

# RELATS

## NORMAS Y POLÍTICAS LABORALES Y SOCIALES

### EL DERECHO A LA SINDICACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN COSTA RICA

Mario Rojas Vilches

Publicado en el libro de CSA Estrategia por una mayor y mejor negociación colectiva en ALatina-.Cariber. San Pablo, 2013

Las libertades sindicales tienen tres componentes esenciales a saber: derecho a Sindicación, Negociación Colectiva y Derecho a la Huelga. En el presente artículo, se hace una sucinta mención acerca de los Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva en Costa Rica, su desarrollo histórico, el marco jurídico y legal que los tutela, así como el ataque o vulneración que se ha dado con el tiempo. En la década de los cuarenta del siglo pasado, en Costa Rica, las autoridades gubernamentales se ven influenciadas por la corriente del Constitucionalismo Social, que vino a hacer transformaciones sustanciales a los Estados y a su ordenamiento jurídico.

En Costa Rica se lleva a cabo una verdadera revolución jurídica y social hasta formarse el Marco Jurídico Estatal y se pasa de un Estado Liberal Burgués a un Estado Social de Derecho. Las transformaciones fueron tan significativas e importantes, que se crea el Ministerio de Trabajo de Seguridad Social (MTSS), se promulga el Código de Trabajo y a la Constitución Política, se le incluye un nuevo capítulo denominado de las Garantías Sociales. En este capítulo se establece derechos muy importantes para la clase trabajadora, ya que se le da rango constitucional al Derecho al Trabajo, al Derecho a la Seguridad Social de manera universal, y los derechos de Sindicación, Negociación Colectiva, Negociación Colectiva y Huelga. Todos estos derechos aquí descritos se desarrollan con mayor amplitud en el Código de Trabajo, que a la postre los operativiza y obliga su ejecución y cumplimiento.

#### **I.Derecho a sindicación. Normativa vigente**

La Constitución Política en su art. 60 establece: “tanto los patronos como los trabajadores podrán sindicalizarse libremente, con el fin exclusivo de obtener y conservar beneficios económicos, sociales o profesionales” (art. 60). El Código de Trabajo lo reafirma (art. 339), al señalar: “Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de 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. (Anterior artículo 269 y trasladado al 339 por artículo 2 de la Ley 6727 sobre Riesgos del Trabajo de 9 de marzo de 1982).”

El Código en su artículo 343, establece un piso mínimo de miembros, para la formación de un sindicato por empresa, lo que requiere de doce afiliados: “no podrá constituirse ninguno con menos de doce miembros si se trata de un sindicato, ni con menos de cinco patronos de la misma actividad, cuando se trate de sindicatos patronales.”

El artículo 342 del Código prescribe los cuatro tipos de sindicatos admitidos: 1. gremiales, formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad; 2. de empresa, formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que presten sus servicios en una misma empresa; 3. industriales, formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma clase, y 4. mixtos o de oficios varios formados por trabajadores que se ocupen en actividades diversas o inconexas. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en determinado cantón o empresa el número de trabajadores de un mismo gremio no alcance el mínimo legal.

El Código también hace referencia al procedimiento que debe realizarse para que se considere legalmente constituido un sindicato y con pleno goce de su personería jurídica. El procedimiento inicia enviando una nota al Departamento de Organizaciones Sociales del MTSS firmada por la persona que ocupe el cargo de Secretaría General o Presidencia, adjuntando el acta constitutiva, indicando el número de personas que conforman el sindicato, la clase de sindicato y los nombres y apellidos de las personas que componen la Junta Directiva. Además debe presentar documentación ajustada a lo estipulado en la ley. Como es el caso de las convocatorias que se deben realizar, convocando a las Asamblea Constitutiva y /o ordinaria según sea el caso. El MTSS registrará el sindicato y emitirá una certificación que tendrá fe pública y los patronos están obligados a reconocer la personería del sindicato para todos los efectos. Luego de esta tramitología y en lo sucesivo se debe informar al Departamento de Organizaciones Sociales del MTSS sobre cambios en la Junta Directiva y Asambleas.

En Costa Rica existe un aspecto complementario de particular importancia: el derecho sindical de los extranjeros. El Código expresa que los miembros de una Junta sindical deberán ser costarricenses o extranjeros casados con mujer costarricense y, por lo menos con cinco años residencia permanente en el país. No obstante, la Constitución, cuyo contenido pesa más, directamente prohíbe a los extranjeros ejercer dirección o autoridad en los sindicatos. Esta restricción no solo afecta el derecho a formar parte de juntas directivas, sino que en una empresa en donde laboraren solo extranjeros o una alta proporción de ellos, no se pueden sindicalizar, porque no podría existir Junta Directiva, debido a la prohibición. Sobre el particular, la Comisión de Expertos en Convenios y Recomendaciones de las OIT, ha llamado la atención al Gobierno de Costa Rica, que debe modificar la Constitución, en tanto que esta violenta la libertad sindical y contraviene el convenio número 87.

### **III.Derecho a negociación colectiva. Normativa vigente**

La Constitución Política en sus Artículo 54 prescribe: “. Convención colectiva es la que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste. La convención colectiva tiene carácter de Ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte. En toda convención colectiva deben entenderse incluidas, por lo menos, todas las normas relativas a las garantías sindicales establecidas en los convenios de la OIT), ratificados por nuestro país. (Por artículo 1 de Ley 6771 de 5 de julio de 1982, se reforma este artículo)”

En esa materia el Código señala: "Artículo 370. Cuando en una empresa exista un sindicato al que estén afiliados, al menos la mitad más uno de sus trabajadores, al empleador le estará prohibida la negociación colectiva, cualquiera que sea su denominación, cuando esa negociación no sea con el sindicato. Los acuerdos que se tomen en contra de lo dispuesto en este artículo, no serán registrados ni homologados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ni podrán ser opuestos, a los sindicatos. (Adicionado por artículo 3 de la Ley 7360 Reformas a la Ley de Asociaciones Solidaristas, al Código de Trabajo y a la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo de 4 de noviembre de 1993) "

El Código autoriza cuatro tipos de Convención Colectiva a saber: Convención Colectiva, Contrato Colectivo (de estos dos el Sindicato es titular), los arreglos directos y los laudos arbitrales.

El Contrato Colectivo es el que se celebra entre uno sindicatos y patronos (uno o varios, en ambos casos). Se celebra siempre por escrito, y se hace llegar a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo o política respectiva, dentro de los cinco días posteriores a su celebración, modificación o novación. Si el patrono no cumpliere con dicha obligación, se presumirá la existencia del contrato colectivo de trabajo."

En cuanto a los arreglos directos, se trata de un tema de la mayor importancia en Costa Rica. El Código del Trabajo lo reconoce, y el MTSS lo promueve. El arreglo directo es considerado una forma de negociación colectiva que se lleva a cabo con la sola intervención de las partes agrupadas en gremios o comités representativos (comité permanente) o con la intervención de una tercera persona, el "amigable componedor", con el fin de resolver sus diferencias socio laborales, antes de iniciar un conflicto colectivo propiamente dicho, o como medio de poner fin si ya se hubiera recurrido, a una medida de presión. Los trabajadores interesados en negociar un arreglo directo pueden confirmar un Comité Permanente de Trabajadores que represente fielmente sus intereses. Dicho comité es el encargado de presentar el pliego de peticiones y participar en las negociaciones que finalmente desembocarán en la firma del arreglo directo. Al respecto este es el contenido de la legislación:

-Patronos y Trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores. Al efecto, los trabajadores podrán constituir Consejos o Comités Permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargarán de plantear a los patronos o a los representantes de éstos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes. Dichos Consejos o Comités harán siempre sus gestiones en forma atenta y cuando así procedieren, el patrono o su representante no podrán negarse a recibirlos, a la mayor brevedad que le sea posible (art. 404)

Cuando las negociaciones entre patronos y trabajadores conduzcan a un arreglo, se levantará acta de lo acordado y se enviará copia auténtica a la Oficina de Asuntos Gremiales de Conciliación Administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dentro de las veinticuatro horas posteriores a su firma. La remisión la harán los patronos y, en su defecto, los trabajadores, sea directamente o por medio de la autoridad política o de trabajo local. La Inspección General de Trabajo velará porque estos acuerdos no contraríen las disposiciones legales que protejan a los trabajadores y por que sean rigurosamente cumplidos por las partes. La contravención a lo pactado se sancionará con multa de diez a veinte mil colones si se tratare de trabajadores y de cien a doscientos mil colones en el caso de que los infractores fueren patronos, sin perjuicio de que la parte que ha cumplido pueda exigir ante los Tribunales de Trabajo la ejecución del acuerdo o el pago de los daños y perjuicios que se les hubieren causado (art. 505).

Cada vez que se forme uno de los Consejos o Comités, sus miembros lo informarán así a la Oficina de Asuntos Gremiales y de Conciliación Administrativa del Ministerio de Trabajo y

Seguridad Social, mediante una nota que suscribirán y enviarán dentro de los cinco días posteriores a su nombramiento (art. 506)

Según lo instruye el propio Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el arreglo directo son "acuerdos tomados y aprobados son de aplicación obligatoria para ellos, y en la medida en que constituyan un mayor beneficio, se incorporan a los contratos de trabajo existentes. Por lo demás, y como efecto indirecto, el arreglo directo pone término a los conflictos laborales que se han suscitado, y a cada vez que se forme un consejo o comité permanente de trabajadores, sus miembros deberán informarlo al Departamento de Relaciones de Trabajo del MTSS por medio de una nota que deberán firmar y enviar dentro de los cinco días posteriores a su nombramiento.

Y agrega: "la doctrina, que considera al arreglo directo como un medio de solución de conflictos colectivos, le otorga dos características propias: solución directa: basta la sola intervención de las partes y el deseo común de solucionar sus diferencias para que se concrete; extrajudicial: supone un trámite, pero no existe intervención alguna de los tribunales judiciales, lo que lo hace rápido, sencillo y accesible. Se trata de una acción recíproca de diálogo, dentro de los mejores términos de armonía y buena fe, por medio de la cual se busca elaborar un instrumento jurídico que regule colectivamente las condiciones de trabajo o que brinde solución de una manera efectiva a determinados problemas laborales"

Esta forma de negociación colectiva que no tiene carácter de ley como la convención colectiva, es usada por los patronos con ayuda de la Asociaciones Solidaristas quienes nombran a los "representantes" de los comités permanentes para negociar las peticiones hechas, los arreglos directos que se firman con los comités permanentes (que no gozan de ninguna autonomía) terminan siendo un conjunto de artículos normativos que no superan los mínimos legales que tiene el Código de Trabajo, es por ello que los patronos los patrocinan y los utilizan como instrumentos para combatir la convención colectiva y por ende los sindicatos. Además, es importante hacer mención del estudio realizado por el profesor Adrián Goldín, de la Universidad San Andrés Argentina denominado "Los Arreglos Directos en Costa Rica", el cual, la Comisión de Expertos y Recomendaciones revisó exhaustivamente, e incluso hace referencia en su informe a la Conferencia de la OIT, en el año 2008. En dicho documento el profesor Goldín, es contundente en relacionar al solidarismo, los comités permanentes y los arreglos directos, como la "trilogía", que ha venido a frenar y entorpecer el desarrollo de los sindicatos y de la negociación colectiva.

En el sector público, se lleva a cabo la negociación colectiva –defacto (sobre todo en materia salarial), negociación está que no tiene el peso legal de la convención colectiva, pues requiere que lo negociado tenga el refrendo de un organismo estatal denominado Dirección General de Servicio Civil, el cual mediante resolución fundada le da validez legal al acuerdo y ordena su ejecución

En los dos últimos años ha habido dos novedades importantes: en 2011 las asociaciones solidaristas han adquirido rango constitucional, al reformarse el artículo 64 de la Constitución Política con el siguiente agregado: "Asimismo, reconocerá el derecho de patronos y trabajadores a organizarse libremente en asociaciones solidaristas, con el fin de obtener mejores condiciones de vida y desarrollo económico y social" y fue vetado el Proyecto de Ley Reforma al Código Procesal Laboral.

Además se observan en esta legislación avances muy positivos en materia de procedimientos más ágiles de reinstalación de trabajadores consentido por actos de discriminación sindical, que cubren por supuesto a los dirigentes sindicales.

El Proyecto de Ley Reforma al Código Procesal Laboral, es una construcción hecha a lo largo de varios años, contiene normas de protección para miles de trabajadores y trabajadoras del sector privado; instaura tanto para el sector público como privado, el cumplimiento del debido proceso en materia de despido, además incluye el beneficio de

asistencia legal y jurídica gratuita y costeadada por el Estado, a través de la Defensa Pública de la Corte Suprema de Justicia, modifica las normas legales procesales para incorporar la oralidad, así como simplificar y acortar el tiempo de duración de los juicios, entre otros aspectos importantes para la clase trabajadora costarricense. Este constituye una conquista importante porque dada la imposibilidad de hacer sindicatos en la empresa privada, los trabajadores están respaldados por profesionales en derecho que el mismo Estado les proporciona, además la ley autoriza a los abogados de las organizaciones sindicales la posibilidad de también ser parte de la defensoría pública laboral. Asimismo le permite hacer demandas en cualquier lugar del territorio nacional en donde existan tribunales de trabajo independientemente de donde tenga la sede la empresa o institución. Restaura además el derecho a los trabajadores públicos a los laudos arbitrales derecho este que había sido suprimido por la Sala Constitucional de Costa Rica- Este proyecto ha estado en la Asamblea Legislativa por más de 8 años, sin que se hubiera podido lograr los acuerdos correspondientes, el año pasado en el mes de setiembre (2012) se aprueba dicho proyecto, sin embargo la Sra. Presidenta de la República Licda. Laura Chinchilla Miranda, este Código Procesal Laboral (a pesar de sus compromisos con la OIT de impulsarlo) y corre el peligro de que la Asamblea Legislativa no lo apruebe. Cabe señalar que representantes de la mayoría de cámaras empresariales han acudido a la Asamblea Legislativa, porque consideran que la ley facilita que en el futuro, los huelguistas no tengan sanción laboral cuando los Tribunales declaren ilegal del movimiento de huelga.

### **III. Evaluación**

A pesar de las normas legales y constitucionales que tutelan el derecho de sindicación y negociación colectiva en comparación de los contenidos de la Constitución y el Código de Trabajo, la realidad que vive el movimiento sindical es otra. Podemos decir que el art. 60 constitucional es letra muerta, solo se cumple para la parte patronal, que se puede unir en Cámaras Patronales, sin temor a que se les señale o desestímule.

Costa Rica es uno de los países más represivos sindicalmente hablando es Costa Rica, prueba de ello es el porcentaje de afiliación en el sector privado, donde los sindicatos son casi inexistentes. Costa Rica se presenta en el ámbito internacional como un país respetuoso de los derechos sindicales. Sin embargo, la realidad es otra. Nuestro país ha ocupado uno de los lugares más altos en denuncias ante el Comité de Libertades Sindicales. Distintos Ministros de Trabajo han tenido que comparecer ante la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia Internacional, por prácticas antisindicales. El Estado Costarricense ha adquirido compromisos con la OIT, sobre todo en el ámbito legislativo que no ha cumplido, solo citar un ejemplo los convenios 151y 154 de la OIT tienen más de 25 años de estar en el congreso y no han sido ratificados es decir, lleva más de treinta años mintiendo. Lo habitual ha sido una cultura anti-sindical permanente, agresiva, denigratoria, a tal punto que a los sindicalistas se los coloca ante la opinión pública casi como delincuentes, obstaculizadores del desarrollo. Esta vision no solo aparece en el sector empresarial, sino que permea a partidos políticos, las instituciones públicas, y medios masivos de comunicación, que colocan al sindicalismo casi como el enemigo público número uno. La parte patronal vende la idea, de que la mejor organización y la más democrática, son las asociaciones solidaristas y algunos sindicatos de corte patronal (auspiciados, formados al ser dirigidos por la parte patronal).

La formación de verdaderas organizaciones sindicales no es promocionada. Los sindicatos deben superar una gran cantidad de obstáculos (*despido de dirigentes, despido de un afiliado, discriminación contra dirigentes y/o afiliados, hostigamiento laboral en contra dirigentes y/o afiliados, obstrucción de los derechos o labor sindical, injerencia en asuntos sindicales, promoción de desafiliación, creación de organismos paralelos (como comités permanentes o asociaciones solidaristas, denegación de permisos y licencias para actividades sindicales, denegar el acceso de dirigentes al centro de trabajo, negativa a*

*negociar, etc., violación de una convención colectiva u otro acuerdo colectivo, eliminación de cláusulas de convenciones que tienen con más de diez años de vigencia*, los cuales, en muchas ocasiones, son orquestados tanto en el sector público como privado, por las autoridades correspondientes (Ministerio de Trabajo, Cámaras Patronales).

El piso de tamaño puede producir atomización sindical, al impedir a los trabajadores y trabajadoras de empresas menores, puedan afiliarse a sindicatos, por supuesto ante esta situación se restringe la negociación colectiva.

Sobre los trabajadores independientes: en la práctica, la formación de sindicatos en esa categoría es bastante difícil, por la heterogeneidad del mismo. Dichos trabajadores son perseguidos por actividad que ejercen. Sobre los trabajadores del sector agrario: en la práctica, se hace casi imposible la formación de más sindicatos en ese sector, toda vez que son obstaculizados por los comités permanentes y asociaciones solidaristas, las cuales son patrocinada y desarrolladas por empresas internacionales y nacionales. Al intentar formar sindicatos se despiden a los cabecillas que dirigen el movimiento y son puestos en listas negras.

El enfoque normativo sobre los extranjeros estimula prácticas laborales desleales y discriminatorias. En los últimos años, como consecuencia del movimiento migratorio, producido por la desigualdad de las naciones, los países se han visto obligados a recibir una gran cantidad de trabajadoras y trabajadores desplazados. Costa Rica es un claro ejemplo, los inmigrantes realizan las labores más pesadas y sacrificadas en las plantaciones, en la industria de la construcción, y otras labores peligrosas, con el problema adicional que se trata de trabajadores con altos niveles de informalidad y temporalidad, y se utilizan subcontratistas, para evadir la legislación laboral y los derechos fundamentales. Miles de trabajadores son considerados como una fuerza laboral barata, dócil y flexible a disposición de los empresarios de plantaciones y de la construcción. La norma solo se refiere a hombres violentando claramente la equidad de género. La CEACR y distintas misiones ha llamado la atención al gobierno costarricense para que reforme este artículo constitucional, pues vulneran todos los derechos de dichos trabajadores /res en la ley y en la práctica, comenzando por el C87.

En relación a los fallos de la Corte Suprema de Justicia, favorables en materia de Negociación Colectiva, estos han provenido de la Sala Segunda En Casación laboral cuya jurisprudencia no son obligantes esto contrasta por lo actuado por la Sala Constitucional, cuya jurisprudencia es Erga omnes, quien desde diciembre del 2012, está conociendo nueva acciones de institucionalidad contra convenciones colectivas de varias municipalidades y también las suscritas con RECOPE y el Banco Popular. En reciente sentencia la Sala Constitucional ha anulado cláusulas acerca el derecho de cesantía, de la convención colectiva suscrita entre sindicato SEBANA y Banco Nacional De Costa Rica.



