

Resumen y análisis
-sentencia inconstitucionalidad Ley Orgánica de Apoyo Humanitario-

Ab. Sylvia Bonilla Bolaños
Centro de Investigación y Defensa del Derecho al Trabajo
06 de marzo de 2025

Consideración inicial: La Corte Constitucional no analiza en ningún punto las consecuencias de estas medidas en la libertad sindical, a pesar de que varias demandas contienen puntos específicos relacionados a esto.

1. Preservación de fuentes de trabajo (arts. 16 y 18 de la LOAH)

Análisis de la Corte:

- **Finalidad de los acuerdos:** Los artículos 16 y 18 de la LOAH tienen como finalidad evitar la terminación de relaciones laborales y garantizar la estabilidad de los trabajadores. Permiten la celebración de convenios entre empleador y trabajador para disminuir los beneficios económicos, siempre respetando los sueldos mínimos.

"Los trabajadores y empleadores podrán, de común acuerdo, modificar las condiciones económicas de la relación laboral con la finalidad de preservar las fuentes de trabajo y garantizar estabilidad a los trabajadores. Los acuerdos no podrán afectar el salario básico o los salarios sectoriales determinados para jornada completa o su proporcionalidad en caso de jornadas reducidas."

- **Implicaciones de la disposición:** Los acuerdos permiten la reducción de "beneficios" económicos, vinculando incluso a las y los trabajadores que no los suscriban, si la mayoría está a favor, y prohibiendo la distribución de utilidades mientras dure el acuerdo.

- **Temporalidad y Justificación:** La Corte señala que las disposiciones de la LOAH no establecen una temporalidad, lo que genera un problema de proporcionalidad. **A pesar de que la medida se haya justificado por la pandemia de COVID-19, señala que las medidas no pueden extenderse indefinidamente.**

"La medida continua vigente. Esta omisión llama la atención de esta Corte, porque en otras medidas sí lo hizo, como en el artículo 21 de la LOAH, que estableció una temporalidad de dos años para el goce de vacaciones".

Conclusión: La introducción de los acuerdos de preservación de fuentes de trabajo **es inconstitucional** porque vulnera la intangibilidad de los derechos de los trabajadores al no tratarse de una medida temporal.

“[...] podemos constatar que actualmente el escenario extraordinario provocado por la pandemia ha cambiado drásticamente. En particular, ha existido una reactivación económica debido a la ausencia de los efectos del confinamiento y, como consecuencia, ya no es necesaria la implementación de una medida laboral adoptada en una situación excepcionalísima, cuyo objetivo era preservar las fuentes de trabajo y garantizar la estabilidad de los trabajadores durante dicho escenario.”

2. Contrato especial emergente (art. 19 de la LOAH)

Análisis de la Corte:

- **Caracterización del contrato:** El contrato especial emergente permite la contratación por un período definido “para asegurar la sostenibilidad de la producción y fuentes de ingresos en situaciones emergentes, así como para nuevas inversiones, ampliaciones o modificaciones del negocio o en caso de ampliación de la producción”. Establece un plazo máximo de un año, renovable por otro año y en jornadas parciales o completas.
- **Proporcionalidad de la existencia de contratos emergentes:** La Corte determinó que la modalidad del contrato especial emergente era idónea para generar nuevas plazas de trabajo **en circunstancias excepcionales, que no se limitan solo a la pandemia por COVID-19**. En ese sentido, la Corte analiza dos aspectos:
 - 1) ***Si el contrato emergente constituye un contrato a plazo fijo:*** La Corte sostiene que no “por cuanto su celebración requiere justificar una necesidad temporal ante el Ministerio del Trabajo, a diferencia del contrato a plazo fijo, que era una modalidad de contratación que las partes podían libremente elegir”
 - 2) ***Si el contrato emergente (parcial) constituye una forma de precarización por la prohibición constitucional del trabajo por horas:*** La Corte fija la diferencia entre la jornada parcial y el trabajo por horas y concluye que la prohibición contenida en el art. 327 de la Constitución se refiere a que la contratación por horas “no gozaba de estabilidad, el valor de su remuneración no se establecía de forma proporcional en relación a la remuneración por la jornada completa y porque estaban excluidos de los beneficios sociales”. Esta diferencia que hace la Corte entre la jornada parcial y la contratación por horas es gravísima, porque se estaría sosteniendo que, por ejemplo, una persona podría trabajar dos horas al día (o dos a la semana) y no constituiría precarización porque se garantiza estabilidad, pago proporcional y derechos sociales (como afiliación a la seguridad social de forma proporcional).

La Corte concluye que: “resulta razonable aplicar esta modalidad contractual en otros contextos en los que se busque el incremento de la producción o la sostenibilidad de la producción. En consecuencia, aunque la regulación sea permanente, no es necesario declarar otra inconstitucionalidad”.

- **Justificación y Control ante el Ministerio del Trabajo:** La Corte señala que “el Ministerio de Trabajo, como ente rector en materia laboral tiene la obligación de realizar **el control del registro de estos contratos en el Sistema Único de Trabajo**, particularmente, **debe verificar su vigencia y la razón que justifica su suscripción**”.

Esto abre un escenario interesante: ¿Cómo fiscalizar que el Ministerio del Trabajo verificó la vigencia y las razones de suscripción de 523.407 contratos emergentes suscritos entre junio de 2020 y el 17 de febrero de 2025 (de acuerdo con los datos del SUT)? Me parece que hay que interpelar públicamente a la Ministra para que dé cuenta de esto. Sabemos que el Ministerio solo registra y no verifica nada. Con base en eso, pensar acciones políticas y jurídicas en ese sentido: en la práctica, se podría intentar “desincentivar” el uso de este contrato por los empleadores por la carga que representaría “justificar o emergente”. Abogados patronales ya se han pronunciado en esa línea: recomiendan dejar de utilizar contratos emergentes.

- **Terminación anticipada del contrato:** La disposición permite la terminación unilateral del contrato sin indemnización por despido intempestivo, **lo que la Corte considera desproporcionado. Este aspecto vulnera el principio de intangibilidad de los derechos laborales.**

Sin embargo, la Corte Nacional de Justicia ha interpretado este artículo en la frase que dice “cancelará las remuneraciones pendientes de pago” como aquellas que faltan hasta finalizar el contrato. Por ejemplo: si un contrato se firma en enero de 2025 por un año y se termina unilateralmente a finalizar marzo, la consecuencia es que debería pagarse el valor que corresponde a 9 meses (entre abril y diciembre). **Con la decisión de la Corte, ¿además de estas remuneraciones, deberá pagarse lo que corresponde por despido intempestivo?**

Conclusión: Se declaró inconstitucional solo la frase que permite la terminación unilateral del contrato sin indemnización. La terminación anticipada debe regirse por las reglas generales del Código de Trabajo.

3. Reducción emergente de la jornada de trabajo (art. 20 de la LOAH)

Análisis de la Corte:

- **Descripción de la medida:** El artículo 20 de la LOAH permite la reducción de la jornada laboral hasta un 50% en eventos de fuerza mayor o caso fortuito, con una remuneración proporcional no menor al 55% del salario previo. La Corte parte de la premisa de que esta medida está pensada para todo evento determinado de caso fortuito o fuerza mayor, no solo para la pandemia. **Esto plantea una primera duda: ¿qué pasa entonces con la reducción por emergencia que ya se regula en el artículo 47.1 del Código del Trabajo? ¿Por qué la Corte omite pronunciarse sobre este punto? Hay una grave afectación a la seguridad jurídica de las y los trabajadores al existir dos normas que regulan lo mismo de forma distinta.**

- **Impacto sobre derechos laborales:** La Corte evaluó si esta reducción vulneraba la intangibilidad de los derechos de los trabajadores. Concluye que es una medida proporcional:

"La reducción de la jornada impide que se produzcan despidos [...] Además, en estas circunstancias, la Corte no identifica medidas alternativas a la examinada que sean igual de efectivas para el mencionado fin."

- **Proporcionalidad y Control:** La Corte considera que la reducción de jornada es una medida proporcional en el contexto de fuerza mayor, siempre y cuando sea justificada y controlada adecuadamente por el Ministerio de Trabajo. Sobre esto, manifiesta:

"Esta justificación sería inocua si se interpretase que el Ministerio de Trabajo solo debe registrar tal justificación, sin posibilidad alguna de verificación o control, pero el inciso final del artículo 7 del acuerdo 133 expresamente prevé que el mencionado ministerio debe realizar todas las acciones de control necesarias para garantizar los derechos de los trabajadores, con lo que se descarta esta posible razón de que la medida sea desproporcionada."

Es decir, la Corte supedita la proporcionalidad de esta norma a la eficacia de control del Ministerio del Trabajo, lo cual no es solo incauto, sino que desconoce la materialidad de las instituciones en el país. A pesar de esto ¿qué medidas de fiscalización se deberían plantear alrededor de esto? Se puede ver también como una oportunidad en la línea de lo señalado en el contrato emergente.

- **Reducción máxima:** Se establece que la reducción de jornada solamente se podría implementar ante jornadas completas (ordinarias) de ocho horas y no en jornadas parciales.

Conclusión: La medida fue considerada proporcional y se mantuvo la constitucionalidad de la disposición. No se establece una inconstitucionalidad, pero se condiciona a un control adecuado. Además, se condiciona la constitucionalidad a la reducción máxima del 50% en jornadas de 8 horas.

4. Teletrabajo sin consentimiento de servidores públicos

Análisis de la Corte: Se evaluó si el teletrabajo en el sector público podía imponerse sin el consentimiento de los servidores, lo que podría vulnerar el derecho a tener un trabajo libremente elegido.

La Corte reconoció la excepcionalidad de la pandemia como justificación para la imposición del teletrabajo sin consentimiento. Sin embargo, destacó que, en circunstancias ordinarias, se debe contar con el consentimiento del servidor para garantizar el derecho al trabajo libremente elegido.

Conclusión: Se condicionó la constitucionalidad de la disposición a que se cuente con el consentimiento del servidor, salvo en situaciones excepcionalísimas, como la pandemia del COVID-19.

5. Discriminación en enfermedades profesionales

Análisis de la Corte: Se cuestionó la exclusión de ciertos trabajadores al calificar síndromes respiratorios agudos como enfermedad profesional solo para personal sanitario.

La Corte analizó si esta exclusión era discriminatoria y concluyó que la disposición no violaba el principio de igualdad, ya que no se probó que otros trabajadores estuvieran en una situación comparable con la del personal sanitario.

Conclusión: La disposición no es discriminatoria y se mantuvo su constitucionalidad.

6. Pensión vitalicia de mandatarios cesados

Análisis de la Corte: Se evaluó si la exclusión de mandatarios condenados por ciertos delitos del beneficio de pensión vitalicia vulneraba la presunción de inocencia y la generalidad de la ley.

La Corte determinó que la exclusión de la pensión vitalicia debía condicionarse a que las sentencias estuvieran ejecutoriadas para garantizar la presunción de inocencia y la seguridad jurídica.

Conclusión: Se condicionó la constitucionalidad de la disposición a que las sentencias estuvieran ejecutoriadas.

7. Interpretación del cese total y definitivo de actividades

Análisis de la Corte: Se cuestionó la disposición que exige el cese total y definitivo de la actividad económica del empleador para aplicar la fuerza mayor, argumentando que esto podría impedir la reanudación de actividades después de superar la crisis.

La Corte concluyó que la disposición no impedía que el empleador reanudara actividades tras superar la crisis, condicionando así su interpretación y constitucionalidad.

Esto me parece grave en la medida en la que permitiría la impunidad empresarial al permitirse “cerrar actividades”, despedir a todas las y los trabajadores sin indemnización, para luego retomar, con el mismo capital, actividades iguales o similares.

Conclusión: La disposición no impide la reanudación de actividades y se mantuvo su constitucionalidad, condicionándola a esta interpretación.