para el origen del Servicio Civil fue el 20 de julio cuando se promulgó un Decreto Legislativo para regular asuntos de licencias, ausencias por enfermedad, recargo de funciones y otros aspectos de la relación laboral de los empleados públicos. Para ilustrar este dato se transcribe el artículo 62 de dicho decreto:

"Todos los funcionarios y empleados públicos están en la obligación de consagrarse al servicio público inherente y congruente a su respectiva colocación, no solo en las horas señaladas por la ley, sino también antes o después de todos los días, aún festivos cuando así lo exija el servicio..."

Una referencia más directa al Servicio Civil la encontramos en el mensaje del Presidente Ricardo Jiménez Oreamuno, quien al dirigirse al Congreso de la República el 1° de mayo de 1928, dijo entre otras cosas:

"...Nombramientos hechos a base de política resultan pésimos. Tiempo es ya de establecer el Servicio Civil (...). La Ley Fundamental del Estado promulgada como primera Constitución en 1825 decía que "todo ciudadano costarricense es admitido a los destinos públicos sin más diferencia que la de sus virtudes y talentos..."

Recientes: Un hecho muy relevante para el origen del Régimen de Servicio Civil ocurre en 1945 cuando el licenciado Oscar Barahona Streber redactó el primer proyecto de Estatuto Civil de la Función Pública, cuyo artículo 1° decía:

"El objetivo primordial de esta Ley y de sus Reglamentos es establecer una Administración Pública técnica, eficiente, depurada y económica regulando los derechos y obligaciones, con ocasión del trabajo, de todos los trabajadores que estén directamente al servicio del Poder Ejecutivo o de las Municipalidades, o

de entidades u organismos dependientes o estrechamente relacionados con aquél o con éstas".

El proyecto estipulaba que un Instituto Costarricense de Servicio Civil sería el organismo encargado de aplicar la ley; sin embargo, este proyecto no llegó a ser ley de la República.

Otro antecedente importante es la reforma constitucional efectuada durante la Administración del Presidente Teodoro Picado, mediante la Ley N° 540 del 13 de junio de 1946 se incluye una disposición sobre el Servicio Civil. Esta disposición estipulaba que el Poder Ejecutivo estaba facultado para nombrar y remover libremente a los "Secretarios de Estado, a los funcionarios y empleados diplomáticos, a los militares y a otros que indique el Estatuto Civil de la Función Pública".

En noviembre de 1949, una comisión especial nombrada por la Junta Fundadora de la Segunda República redactó un proyecto de Estatuto de Servicio Civil que no llegó a ser conocido por la Asamblea Legislativa y por lo tanto tampoco entró en vigencia. El artículo 1° de este Estatuto decía:

"El Servicio Civil del Estado comprenderá a todos los servidores públicos ordinarios".

Finalmente, en 1949 ocurre el hecho determinante para el establecimiento del Régimen de Servicio Civil en Costa Rica. En efecto, los miembros de la Asamblea Constituyente, encargados de redactar la Constitución Política de 1949 incluyeron las disposiciones relativas al Servicio Civil en el Título XV. Este paso fundamental sustentó los que posteriormente se dieron hasta la promulgación del Estatuto de Servicio Civil en mayo de 1953.

Con base en las disposiciones constitucionales indicadas, el Presidente Otilio Ulate Blanco integró una Comisión que se encargaría de redactar el actual Estatuto de Servicio Civil. En esta Comisión participaron los Ministros de Educación y de Trabajo y Previsión Social, miembros de diferentes Ministerios de Gobierno, un representante de la Asociación

Nacional de Educadores y uno de la Asociación Nacional de Servidores del Estado. Además, la Comisión fue asesorada por un consultor de Administración Pública del gobierno de los Estados Unidos de Norteamérica.

EL SERVICIO CIVIL:

El Estatuto de Servicio Civil fue aprobado por la Asamblea Legislativa el 29 de mayo de 1953 como Ley N° 1581, la cual fue firmada al día siguiente por el Presidente Ulate y publicada en el Diario Oficial La Gaceta el 31 de mayo del mismo año.

Entre 1948 y 1953 sucedieron dos acontecimientos significativos para la aplicación de los principios de Servicio Civil en la Administración Pública:

- Creación de una Oficina de Selección de Personal: Esta fue establecida el 8 de mayo de 1948 por la Junta Fundadora de la Segunda República, la intención era que dicha oficina funcionara hasta 1953, año en que entraría en vigencia el Estatuto de Servicio Civil; sin embargo, esto no resultó debido a la falta de apoyo de las autoridades del Gobierno y se tuvo que cerrar el 31 de diciembre de 1950.

- Creación de una Oficina de Servicio Civil adscrita al Ministerio de Trabajo y Previsión Social. Esta oficina se estableció el 28 de mayo de 1952. Su duración fue de pocos meses y se encargó de preparar la instalación y funcionamiento del Servicio Civil.

La Dirección General de Servicio Civil inició su puesta en marcha en el año 1953, se concibe como un órgano con desconcentración máxima, dependiente del Presidente de la República, tal como se indica en el artículo 8 del Estatuto de Servicio Civil.

Es el órgano competente para regir los procesos del Sistema de Gestión de Recursos Humanos en el Régimen de Servicio Civil ya que cuenta con las competencias para el manejo del talento humano y puede actuar en nombre y por cuenta del Estado para controlar, fiscalizar y proveer ayuda técnica que garanticen la eficiencia administrativa, de acuerdo con los artículos 191 y 192 de la Constitución Política.

Dentro de sus funciones está el reclutamiento y selección de puestos administrativos, artísticos y docentes, gestión del rendimiento, capacitación, clasificación y valoración de puestos, auditoría de recursos humanos y desvinculación, así como la asesoría permanente a niveles político-económicos, dado su conocimiento y experticia.

Cabe añadir que la idea primordial era que, como en otros países el Servicio Civil fuera el órgano encarga de todo el empleo público, como se indica a continuación:

Artículo 191: “Un estatuto de servicio civil regulará las relaciones entre el Estado y los servidores públicos, con el propósito de garantizar la eficiencia de la Administración.

No obstante, cuando se aprobó el Estatuto de Servicio Civil únicamente cubrió a los servidores del Poder Ejecutivo. Posteriormente, algunas instituciones fueron incluidas en el Régimen mediante leyes especiales, como es el caso del Instituto Nacional de Aprendizaje

Sin embargo, gran cantidad de entidades públicas entre ellas el Poder Judicial, el Tribunal Supremo de Elecciones y la mayoría de las instituciones autónomas quedaron excluidas del Régimen de Servicio Civil.

PRINCIPIO DE IDONEIDAD

Es un principio por el que se rige el empleo público y así se encuentra consagrado en la Constitución Política, como se indica:

Artículo 192.- Con las excepciones que esta Constitución y el estatuto de servicio civil determinen, los servidores públicos serán nombrados a base de idoneidad comprobada y sólo podrán ser removidos por las causales de despido justificado que exprese la legislación de trabajo, o en el caso de reducción forzosa de servicios, ya sea por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de los mismos.

Se observa que es un principio importante que se encuentra en la Carta Magna y se reitera en el Estatuto en mención, por lo que se necesita entender con claridad qué es la

idoneidad, el profesor Cabanellas en su diccionario jurídico lo define como: “Calidad de idóneo (v.); adecuado o con condiciones para el caso. II Aptitud. II Capacidad II Competencia. II Suficiencia (...) La idoneidad implica un complejo de circunstancias, que van desde la comprobación de condiciones físicas y el cumplimiento de requisitos reglamentarios a la demostración de dotes para el cargo o el encargo. Otras veces, sólo la práctica, la experiencia coronada por resultados satisfactorios, acredita la idoneidad del sujeto o del objeto que se ha de elegir o emplear”. (Diccionario Jurídico de Cabanellas)

Por su parte, Manuel Ossorio en su Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales define idoneidad como “capacidad o capacitación para el desempeño de un cargo o función”. Así pues, la idoneidad se refiere a la aptitud o capacidad para desempeñar una función o realizar una tarea. (Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales)

En el caso del Régimen de Servicio Civil comprende la capacidad para desempeñar un puesto específico o una serie de puestos de características similares, “idoneidad comprobada”.

Así “el principio de idoneidad comprobada cumple una doble función: por un lado, permite a los interesados en ocupar un puesto público competir en condiciones de igualdad, con lo cual se garantiza el derecho de acceso a la función pública consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos; y por el otro, permite que se nombre en los puestos públicos a las personas más aptas para desempeñarlos, con lo cual se busca cumplir con el deber de eficiencia en la actuación de la Administración Pública” (Viquez, El principio de idoneidad comprobada en el Régimen de Servicio Civil)

Por lo anterior se dice que este principio es una garantía de estabilidad laboral y una garantía de la eficacia de los funcionarios públicos. Siendo un principio fundamental tanto para el empleado como para el empleador, beneficiando a ambos. Todo trabajador busca tener estabilidad laboral debido a que le va a ayudar a tener una vida estable en todos sus aspectos, pudiendo cumplir con sus aspiraciones personales, familiar, entre otros; por otro lado, el Estado es el principal beneficiario de tener una eficacia en su funcionamiento ya

que son los funcionarios la cara del Gobierno, es el mismo Gobierno en acción, delegado a diferentes personas.

Es de vital importancia analizar este principio, no solo porque se encuentre consagrado en la Constitución Política, sino porque es de interés popular ya que es el principio base para ingresar a laboral en diferencias dependencias del Estado.

Así lo establece el Estatuto del Servicio Civil en el siguiente artículo:

El artículo 20 del Estatuto de Servicio Civil dispone, en lo que interesa:

“Para ingresar al Servicio Civil, se requiere:

d) Demostrar idoneidad sometiéndose a las pruebas, exámenes o concursos que contemplan esta ley y sus reglamentos; (...)

MECANISMOS DE COMPROBACIÓN DE LA IDONEIDAD

Como se pudo ver el principio de idoneidad es de suma importancia y por lo tanto no puede ser arbitrario; para comprobar la idoneidad el medio por excelencia del Régimen de Servicio Civil es el concurso, en el cual diferentes candidatos compiten por las plazas vacantes en igualdad de condiciones. Así lo señaló la Sala Constitucional:

"La Sala entiende que en el sector Público los concursos para llenar plazas es el medio natural (sic) mediante el cual se abre la posibilidad a todos aquellos sujetos que cumpliendo los requisitos académicos, y de experiencia laboral sean aptos para ocupar el puesto que se sacó a concurso, para con ello cumplir con el mandato constitucional establecido en el artículo 192, de la "idoneidad comprobada" garantizándose la eficiencia de la función de la administración". (Sala Constitucional, Voto 3611, 1993)

Su fundamento legal lo encontramos en el artículo 22 del Estatuto de Servicio Civil, que dispone lo siguiente: “La selección se hará por medio de pruebas de idoneidad a las que se admitirá únicamente a quienes satisfagan los requisitos que establece el Capítulo IV.”

Se trata de pruebas estandarizadas que se aplican a los aspirantes a funcionario público, con la finalidad de una serie de características mentales y emocionales que se consideran necesarias para el desempeño de un puesto determinado.

En esta modalidad concursal pueden participar todos los interesados que reúnan los requisitos para el puesto, ya sean particulares, servidores de la misma institución en donde se produce la vacante, o servidores de cualquier otra institución pública.

Si bien la idoneidad es un principio indispensable, también se requiere ser apto para desempeñar determinado cargo, así lo indica el artículo 20, inciso a) del Estatuto de Servicio Civil indica:

“Para ingresar al Servicio Civil, se requiere: (...)

- a) Poseer aptitud moral y física propias para el desempeño del cargo, lo que se comprobará mediante información de vida y costumbres y certificaciones emanadas del Registro Judicial de Delincuentes, del Archivo Nacional, del Gabinete de Investigación y del Departamento respectivo del Ministerio de Salud”.

Se puede observar que se debe cumplir con aptitud tanto moral como física, las cuales se verán a continuación.

AptitudMoral: Para este efecto se realizan las investigaciones que se estimen pertinentes, para lo cual las instituciones y servidores públicos brindarán toda información que les sea requerida. Si como resultado de dichas investigaciones se comprobare que los candidatos no poseen aptitud satisfactoria se podrá, en forma temporal o indefinida, no tramitar las ofertas o la elegibilidad del candidato.

Si el oferente cuenta con antecedentes penales, se le hace un estudio de vida y costumbres, conocido como “estudio de preingreso”, con la finalidad de determinar si las conductas que llevaron a la comisión del delito continúan presentes en el individuo.

En caso de que el resultado del estudio indique que la persona no es idónea para laborar en puestos públicos, se emite una resolución de declaratoria de no idoneidad por un tiempo que se fija prudencialmente, con base en la información reunida. Al término del plazo fijado, y a solicitud de parte, se puede realizar un nuevo estudio para determinar si las causas de la no idoneidad persisten o han dejado de existir.

Por otra parte, cuando un servidor es despedido sin responsabilidad patronal, por la comisión de una falta grave, el artículo 9 inciso d) del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil establece una presunción de idoneidad durante un plazo mínimo de tres años.

Se considerará como inelegible indefinidamente el servidor que por segunda vez haya sido destituido por causal de despido sin responsabilidad patronal en el Poder Ejecutivo o en cualquiera de las instituciones del Estado.

Se trata de una presunción de idoneidad *iure et de iure*, es decir absoluta, no admite prueba en contrario. El plazo mínimo es de tres años, pero podría ser mayor, a juicio de la Dirección General de Servicio Civil, dependiendo de la gravedad de la falta cometida, lo cual le otorga a dicha institución un poder discrecional sumamente amplio.

Al dejar ese plazo a criterio de la Dirección General de Servicio Civil se considera si será conforme a lo que establece la Constitución Política, pues establece una ineligibilidad indefinida, cuando el artículo 40 de nuestra Constitución Política prohíbe la imposición de penas perpetuas, por lo que, a consideración propia se debe determinar el plazo, siendo un mínimo de 3 años y hasta... la cantidad que los legisladores consideren conveniente reformándolo en números clausus.

Aptitud Física: Esta idoneidad contempla la capacidad muscular o la destreza manual requerida para desempeñar determinado puesto.

El artículo 15 in fine del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil establece lo siguiente: “Los concursos para puestos que por la naturaleza de sus funciones requieran

esencialmente destrezamanoal, fuerza física o el dominio de un oficio mecánico, con la debida orientación de la Dirección General, pueden ser tramitados directamente en los ministerios e instituciones donde se produce la vacante”.

En esos casos la aptitud física es un requisito esencial para el puesto pues sin ella no se pueden desempeñar las funciones requeridas.

Luego de cumplir con los requisitos indicados en el numeral 22, se califican en una escala del uno al cien, con un porcentaje mínimo para aprobar de un setenta por ciento, lo anterior con base en el artículo 23.

El artículo 15, párrafo segundo, del Reglamento del Estatuto, señala que los candidatos que alcancen la calificación mínima integrarán el registro de candidatos elegibles, de donde se escoge a las personas que ofrezcan un mejor pronóstico de éxito, para conformar la nómina que se envía a la institución poseedora de la vacante. Hasta este momento es que concluye el proceso de selección por parte del Servicio Civil, en el momento en que envían la nómina a cada institución, luego la institución elige al personal que necesita.

Para finalizar este segmento, la última prueba de idoneidad que no está a cargo del Servicio Civil es el periodo de prueba, este se da una vez que el aspirante al cargo público ha aprobado satisfactoriamente las diferentes pruebas a las que se ha sometido, se considera que su idoneidad ha quedado comprobada y ha demostrado que es apto para desempeñar el puesto en cuestión. Este último mecanismo no se da en forma teórica sino en la práctica; no se profundizará en ello porque eso queda a criterio de cada empleador; sin embargo, se menciona porque es un mecanismo práctico para determinar la idoneidad en un puesto en concreto.

Aquí es donde se cuestiona en qué momento ocurre la posible discriminación del grupo social bajo estudio, si ocurre a la hora de reclutar, en la nómina que se envía a los

empleadores o después de concluido el proceso; es decir, cuando la institución elige a las personas incluidas en esa última nómina.

Cabe mencionar que el reglamento en estudio hace unas salvedades del Proceso Ordinario de la elección, las cuales están establecidas en el artículo 11 y 14 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil.

“En presencia de los supuestos de hecho contemplados en ellos, se permite al interesado sea ingresar (vía artículo 11) o reingresar (vía artículo 14) al Régimen de Servicio Civil sin someterse al procedimiento regular de concurso por oposición. Ello no implica una excepcional principio de nombramiento mediante idoneidad comprobada, pues ambas normas establecen que el interesado debe demostrar su idoneidad para el puesto, pero sí una excepción al principio de igualdad en el acceso a los cargos públicos, pues la diferencia con el procedimiento regular de ingreso o reingreso radica en que los interesados no compiten en igualdad de condiciones con otros oferentes, lo cual significa que no están obligados a superar a otros competidores, sino únicamente demostrar que poseen la idoneidad mínima requerida para el puesto.” (Viquez, El principio de idoneidad comprobada en el Régimen de Servicio Civil)

Los casos mencionados en el párrafo anterior son, en el artículo 11 cuando:

A) Los puestos que se encontraban excluidos del Régimen de Servicio Civil y pasan al sistema de méritos, debido a un proceso de reestructuración o bien una ley o decreto que establezcan que una institución formará parte de este régimen. Así mismo existen requisitos que deben cumplirse asociados con la demostración de la idoneidad de conformidad con los procedimientos que establece la Dirección General de Servicio Civil y que el servidor tuviese más de 2 años de prestar sus servicios ininterrumpidamente.

B) El servidor interino que se escogiera para cubrir la licencia otorgada al titular del puesto y el puesto quedara vacante y el sustituto permaneció en el puesto de 2 o más años de manera continua.

Y el artículo 14 que se asocia con las personas que fueron servidores regulares por un periodo no inferior a cinco años y deciden renunciar al puesto (o bien se suprimió su puesto por una reestructuración), puede volver a ingresar (dentro de la década siguiente) a la misma clase que ocupaba cuando se retiró del puesto. En este caso la persona no forma parte de un registro de elegibles y requiere la aprobación del máximo jerarca de la institución para que se acepte el reingreso.

ETAPAS DEL PROCESO DE SELECCIÓN:

El Área de Reclutamiento y Selección de Personal es la encargada de reclutar y seleccionar personas para ocupar puestos cubiertos por el Régimen de Servicio Civil en las instituciones que conforman el Poder Ejecutivo (Ministerios y sus adscritas).

Su misión fundamental es proveer personal idóneo en el servicio público, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 191 y 192 de nuestra Constitución Política.

En razón de lo anterior, tiene la obligación de desarrollar sus procesos acorde con los principios fundamentales, los cuales son: igualdad de oportunidad, publicidad, y capacidad y mérito, para garantizar lo consagrado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que establece que “Toda persona tiene el derecho de acceso en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país”.

Este segmento se divide en tres departamentos, para determinar las tres etapas del proceso:

- a. Unidad de Administración de Concursos: Su propósito es reclutar las personas que presentan interés en ocupar un determinado puesto y especialidad.

Este departamento es el primer contacto que tiene el solicitante con el Servicio Civil, la primera etapa de todo el proceso que va a cursar.

Funciones: Planificar, organizar, direccionar y controlar todas las diferentes actividades necesarias para desarrollar los concursos ordinarios, lo cual involucra:

- b. Unidad de Sistematización y Estandarización para la Evaluación de la Idoneidad: Se crea debido a la necesidad de desarrollar el subproceso de selección, en ella se cuenta una unidad especializada que no solo mide aspectos referentes a valores y personalidad (no cognitivos) sino también aquellos que estén asociados con conocimientos específicos en una determinada formación o especialidad de conocimiento.

En concreto, es una unidad que permite establecer instrumentos para “medir” en el oferente las 3 dimensiones del saber: el saber, el saber ser y el saber hacer. Cuyo propósito es determinar los candidatos idóneos y elegibles para ingresar al Régimen del Servicio Civil.

En esta unidad es donde se aplican los exámenes a los postulantes, tanto de conocimiento como los psicológicos.

Unidad de Postulación de Candidatos: El propósito de esta unidad es postular los candidatos idóneos que satisfagan los pedimentos del personal.

Esta última unidad es la encargada de crear las nóminas que remiten a las instituciones que requieren en personal.

JURISPRUDENCIA

“Debe indicarse, en primer lugar, que en lo referente a la relación de empleo entre el Estado y los servidores públicos, así como en lo relativo al nombramiento de estos últimos, esta Sala ha resuelto que los artículos 192 y 193 de la Constitución Política garantizan el libre acceso a los cargos públicos en condiciones de igualdad y a partir del sistema de méritos que el propio constituyente denominó "*idoneidad comprobada*". En consonancia con lo anterior, los concursos públicos destinados a conformar los registros de elegibles que han de servir como base para efectuar nombramientos en propiedad o de forma interina, permiten a las personas interesadas en ser nombradas en un trabajo, puesto o cargo público, el poder concursar por un nombramiento y enfrentarse con los demás aspirantes en un plano

de igualdad, y también se les garantiza una evaluación objetiva de sus antecedentes y condiciones personales, a fin de establecer si cumplen los requisitos y características necesarias para desempeñarse óptimamente en determinada plaza, es decir, que reúnen los méritos que la función demanda. Procedimientos que, en definitiva, otorgan a los trabajadores la posibilidad de concursar y acceder en condiciones de igualdad a los puestos y cargos públicos, en garantía de su libertad de trabajo.” (Sala Constitucional, Voto 5693, 2008)

Ahora bien, ya se pudo hablar en el presente trabajo del adulto mayor y del avance cada vez más activo en la sociedad, también sobre el principio de la igualdad, la diferencia con la discriminación y por último el principio de idoneidad en el empleo.

Con respecto a este último, la idoneidad no viene de la mano con el factor edad, con este último aspecto la Sala Constitucional se ha pronunciado en varias ocasiones, como se verá a continuación:

Uno de esos casos, se observa en la siguiente resolución, que trata sobre una oferta de servicios para optar por el puesto de Investigador 1 en el Organismo de Investigación Judicial; no obstante, la misma fue rechazada debido a su edad. En el caso concreto, se acreditó que el amparado fue excluido del proceso de reclutamiento y selección para el puesto de Investigador 1 del Organismo de Investigación Judicial, con fundamento únicamente en su edad. (Sala Constitucional, Voto 12011, 2012)

Con lo anterior la Sala Constitucional remite a un pronunciamiento anterior en el que dijo:

“Concuerda esta Sala en que la naturaleza de las funciones de un oficial de policía justifican la imposición de ciertos requisitos, tales como una adecuada condición física; sin embargo, también considera que la sola edad no es un factor que establezca de forma clara y precisa la condición física de las personas. La norma establece que como edad rango para primer ingreso de 18 a 30 años y, en caso de no existir oferentes entre ese rango de edad, podrían recibirse ofertas de servicio de 30 a 35 años, pero debían contar con al menos 5 años de experiencia policial. Sin embargo, personas de más de 30 años podrían estar incluso en mejor condición física que una menor. Si lo que se persigue es garantizar la

adecuada condición física de un policía, lo procedente es, simple y llanamente, someter a los interesados a una prueba física, en que se demuestre la condición particular de cada uno. Es decir, existen otras opciones para comprobar que la idoneidad de la condición física de un oferente al mencionado puesto, de modo que no se discrimine en razón de la edad.” (Sala Constitucional, Voto 2569, 2012)

Si bien, en este caso habla de un concursante a puesto policial donde la idoneidad física es fundamental, se sabe que no todo trabajo requiere la idoneidad física, por lo que nos amparamos a la solución de la Sala Constitucional donde indicó que lo que se debe hacer es practicar un examen y que sea este el que indique la idoneidad de la persona y no solo guiarse por la edad, este es el extracto que realmente nos importa y que debe ser tomado para cualquier puesto a desempeñar.

En los casos anteriores hablan sobre la idoneidad física, son casos donde figuran como parte el Poder Judicial y el Ministerio de Seguridad Pública, estando ambos excluidos del régimen del Servicio Civil; sin embargo, la idoneidad es un principio constitucional, que debe ser garantizado en todas las instancias por ello es que se toman como ejemplo.

Además, con relación a la limitante que impone el Ministerio de Seguridad Pública en razón de la edad, la Honorable Sala también indicó:

En ese sentido, la jurisprudencia constitucional ha señalado sus componentes: legitimidad, idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto. "... La legitimidad se refiere a que el objetivo pretendido con el acto o disposición impugnado no debe estar, al menos, legalmente prohibido; la idoneidad indica que la medida estatal cuestionada debe ser apta para alcanzar efectivamente el objetivo pretendido; la necesidad significa que entre varias medidas igualmente aptas para alcanzar tal objetivo, debe la autoridad competente elegir aquella que afecte lo menos posible la esfera jurídica de la persona; y la proporcionalidad en sentido estricto dispone que aparte del requisito de que la norma sea apta y necesaria, lo ordenado por ella no debe estar fuera de proporción con respecto al objetivo pretendido, o sea, no le sea "exigible" al individuo.(...) Así, un acto limitativo de

derechos es razonable cuando, amén de legítimo, cumple la triple condición de ser necesario, idóneo y proporcional. (Sala Constitucional, Voto 2569, 2012)

En síntesis, lo que se buscó con los dos casos anteriores, es que se deje de lado la discriminación por edad, tengan igualdad de condiciones para participar en los puestos indicados y que sea el proceso el que compruebe la idoneidad de los concursantes.

Estos debido a la necesidad de la idoneidad física, sin embargo hay un sin número de puestos de empleo público en que la idoneidad física no afecta en nada en el desempeño que una persona pueda tener, por lo que no perjudicaría la eficacia de la Administración Estatal.

CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO

ALCANCES DE INVESTIGACIÓN:

El alcance del estudio depende la estrategia de investigación, por lo que, en esta investigación se utilizará el alcance exploratorio.

Los estudios exploratorios se realizan cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes. Es decir, cuando la revisión de la literatura reveló que tan sólo hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio, o bien, si deseamos indagar sobre temas y áreas desde nuevas perspectivas. (Hernández Sampieri et al, p.79, 2010)

En nuestro caso, se elige este alcance porque el mismo objetivo es examinar un tema, que si bien no es nuevo e incluso hay normativa vigente sobre el mismo, no se ha abordado el tema de la aplicación de la normativa mencionada a la realidad; la normativa nos da esa guía del derecho tutelado y de ahí se realiza el estudio de la aplicación de la misma.

ENFOQUE:

Para determinar el tipo de enfoque de la presente investigación se tuvo que realizar un pequeño análisis sobre los tres tipos de enfoque, es decir cuantitativo, cualitativo o mixto, en un principio se consideró realizar un enfoque mixto, sin embargo, luego de meditar sobre el rumbo que se le quiere dar a la investigación y lo que se quiere alcanzar, se toma la decisión de enfocarse solo en el tipo cualitativo, esto por las razones expuestas en los siguientes párrafos.

Bajo la búsqueda cualitativa, en lugar de iniciar con una teoría particular y luego “voltear” al mundo empírico para confirmar si ésta es apoyada por los hechos, el investigador comienza examinando el mundo social y en este proceso desarrolla una teoría coherente con los datos, de acuerdo con lo que observa, (Hernández Sampieri et al, p.51, 2010)

En la mayoría de los estudios cualitativos no se prueban hipótesis, éstas se generan durante el proceso y van refinándose conforme se recaban más datos o son un resultado del estudio.

Y esto es precisamente a lo que se quiere llegar, estudiar la realidad de una población específica y a partir de ello desarrollar una teoría con los datos recolectados del porqué de la situación, a partir de qué se genera y como combatirla.

DISEÑO:

Hay múltiples diseños para realizar las investigaciones, incluso algunas utilizan dos o más métodos, sin embargo, para un mayor enfoque, este trabajo utilizará el diseño de Investigación Acción Participantes, que es la que se utiliza para resolver problemas cotidianos e inmediatos y mejorar prácticas concretas.

Su propósito fundamental se centra en aportar información que guíe la toma de decisiones para programas, procesos y reformas estructurales. (Sandín 2003, p. 161).

Por su parte, Elliot (1991) conceptúa a la investigación-acción como el estudio de una situación social con miras a mejorar la calidad de la acción dentro de ella. (Hernández Sampieri et al, p. 509, 2010)

Por ello se escogió este diseño, ya que lo que se pretende es realizar un cambio, no solo un estudio, el fin es que este trabajo pueda utilizarse a modo de concientizar la falta de desempleo y la necesidad de inclusión en esta área de las personas adultas mayores.

Se trata de crear, no programas como lo menciona Sandín, sino procesos especiales para esta población, y para la creación de este proceso se requiere de reformas estructurales, pero no solo en la normativa, también un cambio social, transformar la realidad y que las personas tomen conciencia de su papel en ese proceso de transformación.

De acuerdo con Álvarez-Gayou (2003), tres perspectivas destacan en la investigación-acción:

1. La visión técnico-científica. Esta perspectiva fue la primera en términos históricos, ya que parte del fundador de la investigación-acción, Kurt Lewin. Su modelo consiste en un conjunto de decisiones en espiral, las cuales se basan en ciclos repetidos de análisis para conceptualizar y redefinir el problema una y otra vez. Así, la investigación-acción se integra con fases secuenciales de acción: planificación, identificación de hechos, análisis, implementación y evaluación.
2. La visión deliberativa. La concepción deliberativa se enfoca principalmente en la interpretación humana, la comunicación interactiva, la deliberación, la negociación y la descripción detallada. Le incumben los resultados, pero sobre todo el proceso mismo de la investigación-acción. John esta visión como una reacción a la fuerte inclinación de la investigación educativa hacia el positivismo. Álvarez-Gayou resalta que este autor es el primero que propone el concepto de triangulación en la investigación cualitativa.
3. La visión emancipadora. Su objetivo va más allá de resolver problemas o desarrollar mejoras a un proceso, pretende que los participantes generen un profundo cambio social por medio de la investigación. (Álvarez-Gayou 2003).

En este último punto cabe recalcar que si bien, va más allá de resolver un problema o mejorar un proceso, es parte de los fines que se buscan con este trabajo.

Por último Stringer no dice que “las tres fases esenciales de los diseños de investigación-acción son: *observar* (construir un bosquejo del problema y recolectar datos), *pensar* (analizar e interpretar) y *actuar* (resolver problemas e implementar mejoras), las cuales se dan de manera cíclica, una y otra vez, hasta que el problema es resuelto, el cambio

se logra o la mejora se introduce satisfactoriamente (Hernández Sampieri et al, p. 511, 2010).

MUESTRA DE INVESTIGACIÓN:

En este trabajo se realizarán entrevistas para poder lograr un mejor análisis y tener el punto de vista de personas especialistas en el tema. Por ellos se eligieron a tres, quienes son: el presidente del Servicio Civil, don Hernán Rojas, el profesor don Erick Briones Briones como especialista y empleado del Ministerio de Trabajo y por último al presidente, o quien ocupe el cargo del CONAPAM.

Se eligieron con bastante cautela y con discernimiento, ya que lo que se busca es una muestra de expertos ya que con los comentarios y observaciones de ellos, se generan hipótesis más precisas, debido al conocimiento y experticia que tienen en el área.

UNIDADES DE ANÁLISIS:

Para mi estudio, dado que el enfoque cualitativo mi investigación utilizará unidades de análisis, que son las más elementales para el desarrollo de la misma, porque me permiten extraer elementos fundamentales expuestos en lo que se lleva de la investigación para poder ampliarlos y explotarlos de una mayor manera y así sean planteados y entendidos en su totalidad.

Estas unidades de análisis, servirán en capítulos posteriores para poder realizar las formulaciones de preguntas, que luego serán contestadas por los expertos en el tema y así abarcar y ampliar el asunto bajo investigación.

INSTRUMENTOS:

Utilizaré como instrumento la entrevista; existen diversos tipos, las cuales, en su mayoría se caracterizan según el enfoque, como se indica a continuación.

Al hablar sobre los contextos en los cuales se aplica un cuestionario (instrumentos cuantitativos) se comentaron algunos aspectos de las entrevistas. No obstante, la *entrevista cualitativa* es más íntima, flexible y abierta (King y Horrocks, 2009). Ésta se define como una reunión para conversar e intercambiar información entre una persona (el entrevistador) y otra (el entrevistado). (Hernández Sampieri et al, p. 418, 2010)

Las entrevistas se dividen en estructuradas, semiestructuradas o no estructuradas, o abiertas (Grinnell y Unrau, 2007). En las primeras o entrevistas estructuradas, el entrevistador realiza su labor con base en una guía de preguntas específicas y se sujeta exclusivamente a ésta (el instrumento prescribe qué cuestiones se preguntarán y en qué orden). Las entrevistas semiestructuradas, por su parte, se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información sobre los temas deseados (es decir, no todas las preguntas están predeterminadas). Las entrevistas abiertas se fundamentan en una guía general de contenido y el entrevistador posee toda la flexibilidad para manejarla (él o ella es quien maneja el ritmo, la estructura y el contenido). (Hernández Sampieri et al, p.418, 2010)

Relacionando los dos párrafos anteriores, se extrae que, en su generalidad, las investigaciones cuantitativas realizan entrevistas estructuradas y las cualitativas abiertas. Sin embargo, esta investigación realizará entrevistas semiestructuradas, esto debido a que las personas a entrevistar son expertos y tienen conocimiento sobre la normativa, los procesos y la realidad actual de este grupo social. Pero también se considera necesario poder tener la facultad de realizar preguntas nuevas, si las circunstancias lo permiten, para tener mayor información, por lo cual, éste será el tipo de entrevistas que se realizará.

PROCEDIMIENTOS PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS:

Para el enfoque cualitativo, al igual que para el cuantitativo, la recolección de datos resulta fundamental. Lo que se busca en un estudio cualitativo es obtener datos que se

convertirán en información, se recolectan con la finalidad de analizarlos y comprenderlos, y así responder a las preguntas de investigación y generar conocimiento.

En la indagación cualitativa poseemos una mayor riqueza, amplitud y profundidad en los datos, si éstos provienen de diferentes actores del proceso, de distintas fuentes y al utilizar una mayor variedad de formas de recolección de los datos, por ello, es que se decide entrevistar a tres personas de diferentes entidades, con relevancia para la investigación, para poder tener diferentes perspectivas y un mayor enriquecimiento.

Se elige el CONAMPAM, porque es la entidad encargada de velar por los adultos mayores, es la que tutela la Ley 9735, donde se consagra la igualdad de acceso al empleo.

Así como al Ministerio de Trabajo, porque es el mayor ente en defender el derecho al trabajo, es quien lo debe resguardar y velar por su cumplimiento a cabalidad.

Y por último, al Servicio Civil, ya que este trabajo se concentró en mayor manera, en el empleo público y si bien, el Servicio Civil no controla todo el empleo público, si una parte importante, y es quien regula los procesos de selección.

Por los anteriores argumentos es que se eligieron personas de los mencionados lugares.

MÉTODOS DE ANÁLISIS:

El método de análisis que se utilizará será el de Factorización, según Roberto Fernández.

El cual indica que de los objetivos específicos del contenido, se sacan unidades de análisis que se dividen en categorías de análisis que a su vez se divide en interpretación de esos datos y así llegar a la respuesta de la pregunta inicial.

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS

En este capítulo se darán a conocer los resultados obtenidos del trabajo de campo realizado por medio de las diferentes entrevistas efectuadas sobre el tema bajo investigación, en donde las licenciadas (o): Leticia Bernal Gaitán del Ministerio de Trabajo, Lorena Barquero Fallas de la Caja Costarricense del Seguro Social y Olbedo Castro Mora Expresidente Ejecutivo del Poder Legislativo y miembro de la Junta Directiva de la Comisión Nacional de la Persona Adulta Mayor (CONAPAM) quienes fueron de mucha ayuda ya que son personas que gozan de experiencia en los ámbitos sobre los cuales expusieron sus ideas.

Al finalizar se hará una confrontación de todo el material, lo que permitirá dar un paso más firme y en cierto modo certero para determinar si el acceso del adulto mayor para optar por un puesto de trabajo es real y si no lo es, cuáles son los factores que más influye; por último, el punto de vista de dos de las personas que en este momento pasan por esa etapa de la vida. Sin más preámbulo, se procede al desarrollo del presente capítulo.

En primera instancia se pudo afirmar que el envejecimiento a nivel mundial tiene un crecimiento acelerado, cosa que no es ajena a nuestro país. A nivel de estadísticas se determinó que en 2008 existían 28.0000 personas mayores 65 años y para el año 2025 la cifra aumentaría a 600.000, dicho de otro modo, pasarían de ser un 6% de la población a un 11.5% en un muy corto periodo de tiempo y así va en aumento los años siguientes. Esto a modo de recalcar la realidad Nacional y la importancia de la investigación.

Junto con este mismo tema, se llegó a evidenciar que no solo es una estadística de cuánta población cumple los 65 años, sino que después de cumplida esa edad, cuentan con una increíble esperanza de vida, muchos de ellos llenos de vitalidad, salud y toda la actitud posible, llegando a esa última etapa de la vida con energía, dando todo en la medida con lo que pueden dar.

El anterior avance se ve venir desde años anteriores, producto de ello es que se crea la Ley No. 7935, o Ley Integral Para la Persona Adulta Mayor, esa ley se pronuncia sobre

diferentes campos pero en lo que nos interesa es que protege, vela, y promueve el trabajo de este grupo social, tanto es así que toma todo un artículo para plasmarlo. El artículo dice así:

Artículo 4.- Derechos laborales

Las personas adultas mayores disfrutarán de los siguientes derechos laborales:

- a) Ser seleccionadas para ocupar cualquier puesto, siempre que sus calidades y capacidades las califiquen para desempeñarlo. No podrán ser discriminadas por razón de su edad.
- b) Contar con los horarios laborales y los planes vacacionales adecuados a sus necesidades, siempre que tal adecuación no perjudique la buena marcha de la entidad empleadora.
- c) Disfrutar de los mismos derechos que los otros trabajadores. No serán explotadas física, mental ni económicamente.

Es interesante observar las diferentes perspectivas en cuanto a la definición del derecho al trabajo, todas muy atinadas pero enfocadas de manera diferente, lo anterior obtenido de las entrevistas realizadas.

Para la licenciada Leticia es un conjunto de normas relativas al vínculo laboral entre trabajadores y patronos, regula todo lo que son contrataciones de toda índole, que tengan relación con los tres elementos del trabajo: salario, jornadas y demás aspectos de la relación laboral.

Para el licenciado Olbedo es la oportunidad de poder laborar en cualquier trabajo de acuerdo a las capacidades de cada persona.

Y para la licenciada Lorena es: Es el que regula las relaciones entre patronos y empleados y establece deberes y derechos para cada una de las partes.

Como se puede observar, el licenciado Olbedo hace un énfasis en las capacidades de las personas, mientras que para las licencias Lorena y Leticia tiene una idea muy similar, relacionada a la relación entre patrono y empleado, y todos los aspectos laborales como lo son los derechos y deberes de las partes.

Pero entonces, luego de la investigación ¿qué es el derecho al trabajo? Se concuerda con el pronunciamiento de la Sala Constitucional el cual dice que "[...] el derecho al trabajo es considerado un derecho fundamental del hombre, cuyo ejercicio le permite lograr la existencia digna y cuyo cumplimiento debe el Estado vigilar, proteger, fomentar e implementar por los medios correspondientes, cerciorándose de que en todos los organismos oficiales o privados, no se apliquen políticas de empleo discriminatorias a la hora de contratar, formar, ascender o conservar a una persona en el empleo (Sala Constitucional de Costa Rica, Voto 13052, 2011).

Lo anterior en la práctica, pues se entiende que desde un punto de vista teórico es un conjunto de normas que regulan la relación laboral, junto con todos los elementos que de ella se despliegan, gracias a ese conjunto de normas es que se puede llegar a la anterior definición, dicho de otro modo, las normas son las que hacen que sea posible la definición anterior, sin ellas no sería posible su cumplimiento.

Se puede notar que menciona el derecho al trabajo como derecho fundamental, la vida digna, el deber del Estado por velar por su cumplimiento y la prohibición a la discriminación, cada uno de ellos fue investigado en las páginas anteriores y en éste capítulo se terminará con el análisis propio al que se llegó gracias a la información anterior, iniciando con la vida digna, el derecho al trabajo y el deber del Estado por velar por su cumplimiento, finalizando con la prohibición a discriminar.

Como se indicó en el capítulo del Marco de Referencia, antes de que se plasmara el artículo 56 referente al derecho al trabajo, fue necesario consagrar un ordinal que introdujera el tema y el capítulo de las garantías sociales, estableciendo el bienestar de la población del país plasmando el artículo 50, el cual dice:

“El Estado procurará el mayor bienestar en todos los habitantes del país, organizando y estimulando la producción y el más adecuado reparto de la riqueza”. (El subrayado no es del original).

El bienestar en todos los habitantes es algo muy complejo, ya que el bienestar conlleva muchos ámbitos. Según la Real Academia Española se define como:

1. m. Conjunto de las cosas necesarias para vivir bien.

2. m. Vida holgada o abastecida de cuanto conduce a pasarlo bien y contranquilidad.

Una forma en que cada persona puede tener las cosas necesarias primero para vivir, segundo para vivir bien, es por medio de un trabajo, el cual da una remuneración y así poder conseguir el bienestar dentro de lo posible de cada ciudadano. Indica en su segunda definición que conduce a pasarlo bien y con tranquilidad, de la misma forma, al saber que se tiene un ingreso fijo, que puede sufragar los gastos cotidianos, tener el alimento necesario propio y el de su familia, poder incluso optar por un techo donde vivir gracias al ingreso que se tenga, hace que se puede conseguir una vida tranquila, consecuentemente con vivir bien y tener tranquilidad se crea la vida digna, derecho fundamental inherente a toda persona. Como se puede ver, todo producto del trabajo.

Por ello se concluye que el artículo 50 está estrechamente ligado al 56, pues el bienestar se consigue por medio del trabajo, y la forma que tiene el Estado de garantizar este derecho tan indispensable, es a través de los medios plasmados en el mismo ordinal, el cual dice en su segunda parte:

“El Estado procurará el mayor bienestar en todos los habitantes del país, organizando y estimulando la producción y el más adecuado reparto de la riqueza”. (El subrayado no es del original).

Se concuerda con Hernández en cuanto al análisis que hace de los 2 primeros medios, pero se discrepa en cuanto al último como en páginas anteriores se expresó.

En cuanto a la organización señala:

“Los órganos estatales sólo pueden organizar la producción mediante el estímulo y no mediante la imposición coactiva de su organización y funcionamiento. En otros términos, en nuestro régimen constitucional no es posible la existencia de la planificación vinculante para el sector privado, sino únicamente de carácter indicativo, dado que la actividad estatal es subsidiaria e integradora de la iniciativa privada y debe tender no a sustituirla, sino más bien a armonizarla y a coordinarla, con el objetivo de racionalizar el libre curso de las fuerzas económicas”. “(Valle, Constitución Política de la República de Costa Rica, comentada, 2007)”.

El organizar no se refiere a organizar la estructura de las empresas en sí, sino en organizar en un todo la producción de bienes o servicios, regulando las diferentes actividades para que estén conforme al ordenamiento jurídico. Esa sería la función del Estado en cuanto a la organización, velar por la competencia, las prácticas y el funcionamiento correcto de las mismas.

En relación con estimular la producción es incentivar, premiar, promover la misma, para que las personas puedan generar por si solas los medios de subsistencia, que eso sería un beneficio para la persona específica y para el país, en cuanto se refiere a la economía, pues esta incrementaría, llegando inclusive al punto de la explotación de un bien o servicio en el exterior y esto es justamente lo que se quiere promover con el enunciado de estimular la producción.

El último medio es en el que no se concuerda del todo con Hernández, en cuanto al adecuado reparto de riquezas ya que para él es en los tributos, lo cual comparto pero no considero que en la totalidad se refiera únicamente a eso. Me explico, en el tiempo en que se creó la Constitución Política aun habían clases sociales muy poderosas y otras no tanto, usando ese poder para adquirir más poder por medio de la adquisición de tierras o diferentes bienes, entonces se trató de regular esa situación por medio del adecuado reparto de riquezas, tratándose así de ayudar a surgir a la clase media.

Ahora bien, no digo que el adecuado reparto de riquezas no se pueda dar por medio de los tributos, si concuerdo que se deba contribuir en la medida de lo que se tiene, es decir, que los que más tengan aporten más, dándose así también un adecuado reparto de riquezas, lo que digo es que no es la única forma, y es justo ahí donde del todo no concuerdo con Hernández.

El derecho al trabajo como bien se indica es un derecho fundamental consagrado en la Carta Magna en el artículo 56, el cual expresa:

“El trabajo es un derecho del individuo y una obligación para con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil la que será debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la

dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo”. (El subrayado no es del original)

Menciona el artículo que es por mandato constitucional deber del Estado procurar, es decir, hacer todo lo posible para que todo ciudadano tenga una ocupación, sin discriminación alguna, si bien no incluye la parte de la discriminación, engloba a toda persona, por cuanto el artículo plasma el enunciado que todos tengan, entonces el Estado no solamente se tiene que enfocar en el trabajo en sí y en los medios para crearlo, sino también debe procurar que este sea dado a cada ciudadano, que sin importar la edad, pueda tener acceso al mismo.

Además indica que debe ser debidamente remunerado, sin que haya arbitrariedades en cuanto al pago, es llamativo que de todas las demás garantías que se establecen en la Constitución en cuanto al trabajo, específicamente mencione la del pago en el apartado del derecho al Trabajo, a mi parecer es porque si bien todas son importantes, como lo son las jornadas, vacaciones, entre otras, el pago es el más importan de todos porque gracias a éste es que se consigue bienestar en varios ámbitos, así como una vida digna. Si bien el trabajo trae consigo muchos beneficios y no solo se trata de una remuneración, ésta es la que hace posible la vida, es como decir la gasolina que mueve la vida de una persona, por ello no pueden existir diferencias salariales por motivos fuera del ámbito laboral, es decir, por el ser de la persona, el sexo, la edad, nacionalidad, entre otros.

En cuanto al párrafo anterior el constituyente aparta un artículo refiriéndose al salario, el cual es el numeral 57, como se indica a continuación:

“Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo por jornada normal, de fijación periódica, y que procure al trabajador bienestar y una existencia digna. El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia”. (El subrayado no es del original)

Es interesante como el constituyente recalca términos que antes plasmó en otros artículos como el bienestar, que conlleva una vida digna.

Si bien, el trabajo le da muchos beneficios a la persona como crecimiento profesional, continuo aprendizaje, socialización, aumento en el autoestima; la remuneración económica es la que hace posible la realización de la mayoría de sueños y objetivos que tiene una persona en la vida, para llegar así a tener bienestar y una vida digna, los cuales en párrafos anteriores y la Constitución los vuelve a mencionar.

Por último, en el artículo in fine habla sobre la igualdad, como se verá a continuación:

“Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo por jornada normal, de fijación periódica, y que procure al trabajador bienestar y una existenciadigna. El salario será siempre igual para trabajoigual en idénticas condiciones de eficiencia”. (El subrayado no es del original)

En este apartado hace referencia a la igualdad en el salario en iguales condiciones de trabajo, nuevamente la Constitución hace referencia de manera indirecta al principio de igualdad, que se mencionó en el artículo 50, en el apartado del bienestar para todos los habitantes del país y repite en el artículo 56 cuando indica que todos tengan ocupación.

De la entrevista realizada en el Ministerio de Trabajo con la licenciada Leticia, ella expone que uno de los principales áreas en que ocurre la discriminación es en el pago del salario, pues dice que hay acceso al empleo, aunque limitado, a todos los sectores pero la diferencia está en las condiciones, pues no se les trata ni se les remunera igual, aun cuando las normas no permiten esas diferenciaciones.

Afirmación con la que se concuerda, pues es frecuente que por ser de otra nacionalidad, por el sexo o por la edad, entre otras, se dé una remuneración inferior a la que tiene otra persona, en idénticas condiciones de trabajo, aun cuando hay un canon constitucional que lo prohíbe. Lo mismo pasa con algunos artículos posteriores como se verá.

En cuanto a las condiciones se refiere, pasa de la misma manera con el artículo 58 y 59, respectivamente con las jornadas de trabajo y las vacaciones, en las que se indica:

Artículo 58.- “La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana. El trabajo en horas extraordinarias deberá ser remunerado con un cincuenta por ciento más de los sueldos o salarios estipulados. Sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción muy calificados, que determine la ley.”

Artículo 59.- “Todos los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo, y a vacaciones anuales pagadas, cuya extensión y oportunidad serán reguladas por la ley, pero en ningún caso comprenderán menos de dos semanas por cada cincuenta semanas de servicio continuo; todo sin perjuicio de las excepciones muy calificadas que el legislador establezca.”

Esos son casos similares al artículo anterior, donde muchas veces trabajan más horas, sin el salario correspondiente solo por la condición del ser de la persona, cosa que muchas veces no es denunciada por la misma necesidad.

En cuanto a este punto, a licenciada Leticia también hace referencia, indicando que muchas veces no se denuncia por desconocimiento, concordando con ella pienso que ese es un factor pero otro más importante es el que antes indiqué y es la necesidad, lo cual es la razón por la que los trabajadores aceptan cualquier condición, aun violatorias a sus derechos porque necesitan un trabajo para vivir.

Esto se da generalmente en las clases más vulnerables, es decir, las que poseen menos recursos, según los antecedentes estudiados, una parte de esa población son los adultos mayores quienes tienen muchas veces únicamente la pensión básica para vivir y para complementar ese ingreso aceptan cualquier trabajo en cualquier condición, esto cuando logran ser tomados en cuenta para trabajar en una empresa o entidad, cosa que es difícil pues en la sociedad actual se sufre de mucha discriminación en diferentes ámbitos, incluyendo la edad, sea por ser muy joven o por ser muy viejo.

Se dice que la discriminación perpetua la pobreza, impide el desarrollo, la productividad, la competitividad, e incluso puede provocar inestabilidad política. (Declaración de la O.I.T 1998 relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo). (Martín, Discriminación Laboral, aspectos doctrinarios y situación en Chile, 2005)

Lo anterior también está consagrado en el artículo 33 de la Carta Magna, donde se prohíbe la discriminación de cualquier tipo, como dice a continuación:

“Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana.”

En este apartado cabe mencionar que se concuerda con Chacón y González quienes indican que son dos oraciones independientes entre sí, dos derechos consagrados en un mismo numeral, los cuales están relacionados pero no iguales.

La igualdad en general significa la acción y efecto de separar o distinguir unas cosas de otras, en Derecho el término hace referencia al trato de inferioridad dado a una persona o grupo de personas por motivos raciales, religiosos, políticos, de sexo, de filiación o ideológicos, entre otros.

Opera para las personas que se encuentran en condiciones iguales y si por el contrario las condiciones resultan distintas, entonces no sería necesario un trato igualitario; lo anterior relacionándolo con el empleo del adulto mayor, se llega a la conclusión de que muchas veces las condiciones entre los postulantes a un puesto de empleo no son las mismas, máxime si se trata de una persona de 32 años contra una de 68 o más años, por los evidentes cambios que ocurren con el pasar de los años, por lo cual las condiciones no serían las mismas y no se estaría ante una desigualdad.

Sin embargo, aunque no exista tal igualdad entre los candidatos, eso no quita el derecho que tienen de optar por un empleo, o que se sufra de discriminación en razón de la edad, negándosele este derecho.

Por otro lado, la discriminación según Aguilar que cita a la autora Carla Huerta indica que: “[...] se refiere a acto u omisión por el cual, sin un motivo o causa que sea

racionalmente justificable, una persona recibe un trato desigual que le produce un perjuicio en la esfera de sus derechos o forma de vida."(Chacón, Análisis del tratamiento legal y jurisprudencial en Costa Rica del derecho inespecífico de los trabajadores a la no discriminación , 2016)

Entonces no cualquier separación entre hombres, o bien, tratamientos desiguales o desfavorables, se considerarán discriminatorios; sino que solamente aquellos que no sean "racionalmente justificables".

Aun cuando existe un ordinal consagrando estos derechos, la discriminación es algo que es frecuente en el mundo entero, esta discriminación por la edad afecta cada vez al país y a mayor cantidad de personas que van entrando a esta etapa de la vida, pues la dificultad de conseguir empleo en esas edades es cada vez más complicado.

Esta forma de discriminación afecta al grupo que busca trabajo pues se imponen límites de edad para la contratación. Siendo la discriminación laboral en razón de la edad la “consecuencia de una diferenciación en el trato, la negación de derechos y oportunidades o el uso de imágenes estereotipadas de los individuos, solamente por su edad cronológica. Este hecho afecta a todas las edades, aunque en particular lo sufren las personas mayores, ya que se basa en el envejecimiento y en el uso de arquetipos creados sobre la naturaleza y capacidad de los individuos de diferentes edades” (Aranguren, 1995).

De acuerdo con lo anterior, concuerdan los tres entrevistados en que el acceso al empleo es limitado para este grupo social, que no hay una igualdad de oportunidades en el trabajo.

La licenciada Leticia y el Licenciado Olbedo indican que las normas existen pero que las mismas no son aplicadas.

De la misma manera indican todos que las personas después de los 65 años pueden seguir trabajando, que siguen siendo útiles para las empresas.

Indica la licenciada Lorena que cuando ingresó a la Caja Costarricense del Seguro Social fueron las personas de más edad las que le enseñaron y la dotaron del conocimiento que

actualmente tiene, expresando que es una lástima cuando estas se van de la entidad porque con ellas se va todo el conocimiento.

Además señalan la licenciada Leticia del Ministerio de Trabajo y la licenciada Lorena de la Caja, ambas con gran cantidad de años de laborar, que no han visto el ingreso de personas mayores de sesenta y cinco años a la institución, que si hay personas que después de la edad de jubilación siguen laborando unos años de más pero no que ingresen a esa edad.

Con respecto a esto, indica la licenciada Lorena que los pocos casos que ella ha visto, se quedan laborando hasta los 65 años, es decir, el derecho de jubilación lo adquieren a los 59 años las mujeres y los hombres a los 61 y continúan laborando hasta los 65 años, si bien trabajan después de la jubilación, no llegan a la edad necesaria para considerarse adulto mayor según la Ley Integral Para la Persona Adulta Mayor.

Mientras que la licenciada Leticia expresa que ella es la excepción en el Ministerio, pues ya tiene 72 años y continúa trabajando pensó a múltiples presiones que recibe dentro del ambiente laboral y familiar para que se pensione, confirmando en parte lo que se expone en el Marco de Referencia, en el que se indica y concuerda en que son diversas las razones de los adultos mayores para seguir trabajando, como lo son: el costo de vida, en su caso específico el acceso directo a los sistemas de salud y el ocio.

En relación con la presión indica que muchas veces pensó en pensionarse y continuar laborando en lo privado, que de ambas formas iba a seguir trabajando para sentirse útil. En el caso concreto de la licenciada Leticia tiene un panorama favorable, pues es profesional en derecho y puede seguir trabajando por sus propios medios, sin la necesidad de buscar un trabajo, pero hay muchas personas que no cuentan con esas posibilidades y son discriminadas por considerarse menos productivas.

En este punto, los tres entrevistados concordaron en que no es necesaria una protección especial para el adulto mayor que trabaje, indicado la licenciada Lorena que son suficientes las protecciones que ya están en la ley, el licenciado Olbedo que las protecciones se deben dar solo en caso de vulnerabilidad, y la licenciada Leticia que debe existir protección en cuanto al acceso al trabajo, pues es más fácil que sean discriminados.

Pero todos concuerdan que una vez que estén laborando, no son necesarias las protecciones especiales, ya que son un empleado más y deben ser tratados como sus pares.

En cuanto al costo de vida indica la licenciada Leticia que al pensionarse ya no tiene acceso al crédito, que ya no podría por ejemplo pedir un préstamo para cancelar el carro o arreglar su casa, además del estilo de vida al que está acostumbrada, dice que una persona profesional no vive con la mitad del salario, que si por ejemplo gana un millón de colones al mes, una vez que se pensione, va a tener un ingreso de quinientos mil colones.

En ese mismo sentido la licenciada Lorena expresa que la pensión es suficiente e incluso más de lo que se debería de dar, explicando que cuando una persona llega el momento de su jubilación, los gastos deben haber bajado, porque ya no tiene que invertir en la educación de los hijos, en el estudio, en ir al trabajo, entre otros.

Añade que la pensión trata de un ahorro que la persona va realizando conforme pasan los años para que cuando llegue a la edad de jubilación tenga una pensión. Indica que si fuera un régimen que agarra todo lo que usted ha ahorrado durante toda su vida laboral y al final de eso, de sus ahorros le dan una pensión, la mayoría no tendría ni 10000 colones al mes.

De ahí extiende la explicación del régimen de pensiones, el cual trata de un régimen solidario donde los que más ganan, más aportan al régimen, para que aquellos que nos le da porque a lo mejor su salario base es muy bajo puedan al menos tener una pensión mínima.

Manifiesta que ella sabe que muchos dicen que la pensión que da la caja no es justa, pero los que tienen la pensión básica, con los salarios que han tenido al menos reciben 120000 todos los meses y que tampoco es justo que un médico que aporta sobre 15 millones, que puede recibir en un mes, tenga como monto máximo millón ochocientos, estando acostumbrado a recibir más cantidad de plata al mes y aportando durante toda su vida laborar sobre ese salario. Por ello indica que es bueno que sea un régimen solidario.

En relación con lo anterior, considero que ambas posiciones son correctas desde el punto de vista de cada persona, personalmente concuerdo con la licenciada Lorena en cuanto al régimen solidario que da la Caja, pero también la licenciada Leticia y el

licenciado Olbedo quienes ya son personas adultas mayores y viven o ven la realidad más de cerca tienen su punto de vista entendible.

Si bien, una persona adulta mayor cuenta con menos gastos a la hora de la jubilación 5, 10 años antes de pensionarse es posible que tampoco los tenga y aun así reciban su salario completo, por ello el tema económico es un factor influyente en gran manera, ya que es un 50% menos de lo que se está acostumbrado a recibir.

Por otro lado el licenciado Olbedo y la licenciada Leticia indican que es usual que muchas familias vivan de las pensiones de los pensionados, en ese punto estoy de acuerdo con la licenciada Lorena, pues la pensión es para la persona, no para que ellos sean quienes tengan que mantener hijos y nietos. Si bien existen sus excepciones, como algún familiar con discapacidad, alguna ayuda voluntaria a un hijo para un proyecto, esa no es la finalidad de la pensión.

Por otro lado, sin que eso vaya a cambiar la economía de una persona en gran manera es que la Caja otorga a la persona mayor de sesenta y cinco años ciertos beneficios trabajen o no, como no pagar pasajes de autobús o descuentos en ciertos lugares. El departamento de Ciudadano de Oro trabaja bajo convenios con diferentes empresas, si bien eso no va a repercutir en gran manera en la economía, si es de ayuda para esa clase social.

En cuanto al acceso a los servicios médicos, otra razón por la cual sigue laborando doña Leticia es porque cuenta con el médico de empresa en el lugar donde labora, siendo este un plus para aun no pensionarse.

Y el último motivo por el que la licenciada Leticia indica que sigue laborando es por el tiempo libre, éste último es tan vinculante en la vida de las personas que se debe de tener una preparación previa, pues no se puede tener una vida activa, levantarse todos los días en la mañana, ir al trabajo, tener una rutina hecha y de un día para otro simplemente estar solo en la casa ya que es un cambio drástico que muchas veces puede terminar incluso en depresión.

Si bien hay una entidad encargada de las personas adultas mayores de sesenta y cinco, es decir, el CONAPAM; ésta no está funcionando como debería por diversos

motivos como lo son, la falta de compromiso de los integrantes de la Junta Directiva, la falta de herramientas para el cumplimiento de sus fines, el poco personal, y el bajo ingreso económico que tiene para el correcto manejo de tan importante Consejo.

El CONAPAM indica en su página de internet oficial que busca el mejoramiento en la calidad de vida de las personas adultas mayores, mediante la formulación y ejecución de las políticas públicas integrales que generen la creación de condiciones y oportunidades para que las personas adultas mayores tengan una vida plena y digna, acorde con los principios de: igualdad de oportunidades, dignidad, participación, permanencia en su núcleo familiar y comunitario, atención integral, realización personal e independencia.

Lo anterior debe ser así, y en caso de modificarse que sea para ampliarla no para quitarle atribuciones; no obstante, nada de eso se da en la realidad.

En la entrevista con el licenciado Olbedo, nos indica que el CONAPAM supervisa los diferentes centros de cuidado del adulto mayor, a los cuales se les pide un informe anual para saber si cumplen con todo lo necesario, en el caso de incumplimiento menciona que se puede hasta cerrar el centro.

Con lo anterior, concordando el licenciado Olbedo y mi persona, al CONAPAM le falta tener una ampliación en su área de aplicación, pues si es cierto que debe velar por aquellas personas que cumplan 65 y en adelante, en este momento sus funciones giran solo en torno a las personas adultas mayores en estado de vulnerabilidad, estoy de acuerdo con que se les debe proteger y sé que la entidad debe velar por esa área, también es deber el velar por otras más en las que se está quedando corto, como se dice popularmente.

Actualmente el CONAPAM no vela ni cuida por los derechos e intereses de las persona adultas mayores que están activas, y es deber de ellos enfocarse o tener un plan de acción sobre esas personas, pues por ley ellos son los encargados de las personas a partir de los 65 años y en adelante, entonces no es posible que dejen ese gran vacío, dedicándose únicamente a aquellas personas adultas mayores que no se pueden ver por si solas, que son completamente dependientes y que en su mayoría están en centros especializados.

Por lo anterior, es que personas como la licenciada Leticia no se desean pensionar, pues no tienen un modo de vida después de su jubilación y es casi imposible conseguir un empleo en el cual puedan seguir activos, pues se les cierra las puertas por el simple hecho de la edad, discriminándosele, haciéndosele a un lado, viéndolos como se dijo anteriormente como personas no productivas.

Y esa es la mayor crítica que se le puede dar a ese Consejo, si bien como indicó el licenciado Olbedo muchas veces no es que no se quiera, sino que no se pueda pero eso no puede ser excusa, por lo que se debe hacer algo con las personas que cumplen esa edad, sean que sigan laborando y se les prepare para cuando dejen de hacerlo por medio de un nuevo modo de vida, como para aquellas que están sin empleo y necesitan uno.

Como indica el licenciado Olbedo, lo que necesitan muchas veces es que se les tome en cuenta, expresando que muchas veces ni siquiera piden que se les pague, pero necesitan sentir que aún tienen algo por qué levantarse, algo que hacer, que se les estimule. Como dijo la licenciada Leticia, para no morir de aburrimiento una vez que la persona se jubila.

Sin embargo, el licenciado Olbedo hace un énfasis en que muchas veces es importante la remuneración, pues si bien todo lo demás es necesario para sentirse vivo, muchas personas requieren del dinero para tener una vida digna, aunque trabajando, estén llenos de paz y tranquilidad, como se dijo anteriormente, que puedan sufragar sus gastos.

Tampoco es que se les explote por la cantidad de tiempo libre que tienen, sin ninguna remuneración, abusando de ello, sino que se debe tener un equilibrio que se les tome en cuenta en todas las áreas de la sociedad, que puedan hacer lo que les guste por medio del voluntariado y otros tengan las puertas abiertas para conseguir un trabajo remunerado, de acuerdo a las capacidades y condiciones de la persona.

Sin embargo, para que una persona adulta mayor pueda optar por un puesto de empleo es necesaria que sea apta para el mismo, no se busca con esta tesis que se victimicen o causen lastima y producto de ello se les brinde empleo. Se entiende en su totalidad que una empresa o entidad pública necesita empleados que sean útiles, eficientes e idóneos.

De toda la información anterior se concluye concordando con la definición que da Manuel Ossorio en su Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, quien define idóneo como: “capacidad o capacitación para el desempeño de un cargo o función”. Así pues, la idoneidad se refiere a la aptitud o capacidad para desempeñar una función o realizar una tarea”. (Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales)

Cabe recalcar para el análisis la anterior definición, ya que como se pudo observar en el Marco de Referencia, es el principio que rige el acceso al empleo público. Y en estos últimos párrafos se va a hacer referencia justamente en el acceso que tienen los adultos mayores de sesenta y cinco en el empleo público.

Para retomar, el artículo 20, inciso a) y e) del Estatuto de Servicio Civil indican: Para ingresar al Servicio Civil, se requiere:

- a) Poseer aptitud moral y física propias para el desempeño del cargo, lo que se comprobará mediante información de vida y costumbres y certificaciones emanadas del Registro Judicial de Delincuentes, del Archivo Nacional, del Gabinete de Investigación y del Departamento respectivo del Ministerio de Salud”.
- e) Demostrar idoneidad sometándose a las pruebas, exámenes o concursos que contemplan esta ley y sus reglamentos

Primero, en relación con el inciso a), no se considera que haya una discriminación por edad, ya que lo que se pretende, como bien se indica, es una persona apta para trabajar con el Estado y para ello es necesario que se haga un análisis previo.

Se puede observar algún tipo de discriminación por los antecedentes de una persona, ya sea por antecedentes penales o por despidos sin responsabilidad patronal en el Gobierno. En relación con los antecedentes penales, se concuerda con el proceso de verificar si la situación que llevó a la persona a cometer el hecho delictivo aún permanecen, de no existir puede tener acceso al proceso de selección, sino, da la libertad que previa nueva solicitud se vuelva a realizar el examen de idoneidad moral.

En cuanto a los despidos sin responsabilidad patronal, se tiene una crítica un poco más fuerte, pues el Servicio Civil indica que existe una “sanción” por el plazo mínimo de 3

años, pero no indica el plazo máximo y como se indicó en el Marco de Referencia, la Constitución Política prohíbe en su artículo 40 las penas perpetuas, por lo que se considera que se debe reformar y plasmar así como hay un plazo mínimo, un plazo máximo, convirtiendo la norma en números clausus.

Sin embargo, no hondaremos más en el tema, pues como se explicó puede que exista otro tipo de discriminación, esto se obtiene del análisis que se realizó del artículo 20, por ello se consideró importante mencionarlo pero no profundizarlo ya que no existe en este supuesto discriminación por edad, que es lo que nos corresponde estudiar.

Y en cuanto a la idoneidad física se refiere, es aquella que es requisito esencial para el puesto pues sin ella no se pueden desempeñar las funciones requeridas. En este caso es muy probable que una persona de 65 años o más, no tenga una condición física de una persona de 30 años, por dar un ejemplo, y como se indicó anteriormente se busca que este grupo etario cuente con el acceso al empleo pero sin dejar de lado la idoneidad y capacidad que se tenga. En ese tanto, si la persona considera que es apta, realiza las pruebas físicas y cumple con los requisitos, de la misma forma tiene derecho a participar en el puesto como cualquier otra persona.

Entonces, en páginas anteriores se preguntó ¿En dónde ocurre la discriminación por edad en el acceso al empleo?

Ya se pudo observar, de acuerdo al análisis realizado que en cuanto a la idoneidad, no se aplica discriminación alguna, por lo que se procede a realizar el análisis en las etapas del proceso de selección.

El Servicio Civil divide el proceso de selección en tres unidades como se verá a continuación:

La Unidad de Administración de Concursos, es el departamento se encarga de todo lo que es el reclutamiento del personal; sin embargo, llama mucho la atención que en una de sus funciones indique que brinda asesoría en materia de reclutamiento y selección a personas con discapacidad, no así para las personas adultas mayores, a las que se les debe

de tener un trato especial, máxime si tiene el derecho al trabajo igual que cualquier otro ciudadano.

No obstante, según entrevista con la licenciada Fonseca, nos indica que recientemente el Servicio Civil inició con un reclutamiento abierto y permanente en el cual aproximadamente 168 personas eran de 65 años o más. Esta información nos cambia la idea anterior de la necesidad de asesoría ya que en la práctica, según nos indican, se presentan en busca de empleo sin necesidad de ayuda alguna, buscando ser parte de una sociedad trabajadora y activa. Esto es un hecho importante, pues se puede ver de manera clara como un grupo de personas adultas mayores buscan empleo y por sus propios medios tratan de obtenerlos.

La Unidad de Sistematización y Estandarización para la Evaluación de la Idoneidad: En esta unidad se critica que se aplica la misma prueba a cada postulante y se violenta, en parte, el principio constitucional consagrado en el numeral 33; es decir, el principio de igualdad, en el que deben competir iguales con iguales. A modo explicativo, sin dejar de lado la idoneidad que se debe comprobar, se considera que deben competir iguales con iguales, es decir, adultos mayores con adultos mayores y de ahí elegir al más idóneo.

De lo anterior, nos indica la licenciada Fonseca que efectivamente deben cumplir con lo normado en el proceso. Añade que la condición por edad no es un factor que se contempla en la evaluación de oferentes y que las personas en general son evaluadas de conformidad con los criterios de evaluación definidos.

Con respecto a lo anterior, se contempla la posibilidad de que en esta unidad haya cierta discriminación, si bien, en la unidad anterior se demostró que el acceso es igual para todos y se comprobó el acceso que tienen los adultos mayores a dicha unidad; sin embargo, en esta unidad, al ponerlos a competir o realizar las mismas pruebas, siendo personas con condiciones diferentes, es probable que se disminuya en gran manera el número de posibles elegibles de personas mayores de sesenta y cinco años. Y se recalca, que no se busca una violación al principio de igualdad, sino que, compitan iguales con iguales y entre ellos se elija al más idóneo.

Unidad de Postulación de Candidatos: Esta última unidad es la encargada de crear las nóminas que remiten a las instituciones que requieren en personal.

En cuanto a esta unidad se refiere, no se tiene mayor crítica, ya que la licenciada Fonseca nos indica que se hace de forma meramente objetiva, es decir, se eligen en la nómina a las personas con mayor calificación, sin entrar a determinar la edad u otros factores relacionados con el ser de la persona.

Para ir finalizando con el presente capítulo, el Servicio Civil también cuenta con un proceso no ordinario, el cual se detalla en el Marco de referencia; sin embargo, según el análisis realizado no hace discriminación por la edad de la persona, pues si la misma entra dentro de los supuestos del artículo 11 y 14 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, no se compiten con otros y se entra a conocer solo la idoneidad de la persona para el puesto.

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES

En cuanto al objetivo general a través de la investigación se obtiene que en la realidad el acceso que tienen los adultos mayores al trabajo es muy limitado, si bien nos informa la Licenciada Fonseca que 168 personas adultas mayores acudieron a instancias del Servicio Civil en busca de un trabajo, no fue posible encontrar el dato de cuántas de esas personas culminaron el proceso de manera exitosa. Demostrándose únicamente la necesidad de empleo de este grupo etario. Lo anterior en relación con el empleo público; no obstante, en el acceso al empleo privado no hay gran diferencia, no pudiéndose afirmar este último enunciado, debido a que la investigación se centró más en el ámbito público, se puede presumir gracias a las entrevistas realizadas.

Entonces, son muchas las personas mayores de sesenta y cinco que se encuentran en busca de empleo y el acceso al mismo es casi nulo, manifiestan los entrevistados que una vez que se sale de trabajar es casi imposible conseguir un nuevo empleo y peor aún si la persona se encuentra desempleada, pues a esa edad las puertas son cerradas, considerándoseles como personas no productivas.

Y en el caso positivo de obtener un trabajo, muchas veces se brinda con diferentes condiciones que a las demás personas, por ejemplo: se les da una menor remuneración.

Se concuerda con lo anterior, concluyendo el objetivo general señalando que si bien, la Constitución Política brinda el derecho al trabajo a todo ciudadano (sin excepción alguna), y el legislador lo incluye en la ley del adulto mayor, estas son normas muertas, pues en la práctica no se da tal derecho.

En cuanto al primer objetivo específico, se logra demostrar que el aumento de las personas adultas mayores es cada vez mayor, y no solo la cantidad de personas, sino también que la esperanza de vida cada día va mejorando, convirtiéndose en personas cada día más activas, tratando de ser partícipes de la sociedad en la que vivimos en todos sus ámbitos.

Sin embargo, la realidad en que se encuentran este grupo de personas muchas veces no es el deseado. En su mayoría se encuentran excluidos, en esta investigación no se investigó sobre el maltrato o rechazo en el que viven pero si se logró comprobar que las personas los aíslan por la simple razón de la edad.

La situación en que viven no es la más favorable, según los antecedentes una parte de la población con mayor pobreza es este grupo etario, pues un porcentaje vive en un hogar unipersonal, en el que sus familiares no les visitan, no tienen con quien conversar, no interactúan con otros, es decir, no les prestan la atención necesaria.

Parte de la pobreza que se menciona, unida con el objetivo general es por la falta de empleo que muchos de ellos tienen.

Se concluye, por tanto, que las personas adultas mayores cada día son más activas con una esperanza de vida mayor; sin embargo, la sociedad no los ve de esa manera por lo que se debe cambiar de perspectiva en cuanto este grupo de personas, empezando en la casa y terminando con el Gobierno, pues si bien, tienen artículos referentes al tema, la realidad es que no les dan el espacio en la sociedad que merecen.

En cuanto al segundo objetivo específico, se logra identificar que no solo como se planteó en el título, el Estado respalda el derecho al empleo en el artículo 56 y el artículo 4 de la Ley de la Persona Adulta Mayor.

Se determina que el constituyente, previo a establecer el artículo 56, plasma el ordinal 50 que está profundamente relacionado con el derecho al trabajo. Así como los artículos siguientes del 57 al 62 en el que se plasman una serie de derechos constitucionales aplicables a cada trabajador, los cuales son irrenunciables.

Se logra entender, a través de la investigación, que es necesario algo más que la normativa, ya que muchas veces la misma ya está creada y lo que necesita el Estado para garantizar los artículos referentes al empleo del adulto mayor, específicamente, es crear una política especial de trabajo para cada sector, no pensando que si se les da empleo a los más viejos, los más jóvenes se quedan sin trabajo.

Lo que se necesita son empleos creados, pensados y analizados para cada población en el que se cumpla con las necesidades de cada persona en particular.

En cuanto al tercer y último objetivo específico, se logra determinar que ante todo, se debe cumplir el con el principio de idoneidad para que luego de ese “examen”, la persona pueda seguir el proceso con los mecanismos de selección, los cuales son llamadas etapas y se dividen en tres unidades.

Se llega a la conclusión que las tres etapas son necesarias para el proceso de selección, las cuales están bien definidas; sin embargo, el que tengan funciones claramente establecidas no indica que los mecanismos no puedan ser mejorados en beneficio de las personas adultas mayores.

CAPÍTULO VI: RECOMENDACIONES

Primera recomendación: Producto del primer objetivo específico, en el que se detalló la situación actual de las personas adultas mayores, se considera que una forma de mejorar esta situación es por medio del CONAPAM.

Ya se determinó el aumento de las personas mayores de sesenta y cinco, por lo que es de vital importancia que esta comisión adquiera la relevancia del caso y se lleve a cabo una reforma en el CONAPAM.

Una reforma en el sentido estructural y no tanto normativamente, ya que en la Ley Integral Para la Persona Adulta Mayor se encuentran los derechos de este grupo social bien definidos, entonces se refiere a un cambio en la estructura para mejorar el cumplimiento de sus objetivos.

Se concuerda con el miembro de la Junta Directiva del CONAPAM, el Licenciado Olbedo, en que se debe convertir en un instituto, es decir, un INAPAM que se cuente con mayor presupuesto y consecuentemente con mayor herramientas y personal. Actualmente dicha comisión cuenta con aproximadamente 30 empleados y hay un promedio de 400.000 personas adultas mayores, la lógica nos dice que no es posible que 30 personas velen por los derechos de tan gran población.

Debido a la falta de personas y recursos, el CONAPAM únicamente se ha enfocado en situaciones de maltrato y abandono, lo cual es una función sumamente importante; no obstante, está dejando de lado al resto de la población adulta mayor.

Por ello se considera que al crearse un instituto, se puede lograr velar por todas esas personas que cumplen 65 años en cada una de sus etapas de una manera más integral. Si bien todas son personas adultas mayores, no todas se encuentran en la misma condición o situación y esta comisión (futura institución), debe velar por los derechos que cada una de esas personas tienen.

Por último, actualmente los miembros del CONAPAM no son remunerados, es una labor *a Honorem*, razón por la que muchas veces los miembros de otros Ministerios no se presentan a las reuniones, debido a lo anterior, lo ideal es que se incentive de diversas formas a las personas que integran la comisión, sea de manera remunerada, o con algún beneficio previamente establecido y aprobado, para que así se tenga una mayor eficiencia en el planeamiento de proyectos, así como el cumplimiento de sus funciones.

Segunda recomendación: Producto del segundo objetivo específico, se identificó que no solo se trata de crear o reformar artículos, sino en la forma en que el Estado garantice el cumplimiento de los artículos ya establecidos.

Por lo anterior, se estima necesaria la creación de una política de empleo especial para cada sector.

Se concuerda con la Licenciada Leticia en que, el Ministerio de Trabajo puede crear un programa como Empléate, el cual está enfocado en personas menores de edad, pero para personas mayores de sesenta y cinco.

Y como antes se indicó, no es que al darle empleo a una persona adulta mayor, una persona joven se quedadesempleado. Se entiende que el país, en general, tiene una ola de desempleo, por ello se busca crear de manera inteligente las fuentes de empleo, según las necesidades de las personas.

Si bien, una persona joven lo que se quiere es que estudie pero se entiende que muchas veces requiere de un trabajo, entonces deben haber trabajos especiales para ellos, en los cuales cuenten con tiempo para estudiar, superarse y contribuir con el desarrollo del país.

De la misma manera las personas adultas mayores, las necesidades son otras y no siempre requieren de un tiempo completo para laborar, ya que la mayoría de ellos cuentan con una pensión básica (la que muchas veces no les alcanza y por ellos buscan empleo) y lo que buscan es complementar la misma con un trabajo.

Entonces se pretende unir experiencia con la juventud, por dar un ejemplo, las personas ya jubiladas pueden dar capacitaciones cada cierto tiempo en el lugar que trabajaron para las personas de nuevo ingreso; pueden trabajar en cierta actividad de la empresa desde la casa, contribuyendo a la empresa, generando ingresos y sintiéndose útiles. Teniendo un salario proporcional a lo que trabajan.

Es interesante como todos los entrevistados dan ejemplos del empleo del adulto mayor en países más desarrollados, como en parques de Disney en Estados Unidos, en Archivos Nacionales en México, entre otros.

Tercera recomendación: Producto del tercer objetivo específico, se identificó que los mecanismos de selección en el Servicio Civil se encuentran de manera definida en el Reglamento de Servicio Civil.

Sin embargo, en la segunda Unidad (Unidad de Sistematización y Estandarización para la Evaluación de la Idoneidad) se considera necesario la aplicación de un examen aparte para las personas adultas mayores, en el que compitan entre sí y se elija la más idóneo.

Lo anterior con base a la discriminación positiva, si bien, se considera que son aptos para desempeñar un trabajo, se sabe que es muy probable que tengan menor acceso a los mismos y por ello se piensa en la discriminación positiva, en la cual se cree esa condición especial para equiparlos con los demás postulantes y de esa forma eliminar las barreras de acceso y asegurar el derecho fundamental al trabajo de cada persona.

La discriminación, según la Real Academia Española puede ser tomado de dos formas, discriminación positiva, que significa reconocimiento o diferenciación, y la discriminación negativa, que es una situación en la que una persona o grupo es tratada de forma desfavorable a causa de prejuicios.

Cuarta recomendación: Se estima beneficiosa la publicidad de los beneficios de la postergación a la hora de la jubilación.

Las ventajas de la postergación son beneficiosas para ambas partes, pues la parte empleada puede aumentar su pensión, y la Caja se beneficia con la continua cotización del empleado.

Por ello se recomienda la promoción de la postergación, pues es un tema no muy conocido por la población.

Si bien, el tema de la pensión de la Caja no es el enfoque de la investigación está inevitablemente relacionado con los adultos mayores de manera directa.

Quinta recomendación: A través de la investigación, se llega a concluir que si bien, se abordó el tema investigado enfocado en el empleo público, tomando como referencia el Servicio Civil, queda un vacío de la posible aplicación en el ámbito privado, por lo que se recomienda el tema enfocado en dicha área para una futura investigación.

Sexta recomendación: A través de la investigación, se llega a la conclusión que es posible explotar en una mayor manera el abordaje del CONAPAM, sus funciones, competencia, deficiencias y mejoras, por ello se propone el tema para una investigación a futuro.

CAPÍTULO VII: ANEXOS

ENTREVISTAS

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social:

20 febrero de 2018, 10:30

Leticia Bernal Gaitán

19 años de laborar para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Asesora Legal, Región Central

1. Desde su perspectiva, ¿qué entiende el Derecho al trabajo? ¿Aplica para todo ciudadano?

R/. Es un conjunto de normas relativas al vínculo laboral entre trabajadores y patronos, en términos generales, el código lo que dice es que el Ministerio de Trabajo debe velar porque se mantenga la armonía en ese vínculo. Actualmente el término es más amplio, regula todo lo que son contrataciones de toda índole, que tengan relación con los tres elementos del trabajo: salario, jornadas y demás aspectos de la relación laboral.

2. ¿Costa Rica aplica la igualdad y no discriminación, en el acceso al trabajo de los ciudadanos?

R/. Las normas dicen que no debe haber discriminación de ningún tipo, ni por razones de edad, raza, nacionalidad pero en la práctica hay mucha discriminación por cuanto la gente no entiende el término de no discriminar, que es no hacer diferencia entre unos y otros. Aquí se le da trabajo al viejo, al joven, al extranjero pero no se le trata igual, no se le remunera igual. Las normas regulan que no debe haber ningún tipo de discriminación, en la práctica si se da. Se goza de empleo pero con condiciones diferentes.

Las condiciones que más se denuncian en el Ministerio son por embarazo, por ser menores de edad o por adherirse a un sindicato de trabajadores o asociaciones de trabajadores. Las

asociaciones de patronos mayormente se le llaman cámaras y no sindicatos ni asociaciones para no utilizar el término de sindicatos laborales, pero la materia laboral protege el sindicalismo.

El mero hecho incide en la discriminación, por ejemplo que haya un curso y digan no ella ya no, para qué, metamos a este más joven... Eso lo va marginando. Ahí es donde la persona debe decir alto, todavía puedo, todavía me puedo empapar de ese conocimiento.

La discriminación empieza en la casa, muchos preguntan “y qué cuando te van a dar las prestaciones”, entonces yo me reía mucho porque es cierto, muchos de los adultos no disfrutaban ni siquiera de los frutos de su trabajo, porque ya le pagan la deuda a la hija, pintan la casa de la nuera, le dan la prima al nieto, no disfrutaban.

3. ¿Aplican la Ley del Adulto mayor en su institución? ¿Y velan por su cumplimiento?

R/. Si, en términos jurídicos. La inspección vela por la normativa en general pero no por temas. Hay inspectores por la actividad comercial, industrial, no por el sector que protege. Hay comisiones especiales como lo es el CONAPAM, que la integra un miembro del Ministerio pero no necesariamente de la inspección.

La inspección tiene como fin primero y último, el cumplimiento de la normativa del trabajo.

He visto casos de adultos mayores en tribunales, no en el Ministerio, el adulto mayor no se viene a quejar por nada, el adulto mayor desconoce la normativa. El ministerio orienta y asesora en derechos pero casi no vienen, pocas denuncias.

¿El departamento de la inspección vela solo por el ámbito privado, también tiene injerencia en ciertas actividades en el ámbito público?

R/. Lo del empleo público no lo cubre el Código de Trabajo, entonces solo cubre el sector privado, actualmente la reforma lo incluye pero solo en materia de despido.

Las instituciones públicas se rigen por las leyes orgánicas, solo aplica supletoriamente el código si hay un vacío. Por razones de competencia.

Nuestro papel está en el voto 4298 del 97 d la Sala Constitucional, donde dice que la labor de la Inspección no se rige por normas de derecho público, no se aplica la Ley General de Administración Pública, ni supletoriamente.

4. ¿Cuál es el proceso ante una denuncia de un adulto mayor, por discriminación laboral?

R/. Nosotros atendemos la vía administrativa y si no se soluciona ahí muere, se va a lo judicial, donde a nosotros se nos apersona como parte del proceso.

El proceso es de atención, digamos lo que se hace es si está laborando, inmediatamente se apercibe lo que está pasando al patrono, mire aquí hay un denuncia porque dice que se le se le maltrató, se le discrimino, se le dijo esto o digamos ahorita va a salir una ley que va a prohibir eso, que se diga vea ese viejito, está en proyecto de ley, términos discriminatorios se llama, eso a nadie le gusta. Por ejemplo hola abuelo, hola abuela!

Pero no hay denuncias desgraciadamente por desconocimiento.

Entonces en ese tema del trabajo es complicado, hay que imponer políticas muy agresivas de parte de los Gobiernos para que esas normas se conviertan en realidad, las normas están ahí plasmadas, están muy bonitas muy lindas, pero más de la mitad de la población desconoce de esas normas, te digo que no las conocen porque no las reclaman. Porque si no vinieran a decir, mire yo fui a pedir trabajo a tal sitio y no me lo dieron por mi edad, usted puede prevenirlos. Pero no vienen, porque hay más jóvenes adelante y yo ya estoy viejo, no se ponen a pensar si están más preparados, si tienen más experiencia, más conocimiento. Entonces yo diría que las normas están ahí pero no aplicadas.

5. ¿Usted considera que las personas mayores de 65 años necesitan una protección especial?

R/. Por supuesto, porque es el sector de la población que está más olvidado, cuando una empresa busca trabajadores, no dice mayores de 60, puede que diga que para pensionados, rara vez, pero no te dicen la edad. Que puede ser entre 50 y 60, pero mayores de 65 no he visto.

Yo soy la excepción en el MTSS, yo tengo ya 72 años y me quede 12 años trabajando.

Y ¿no siente la presión?

R/. Por supuesto, lo que te dicen es “porque no te pensionas y le das trabajo a alguien más joven”, y “le da la oportunidad a alguien que viene con todas las ganas”, pero se ignora la experiencia, se quiere gente joven sin experiencia.

¿Cuál fue el motivo de quedarse trabajando?

R/. Es un estímulo de vida. Por ser un modo de vida al que uno se acostumbra.

Usted para pensionarse, digamos yo tenía la edad, ya 60 años, cuando usted empieza el mecanismo de pensión se da cuenta que no hay tal seguridad social, que lo que le va a tocar de pensión es el 50%, ¿quién va a bajar de estatus económico? Ok solo que se esté muy enferma. El trabajo deteriora tu salud por el estrés entonces hay que cuidar el trabajo y la salud, porque nadie quiere a una persona que se esté quejando o incapacitando entonces la razón es, yo llegué a la edad de retiro estando en el Ministerio de Trabajo, para empezar tenía que llenar un montón de requisitos, en Hacienda tenía que devolver lo no cotizado que eran 10 millones, ¿de dónde los iba a sacar? Entonces me fui a la Caja y la Caja me dijo Si, usted tiene el 50%. Pongámosle que yo ganaba hace 12 años 1 millón, ¿cuánto me tocaba? 500mil!, Quién vive con 500mil, un profesional no vive con eso. Y no solo eso, a partir de los 60 ya uno empieza a padecer de todo, entonces aunado a la edad, tienes (sic) que tener una atención médica de primera que solo te la da el Estado, aquí hay médico de empresa, si yo me siento mareada bajo y me atienden de una vez, eso no lo tiene usted en la calle; otra cosa es por ejemplo el acceso al crédito, usted quiere remodelar su casa o terminar de pagar su carro, usted tiene acceso al crédito mientras trabaja, ya después no lo tiene. Entonces por salud y lo económico.

Yo pertenecía al CONAPAM y casi nunca convocaban y eran programitas como de entretenimiento, nada para incentivar que el adulto mayor trabajara entonces fui a unas 3 o 4 sesiones, estuve en el concejo de discapacidad, ahí te dan una silla de ruedas pero no un modo de vida, una fuente de trabajo. Eso es lo que el Estado no da. Entonces ok yo dije, me pensiono y pongo una oficinita, sigo trabajando como abogada que soy y me complemento, era seguir trabajando con una pensión baja, entonces dije, bueno, no estoy tan aburrida, ni tan cacharpeada, en ese momento tenía buena salud, descubrí que hay un artículo de la Caja Costarricense de Seguro Social una la Ley Orgánica que premia el que no te acojas a la pensión, hay un artículo que dice que por cada trimestre que usted retrase la pensión, la caja te da un estímulo de 0.5 salarial sobre tu futura pensión, entonces quiere decir que al año existen 4 cuatrimestres, usted tiene 2 puntos porcentuales y va aumentando tu pensión, entonces a la edad de 70 yo ya tengo el 100%, porque a la edad de 70 ya todo está listo, hay exceso de cuotas, entonces la caja te premia con un número de cuotas por si le hacen faltan, al contrario de que si usted se quiere retirar antes de los 60. Eso que le estoy diciendo lo contiene la Ley Orgánica, entonces yo dije, porque le tengo que devolver 15 millones al Estado por no haber cotizado para el régimen de Hacienda que es el mejor, que dan costo de vida, te dan una pensión más alta, todo; porque le tengo que devolver parte de mis prestaciones, no me acojo a la Caja, espero a que Dios me de salud y sigo subiendo la pensión pero eso no lo conoce la mayoría de la gente. Entonces decidí quedarme, entonces ya lo que viene es la presión de las jefaturas, “¿por qué no se pensiona?, ¿por qué no te vas?”

¿Si le dicen mucho?

R/. Si, aquí se da, como dicen, en mi casa se cosen habas y en el mío calderadas jaja irónicamente el Ministerio es el que más presiona, entonces aquí la gente se va, entonces yo idee una forma de no permanecer mucho en la oficina, mi trabajo lo atiendo en juicios, lo atiendo en la calle para no estar en eso. Y segundo dar lo mejor que uno tiene en la medida que va creciendo, usted lo notará que van reconociendo su experiencia, yo agradezco que Erick me ha ayudado mucho, me dice “no no, que te vas a ir a hacer a meter a tu casa, te vas a ir a aburrir”. Pero son pocos los funcionarios que hacen eso, igualmente las empresas, quieren muchachas jóvenes, muchachos jovencitos, entonces dicen nombres a este señor

metámoslo ahí en la bodega, que esa es otra cosa, si te dejas abandonar o marginar que es una especie de discriminación, se da. Pero es porque la persona lo permite. Hay que llegar bien bañado, bien presentable, competir con la gente joven, yo le digo a la gente joven [adulto] que si hay que aprender informática, aprendamos informática, que si hay que aprender esto, hagamos esto. Imitemos a los jóvenes para que no te salgas del entorno. Entonces si hay un curso actualizado, agarra el curso actualizado, actualícese eso es lo que le falta a la gente. La gente mayor se da cuenta hasta que está pensionada, que dice, mira si hubiera estudiado tal cosa pero ya tarde, entonces se debe incentivar desde que uno ya ve que va corriendo el tiempo y el tiempo corre, ahí es donde el Estado debe incentivar, para mí.

6. ¿Tienen alguna política como Ministerio para dar empleo a esta clase social?

R/. No, que yo sepa no. Por lo menos en el actual Gobierno, siguió del Gobierno anterior el programa “empléate” pero es para jóvenes, debería de haber un programa parecido, por ejemplo emplea al adulto mayor, más experiencia, más conocimiento, qué se yo.

Hay un sector que podría ser campo fértil para el empleo del adulto mayor, cuando yo estuve hospitalizada lo observé, ¿por qué usted ve el montón de damas voluntarias?, todas son mayores, cuando pueden servir de medio enfermeras, asistentes de enfermería, esa podría ser una buena fuente. Hay otros programas que pueden servir mucho de ayuda, por ejemplo donde usted esté sentado, atendiendo un teléfono, eso no es para gente joven, es para gente mayor, eso no es para estar ahí aburrido. O trabajar como ahora, a domicilio, con el teletrabajo, tiene tiempo para usted, tiene tiempo para su familia, y tiene tiempo para estar ocupado. Y sigue sintiéndose útil, tal vez no con un salario completo pero si uno proporcional para complementar una pensión baja. Por eso el Estado debe implementar la ley tanto del código de trabajo como de la reforma con nuevas disposiciones reglamentarias, y un Gobierno de esos sería popular. Hay muchas áreas donde usted sabe que la persona adulta mayor puede seguir siendo útil pero no, la gente se pensiona, se mete en una casa, en una mecedora, y ahí muere.

7. Según el artículo 56 Constitucional, el Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, no solamente mediante la creación de los puestos de

trabajo para lograr una política de empleo, también generando los medios necesarios o fuentes suficientes para que la población pueda mantener una calidad de vida con una fuente de ingresos permanente, lo anterior para hacer efectivo el disfrute de tal derecho. ¿Cree que se ha logrado?

R/. Esa es una norma que tampoco se cumple, por qué, si usted mira como está el nivel de desempleo de gente joven y encima el de viejitos, donde los van a colocar. Pero ya te digo son actividades específicas, por eso debe haber un equilibrio empleo de jóvenes y adultos

No se hace nada, mientras no haya una política bien elaborada de empleo es difícil que tanto jóvenes como adultos mayores consigan empleo.

Las normas existen, todo está muy bien, digamos está el instrumento pero ¿quién lo toca?, ¿quién lo pone en ejecución? No se cumple no porque no se quiera cumplir sino porque primero los que pueden ejecutar las leyes, los gobernantes, no las ejecutan porque no tienen como. Para crear el empleo tanto de jóvenes como de viejos, se necesitan fuentes de empleo. ¿Cómo se crean las fuentes de empleo? Tienen que hacer una planificación del empleo a futuro, tomando en consideración los avances de la tecnología y todo lo que hace que disminuya el empleo humano, por ejemplo, donde se ocupaban 10, ya solo ocupan 2.

No es que si se le da empleo a un adulto mayor los jóvenes se quedan sin empleo, sino que lo que se necesita es crear una política de empleo especial para cada sector previendo las necesidades a futuro.

Se debe unir la experiencia con la juventud, ver donde se puede utilizar el recurso humano. Las leyes están ahí, Costa Rica es uno de los países con las mejores leyes pero ¿por qué no se cumplen?

Lo que le interesa al país es quién produce. Todo se mide por lo que se genera. Todo tiene impacto económico. Cuánto produce y cuánto se gasta. Cuanto produce el adulto mayor y cuando le va a dar al Estado, qué se ahorra la empresa al contratar una persona adulta mayor, el conocimiento, la experiencia, la capacitación.

Consejo Nacional de la Persona Adulta Mayor:**21 de febrero de 2018, 15:30****Olbedo Castro Mora****Pensionado****Ex Director Ejecutivo de la Asamblea Legislativa****Presidente de la Junta de Salud del Hospital Blanco Cervantes, hace 20 años****Integrante del Foro Nacional de las Personas Adultas Mayores****Representante del CONAPAM en la Comisión de Usuarios de la Corte Suprema de Justicia**

1. Desde su perspectiva, ¿qué entiende el Derecho al trabajo? ¿Aplica para todo ciudadano?

R/. Es la oportunidad de poder laborar en cualquier trabajo de acuerdo a las capacidades de cada persona.

2. ¿Costa Rica aplica la igualdad y no discriminación, en el acceso al trabajo de los ciudadanos?

R/. No, en realidad hay discriminación por edad, con mujeres, entonces realmente no hay una igualdad en las oportunidades de trabajo.

3. ¿Considera que la persona de sesenta y cinco años en adelante merece una mayor protección? ¿Por qué?

R/. La protección es necesaria en caso de abuso, maltrato, que son aspectos muy desfavorables, ahí es donde debe haber una protección de parte del Estado. Cuando son miembros de una institución no es necesaria la protección.

4. ¿Cómo hace para atender las necesidades de los adultos mayores? ¿Cómo trabajan?, ¿Trabajan con inspectores o solo por denuncia?

R/. El CONAPAM tiene muy poco personal pero si una serie de funciones bastante amplia. Mucho es por denuncias pero también supervisa los diferentes entes del Estado para que cumplan con lo que establece la ley, se tienen inspectores que visitan los centros de cuidado de adultos mayores, y todos los años se les pide a las diferentes entidades del Estado un informe sobre el cumplimiento de las obligaciones que señala la ley.

El CONAPAM interviene en todas las instituciones que tienen que ver con el adulto mayor, porque de lo contrario quedaría al garete, y las leyes son para todo tipo de organizaciones que tenga asuntos relativos al adulto mayor.

Los inspectores van a centros de cuidado, pero a centros de trabajo solo por denuncia; sin embargo, en materia laboral realmente los adultos mayores tienen muy poca participación. No existe ningún programa que permita incorporar a esas personas en labores de trabajo, ya sea remunerado o voluntario.

5. ¿Cuál sería el trámite para las denuncias?

R/. Se le manda una nota a la institución haciéndole saber de la denuncia y pidiéndole explicación de la situación y de acuerdo a lo que contesten se visita el lugar y se constata lo que dice.

6. ¿Lo que dice el CONAPAM es vinculante?

R/. Lo que diga el CONAPAM es vinculante para las instituciones de cuidado del adulto mayor, definitivamente, pueden hasta cerrar un centro, son de acatamiento obligatorio.

En materia laboral no, porque quien vela por eso es el Ministerio de Trabajo y el Ministerio de Trabajo nunca ha hecho nada.

7. ¿Velan por el total cumplimiento de la Ley del Adulto mayor?, ya que dentro de la ley, se encuentra el derecho al trabajo.

El CONAPAM va enfocado a los centros de cuidado, es una realidad nacional que al que le corresponde tener una política para los adultos mayores en cuanto al trabajo es al Ministerio de Trabajo y no la tiene entonces el Estado no tiene ninguna política definida para hacerse cargo de esa situación entonces para el CONAPAM es imposible poder hacer cumplir algo que no existe.

Hay muchas cosas en la ley que no se cumple y el CONAPAM no cuenta con los recursos necesarios para hacerle frente a toda la realidad nacional. Tiene pocos empleados y le es imposible atender todo.

¿Tiene algún Vínculo el CONAPAM, con el Ministerio de Trabajo?

R/. El Vínculo con el Ministerio de Trabajo es el ministro que está en la junta directiva pero casi no se presentan.

En otros países utilizan la experiencia y la capacidad de los adultos mayores en otros campos y no necesariamente tiene que ser remunerado, los adultos mayores muchas veces lo que necesitan es que se les tome en cuenta, generalmente cuando se pensionan se pierde esa experiencia, cosa que el país puede aprovechar pero que no tienen políticas para hacerlo.

8. ¿Qué debe mejorar el CONAPAM en el ámbito laboral? Yo personalmente creo que ayuda al adulto mayor pero más en el ámbito del maltrato, no para que haga actividades, que incentiven sus capacidades, que tengan un modo de vida al momento de cumplir los 65 años. Para mi debe cubrir desde los 65 hasta que la persona muere y no solo en el momento en que no se puede valer por si sola.

R/. Se apoya la red de cuidado que es para personas de escasos recursos, tanto menores de edad como adultos mayores, pero en la práctica no hay una intervención más definitiva para poder incorporar al adulto mayor a la vida del país, por lo menos yo estoy en una asociación del adulto mayor a nivel nacional que funciona con AGECO y ahí estamos propiciando que sean las municipalidades del país las que organicen centros para acoger a los adultos mayores en el día, para que compartan con otros adultos, hagan ejercicio, para que puedan distraerse y tengan labores de diferentes tipos, con la cooperación de la comunidad, el sector empresarial y las iglesias, es una labor de las municipalidades pero pocas lo hacen y estamos tratando de hacerles ver lo importante que es a aquellas que no lo tienen.

Para mi es también competencia del CONAPAM porque es para velar por el adulto mayor, solo que no tienen el presupuesto necesario para hacerlo cumplir

R/. Si pero en la práctica es muy difícil organizar a todas las comunidades del país, entonces quienes más conocen y están más cerca de los adultos mayores en cada comunidad son las municipalidades, las municipalidades por sí solas cuesta que lo hagan, lo que falta es que hagan una organización a nivel comunal donde participen los diferentes sectores y que logren hacer una serie de tareas que ayuden a los adultos mayores de su comunidad.

La población adulta mayor es muy grande somos 400 mil adultos mayores y eso escapa a toda posibilidad de que el CONAPAM pueda hacer algo, por eso le digo que nosotros estamos empeñados pero estamos tratando de que las municipalidades se hagan cargo.

¿Las municipalidades vinculadas con el CONAPAM?

R/. Desde luego, yo participé en la ley desde su creación, estaba en una comisión especial que se llamaba de notables, ahí participé bastantes años, pero es necesario cambiar la ley porque así como está muy limitado, creemos que es necesario reformarlo en un instituto igual que el de las mujeres, un INAPAM, con independencia, mayor presupuesto y mayores herramientas para poder cumplir con los fines.

Sí, porque la pirámide va cambiando, antes los niños y jóvenes era la mayor cantidad de población, ahora vamos en camino a que la mayor población sean las personas adultas mayores.

R/. Si, el mayor crecimiento de población son los adultos mayores, crece más que los niños. En el 2035 mas o menos se va a perder el bono población, o sea, la cantidad de personas pensionadas va a ser mayor que las que trabajan eso va a ser una situación difícil porque va a ser un grupo pequeño, manteniendo a un grupo más grande.

Justo por eso es la investigación, por esa problemática, entonces la idea es que trabajen, que se genere empleo para esa población. Como le indicaba, y a modo personal, pienso que el CONAPAM no vela ni cuida por los derechos e intereses de las persona adultas mayores que están activas, aun cuando tienen 65 años, solo aquellas que no se pueden ver por si solas, que necesitan un cuidado especial o sufren de mal trato por ejemplo.

El CONAPAM debe enfocarse en aquellos que se pensionan pero siguen activas, y siguen siendo adultos mayores.

R/. Si, solo que la situación del país es difícil, hay desempleo para jóvenes, mayores de 40 y ni se diga de los adultos mayores.

La experiencia de otros países donde hay ciertas labores que puedan desempeñar los adultos mayores, por ejemplo yo lo vi en México, en lugar de ser muchachos los que empacan al final de la línea son adultos mayores, esos muchachos que están empacando deberían estar estudiando.

En archivos nacionales son personas que laboraron en la unidad correspondiente a cada archivo, entonces se busca una serie de nichos de trabajo que perfectamente se le pueden dar a los adultos mayores. Pero aquí no se les da ni a los adultos mayores, ni a los jóvenes, eso hace que sea una situación difícil de trabajo para el país pero eso no quiere decir que no se puedan dar soluciones.

En Italia existe un programa de adultos mayores que trabajan de forma gratuita, una persona adulta mayor tiene mucho conocimiento, entonces por ejemplo un maestro, se mete

en la casa y no hace nada y puede perfectamente trabajar. Lo que necesitan es que se les tome en cuenta, a veces ni siquiera que se les pague pero que se le estimule para que no muera de aburrimiento de estar metidos en la casa. Son estímulo al adulto mayor y ayuda a la comunidad.

Pero también muchas veces es importante la remuneración, es más muchas veces las familias viven de la pensión de los pensionados.

9. ¿el CONAPAM tiene sedes a lo largo del país?

R/.El CONAPAM no tiene sedes, ni sede, alquila un edificio desde hace 18 años.

La ley se aprobó en el 99, hay treinta y pico de empleado, muchos interinos, pocos recursos e insuficientes, los ministros y presidentes ejecutivos no asisten, generalmente las decisiones las toman los representantes de la sociedad civil, realmente no ha funcionado como esperaba, pero ha cubierto un campo importante, ha llenado un vacío.

Muy pocos países de América latina tienen una ley como la de nosotros pero resulta insuficiente para hacerle frente a toda la problemática del adulto mayor.

10. ¿Cada cuánto se reúnen?

R/. Se reúnen 2 veces al mes y si es necesario se reúnen más veces. Los representantes de la sociedad civil siempre llegan, los representantes del Estado a veces algunos van, la mayoría no van, el gran problema es que cuando se ideó la ley, se pensó que como estaba regido por el presidente de la república, por su representante, los integrantes iban a estar obligados a asistir, lo que pasa es que es *Honoren*, si fuera pagado, no falta nadie. Entonces a los jefes no les interesa.

El problema está en que la ley se creó sin sanciones y una ley sin sanciones, es muy fácil que la incumplan. Se ha pensado en un código del adulto mayor donde se establezcan sanciones pero no se ha podido lograr. Y si la presidencia no le ha puesto el interés que requiere es muy difícil que salga adelante, solo en un periodo funcionó como tienen que ser, que fue con la esposa de Miguel Ángel Rodríguez porque ella fue la que se encargó de la coordinación, entonces le cumplieron, se suponía que las esposas y esposos de las/los

presidentes se iba a hacer cargo pero en la práctica no ha funcionado así y el presidente sabemos que es muy difícil que se haga cargo de eso pero la persona que designe no cumple con el principio que se esperaba.

Vea en el proceso de elecciones, en ningún programa se destacó los adultos mayores, solo el programa de la Unidad y Liberación lo incluyeron en el programa, incluso en ningún debate se tomó en cuenta.

Caja Costarricense del Seguro Social

22 de febrero de 2018

Lorena Barquero Fallas

Asesora Legal del Despacho de la Gerencia de Pensiones.

16 años de laborar para la Caja Costarricense del Seguro Social

1. ¿Qué Entiende El Derecho Al Trabajo? ¿Aplica Para Todo Ciudadano?

R/. Es el que regula las relaciones entre patronos y empleados y establece deberes y derechos para cada una de las partes.

2. ¿Costa Rica aplica la igualdad y no discriminación, en el acceso al trabajo de los ciudadanos?

R/. No me consta pero considero que no porque se escucha que las personas de ciertas edades o discapacidades no tienen igualdad en el acceso al empleo, en ambos ámbitos, en lo público y lo privado.

3. ¿Aplican la Ley del Adulto mayor en su institución? ¿Y velan por su cumplimiento?

R/. De primer ingreso, en mi área yo pido a recurso humanos que envíen los oferentes y generalmente manda funcionarios institucionales porque la forma de acceso a la institución está más limitada desde afuera, por el derecho de los funcionarios de acceder e ir creciendo dentro de la institución.

A mí me ha tocado recibir personas de 55 años trabajando. Pero dentro de los oferentes nunca ha habido alguien mayor de 65 años.

4. ¿Considera que la persona de sesenta y cinco años en adelante merece una mayor protección? ¿Por qué?

R/. Personalmente, creo que se le protege con las consideraciones que establece la ley únicamente.

5. En su institución, luego de que cumplen con los requisitos para jubilarse, ¿es normal que continúen laborando?

R/. Muchos se quedan después del derecho de la jubilación, ahora si están deseando cumplir el derecho e irse, por las responsabilidades que ejercen los funcionarios públicos pero si he visto gente que la posterga por años.

¿Cuánto más o menos postergan la jubilación?

R/. Nunca he visto que sea hasta los 70, sino hasta los 65 más o menos, recordemos que los hombres tienen ese derecho a los 61 años y mujeres a los 59 años, entonces lo máximo que se quedan son a los 65 años.

Lo alargan pero no cumplen la edad de adultos mayores, son jubilados pero no adultos mayores.

6. En cuanto a la pensión, la población Costarricense cada vez envejece más y tienen un mayor promedio de vida. ¿Cuál es la posición de la caja ante esta realidad Costarricense?

R/. Ese es un factor impactante por cuanto, se supone que la pensión es para un periodo corto de vida, de un máximo de 15 años, por qué, porque sino ningún régimen de pensiones le va a soportar.

La caja tiene 2 grandes proezas, un régimen de pensiones y un excelente régimen de salud que nos impacta a nosotros, porque si somos buenos en salud, aumenta la expectativa de vida y nos va a afectar en el régimen de pensiones, entonces es como una contradicción.

Por eso la idea de aumentar la jubilación, las personas mayores son personas que puedan dar mucho más, usted va a extranjero y ve a personas mayores en los parques de Disney trabajando. Muchos de ellos es porque no les alcanza con la pensión que tienen y tienen que seguir trabajando, a lo mejor si pudiera escoger no lo harían porque también es lindo que disfruten de esa etapa de vida pero otros es porque les gusta.

Pero yo siento que hay gente que si puede seguir laborando y dar más, porque no es que ya no sirven, no piensa y demás, más bien nos enriquecen y nos dan ese aporte de todos sus conocimientos y que los jóvenes recibimos.

7. Considera la CCSS aumentar la edad de jubilación y qué repercusiones o beneficios traería, por ejemplo a las personas más jóvenes en busca de trabajo.

R/. La institución siempre dentro de las medidas que se estiman, siempre plantea esa pero tiene mucho rechazo por parte de la población, entonces se busca otras medidas que no generen ese rechazo porque la población no lo acepta. Extrañamente porque uno diría que es mejor que sigan trabajando pero hay gente que dice que se siente cansada y son pocos los que quieren seguir trabajando.

¿Dónde se plantean esas medidas? ¿Cómo funciona?

R/. Eso se hace por estudios sectoriales, por medio de consenso entre las partes. Se reúnen... por ejemplo, el año pasado, para hablar sobre las medidas de sostenibilidad de la Caja. Las recomendaciones se presentan ante la junta directiva y ellos son los que deciden que se va a hacer. Las partes son trabajadores, patronos y el Estado, todos por medio de representantes. Se reúnen cuando se hacen reformas más fuertes, por ser el país como es, que se promueve el dialogo y se busca que todas las partes sean escuchadas, las demás por medio de la Gaceta.

8. ¿Cuál es la posición de la CCSS, sobre las personas pensionadas que aún laboran?

R/. La caja reglamentariamente lo permite, pensionados por vejez, el pensionado por invalidez no, por las razones de la pensión. Pero por vejez no tiene impedimento. Incluso el año pasado se incluyó una reforma porque antes no se permitía que se trabajara en docencia cuando se era pensionado, porque recibían salario y pensión del Estado pero por la reforma

si pueden trabajar medio tiempo, aún en empleo público. Esa sería la excepción. Lo demás sería en el ámbito privado.

¿Es cierto que la Caja premia la postergación?

R/. Caja premia la postergación, si es cierto. Un 0,133 por mes sobre el promedio del salario calculado al momento del retiro. Sin que exceda el 125% del salario o ingreso promedio indicado.

9. Considera que la pensión otorgada por la CCSS es justa para que la persona puede llevar una vida digna y sufrague los diversos gastos que tenga.

R/. Se supone que cuando llega el momento de su jubilación, los gastos deben haber bajado, por qué, porque evidentemente ya no tiene que invertir en la educación de sus hijos, en el estudio, en ir al trabajo. Entonces cubre necesidades pero no tiene que dar lujos, porque si no ningún régimen sería sostenible.

En el país por eso se han aprobado normas que vienen a darle un aumento a la pensión que se recibe del régimen básico, por eso usted tiene la pensión complementaria.

Al momento de su vejez ya el régimen está maduro porque ya ha acumulado una cantidad de ahorro que realmente va a permitir que exista la pensión complementaria. Entonces usted va a recibir una pensión básica, la complementaria que es lo que ha ahorrado y además en un mundo ideal también se debe tener un ahorro de pensión independiente.

No puede la gente pretender que con la pensión básica va a obtener todo su ingreso. Por qué, porque somos un régimen solidario, no es un régimen de cuentas individuales que yo ahorro el dinero que creo. Si la gente se diera cuenta que si fuera un régimen que agarra todo lo que usted ha ahorrado durante toda su vida laboral y al final de eso, de sus ahorros le vamos a dar una pensión, téngalo por seguro que no le llegarían ni a 10000 colones al mes, porque mentira que con ese poco ahorro, ese poco que nosotros deducimos le va a dar para eso.

Qué pasa, ahí entra la solidaridad donde los que más ganan, más aportan al régimen, para que aquellos que nos le da porque a lo mejor su salario base es muy bajo puedan al menos tener una pensión mínima.

Su usted me pregunta a mí, desde el punto de vista de la Caja, yo siento que las pensiones que nosotros damos son más de lo que tenemos que dar, considerando lo que cada persona ha ahorrado individualmente, desde luego que la gente no lo ve así y considera que es una pensión de hambre pero si se ponen a pensar que es una pensión que la va a cubrir e igual va a cubrir a una persona que recibió el mínimo o menos del mínimo y todos lo meses va a tener al menos 120000 mil colones, ahí es donde uno dice que vale la pena.

Además es porque la gente cree que la Caja da pensiones de lujo y la Caja no da pensiones de lujo, la pensión máxima que da la Caja, aún con postergación, es 1800000 colones que no es nada, por eso usted ve que los médicos no se pensionan porque vienen de ganas 12 - 15 millones, por guardias o todo lo que hagan y a la hora de la pensión lo máximo que pueden recibir son 1800000, y ellos aportan sobre esos 15 millones que reciben. Si usted se pone a decir que no es justo que reciba una pensión tan baja (la básica), tampoco es justo que un médico que está aportando sobre 15 millones, reciba solo 1800000. Ahí es donde entra la solidaridad, si usted que recibe más, lo lamento, se queda en ese tope y usted que tiene menos, no se queje porque más bien debería recibir menos que eso. La solidaridad es un concepto muy bueno, porque es eso, ayudemos al que menos tiene y ayudemos en la proporción que hemos dado.

10. ¿El programa Ciudadano de Oro, incluye a las personas mayores de sesenta y cinco años que aún laboran? Qué beneficios le otorga a las personas que siguen trabajando, cumplida la edad de retiro.

R/. No hay diferencia, aplica solo a los mayores de 65 años, trabajen o no.

Ellos lo que manejan son convenios con instituciones públicas o privadas para que tengan descuentos, entonces a lo que yo conozco, no hay discriminación porque aplica para todos los mayores de esa edad, por eso no creo que el trabajar sea una limitación.

Dirección General del Servicio Civil:

07 marzo de 2018, 12:00

Edith Fonseca Sandoval

Profesional Analista

Unidad de Sistematización y

Estandarización para la evaluación de la idoneidad

Área de Reclutamiento y Selección de Personal

1. ¿Qué es el principio de idoneidad?

R/. El principio de idoneidad se asocia con los aspectos técnicos, filosóficos, teóricos y prácticos utilizados para regular eficientemente el ingreso, es el medio para mantener una Administración Pública eficiente, en la que prevalezcan el orden y la justicia.

2. En el proceso de reclutamiento y selección, aproximadamente, cuántas personas mayores de sesenta y cinco años presentan los documentos para entrar en el proceso.

R/. Recientemente se inició con un reclutamiento abierto y permanente en el que se recibió un aproximado de 168 personas de 65 años o más.

3. En la aplicación del examen, ¿tienen alguna facilidad para la persona adulta mayor?
¿O un examen aparte especial para ellos?

R/. Se deben cumplir con lo normado, y una condición de edad no es un factor que se contempla en la evaluación de oferentes. Las personas en general son evaluadas de conformidad con los criterios de evaluación definidos.

4. En relación con el principio de la igualdad, consagrado en la Constitución Política, se considera que se debe competir iguales con iguales, esto en relación con el derecho al trabajo de cada ciudadano. ¿Han considerado realizar paralelamente un proceso para los adultos mayores, para que estos compitan entre sí y se elija al más idóneo?

R/. Es necesario tener en consideración el principio de idoneidad, dado que sin importar la condición de una persona (la edad como se indica en esta pregunta) cualquier persona puede acceder a los puestos pertenecientes al Régimen de Servicio Civil. Previamente al cumplimiento de los aspectos contemplados en el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento.

5. El artículo 15, párrafo segundo, del Reglamento del Estatuto, señala que los candidatos que alcancen la calificación mínima integrarán el registro de candidatos elegibles, de donde se escoge a las personas que ofrezcan un mejor pronóstico de éxito, para conformar la nómina que se envía a la institución poseedora de la vacante. ¿Qué tan frecuente dentro de esas personas que ofrezcan un mejor pronóstico de éxito, hay personas mayores de 65?

R/. Es muy relativo ya que depende de la posición que ocupe la persona en el registro de elegibles, dado que las nóminas se envían en orden de calificación –de mayor a menor calificación–.

6. ¿Cuáles son las salvedades en el proceso ordinario, artículo 11 (ingresar) y artículo 14 (reingresar)? ¿En qué casos se da?

R/. El artículo 11 se asocia con dos posibles situaciones.

Los puestos que se encontraban excluidos del Régimen de Servicio Civil y pasan al sistema de méritos, debido a un proceso de reestructuración o bien una ley o decreto que establezcan que una institución formará parte de este régimen. Así mismo existen requisitos

que deben cumplirse asociados con el demostración de la idoneidad de conformidad con los procedimientos que establece la Dirección General de Servicio Civil y que el servidor tuviese más de 2 años de prestar sus servicios ininterrumpidamente.

El servidor interino que se escogiera para cubrir la licencia otorgada al titular del puesto y el puesto quedara vacante y el sustituto permaneció en el puesto de 2 o más años de manera continua.

Por su parte el artículo 14 se asocia con las personas que fueron servidores regulares por un periodo no inferior a cinco años y deciden renunciar al puesto (o bien se suprimió su puesto por una reestructuración), puede volver a ingresar (dentro de la década siguiente) a la misma clase que ocupaba cuando se retiró del puesto. En este caso la persona no forma parte de un registro de elegibles y requiere la aprobación del máximo jerarca de la institución para que se acepte el reingreso.

7. ¿Qué experiencia han tenido en relación con el reclutamiento de personas adultas mayores? Les han dicho las diversas entidades que resultan eficaces, que son buenos trabajadores, responsables, o por el contrario, prefieren a personas jóvenes para desempeñar los diferentes puestos

R/. Como se mencionó el criterio de edad no es fundamental para que se seleccione a una persona en un puesto.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Actas de la Asamblea Nacional Constituyente (1948), Costa Rica
- Aguilar F. y González M. (2016), Análisis del tratamiento legal y jurisprudencias (2010-2015) en Costa Rica del derecho inespecífico de los trabajadores a la no discriminación , (tesis de Licenciatura), Universidad de Costa Rica, Costa Rica
- Cabanelas G. (2006), Diccionario jurídico Elemental
- Carmona K y Véliz Hugo (2005), Discriminación Laboral (tesis de Licenciatura), Universidad de Chile, Chile
- Carta de las Naciones Unidas (1945), San Francisco
- Carta de los Derechos fundamentales de la Unión Europea (2000), Niza
- Carta Social Europea (1961), Turín
- Conferencia Internacional del Trabajo (1980) Ginebra
- Constitución Política (1871), Costa Rica
- Constitución Política, (1949), Costa Rica
- Convenio 111 de la O.I.T (1994)
- Costa Rica, Dirección General del Servicio Civil
- Costa Rica, Comisión Nacional de la Persona Adulta Mayor
- Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (1948), Colombia
- Declaración de derechos sociales del Tratado de Versalles (1919)
- Declaración de Filadelfia (1944)
- Declaración Política y Plan de Acción Internacional de Madrid sobre el Envejecimiento (2002), España
- Declaración Universal de los Derechos del Hombre (1789), Francia
- Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), Francia
- Escobas S (2012), Los adultos mayores en el mundo del trabajo urbano, Bolivia
- Estatuto del Servicio Civil (1982), Costa Rica
- Fares M. (2005), Democracia y Derechos de segunda y tercera generación, Argentina
- Fernández X. (2008), I Informe estado de situación de la persona adulta mayor en Costa Rica, Costa Rica, recuperado de <http://ccp.ucr.ac.cr/espam/espam.html>

- Hernández R. (2010) Metodología de la investigación, recuperado de <file:///H:/TESIS/lave/TESIS/Libro%20Metodologia%20de%20la%20investigación%205ta%20Edición.pdf>
- Ley Integral para la Persona Adulto Mayor (1999), Costa Rica
- Osorio M. (S.F), Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, recuperado de https://conf.unog.ch/tradfraweb/Traduction/Traduction_docs%20generaux/Diccionario%20de%20Ciencias%20Juridicas%20Politicasy%20Sociales%20-%20Manuel%20Ossorio.pdf
- Pacto de San José (1969). Costa Rica
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1976)
- Peláez J. (2015), La discriminación negativa por razón de edad en los trabajadores de edad madura en España y la Unión Europea (tesis de Doctorado), Universidad de Barcelona, España
- Rojas J. (2004), El principio de idoneidad comprobada en el Régimen del Servicio Civil, Costa Rica.
- Ramón A. (2004), La discriminación y Explotación por la edad en materia laboral (tesis de Maestría), Universidad Autónoma de Nuevo León, México
- Reglamento del Servicio Civil (1954), Costa Rica
- Sánchez C. (2010), Origen del derecho del trabajo, recuperado de <https://juridicaiuslab.wordpress.com/2010/10/15/origen-del-derecho-del-trabajo/>
- Sistema Costarricense de Información Jurídica.
- Subcomisión de Prevención de Discriminaciones y Protección a las Minorías (1992)
- Ulloa F. (2009), Origen del derecho de trabajo, recuperado de <http://derecholaboralcostarricense.blogspot.com/2009/06/origen-del-derecho-de-trabajo.html>