

INFORME NACIONAL DE COSTA RICA

PARA

EL IX CONGRESO REGIONAL AMERICANO DE DERECHO DEL TRABAJO Y LA  
SEGURIDAD SOCIAL.

TEMA

SOBRE LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES:  
EVOLUCIÓN DE LOS REGÍMENES LEGALES DESDE LA PERSPECTIVA DE LA  
AUTONOMÍA COLECTIVA Y LA LIBERTAD SINDICAL

Realizado por

Msc. Esteban Calvo Rodríguez

San José, Costa Rica

27 de marzo de 2013.

LA REPRESENTACIÓN COLECTIVA DE LOS TRABAJADORES EN COSTA RICA.  
(EVOLUCIÓN DE LOS REGÍMENES LEGALES DESDE LA PERSPECTIVA DE LA  
AUTONOMÍA COLECTIVA Y LA LIBERTAD SINDICAL)

**Primer subtema.- Fuentes, Institucionalidad, Tutela y Evolución de la Representación  
Colectiva de los Trabajadores en Costa Rica:**

1.- Fuentes

En Costa Rica la libertad sindical, así como la huelga y la negociación colectiva, tienen reconocimiento al más alto nivel jerárquico del ordenamiento jurídico. La Constitución Política, en el Capítulo V que trata de los Derechos y Garantías Sociales, hace mención expresa a cada uno de estos derechos.

El artículo 60 establece tanto a favor de los patronos como de los trabajadores el derecho sindicalizarse libremente, con el fin exclusivo de obtener y conservar beneficios económicos, sociales o profesionales; el artículo 61 reconoce el derecho a la huelga, cuya determinación y regulación la delega en la ley ordinaria, y el artículo 62 otorga fuerza de ley a las convenciones colectivas de trabajo que con arreglo a la ley se concierten entre patronos o sindicatos.

Estos derechos constitucionales también están reconocidos en tratados y convenios Internacionales ratificados por el país, los cuales, de conformidad con lo que dispone el artículo 7 de la misma Constitución Política, tienen autoridad superior a las leyes.

Respecto a la libertad sindical, destacamos los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Convenio número 87 Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección de Derecho de Sindicación, que está vigente en el país desde el año 1960 cuando fue ratificado mediante Ley número 2561 de 11 de mayo; el Convenio número 98, denominado Convenio Relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva", aprobado mediante Ley N. 2.561 del 11 de mayo de 1960; el Convenio número 11 Relativo a los Derechos de Asociación y Colación de los Trabajadores Agrícolas,

ratificado mediante Ley número 3172 del 12 de agosto de 1963. También el convenio número 135 denominado “Convenio Relativo a la Protección y Facilidades que deben otorgarse a los Representantes de los Trabajadores en la Empresa”, que junto a su recomendación, Recomendación número 143, fue aprobado mediante Ley N 5.968 del 9 de noviembre de 1976.

A nivel de legislación ordinaria, es el Código de Trabajo (1943) el marco normativo que reconoce y regula el derecho a la libertad sindical, mediante un título especial, denominado “De las Organizaciones Sociales”. Este título regula aspectos deontológicos, organizativos y competenciales de los sindicatos, así como lo concerniente a la protección de los derechos sindicales.

De igual forma, es práctica común encontrar en las convenciones colectivas pactadas entre patronos y sindicatos, normas obligacionales referentes al reconocimiento y respeto de la libertad sindical, así como a los alcances de la representación y capacidad de negociación del sindicato firmante. Lo mismo acontece en normas reglamentarias, en especial en el Sector Público. Es común encontrar en los reglamentos de trabajo disposiciones referentes a la representación sindical.

Por su parte, la jurisprudencia, tanto la de orden constitucional, como la de orden propiamente laboral, ha logrado consolidar criterios claramente tuitivos a favor de la libertad sindical y la representación colectiva. En este sentido, importa destacar la sentencia 500-93 de las 10:09 h.r.s del 8 de octubre de 1993 de la Sala Constitucional, que vino por primera vez a decantar los alcances del fuero sindical, que desde entonces se han hecho extensivos no solo para los representantes sindicales propiamente dichos, sino también para cualquier trabajador que sufra discriminación o persecución por acción o filiación sindical.

Más recientemente, la Sala Constitucional en un fallo de enorme trascendencia para las organizaciones sindicales (Sentencia número 2011-012457 de las 15:36 h.r.s del 13 de setiembre de 2011), destacó que en el ordenamiento jurídico costarricense, la libertad sindical está compuesta por la libre sindicación, por el derecho de huelga y por la negociación colectiva, considerando contrario a la libertad sindical, la negativa por parte

del patrono a negociar con el sindicato de empresa, so pretexto de existir un arreglo preexistente con un comité permanente de trabajadores.

Por su parte, el máximo tribunal laboral del País (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia) ha mantenido una línea jurisprudencial invariable a favor de la libertad sindical, especialmente a favor del fuero sindical. En este sentido se pueden citar entre muchas otras, la sentencia número 182-2004 de las nueve horas cuarenta minutos del diecinueve de marzo del dos mil cuatro; sentencia número 681-2006 de las nueve horas cuarenta y ocho minutos del cuatro de agosto del dos mil seis; sentencia número 1034-2008 de las a las nueve horas cuarenta y cinco minutos del diez de diciembre de dos mil ocho; sentencia número 554-2011 de las once horas con veinte minutos del treinta de junio de 2011.

## 2. Institucionalidad.

El ordenamiento jurídico costarricense, declara de interés público la constitución legal de organizaciones sindicales y ve en el sindicato, uno de los medios más eficaces de contribuir al sostenimiento y desarrollo de la cultura popular y de la democracia (artículo 332 del Código de Trabajo).

La ley reconoce a favor del sindicato plena personería jurídica para contraer obligaciones y derechos y les otorga capacidad legal para realizar todo aquello que contribuya a obtener los mayores beneficios comunes para sus asociados. La ley también dispensa a los sindicatos un trato especial en materia tributaria, pues lo eclara exentos del pago de impuestos tanto nacionales como municipales sobre sus bienes.

El Código de Trabajo, en su artículo 339 define al sindicato como “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.”

De acuerdo con la ley, las actividades principales de todo sindicato son las siguientes: a) Celebrar convenciones y contratos colectivos; b) Participar en la formación de los organismos estatales que les indique la ley; c) Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos u obras sociales de utilidad común, tales como cooperativas,

entidades deportivas, culturales, educacionales, de asistencia y de previsión, y d) En general, todas aquellas que no estén reñidas con sus fines esenciales ni con las leyes.

No obstante, el mismo Código de Trabajo, reconoce como modalidad de representación de los trabajadores, a los denominados Consejos o Comités Permanentes de Trabajadores. Se trata de un órgano de representación de los trabajadores, compuesto por no más de tres miembros, con capacidad para negociar con el patrono, las diferencias laborales surgidas en el centro de trabajo. La figura de los Comités Permanentes está regulada en los artículos 504 y siguientes del Código de Trabajo.

De igual forma, el Código de Trabajo prevé otro mecanismo de representación de los trabajadores, para aquellos casos en que ocurra un conflicto colectivo de carácter económico social, que encuentra regulación en los artículos 507 y siguientes. En este caso, se trata de una delegación de dos o tres miembros designados por los trabajadores del centro de trabajo como representantes con capacidad de negociar el pliego de peticiones que constituye el conflicto. Se trata de un órgano de representación cuya existencia se agota con la finalización del conflicto.

Aparte de las anteriores modalidades de representación, son comunes en el país las denominadas Juntas de Relaciones Laborales. Se trata de órganos de solución de conflictos laborales, de existencia local en cada centro de trabajo, de constitución paritaria por igual número de integrantes representantes de trabajadores y patrono. No tienen reconocimiento propiamente legal. Su constitución es de origen convencional, en tanto son órganos creados por negociación entre partes, ya sea a través de la convención colectiva, ya sea a través de los denominados Arreglos Directos, que son acuerdos de solución de conflictos pactados entre patrono y trabajadores.

Las Juntas de Relaciones Laborales, son más comunes en el sector público que en el sector privado, y en la mayoría de instituciones o empresas tienen reconocimiento en los reglamentos internos. En el sector público, en especial en el sector descentralizado – instituciones autónomas, municipalidades, universidades, empresas estatales- las Juntas de Relaciones Laborales juegan un papel importante en la estructura de los procedimientos disciplinarios.

Aunque los criterios que emanan de la Junta de Relaciones Laborales no suelen ser vinculantes –en el sector público nunca lo son- sus opiniones suelen ser consideradas en las resoluciones que dictan los jerarcas que resuelven de manera definitiva sobre cierto conflicto.

Finalmente, hay que indicar que en el sector público suele también tener cabida la figura de la seccional sindical. En este caso se trata de un órgano de representación sindical, utilizada por los sindicatos que tienen presencia en varias instituciones públicas<sup>1</sup>. La seccional sindical tiene cabida en un centro específico de trabajo y está integrada por trabajadores de dicho centro que fungen como enlace con la matriz del sindicato y como representantes de los trabajadores a lo interno del centro de trabajo. Su constitución es reglada por los propios estatutos de cada sindicato.

### 3. Tutela de la autonomía de representación y de la libertad sindical.

Tratándose de la tutela de la autonomía de representación y de la libertad sindical, debemos señalar que el ordenamiento jurídico costarricense, si bien es cierto prohíbe expresamente las prácticas laborales desleales y establece diversos mecanismos, tanto en la vía administrativa como en la vía judicial, para tutelar la autonomía de representación y la libertad sindical, aún no cuenta con un mecanismo célere y eficaz para ello.

En la jurisdicción laboral se echa de menos un procedimiento especial para tutelar el fuero sindical. El despido, o cualquier acto de discriminación por razones sindicales en perjuicio de los representantes de los trabajadores, debe ser encausado por medio del proceso laboral ordinario, que además de ser lento y engorroso no tiene medidas cautelares especiales.

En la sede administrativa, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por medio de la Oficina de Asuntos Gremiales y Conciliación Administrativa, interviene como amigable componedor en casos de conflicto por persecución sindical. No obstante, los medios de solución de conflictos que aquí aplican operan solo cuando exista voluntad de partes.

---

<sup>1</sup> A modo de ejemplo se puede señalar La Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP) que es uno de los sindicatos más importantes del país, se estructura mediante seccionales sindicales en cada uno de los centros de trabajo donde tiene afiliación.

Más efectiva puede ser la intervención que tiene la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, que cuenta con un procedimiento administrativo para investigar las denuncias por prácticas laborales desleales. En este caso, de corroborarse la existencia de prácticas laborales desleales, es el Inspector Nacional de Trabajo quien de oficio acude a la vía judicial a entablar la denuncia contra el patrono responsable.

Ámbito Nacional:

Los casos de prácticas laborales desleales, en cualquiera de sus manifestaciones, deben ser discutidos mediante el proceso ordinario laboral que regula el Código de Trabajo. Este procedimiento, además de ser lento y farragoso, no cuenta con medidas precautorias que permitan dar protección pronta a los representantes de los trabajadores, por lo que las víctimas de trato antisindical deben esperar años por una sentencia que les ampare en su derecho.

En la misma sede judicial, se pueden entablar denuncias por prácticas laborales desleales mediante el procedimiento especial de infracciones a la ley, cuya finalidad no es otra que sancionar con multa al infractor.

En algunas ocasiones, ha sido por la vía del recurso de amparo ante la Sala Constitucional que se ha logrado protección rápida y eficaz contra conductas antisindicales. Sin embargo, los criterios de admisibilidad que aplica el tribunal constitucional para estos casos son muy restrictivos. El tribunal constitucional ha sentado en su jurisprudencia que los actos de persecución sindical, como puede ser el despido de un representante sindical, deben ser discutidos en la vía ordinaria de legalidad.

En sede administrativa, si bien existe un procedimiento para denuncia y conocimiento de prácticas laborales desleales, que se encuentra a cargo de la Dirección de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, lo cierto es que se trata de un procedimiento colmado de formalidades que tiene por único objetivo conocer de la existencia de la práctica laboral desleal, en cuyo caso, el Ministerio actuando de oficio, debe interponer la denuncia ante el Tribunal de Trabajo e iniciar el procedimiento judicial de infracciones a la ley de trabajo.

### Ámbito internacional:

Otro procedimiento frecuentemente utilizado por las organizaciones sindicales del país para denunciar prácticas de discriminación sindical, esta vez en el ámbito internacional, es el procedimiento de la queja ante el Comité de Libertad Sindical de la OIT.

De acuerdo con información que consta en los archivos del Ministerio de Trabajo y seguridad Social, desde el año 1954 al año 2010, el Comité de Libertad Sindical ha conocido de 70 casos por quejas contra la libertad sindical interpuestas por sindicatos costarricenses. Todos estos casos cuentan ya con sus respectivos informes definitivos.

Actualmente, el Comité de Libertad Sindical tiene cuatro casos activos para estudio, que corresponden a quejas planteadas por los sindicatos costarricenses entre los años 2010 y 2012. Se trata de los siguientes casos: Caso No.2929: Presentado el 20 de febrero de 2012; Caso número 2292: Presentado el 23 de octubre de 2012 por APSE; caso No. 2975: Presentado el 20 de julio de 2011 por UNATEPROT y caso No. 2778: Presentado el 10 de mayo de 2010 por Sindicato del BCR, Federación de Empleados Bancarios, Financieros y de Seguros de Costa Rica.

De igual forma, el Comité de Libertad sindical mantiene bajo seguimiento el caso número 2746, presentado el 10 de noviembre de 2009 por SIBANPO. En este caso, de acuerdo con lo que indica el informe 360 de junio de 2011, el Comité de Libertad Sindical solicita que se le mantenga informado sobre la evolución de la situación.

El otro mecanismo internacional que ha sido utilizado por las organizaciones sindicales para denunciar violaciones a la libertad sindical, es el de denuncia ante el Sistema Interamericano de Derechos Humanos.

En concreto, existen dos denuncias por violación a la libertad sindical planteadas ante la Comisión Interamericana de Derechos Humanos. La primera de ella es la que corresponde al caso Fertica ( Petición número 2893/02, Presentada por la Comisión para la Defensa de



los Derechos Humanos en Centroamérica y la Confederación de Trabajadores RERUM NOVARUM, en fecha del 23 de agosto del año 2002.

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos declaró la admisibilidad y en fecha del 13 de enero del 2005 se notificó al Estado costarricense.

Los puntos de la denuncia versan sobre violación de los artículos 8, 16 y 25 respectivamente de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, por cuanto la empresa estatal FERTILIZANTES DE CENTROAMERICA despidió a trabajadores protegidos con el fuero sindical.<sup>2</sup>

Actualmente, el caso está activo y siguen en conocimiento de la Comisión de Derechos Humanos.

Finalmente, debemos señalar que en el marco normativo que regula el Tratado de Libre Comercio República Dominicana- Centroamérica y Estados Unidos (CAFTA), se establece un procedimiento de solución de controversias (Capítulo 20) que permite a las partes firmantes someter a conciliación o arbitraje asuntos por violación a derechos laborales, incluyendo la libertad sindical.

Sin embargo, hasta ahora, este procedimiento no ha sido utilizado en el país, amén de que el acceso al procedimiento de solución de controversias es muy restrictivo, pues solo procede recurrir a dicho procedimiento cuando alguna Parte firmante deje de aplicar efectivamente la legislación laboral de manera que haya una afectación al comercio entre partes (artículo 16.6.7 en concordancia con el artículo 16.2.1.a del Tratado)

#### 4. Evolución en materia de fuentes, institucionalidad y tutela.

---

<sup>2</sup> Información brindada por el Lic. José Carlos Jiménez de la Dirección Jurídica del Ministerio de Relaciones Exteriores.

Si bien el país ha hecho esfuerzos por mejorar la protección a la libertad sindical y a la representación de los trabajadores, la realidad de las relaciones laborales pone al descubierto las grandes falencias que persisten para dar tutela real y efectiva a estos derechos.

La última reforma legal importante que en esta materia ha tenido el país, ocurrió en el año 1993 con la promulgación de la Ley 7360 del 4 de noviembre de ese año, que introdujo un nuevo capítulo al Código de Trabajo para la protección de los derechos sindicales. La reforma innovó con la prohibición de todo tipo de acciones u omisiones que tiendan a evitar, limitar, constreñir o impedir el libre ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores, sus sindicatos o las coaliciones de trabajadores, así como también con la regulación especial de tutela para el fuero sindical a favor de los representantes sindicales.

Sin embargo, la falta de un procedimiento especial para hacer valer la protección creada con la citada reforma, ha limitado seriamente sus alcances y su eficacia.

Más recientemente, se ha estado a las puertas de una nueva reforma laboral, mediante el proyecto de ley denominado “Reforma Laboral Procesal”<sup>3</sup> que fue aprobado en el Congreso el pasado mes de agosto del año 2012, pero que no entró en vigor porque fue vetado por consideraciones de inconstitucionalidad relacionadas con la regulación que contiene sobre la huelga.

El proyecto contiene la reforma laboral más ambiciosa que haya hecho el país desde que entró en vigencia el Código de Trabajo en el año 1943, y propone cambios sustantivos a la legislación actual. En materia de libertad sindical y representación de los trabajadores, el proyecto introduce modificaciones de enorme importancia, como viene a ser la creación de un procedimiento especial para tutelar el fuero sindical y en adopción de medidas cautelares a favor de los trabajadores que sean víctimas de persecución y discriminación sindical.

## **Segundo subtema: Organización Sindical en Costa Rica.**

### **1. Modalidades estructurales.**

---

<sup>3</sup> Se trata del proyecto denominado “Reforma Procesal Laboral” que se tramita en el expediente legislativo número 15990, y que ya tiene más de ocho años de estar en el Congreso esperando su aprobación.

El Código de Trabajo de Costa Rica, en su artículo 342, reconoce tres modalidades de organización sindical, a saber: a) Los Gremiales, que son los conformados por trabajadores de una misma profesión, oficio o especialidad; b) Los de empresa, que vienen a ser los constituidos por individuos de una misma profesión u oficio que prestan servicios en una misma empresa; Los industriales, que se integran con trabajadores de varias profesiones u oficios que prestan servicios en dos o más empresas de la misma clase, y d) Los Mixtos, que son aquellos que se integran con trabajadores que se dedican a actividades diversas o inconexas.

## 2. Niveles.

De acuerdo con la regulación del Código de Trabajo, el sindicato por excelencia es el sindicato de nivel de empresa (artículo 344). No obstante, la misma ley prevé la posibilidad de que dos o más sindicatos conforme una federación de sindicatos, y dos o más federaciones pueden conformar confederaciones (artículo 358)

En la práctica, en el país funcionan varias federaciones<sup>4</sup> y varias confederaciones<sup>5</sup> sindicales, que agrupan sindicatos de diversas modalidades, tanto del sector público como del sector privado.

## 3. Unicidad o pluralismo sindical.

El movimiento sindical costarricense se integra de un vasto pluralismo sindical, que en algunos casos puede ser considerado incluso excesivo si se toma en cuenta que en una misma empresa coexisten hasta cinco o más sindicatos.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> Central de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN); Central del Movimiento de Trabajadores Costarricenses (CMTC); Federación Agraria Nacional (FESIAN); Federación Nacional de Vendedores Estacionarios y Ambulantes (FENUEA); Federación de Trabajadores de Costa Rica (CTCR); Federación Sindical de Servidores Públicos (FSP); Central de Trabajadores Juanito Mora Porras.

<sup>5</sup> Confederación Unitaria de Trabajadores (CUT); Confederación de Trabajadores Democráticos Rerum Novarum (CCTDNR);

<sup>6</sup> Esta situación se da en empresas estatales como el Instituto Costarricense de Electricidad, Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados; Refinadora Costarricense de Petróleo, Instituto Nacional de Seguros, y en instituciones como la Caja Costarricense del Seguro Social, por citar algunos ejemplos.

El pluralismo sindical es reconocido expresamente en el Código de Trabajo, que para algunos supuestos, como es el caso de la negociación de convenciones colectivas, establece que de existir en un mismo centro de trabajo varios sindicatos de diversas profesiones u oficios, el empleador debe celebrar la negociación con el conjunto de los sindicatos que representen a cada una de las profesiones u oficios siempre que estos se pongan de acuerdo entre sí; en caso contrario, deberá el empleador negociar por separado con cada uno de los sindicatos las condiciones relativas a la profesión u oficio que se trate (artículo 56 inciso c))

En algunos casos, esta estructura pluralista converge en órganos de representación unitaria, que aunque no gozan de personería jurídica para actuar, sí son reconocidos como órganos de negociación válidos.<sup>7</sup>

Dada esta pluralidad sindical, es común encontrar espacios de participación plural de los sindicatos, incluso instrumentos de negociación firmados por dos o más sindicatos.<sup>8</sup> Como hemos dicho antes, esta posibilidad está expresamente contemplada en el artículo 56 del Código de Trabajo.

No obstante, la existencia del pluralismo sindical propicia conflictos de representación entre sindicatos de cara a la negociación colectiva. Estas situaciones conflictivas son tratadas bajo el principio de sindicato más representativo.

#### (i) Concepto.

Aunque nuestro Código de Trabajo no define lo que debe entenderse por sindicato más representativo, sí contiene normas que permiten establecer la representación sindical a favor del sindicato mayoritario, entiendo por tal, al sindicato de mayor afiliación.

En este sentido, el artículo 56 en su inciso b) dispone que: *“Si dentro de la misma empresa o centro de producción existen varios sindicatos, la convención colectiva se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores afectados directamente por la negociación, en*

---

<sup>7</sup> Es el caso del Frente Interno de Trabajadores del Instituto Costarricense de Electricidad, que es un órgano de representación sindical integrado por todos los sindicatos de la empresa (siete en total).

<sup>8</sup> Ocurre esto con la firma de convenciones colectivas, como son los casos de la Convención Colectiva de la empresa estatal Correos de Costa Rica y la Convención Colectiva de la Municipalidad de San José, por citar un par de ejemplos.

*el concepto de que el pacto no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes dentro de la propia empresa o centro de producción.”*

La misma regla de representación la encontramos en el artículo 370 del Código de Trabajo, cuyo texto señala que: *“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.”*

El problema que existe con el criterio de mayor afiliación para determinar la capacidad de representación para la negociación colectiva, es que el Código de Trabajo no establece ni regula el mecanismo que debe seguirse para determinar la afiliación sindical a efectos de determinar cuál es el sindicato mayoritario que ostenta la capacidad de negociación.

(ii) Métodos de determinación y organismos encargados.

Por lo demás, por lo que ya se ha dicho, queda claro que el sindicato mayoritario ostenta la exclusividad del derecho a la negociación colectiva, sin importar de qué tipo de negociación colectiva se trate. Sin embargo, esto último no significa que los sindicatos minoritarios carezcan del todo de capacidad de representación.

Hemos hecho énfasis en que la regla del sindicato mayoritario aplica para ejercer el derecho a la negociación colectiva, pero tal cosa no implica un derecho exclusivo de representación sindical.

Sobre este tema, la jurisprudencia de la Sala Constitucional ha dejado claro que el monopolio de la negociación colectiva a favor del sindicato más representativo, conforme lo establecen los artículos 56 y 370 del Código de Trabajo, no impide ni la gestión ni la

actividad de los sindicatos minoritarios para representar a sus afiliados, ni para tratar directamente con el empleador asuntos de interés individual de estos.<sup>9</sup>

De igual forma, la Sala Constitucional, apoyándose en los criterios dados por el Comité de Libertad Sindical de la OIT, reconoce la posibilidad de revisar la capacidad de representación del sindicato mayoritario en caso de existir un cambio en la correlación de fuerzas frente a otros sindicatos. Sobre este punto, la Sala Constitucional expresó lo siguiente: *“es posible pedir la revisión a efectos de determinar cuál sindicato es el más representativo en determinado momento, pues como refiere el Comité: “si se modifica la relación de fuerzas entre sindicatos que pugnan por un derecho preferente o la facultad de representar de manera exclusiva a los trabajadores en las negociaciones colectivas, es conveniente que exista la posibilidad de reconsiderar los elementos de hecho en que se había basado la atribución de tal derecho o facultad. De no existir semejante posibilidad, puede ocurrir que la mayoría de los trabajadores interesados estén representados por un sindicato al que durante un periodo excesivamente largo se le haya impedido, de hecho o de derecho, organizar su administración y actividades con el fin de promover plenamente y defender los intereses de sus afiliados” (ibídem, párrafo 970).*”<sup>10</sup>

Si bien el criterio del tribunal constitucional antes citado, deja abierto el camino hacia la posibilidad de revisar la capacidad de representación del sindicato mayoritario, lo cierto es que en el país no existe ningún mecanismo formalmente establecido para tal acción. Queda por lo tanto planteada la interrogante respecto a la vía que debe seguirse para poder someter a revisión la capacidad de representación que ostenta el sindicato tenido por mayoritario, con vista a generar un cambio o relevo de representación para negociar colectivamente.

---

<sup>9</sup> Este criterio ha sido sostenido por el tribunal constitucional en la sentencia número 2011-013126 de las 17:00 horas del 27 de setiembre de 2011, y en la sentencia número 2013001722 de las 15:00 del 6 de febrero de 2013.

<sup>10</sup> Sentencia número 2013001722 de las 15:00 del 6 de febrero de 2013.

#### 4.- Funciones de la asamblea sindical y de los representantes sindicales.

##### a. Requisitos de elegibilidad.

La Constitución Política de Costa Rica, en su artículo 60, reconoce el derecho a la libre sindicalización. No obstante, el mismo artículo establece la prohibición para los extranjeros de ejercer dirección o autoridad en los sindicatos.

Esta prohibición para que los extranjeros ocupen puestos de dirección en los sindicatos obedece al contexto político que tenía el país en las primeras décadas del siglo pasado. Hoy en día, la norma ha perdido rigor práctico, y se puede constatar la presencia de extranjeros ocupando puestos en órganos de dirección sindical.

Fuera de esta prohibición, la libertad de asociación sindical garantiza la libre participación de todo trabajador afiliado para aspirar a ocupar puestos de dirección y representación sindical.

De hecho, el artículo 342 del Código de Trabajo, que trata de las diferentes modalidades de sindicatos, señala expresamente que las Juntas Directivas de los Sindicatos podrán estar integradas por personas que no reúnan las condiciones establecidas para la constitución del propio sindicato. Se entiende que se trata de un criterio de representación sindical amplio, que viene de la mano del principio de libre afiliación, y que permite a los trabajadores acceder a puestos de dirección del sindicato al que pertenecen, aún y cuando en su condición personal no reúnan las condiciones determinantes de la propia modalidad de su sindicato, como puede ser el tipo de profesión, oficio o especialidad.

##### b. Procedimientos de elección, duración en el cargo y reelección.

Aún y cuando el Código de Trabajo, establece que el nombramiento de la junta directiva de todo sindicato debe hacerse cada año (artículo 346, inciso a)) en lo que concierne procedimientos de elección, reglas de permanencia y reelección para los puestos de dirección y representación sindical, son aspectos que el mismo código delega a la autonomía de regulación del propio sindicato.

Así, el artículo 345 del Código de Trabajo, dispone que los estatutos de todo sindicato deben regular, entre otros aspectos, “el modo de elección de la Junta Directiva”. De seguido, el artículo 346 del mismo código señala que entre las atribuciones exclusivas de la Asamblea General del Sindicato, está la de *“nombrar cada año a la Junta Directiva, cuyos miembros podrán ser reelectos.”*

De acuerdo con el texto de los artículos supra citados, queda claro que es el propio sindicato el que determina el modo de elección de sus directivos y las reglas de reelección de los mismos.

Vale advertir que es práctica común entre los sindicatos del país, regular de manera muy particular sus propios procedimientos de elección de directivos y miembros integrantes de órganos de representación sindical, así como el definir libremente las condiciones de reelección de los mismos. De hecho, es común la regla de permanencia indefinida en los puestos de dirección sindical.

c. Funciones de representación y su naturaleza. Derechos y deberes.

Las funciones de representación institucional del sindicato recaen de manera exclusiva en su Junta Directiva. El artículo 347 del Código de Trabajo, establece que es a este órgano al que le corresponde ejercer la representación legal del sindicato, que podrá delegarla en su Presidente o Secretario General.

Se trata de la representación por mandato de naturaleza civil, que acarrea la responsabilidad personal de los directivos ante el sindicato y ante terceras personas en los mismos términos en que lo son los mandatarios en la regulación del Código Civil.

De igual forma, la Junta Directiva del Sindicato tiene personería jurídica para representar judicial y extrajudicialmente a cada uno de sus afiliados. Sin embargo, esta capacidad de representación procede solo para la defensa de intereses individuales de carácter económico social, y cuando exista autorización expresa por parte del representado. (Artículo 360 del Código de Trabajo)

Se trata de una capacidad de representación sumamente limitada, no solo porque está condicionada a la autorización expresa de los afiliados al sindicato, sino también porque



queda restringida a la defensa de intereses individuales de carácter económico social, algo que en todo caso, carece de sentido práctico si se toma en cuenta que los intereses económico sociales de los trabajadores por regla general se defienden mediante acciones colectivas, y no individuales.

Aparte de esta capacidad de representación, corresponde también a la Junta Directiva del Sindicato, la representación y capacidad de negociación de convenciones colectivas de trabajo. El artículo 60 del Código de Trabajo, establece que es al sindicato suscriptor de la convención colectiva, al que le corresponderá ejercer los derechos y acciones que nazcan de la convención para regir su cumplimiento, así como también le corresponde asumir la responsabilidad por las obligaciones contraídas por cada uno de sus miembros, y puede también ejercer los derechos que deriven de la convención a favor de cada uno de ellos, esto último siempre y cuando, exista anuencia y autorización de parte de los interesados.

Es fácil advertir que en lo que a capacidad de representación se refiere, la normativa costarricense sigue un modelo restrictivo, que limita seriamente el ejercicio natural de defensa y representación del sindicato.

d. Protección de su autonomía e independencia. El fuero.

Ya hemos dicho que la libertad sindical en Costa Rica encuentra asidero en el más alto nivel del ordenamiento jurídico, porque es la propia Constitución Política la que hace reconocimiento expreso de ella.

La libertad sindical así proclamada, lleva necesariamente implícita la protección de la autonomía sindical y la protección para su ejercicio. Estas dos condiciones están también expresamente reguladas en la legislación ordinaria. Así, en lo que a autonomía sindical se refiere, el Código de Trabajo estipula el derecho de formar sindicatos sin necesidad de autorización previa (artículo 343).

Por otro lado, si bien es cierto, para que un sindicato exista legalmente y cuenta con personería jurídica propia, requiere de su formal inscripción ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (artículo 344 íbidem). Dicha inscripción se estatuye como obligación y como derecho a la vez para toda organización sindical, y tiene como único propósito, el

cumplimiento de requisitos formales con fines meramente registrales, que se encuentran taxativamente regulados en la ley. No se trata por lo tanto, de un acto discrecional a favor de las potestades administrativas, sino de un acto reglado como garantía del ejercicio de la libertad sindical y de su autonomía.

Aparte de lo anterior, ya hemos adelantado que el Código de Trabajo garantiza la autonomía de autorregulación del sindicato, permitiendo que sea la propia organización sindical la que defina lo atinente a su propia estructura interna y gestión organizacional en sus estatutos fundacionales, aspecto este que atiende a la necesidad de garantizar la autonomía del sindicato.

Íntimamente relacionada a la autonomía sindical, encontramos la regulación del fuero, instituto que cuenta con normas especiales que fueron adicionadas al texto del Código de Trabajo mediante ley número Ley No.7360 del 4 de noviembre de 1993.

Entendido como la prohibición de toda acción u omisión que tienda a evitar, limitar, constreñir o impedir el libre ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores, sus sindicatos o las coaliciones de trabajadores. (Artículo 367 del Código de Trabajo), el fuero sindical extiende su protección a favor de todo trabajador que participe en la formación de un sindicato hasta un número de veinte que se sumen al proceso de constitución y dura hasta cuatro meses. También protege a los dirigentes sindicales propiamente dichos, en cuyo caso se extiende por todo el tiempo que duren en el ejercicio de sus cargos y hasta seis meses después del vencimiento de sus respectivos períodos.

El fuero también cubre a todos los afiliados que presenten su candidatura para ocupar puestos de dirección en la junta directiva del sindicato, en cuyo caso la protección es hasta por tres meses. Finalmente, cubre también a todo representante no sindicalizado. En este caso, la protección será en proporción de un representante por cada veinte trabajadores y hasta por seis meses después de vencido el periodo del cargo de representación.

Un aspecto de importancia que debe ser señalado, es que la protección contra prácticas laborales desleales tiene una dimensión que va más allá de las reglas establecidas en el Código de Trabajo para el fuero sindical. La amplificación de la tutela sindical, ha sido dada por la Sala Constitucional en el voto 5000-93 que hemos citado antes, en el cual

quedó establecida la protección a favor del simple trabajador afiliado al sindicato, cuando la causa expresa o tácita del acto discriminatorio o de despido, obedezca a su militancia sindical.

e.- Efectos del despido antisindical o violatorio del fuero. Modalidades procesales.

La protección contra las prácticas laborales desleales y en particular la que se origina en el fuero sindical, acarrea como primera consecuencia legal, la nulidad de todo acto de despido discriminatorio.

Así lo dispone el Código de Trabajo en su artículo 368, cuyo tenor establece que el despido sin justa causa de un trabajador amparado en virtud de la protección que establece la ley, será declarado nulo e ineficaz por el juez de trabajo, quien deberá ordenar la reinstalación del trabajador y condenará al empleador al pago de los salarios caídos, además de las sanciones que corresponda imponer de acuerdo con lo que establece el propio Código y sus leyes supletorias y conexas.

No obstante lo anterior, la misma norma deja abierta la posibilidad, a criterio del trabajador despedido, de renunciar a la reinstalación, en cuyo caso, deberá el patrono reconocerle además de los derechos laborales correspondientes a un despido sin justa causa, una indemnización equivalente a los salarios que le hubiesen correspondido durante el plazo de la protección no disfrutada, de conformidad con el artículo anterior.

La nulidad del despido por motivo antisindical también quedó establecida en el voto 5000-93 antes citado. En este caso, tribunal constitucional manifestó que: *“ si bien en términos generales existe autorización legal para dar por terminado el contrato de trabajo sin justificación, previo pago de las prestaciones sociales, tal facultad patronal es nula cuando se aplique a los trabajadores nombrados como representantes, debidamente acreditados ante el órgano público que determine la ley, pues de lo contrario se estaría desestabilizando una organización de los trabajadores, en clara violación de la Constitución Política (artículo 60), del Código de Trabajo (artículo 70), del artículo 1 de los Convenios de la OIT números 98 y 135 y del artículo 8 del número 87 de la OIT, convenios que han sido aprobados por la Asamblea Legislativa, según quedó señalado.”*

El tema preocupante en relación con la eficacia del fuero sindical, sigue siendo la ausencia de un procedimiento especial para su tutela. Hemos dicho antes que el despido antisindical debe ser encausado mediante el proceso ordinario laboral, cuya estructura procesal además de ser lenta y engorrosa, carece de recursos cautelares que permitan hacer efectivo el fuero de forma pronta.

A lo anterior hay que adicionar que la vía sumaria del recurso de amparo sigue siendo restrictiva para la tutela del fuero sindical, pues aún y cuando el tribunal constitucional en algunos casos ha resuelto asuntos contra actos antisindicales, en la práctica esta posibilidad ha sido la excepción y no la regla.

- e. Facilidades para el ejercicio de sus funciones. Permisos, remuneraciones, seguridad social, acceso a los lugares de trabajo y reuniones.

Aún y cuando Costa Rica es suscriptor de los convenios 87, 98 y 135 de la OIT, el país no cuenta con legislación especial que reconozca y garantice a los dirigentes y representantes sindicales, facilidades apropiadas para el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.

El Código de Trabajo adolece por completo de regulación sobre esta materia. La falta de regulación especial, genera constantes conflictos en entre empresarios y sindicatos, ya que es práctica frecuente, el denegarle a las organizaciones sindicales o limitarles en extremo, las licencias o permisos requeridos para que sus dirigentes y representantes puedan realizar sus actividades.

Tratándose del sector público es común encontrar normas sobre licencias y permisos sindicales en los reglamentos que regulan las relaciones de empleo público. Sin embargo, en todas ellas es característico el sentido limitado con que se reconoce el derecho. Así por ejemplo, el Reglamento del Estatuto de Servicio Civil que regula todo el régimen estatutario de empleo público, en su artículo 33 estatuye la licencia sindical con goce de salario a favor de dirigentes y miembros de sindicatos, pero solo cuando se requiere para asistir a cursos de capacitación en el campo sindical o para estudios generales, y limitada a un periodo máximo de tres meses, *“cuando las necesidades de la oficina donde presta sus servicios así lo permitan.”*

La ausencia de regulación legal en materia de licencias y permisos sindicales, ha sido solventada, en algunos casos, mediante la negociación colectiva, pues es común encontrar en los textos de las convenciones colectivas cláusulas obligacionales en las que se establecen facilidades para el ejercicio de la actividad sindical, como lo son licencias permanentes o temporales, y permisos especiales o específicos.

#### 4. Censura y otras causas de cesación anticipada. Efectos.

Un hecho incontrovertible y de fácil constatación es que en Costa Rica, existe una fuerte censura a la constitución de sindicatos en las empresas privadas.

Esta realidad se puede verificar en la baja tasa de sindicación, que en el sector privado no supera el 4.5% de la fuerza laboral.<sup>11</sup>

La libertad sindical es fuertemente reprimida mediante una serie de mecanismos que van desde la propaganda mediática de desprestigio sistemático contra los sindicatos, hasta el despido contra cualquier trabajador que sea sospechoso de actividad sindical.

En las empresas del país se acostumbra la creación de asociaciones solidaristas, que son organizaciones obreras controladas por los empresarios o con fuerte injerencia por parte de estos, que en muchos casos se utilizan con el fin de evitar la constitución del sindicato en la empresa. Lo mismo sucede con los procesos de negociación colectiva, en cuyo caso, los empresarios pactan arreglos directos con los trabajadores, con el fin de no negociar una convención colectiva con el sindicato.<sup>12</sup>

### **Tercer subtema: Negociación Colectiva en Costa Rica**

#### 1.- Titularidad del derecho de negociación colectiva.

La negociación colectiva en Costa Rica encuentra fundamento constitucional en el artículo 62 de la Carta Magna, que otorga fuerza de ley a las s convenciones colectivas de trabajo

---

<sup>11</sup> GONDIN Adrián. Estudio sobre los Arreglos Directos en Costa Rica. Organización Internacional del Trabajo, 2007, pág. 7.

<sup>12</sup> Al respecto, puede verse el estudio de Adrián Goldin, supra citado.

que se concierten entre patronos o sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores legalmente organizados.

La misma norma deja establecida la titularidad del derecho, que corresponde a patronos o sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores.

En concordancia con el mandato constitucional, el Código de Trabajo en su artículo 54 señala que la *“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.”*

Del texto de este artículo, también se desprende que la titularidad de la convención colectiva corresponde a patronos y sindicatos.

## 2. El reconocimiento de las organizaciones más representativas.

También el Código de Trabajo establece como regla general, que la titularidad para negociar colectivamente corresponde al sindicato más representativo. Al respecto, el artículo 370 dispone que *“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.”*

El mismo artículo, estatuye como garantía para la titularidad de la negociación colectiva a favor del sindicato más representativo, señalando que *“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.”*

## 3. Determinación del sindicato o sindicatos habilitados para negociar.

En relación a la regla sobre la titularidad de la negociación colectiva a favor del sindicato más representativo, sigue siendo la falta de regulación respecto al mecanismo o

procedimiento que debe seguirse para determinar cuál es la organización sindical más representativa, tal y cual lo hemos señalado antes.

#### 5. Derechos de los sindicatos minoritarios.

La titularidad de la negociación colectiva a favor del sindicato más representativo, no conlleva de modo alguno la negación del derecho de representación sindical de los sindicatos minoritarios.

Cuando abordábamos el desarrollo del subtema sobre organización sindical en Costa Rica (apartado sobre unicidad o pluralismo sindical, punto ii), hacíamos referencia a la jurisprudencia de la Sala Constitucional que reconoce la aplicación del criterio del sindicato mayoritario como titular exclusivo de la negociación colectiva, y decíamos que esta jurisprudencia también salvaguarda el derecho de representación que tienen los sindicatos minoritarios.

Concretamente, el tribunal constitucional haciendo cita de la Recopilación de decisiones y principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de la OIT (5ta edición, 2006) ha dicho lo siguiente:

*“atinente a los sindicatos minoritarios, el comité ha expresado que: las organizaciones sindicales minoritarias, a las cuales se niegan los derechos de negociación colectiva, deben poder desempeñarse y tener por los menos el derecho de hacerse portavoces de sus miembros y de representarlos en caso de reclamación individual(ibídem, párrafo 359). En concordancia con lo anterior, el Comité aclara que: cuando la legislación de un país establece una distinción entre el sindicato más representativo y los demás sindicatos, este sistema no debería impedir el funcionamiento de los sindicatos minoritarios y menos aún privarlos del derecho de presentar demandas en nombre de sus miembros y de representarlos en caso de conflictos individuales´(ibídem, párrafo 974). Por último, el Comité también señala que: en cuanto a una disposición que imponía que solo podrá negociar un convenio colectivo el sindicato que represente a la mayoría de los trabajadores de una empresa, el*

*Comité consideró que esta disposición no fomenta la negociación colectiva en el sentido del artículo 4 del Convenio núm. 98, y pidió al Gobierno que tomara las medidas para que, en consulta con las organizaciones interesadas, se modifique la disposición en cuestión, de manera que en aquellos casos en que ningún sindicato represente a la mayoría de los trabajadores, las organizaciones minoritarias puedan negociar conjuntamente un convenio colectivo aplicable a la empresa o unidad de negociación («)(ibídem, párrafo 978). (Sentencia número 2013001722 de las 15:00 del 6 de febrero de 2013.*

De acuerdo con lo expresado por la Sala Constitucional en el voto supra citado, en Costa Rica todo sindicato tiene derecho a ejercer la representación de sus afiliados, y como consecuencia natural de ello, puede emprender toda acción necesaria para la defensa de los intereses individuales y colectivos de sus afiliados, siempre y cuando esto no suponga la negociación colectiva, que en todo caso queda reservada al sindicato mayoritario.

#### 6. La negociación colectiva con representantes no sindicales.

Hemos señalado antes que de conformidad con lo que dispone el artículo 370 del Código de Trabajo, en todo centro de trabajo donde exista un sindicato mayoritario, al empleador le está prohibida la negociación colectiva, cualquiera que sea su denominación, sino es con ese sindicato.

Adicionalmente, hay que destacar que el Código de Trabajo no reconoce modalidades de negociación colectiva con representantes que no sean sindicalizados, aún y cuando, hemos visto ya, sí se les reconoce y se les brinda protección contra prácticas laborales desleales.(artículo 367 inciso ch) del Código de Trabajo.

No obstante lo anterior, sí existen mecanismos de solución de conflictos colectivos, que pueden gestionarse mediante la intervención de representantes no sindicalizados. Así ocurre con el Arreglo Directo (artículo 504 del Código de Trabajo) y con el Conflicto Colectivo de Carácter Económico- Social. (Artículo 507 ibídem).



El Arreglo Directo consiste en un acuerdo entre patrono y trabajadores para resolver alguna situación conflictiva que se suscite en el centro de trabajo. Se concreta la integración de un órgano de representación de los trabajadores, denominado Consejo o Comité Permanente compuesto por tres representantes libremente elegidos por los trabajadores, y que tiene a cargo la negociación directa con el patrono.

Por su parte, el Conflicto Colectivo de Carácter Económico Social, es un procedimiento judicial especial, que implica también negociación entre partes resolver un conflicto ya existente. Al igual que en el arreglo directo, aquí la negociación la lleva a cabo una comisión de tres delegados representantes de los trabajadores que son libremente elegidos en asamblea abierta.

#### 7. Otras modalidades de negociación colectiva.

El Código de Trabajo no reconoce otro instrumento de negociación colectiva que no sea la convención colectiva (artículo 54 del Código de Trabajo) o el contrato colectivo de trabajo (artículo 49 ibídem).<sup>13</sup>

Sin embargo, en la práctica tanto el Arreglo Directo como el Conflicto Colectivo de Carácter Económico- Social, suelen verse como instrumentos de negociación colectiva.

En este sentido, es importante destacar que la utilización del Arreglo Directo como modalidad de negociación colectiva, y no como mero instrumento de solución de conflictos, en muchas ocasiones atiende a fines fraudulentos<sup>14</sup> con el exclusivo propósito de evitar la intervención sindical y la negociación de una convención colectiva, pues aunque se trata de instrumentos de muy distinta naturaleza jurídica, en el plano práctico la celebración del arreglo directo obstaculiza las condiciones para la negociación colectiva.

---

<sup>13</sup> Se trata de un instrumento de negociación colectiva que nunca ha tenido sentido práctico. No se conoce en el país de la existencia de ningún contrato colectivo de trabajo.

<sup>14</sup> <sup>14</sup> Al respecto se puede consultar el extenso Estudio sobre los Arreglos Directos en Costa Rica, del profesor Adrián Goldin (2007).

En lo que al conflicto colectivo se refiere, ya adelantamos que aún y cuando supone negociación entre partes, no es propiamente una modalidad de negociación colectiva, sino un mecanismo de solución de conflictos. De hecho, el modo normal de poner término al conflicto es mediante la conciliación entre partes o bien mediante el arbitraje voluntario.

#### 8. Articulación de los niveles de negociación.

Considerando que en Costa Rica la negociación colectiva se limita al ámbito de la empresa o centro de trabajo, no existe posibilidad de articular procesos de negociación a otros niveles que no sean los de la propia empresa.

Por consiguiente, la modalidad de negociación colectiva por antonomasia, es la convención colectiva de empresa o centro de trabajo, y este es el único nivel de articulación que tiene la negociación colectiva en Costa Rica.

Así, la negociación colectiva, queda limitada al ámbito específico de la empresa o centro de trabajo, y la articulación de la negociación se limita al diálogo directo entre las partes firmantes, aún y cuando, suele darse la intervención del Ministerio de Trabajo como facilitador del proceso de negociación.

#### 9. Características y naturaleza jurídica de la convención colectiva.

El ordenamiento jurídico costarricense, le otorga a la convención colectiva, carácter de ley profesional en los artículos 62 de la Constitución Política y 55 del Código de Trabajo. Esta última norma, estatuye que las *“estipulaciones de la convención colectiva tienen fuerza de ley para las partes que la han suscrito, lo mismo que para las personas que en el momento de entrar en vigor trabajen en la empresa, cuando esto les favorezca, así como también para quienes en lo futuro concierten contratos de trabajo dentro de la misma empresa.”*

Por su parte, el artículo 54 del mismo código define a la convención colectiva como aquella *“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.”*

El mismo artículo, deja establecido que *“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.”*

De lo dicho, se extrae que la convención colectiva en Costa Rica tiene naturaleza jurídica de ley profesional. Sus notas más características son: a) Es Ley profesional entre partes, con efectos erga omnes; b) Su ámbito de aplicación es estrictamente empresarial y c) Es de plazo definido, pero goza de ultractividad.

#### 10.- Efectos de la convención colectiva, por ejemplo: normativos, obligacionales u otros.

Los efectos de la convención colectiva vienen determinados por su propia naturaleza jurídica. Por ser ley profesional, sus efectos son *erga omnes*. Vinculan y tienen eficacia jurídica para todas las personas que laboran en la empresa o centro de trabajo donde aquella tenga vigencia.

El alcance de los efectos generalizados que tiene la convención colectiva, queda debidamente delimitado en el mismo texto del artículo 54 del Código de Trabajo al establecerse en él, que todos los contratos de trabajo que se realicen en la empresa deben ajustarse a las normas convencionales.

Debe sí tenerse en cuenta, que los efectos jurídicos de la convención colectiva, tienen una doble dimensión según sea el tipo de cláusula que se trate.

Al respecto, la jurisprudencia laboral ha sostenido el criterio según el cual *“...Por regla de principio, las convenciones colectivas de trabajo están integradas por dos grupos diferentes de cláusulas: las obligacionales y las normativas. Mientras las primeras tienen un típico carácter contractual y son exigibles, únicamente, a las partes; las segundas se encargan de regular “...las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste...” (artículo 54 del Código de Trabajo), en forma general y con carácter erga omnes. (Sentencia número 173-1998 de las 10:30 horas del 16 de julio de 1998)*

En relación a los efectos jurídicos propios de las cláusulas normativas de la convención colectiva, la jurisprudencia nacional, sustentada en la doctrina científica ha establecido en orden de prioridad los siguientes: a) automaticidad. Esto es, efectos automáticos de las cláusulas convencionales sobre el contrato individual de trabajo, lo que implica a su vez la nulidad de aquellas cláusulas contractuales que sean menos favorables para el trabajador que las que dispone el convenio colectivo y b) inderogabilidad en perjuicio. Es decir, la imposibilidad de dejar sin efecto una cláusula convencional mediante el acuerdo individual, cuando esto implique una desmejora de las condiciones contenidas en el convenio colectivo.<sup>15</sup>

#### 10. Extensión de las convenciones colectivas.

Aún y cuando el Código de Trabajo establece la posibilidad de extender los efectos de una convención colectiva, para todos los patronos y trabajadores, sindicalizados o no, de determinada rama de la industria, actividad económica o región del país (artículo 63), lo cierto es que esta modalidad de negociación carece por completo de relevancia práctica. De hecho, al igual que sucede con los contratos colectivos de trabajo, no se conoce en el país la existencia de una sola convención colectiva que cubra toda una industria, o una actividad económica específica o que aplique para toda una región del país.

Como hemos dicho antes, el ámbito de aplicación de la convención colectiva queda limitado a la extensión de la propia empresa.

#### 10. Ultra actividad de la convención colectiva.

En torno a la vigencia de las convenciones colectivas de trabajo, debemos primero acotar que el Código de Trabajo establece como plazo de vigencia no menor de un año ni mayor de tres, previendo la posibilidad de la prórroga automática por un periodo igual al

---

<sup>15</sup> En este sentido se puede ver la sentencia número 2008-001034, de las nueve horas cuarenta y cinco minutos del diez de diciembre de dos mil ocho, de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.

estipulado, si ninguna de las partes la denuncia con un mes de anticipación al respectivo vencimiento. (artículo 58 inciso e) del código).

La tácita reconducción que establece el citado artículo 58, conduce a la ultra actividad de la convención colectiva, hasta tanto no se negociara una nueva convención.

Por otro lado, la jurisprudencia laboral había históricamente, reconocido la ultra actividad de las convenciones colectivas por aplicación de la teoría de la incorporación, según la cual, las cláusulas normativas de una convención colectiva se extienden, para su aplicación en el tiempo y a pesar del vencimiento de la convención, hasta tanto no entre en vigencia una nueva.

El mismo criterio aplicaba para los casos en los que la anterior convención colectiva, resultase más favorable que la nueva convención pactada, por cuanto bajo este supuesto, las cláusulas normativas de la convención colectiva que resultasen más favorables al trabajador extendían su vigencia por incorporación al contrato de trabajo.

La posición sostenida por la jurisprudencia, partía de la consideración de que los efectos de las cláusulas normativas tienen el carácter de "*ad futurum*" y forman parte de patrimonio del trabajador.

Sin embargo, esa jurisprudencia fue variada abruptamente a partir del año 2005, cuando la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, adoptando una tesis evidentemente flexibilizadora, dio por superada la teoría de la incorporación, para en su lugar reconocer la aplicación de la teoría de la autonomía colectiva conforme a la cual, nada impide que las partes negociantes de una convención colectiva puedan renunciar de anteriores beneficios negociados colectivamente, y en consecuencia, las cláusulas normativas de una convención colectiva fenecen al momento mismo de entrada en vigencia de la nueva convención, aún y cuando aquellas le sean más beneficiosas al trabajador.<sup>16</sup>

Como consecuencia del cambio de criterio jurisprudencial, hoy en día opera la ultra actividad de la convención colectiva, únicamente en aquellos casos donde haya prórroga por tácita reconducción de la convención ya fenecida.

---

<sup>16</sup> El cambio jurisprudencia lo recoge la sentencia número 716 de las 10:00 horas del 24 de agosto de 2005.

Cosa distinta sucede cuando existe renegociación, en cuyo caso, con la entrada en vigor de la nueva convención colectiva, todas las cláusulas de la anterior fenecen, aún y cuando resulten ser más favorables para los intereses del trabajador.

#### 12.- Titularidad y derechos referidos a la administración de las convenciones colectivas.

Conforme a lo que ya hemos dicho en apartados anteriores, la titularidad de la convención colectiva corresponde al sindicato suscriptor.

La titularidad referida a la administración de la convención colectiva se encuentra expresamente determinada en el artículo 60 del Código de Trabajo, cuyo tenor señala lo siguiente:

*“ARTÍCULO 60.- Al sindicato que hubiere suscrito una convención colectiva le corresponderá responsabilidad por las obligaciones contraídas por cada uno de sus miembros y puede, con la anuencia expresa de éstos, ejercer también los derechos y acciones que a los mismos individualmente competan.*

*Igualmente podrá dicho sindicato ejercer los derechos y acciones que nazcan de la convención, para regir su cumplimiento y, en su caso, obtener el pago de daños y perjuicios contra sus propios miembros, otros sindicatos que sean partes.”*

#### **Cuarto subtema: La Huelga en Costa Rica:**

##### 1. Clasificaciones de la huelga.

En Costa Rica, la huelga está reconocida con carácter de derecho fundamental en la Constitución Política. El artículo 61 constitucional dispone que: *“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.”*

La regulación legal del derecho de huelga la desarrolla el Código de Trabajo en un capítulo especial, denominado “De las huelgas legales e ilegales” (artículos que van del 371 al 378 y del 386 al 391).

Definida como “*el abandono temporal del trabajo en una empresa, establecimiento o negocio, acordado y 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 371 del Código de Trabajo), las huelgas se clasifican en legales o ilegales, según sea el cumplimiento de los requisitos para su ejercicio.

Para que una huelga sea declarada legal, los trabajadores deben cumplir tres requisitos básicos, a saber: a) ajustarse estrictamente a lo dispuesto por el artículo 371, esto es, ejercer la huelga de manera pacífica y con el exclusivo propósito de reivindicar sus intereses económico sociales; b) haber agotado los procedimientos de conciliación y arbitraje que para tales efectos regula el mismo Código de Trabajo y c) reunir un porcentaje mayoritario de apoyo al movimiento. (artículo 373 del Código de Trabajo)<sup>17</sup>

Aparte de lo anterior, debe indicarse que la legislación costarricense no reconoce otra modalidad de huelga que no sea la del abandono total de labores, lo que conduce al cierre del centro de trabajo.

## 2. Titularidad del derecho de huelga.

Según señalamos antes, el artículo 61 de la Constitución Política, reconoce el derecho de huelga a favor de los trabajadores.

Por su parte, el Código de Trabajo a la hora de definir lo que hemos de entender por huelga, puntualiza que es el “*el abandono temporal del trabajo en una empresa, establecimiento o negocio, acordado y ejecutado pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores.*”

---

<sup>17</sup> La redacción original de esta norma, exigía como requisito para la legalidad de la huelga, contar con el apoyo del 60% de los trabajadores de la empresa donde se diera el movimiento, pero dicho porcentaje fue declarado inconstitucional por el tribunal constitucional por considerarlo excesivo y limitativo del ejercicio del derecho. Actualmente, y de acuerdo con los alcances que establece el fallo del tribunal constitucional, el porcentaje de participación requerido para el ejercicio de la huelga debe ser determinado casuísticamente por el propio juez de trabajo. (El fallo de referencia es la Sentencia número 2011-010832 de las catorce horas y treinta minutos del doce de agosto de dos mil once, de la Sala Constitucional.

Por consiguiente, hemos de entender que la titularidad de la huelga corresponde directamente a los trabajadores. Es un derecho individual (*uti singuli*) aunque de ejercicio colectivo.

### 3.- Funciones de las organizaciones sindicales, comisiones negociadoras, comisiones de huelga.

La huelga es un derecho individual, que puede ser ejercido por un grupo informal de trabajadores, en tanto se cumplan los requisitos legales, establecidos para su ejercicio. No obstante, en su dimensión colectiva la huelga es una manifestación típica de la acción sindical.

El vínculo de identidad entre el ejercicio colectivo del derecho de huelga y la acción sindical es de tal grado, que no es posible hablar de huelga sin el sujeto sindicato.

En este sentido, la jurisprudencia de la Sala Constitucional, ve en la huelga no solo un derecho individual a favor de toda persona trabajadora, sino también un mecanismo jurídico que forma parte esencial del contenido esencial de la libertad sindical, y ha señalado que: *“Para garantizar de manera efectiva la libre acción sindical, entendida ésta como el ejercicio y disfrute del derecho de sindicación , enfocado a desarrollar y alcanzar los fines constitucionales plasmados en el artículo 60, el constituyente incorporó en el artículo 61 constitucional mecanismos jurídicos que forman parte del contenido esencial del derecho de sindicación, como son el derecho de los patronos al paro y el de los trabajadores a la huelga.”* (Sentencia número 1998-01317, de las diez horas con doce minutos del veintisiete de febrero de mil novecientos noventa y ocho.)

Esta relación entre sindicato y ejercicio del derecho de huelga, está expresamente reconocida en el Código de Trabajo, que al referirse a las atribuciones que le competen a la Asamblea General del sindicato, señala expresamente entre ellas hacer la declaratoria de huelga. (artículo 346 inciso e))

Por consiguiente, de la potestad legal que tienen los sindicatos para declarar el movimiento de huelga en defensa de los intereses económico- sociales de sus agremiados, se desprende que corresponde también a estos el realizar todas las actividades necesarias para la



convocatoria, organización de la huelga, así como las facultades de negociación necesarias para poner término al movimiento.

Aún y cuando la organización sindical no tenga en sus manos el monopolio de la gestión colectiva del derecho de huelga, en la práctica es el sindicato el sujeto protagónico e interlocutor por excelencia de todo movimiento de huelga.

### 3. Reemplazo de trabajadores en huelga.

La legislación costarricense no hace referencia alguna a la figura del esquirolaje.

En todo caso, hay que advertir que virtud de que la única modalidad de huelga reconocida en el ordenamiento jurídico costarricense es la del cierre total del establecimiento y paro de funciones, una vez declarada la legalidad de la huelga, el Juez de Trabajo deberá de inmediato dar la orden a las autoridades de policía para que se mantengan clausurados los establecimientos o negocios que el conflicto afecte y protejan debidamente a las personas y propiedades. (Artículo 388 del Código de Trabajo)

Considerando lo anterior, es lógico pensar que las condiciones materiales en que se desarrolla la huelga legal, hacen imposible al empleador el reemplazo de los trabajadores en huelga.

### 4. Efectos de la huelga.

Tratándose de una huelga legal, a parte del cierre total del centro de trabajo, la declaratoria de legalidad de la huelga acarrea como efecto inmediato, la suspensión de los contratos de trabajo por todo el tiempo que dure el movimiento. (Artículos 372 y 388 del Código de Trabajo)

Si el Juez de Trabajo declara que los motivos de una huelga legal son imputables al patrono, por incumplimiento del contrato o contratos de trabajo, por negativa injustificada a celebrar una convención colectiva o por maltrato o violencia contra los trabajadores, condenarán a aquél al pago de los salarios correspondientes a los días en que éstos hayan holgado. (Artículo 378 del Código de Trabajo)

En el caso de que la huelga sea declarada ilegal, el principal efecto será la resolución unilateral y sin responsabilidad patronal de los contratos de trabajo de todos los trabajadores huelguistas. (Artículo 377 del Código de Trabajo)

De igual forma, el Código de Trabajo deja abierta la posibilidad para que tanto el patrono como el Estado, puedan emprender acciones legales contra los huelguistas, para el reclamo de los daños y perjuicios ocasionados con el movimiento de huelga, así como para demandar responsabilidad administrativa o penal en caso de ser necesario. (Artículos 387, 390 y 391d del Código de Trabajo)

#### 6. Limitaciones al derecho de huelga. Servicios esenciales.

En torno al tema de las limitaciones al ejercicio del derecho de huelga, se puede apuntar la existencia de dos tipos de limitación. Una limitación de tipo general, que tiene que ver con la propia definición que se hace del derecho de huelga, acompañada de la existencia de un procedimiento especial que debe seguirse como requisito indispensable para la declaratoria de legalidad de la huelga. La otra, de carácter más específico, es la relacionada con la prohibición de la huelga en los servicios esenciales.

En cuanto a la primera, debemos señalar que la regulación del derecho de huelga que contiene el Código de Trabajo, reconoce como única modalidad de huelga, el abandono temporal del trabajo para la defensa de derechos económico-sociales. De acuerdo con esta definición, en Costa Rica, cualquier otra modalidad de huelga, incluyendo las denominadas huelgas políticas y de solidaridad, están prohibidas.

Aparte de lo anterior, otra sería limitación que tiene el ejercicio del derecho de huelga en Costa Rica, es el sometimiento obligatorio al procedimiento judicial de conciliación y de conciliación y arbitraje<sup>18</sup>, como requisito previo para solicitar la declaratoria de legalidad del movimiento.

---

<sup>18</sup> De conformidad con el procedimiento establecido, si las partes no logran la conciliación del conflicto detonante del movimiento de huelga, pueden acordar someterse voluntariamente ante un tribunal de arbitraje. De no existir este acuerdo, los trabajadores podrán solicitar la declaratoria de legalidad de la huelga.

Esta limitación acarrea la prohibición de convocatoria a huelga si antes no se cuenta con la calificación sobre la legalidad del movimiento dada por un Tribunal de Trabajo.

En la práctica este requisito de tipo procedimental, representa una seria limitación al ejercicio del derecho de huelga, por cuanto el procedimiento de conciliación y arbitraje es lento y engorroso, de modo que el tiempo transcurrido para el cumplimiento de esta condición- requisito, se vuelve factor desmovilizador de la huelga.

En relación a la segunda limitación que hemos señalado, hay que decir que en el país no está permitida la huelga en los servicios esenciales. En este tema, el mayor problema radica en la anticuada e incompleta regulación existente, pues la legislación nacional ni siquiera establece un concepto bien definido de lo que hemos de entender servicio esencial.

Tanto la Constitución Política –artículo 61- como el Código de Trabajo –artículo 375-, establecen la prohibición de la huelga “en los servicios públicos”, sin hacer distinción entre servicios públicos y servicios esenciales en sentido estricto.

Con el fin de delimitar la prohibición del ejercicio del derecho de huelga, en su redacción original, el artículo 376 del Código de Trabajo, conceptuaba como servicio público, todos los que desempeñan los trabajadores del Estado, o de sus instituciones, cuando las actividades de aquél y de estas no sean también propias de empresas particulares de lucro; los que desempeñen los trabajadores en la agricultura; los que desempeñan los trabajadores de transporte ferroviario marítimo y aéreo y los que desempeñan los trabajadores ocupados en labores de carga y descarga en el muelle y atracaderos; los que desempeñan los trabajadores en viaje de cualquier otra empresa de transporte mientras este no termine, y los que desempeñen los trabajadores que sean absolutamente indispensables para mantener el funcionamiento de las empresas particulares que no puedan suspender sus servicios sin causar un daño grave inmediato a la salud o a la economía pública, como son las clínicas y hospitales, la higiene el aseo y el alumbrado en las poblaciones.

Evidentemente, la amplitud del concepto de servicio público que establecía la norma, implicaba una prohibición casi general para el ejercicio del derecho de huelga, por lo que en el terreno de lo práctico, se dio un desconocimiento de la regulación de la huelga y el surgimiento de un modelo de huelga de facto.

La dimensión de la situación antes descrita, la revelan los datos estadísticos, según los cuales, entre el año 1967 y 1998, año este último en que se dio una modificación al texto del artículo 376 del Código de Trabajo, en el país había tenido lugar un total de cuatrocientas ochenta y cuatro huelgas, de las cuales, solo una fue declarada legal.<sup>19</sup>

Esta regulación excesivamente limitativa del derecho de huelga, fue atemperada por intervención de la Sala Constitucional, mediante la declaratoria de inconstitucionalidad de varios de los incisos que componían el artículo 376 del Código de Trabajo. En la sentencia 1317-98 de las 10:12 h.r.s del 27 de febrero de mil novecientos noventa y ocho, la Sala Constitucional, además de declarar inconstitucional la prohibición general de la huelga en todos los servicios públicos y en la agricultura, moldeó un concepto más actualizado de lo que debe de entenderse por servicio público a efecto de delimitar el ejercicio de la huelga, estableciendo que en estos casos los servicios públicos en los que se justifica la limitación del ejercicio del derecho de huelga, son aquellos que se estiman esenciales.

En palabras propias del tribunal constitucional, *“Las limitaciones del ejercicio del derecho de huelga, como medida extrema de presión para alcanzar los fines sindicales, no deben ser entonces otra cosa que condiciones dirigidas a evitar el entorpecimiento de la prestación de los servicios públicos que se estiman esenciales y que corresponde distinguir al legislador dentro del marco de razonabilidad y proporcionalidad.”* (Sentencia 1317-98 de las a las diez horas con doce minutos del veintisiete de febrero de mil novecientos noventa y ocho.)

A partir del año 1998, la huelga es permitida también en los servicios públicos, salvo aquellos considerados esenciales, en cuyo caso, según el alcance de la sentencia del tribunal constitucional, la huelga puede ser limitada dentro de un marco de razonabilidad y proporcionalidad.

No obstante lo anterior, y sin demérito alguno de la importancia que ha tenido la modificación del texto original del artículo 376 del Código de Trabajo, que introdujo la

---

<sup>19</sup> Bolaños Céspedes, Fernando. Alcances de la Libertad Sindical en Costa Rica, editorial Guayacán, San José, 202, pág. 282.

sentencia del tribunal constitucional, lo cierto es que en la norma vigente, subsiste una limitación muy amplia para el ejercicio de la huelga.

El texto actual del citado artículo 376, con una redacción que sigue siendo anticuada, y no menos confusa e incongruente, mantiene una definición de servicios públicos para efectos de limitar el ejercicio del derecho de huelga, en los que se comprenden *“los que desempeñen los trabajadores en viaje de una empresa particular de transporte, mientras éste no termine”* (inciso c)) así como también *“los que desempeñen los trabajadores que sean absolutamente indispensables para mantener el funcionamiento de las empresas particulares que no puedan suspender sus servicios sin causar un daño grave e inmediato a la salud o a la economía públicas, como son las clínicas y hospitales, la higiene, el aseo y el alumbrado en las poblaciones”* (inciso d)).

La poca claridad que tiene este artículo, ocasiona, de manera recurrente, serios problemas interpretativos a la hora de calificar la legalidad de una huelga.

Para empezar, debe destacarse que la norma establece una prohibición del ejercicio del derecho de huelga en los servicios que en ella se enlistan. Por lo tanto, no se trata de una limitación razonable y proporcionada, tal cual lo dejó establecido la sentencia 1317-98 de la Sala Constitucional. Esta situación, evidentemente, desatiende los criterios dados por el tribunal constitucional para una interpretación del artículo que sea acorde con la Constitución Política, y riñe con el sentido del artículo 61 constitucional que estatuye el derecho de huelga.

En segundo lugar, debe tenerse en cuenta que el artículo, denomina servicio público, a una serie de actividades que no son necesariamente, servicios esenciales, de acuerdo con la definición que de estos ha hecho el Comité de Libertad Sindical de la OIT, como lo es el transporte –sin distinción de clase- que prestan las empresas particulares y el alumbrado público.

Así mismo, el artículo engloba dentro del concepto de servicio público, aquellas actividades cuya suspensión pueda causar un daño a la economía nacional, de donde se desprende una limitación en extremo amplia en detrimento del ejercicio del derecho de huelga.

Además, el enunciado de servicios que hace el artículo, está referido en exclusiva a actividades que realizan las empresas particulares. Por consiguiente, una interpretación literal del texto de la norma, conduciría a afirmar que la prohibición no alcanza los servicios públicos que prestan las instituciones ni las empresas del Estado.

Es cierto que, el alcance de este artículo 376 del Código de Trabajo, viene siendo decantado por la jurisprudencia, tanto en los fallos emitidos por los tribunales de trabajo, como por las sentencias del tribunal constitucional. Sin embargo, el problema que subsiste es la falta de definición cierta y precisa de lo que debe tenerse por “servicios esenciales”, por lo que hasta hoy, continúa prevaleciendo el clima de inseguridad jurídica, respecto a la limitación legítima que debe tener el ejercicio del derecho de huelga.

#### **Quinto subtema: Sistema de Solución de Conflictos Colectivos en Costa Rica.**

Los mecanismos alternos de solución de conflictos laborales, como lo son la conciliación, la mediación y el arbitraje, están reconocidos en diversas leyes, y tienen aplicación tanto en sede judicial como en sede administrativa.

Importante es destacar que en materia laboral, la conciliación y la mediación, están condicionadas por la aplicación del principio de irrenunciabilidad que consagra el artículo 74 de la Constitución Política y artículo 11 del Código de Trabajo, razón por la cual, la autoridad a cargo de dirigir la conciliación o mediación deberá siempre velar porque el acuerdo conciliatorio no implique renuncia de derechos indisponibles para las partes.

##### **1. Conciliación y Mediación:**

En Costa Rica no existe un tratamiento ni legal ni procedimental diferenciado entre la mediación y la conciliación, al punto que, la Ley de Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social, número 7727, conocida como Ley RAC, utiliza ambos términos como sinónimos.

De conformidad con lo que establece la Ley RAC en su artículo 72, la conciliación y el arbitraje debe ser realizado por centros de solución alternativa de conflictos debidamente autorizados, por parte del Ministerio de Justicia y Paz.

Por su parte, el Código de Trabajo establece la conciliación como mecanismo de solución de conflictos, tanto en el proceso ordinario laboral de conocimiento, como etapa procesal del juicio y previa a la evacuación de prueba (Artículos 474 y 475) como también en procesos especiales, tal es el caso de la conciliación en el Conflicto Colectivo de Carácter económico Social (Artículos 512 y siguientes). En ambos casos, la conciliación es voluntaria.

Para el caso de los conflictos colectivos de carácter económico social, la conciliación está a cargo de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje. Estos Tribunales de Conciliación y Arbitraje, son integrados por un Juez de Trabajo, quien los preside, y por un representante de los trabajadores y otro de los patronos. (Artículo 405 del Código de Trabajo), y están revestidos de autoridad y competencia suficiente para realizar todas las diligencias necesarias a fin de lograr el acuerdo entre las partes (artículo 515 y siguientes del Código de Trabajo).

En sede judicial también opera la conciliación laboral que promueve el Centro de Conciliación del Poder Judicial, que es un órgano independiente y especializado para la solución alterna de conflictos. En la práctica funciona como un órgano auxiliar de los juzgados y tribunales de todas las materias en las cuales sea permitida la conciliación.

En este caso, ya sea a solicitud de parte o por decisión del Juez de Trabajo, el expediente judicial es enviado al Juez Conciliador quien es el que convoca a las partes y promueve el acuerdo conciliatorio. Si las partes no alcanzan ningún acuerdo, el expediente es devuelto al Juez de Trabajo para que continúe con las diligencias del proceso.

También la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, posibilita la conciliación en la vía administrativa. Actualmente, en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, funcionan dos órganos de conciliación: La Oficina de Asuntos Gremiales y Conciliación Administrativa, que forma parte de la Dirección General de Relaciones Laborales y el Centro de Resolución Alterna de Conflictos que funciona con el marco

normativo de la Ley RAC. Las funciones que realizan ambos órganos en materia de conciliación son idénticas, de manera que es el usuario quien decide a cuál de ellos acudir.

## 2. Arbitraje voluntario

En Costa Rica, el arbitraje en materia laboral encuentra regulación tanto en la Ley de Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social, como en el Código de Trabajo.

La Ley RAC, reconoce dos tipos de arbitraje. El arbitraje de derecho y el arbitraje de equidad, estableciendo como regla general que “*Cuando no exista acuerdo expreso al respecto, se presumirá que el arbitraje pactado por las partes es de derecho*”. (Artículo 19)

El artículo 20 de la citada ley, establece que para el arbitraje de derecho, el tribunal estará compuesto, exclusivamente, por abogados y resolverá las controversias con estricto apego a la ley aplicable. Si se tratare de un arbitraje de equidad, cualquier persona podrá integrar el tribunal sin requerimiento alguno de oficio o profesión, excepto los que las partes dispongan para este efecto.

En cualquier caso, el Tribunal de Arbitraje debe ser constituido dentro de un Centro de Solución Alternativa de Conflictos.

El arbitraje judicial en materia laboral está regulado en el Código de Trabajo (artículos 526-537), como procedimiento para solucionar los conflictos de carácter económico social. Procede como etapa posterior a la conciliación cuando las partes no alcanzan acuerdo para poner término al conflicto.

De acuerdo con lo que se establece en la regulación de este procedimiento de arbitraje, el Tribunal de Arbitraje deberá resolver por separado las peticiones de derecho, de las que importen reivindicaciones económico-sociales. En cuanto a estas últimas, podrá resolver con entera libertad y en conciencia, negando o accediendo, total o parcialmente, a lo pedido y aun concediendo cosas distintas de las solicitadas. (Artículo 532 del Código de Trabajo)

La sentencia arbitral será obligatoria para las partes por el plazo que ella determine, que no podrá ser inferior a seis meses. (Artículo 534 del Código de Trabajo)



La parte que se niegue a cumplir o que incumpla los términos de un fallo arbitral, será sancionada con multa. (Artículo 535 del Código de Trabajo)

Un aspecto relevante a destacar es que, lamentablemente, el Código de Trabajo no prevé la posibilidad de utilizar el arbitraje como mecanismo de solución en los conflictos laborales individuales, situación que constituye una deficiencia notable del sistema de administración de justicia laboral costarricense.

Finalmente, es importante señalar que estos procedimientos de conciliación y de arbitraje judicial en material laboral, aplican únicamente para asuntos propios del régimen de empleo privado, ya que la Sala Constitucional, los declaró inaplicables para la solución de conflictos laborales que se susciten en las administraciones regidas por el derecho público de empleo<sup>20</sup>. Evidentemente, esta situación representa una grave falencia normativa, por cuanto los servidores públicos no cuentan con ningún sistema de solución alterna de conflictos para resolver sus diferencias laborales con el Estado patrono.

### 3.- Arbitraje Obligatorio.

El arbitraje obligatorio es un instituto absolutamente excepcional en la legislación laboral costarricense. El Código de Trabajo prevé la posibilidad de acudir a un arbitraje obligatorio cuando en un proceso de negociación de una convención colectiva las partes no alcancen acuerdo pleno sobre sus estipulaciones. El artículo 56 inciso d) del código, establece que *“Si transcurridos treinta días después de la solicitud hecha al patrono por el respectivo sindicato para la celebración de la convención colectiva, no hubieren llegado las partes a un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones, podrá cualquiera de ellas pedir a los Tribunales de Trabajo que resuelvan el punto o puntos en discordia.”*

En estos casos, la resolución sobre los puntos de discordia es sometida al Tribunal de Conciliación y Arbitraje, según el procedimiento establecido en el artículo 526 y siguientes del Código de Trabajo.

De igual forma, se prevé el arbitraje obligatorio para el caso de la huelga en los servicios esenciales, cuando estos son gestionados por empresa privada. Aquí la obligación de

---

<sup>20</sup>SALA CONSTITUCIONAL, Voto número 1696-92 de las quince horas treinta minutos del veintitrés de junio de mil novecientos noventa y dos.

acudir al arbitraje viene determinada por disposición expresa del artículo 375 del Código de Trabajo. Este artículo, que prohíbe la huelga en los servicios esenciales, deja expresamente establecido tratándose de servicios de esta naturaleza, “Las diferencias que en éstos ocurran entre patronos y trabajadores, así como en todos los demás casos en que se prohíbe la huelga, se someterán obligatoriamente al conocimiento y resolución de los Tribunales de Trabajo.”

Es importante acotar, que también en estos casos la aplicación del arbitraje obligatorio, aplica únicamente cuando se trate de servicios esenciales que sean gestionadas por empresa privada, ya que como hemos dicho antes, el arbitraje laboral en las administraciones públicas con régimen de naturaleza pública, fue declarado inconstitucional por disposición de la Sala Constitucional.

### **Sexto subtema: Mecanismos de Diálogo Social en Costa Rica**

#### Intensidad de diálogo (información, consulta, negociación, concertación).

A pesar de que Costa Rica es un país de fuerte tradición democrática y que cuenta con una larga trayectoria de estabilidad política, gestada a base del diálogo y la negociación, en el campo de las relaciones laborales no existe una verdadera cultura de diálogo social<sup>21</sup>.

El sistema de relaciones laborales del país está estructurado sobre un esquema de predominio patronal, de carácter vertical y unilateralista, en el cual las condiciones laborales se regulan mayoritariamente por la normativa de fuente heterónoma y de derechos mínimos, con ausencia en las empresas de mecanismos de negociación formales y permanentes.

---

<sup>21</sup> Cuando nos referimos al diálogo social, utilizamos la definición utilizada por la OIT, según la el diálogo social comprende “*todo tipo de negociaciones y consultas o, simplemente, el mero intercambio de información entre los representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, sobre cuestiones de interés común relativas a las políticas económicas y sociales*”. Ishikawa Junko. Aspectos clave del dialogo social nacional: Un documento de referencia sobre el dialogo social. Programa In Focus sobre Diálogo Social, Legislación y Administración del Trabajo Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 2004, pág. 3.

El diálogo social está relegado al ámbito institucional y circunscrito a ciertas materias. Solo en pocas ocasiones, o por motivos excepcionales, tiene cabida de manera espontánea y directa entre los interlocutores sociales (gobierno, empleadores y trabajadores).

### 1. Materias.

Las materias que son formalmente tratadas en los espacios de diálogo social, son las relativas a políticas de empleo, políticas salariales y políticas sobre salud ocupacional,

### 2. Niveles.

Hemos dicho que el Diálogo Social se encuentra institucionalizado. En los espacios formalmente establecidos, el diálogo se da entre autoridades gubernamentales, representadas por funcionarios de alto nivel de los Ministerios de Hacienda, Economía, Justicia, Comercio y Trabajo, así como por análogos representantes de las cámaras empresariales y de los sindicatos más representativos.

### 3. Institucionalización (organismos y procedimientos específicos o generales)

Los principales organismos de diálogo social con que cuenta el país, son: El Consejo Superior de Trabajo; El Consejo Nacional de Salarios y el Consejo Nacional de Salud Ocupacional.

Todos estos órganos son de conformación tripartida, y se encuentran adscritos al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y tienen asignadas funciones específicas según la materia de su competencia.

El Consejo Superior de Trabajo, está integrado por nueve miembros. Tres representantes del Poder Ejecutivo (Ministro de Economía, Industria y Comercio, Ministro de Justicia, y Ministro de Trabajo y Seguridad Social). Tres representantes de las cámaras empresariales y tres representantes de los trabajadores.

El reglamento que regula su funcionamiento (Decreto Ejecutivo número 36157- MTSS del 19 de agosto de 2010), en su artículo primero señala que: *“El Consejo Superior de Trabajo es un órgano permanente de composición tripartita y de carácter deliberativo y consultivo,*

*cuyo objeto es el de contribuir al desarrollo económico y productivo del país y a la consolidación de un sistema democrático de relaciones laborales sustentado en el trabajo decente y en el diálogo social permanente. En función de este objetivo, el Consejo analizará la situación del país en materia de trabajo, empleo y protección social con el fin de proponer y promover las políticas nacionales en este campo.”*

De acuerdo con lo que dispone el citado reglamento, las funciones que le corresponden al Consejo son las siguientes: a) Analizar, discutir, buscar y lograr acuerdos sobre las políticas en materia de trabajo, empleo y protección social para el desarrollo económico y social del país e incidir ante los poderes públicos en torno a los acuerdos alcanzados; b) Solicitar y analizar informes o estudios sobre políticas de trabajo, empleo y protección social; c) Emitir opinión sobre los proyectos de ley y decretos que, en los temas de su competencia, promueva el Gobierno de la República o la Asamblea Legislativa; d) Estudiar los proyectos de ley y decretos sobre las materias de su competencia que elaboren sus integrantes; e) Atender las consultas sobre las actividades de la Organización Internacional del Trabajo que remita el Poder Ejecutivo referidas al artículo 5° del Convenio sobre la consulta tripartita, Normas Internacionales del Trabajo, del año 1976, número 144; f) Discutir sobre la posible ratificación de Convenios Internacionales de Trabajo no ratificados; g) Pronunciarse por iniciativa de sus integrantes en temas de su interés; h) Establecer su régimen de organización y funcionamiento interno; i) Vincularse con otros espacios de diálogo nacional e internacional; j) Elaborar anualmente la memoria de sus actividades para incorporarla a la memoria institucional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; k) Promover el desarrollo de actividades de carácter nacional para el análisis de temas de su competencia.”

El Consejo Nacional de Salarios es de origen Constitucional.<sup>22</sup> Algunos autores lo consideran como el órgano de composición tripartita más antiguo del país.<sup>23</sup> Su función es la de fijar los salarios mínimos que deben regir para cada semestre en todos los sectores de producción y para todas las actividades productivas.

Por su parte, el Consejo de Salud Ocupacional fue creado mediante la Ley 6727 del 9 de marzo de 1982, que introdujo una reforma al Código de Trabajo en materia de Riesgos de Trabajo. Está integrado por ocho miembros. Cuatro de ellos son representantes del Estado, dos son representantes de los trabajadores y dos de los empleadores.

La función del Consejo de Salud Ocupacional es desarrollar la política nacional en materia de salud ocupacional y parte de sus funciones son promover las mejores condiciones de salud ocupacional en todos los centros de trabajo del país, así como también el promover la formación técnica, realizar estudios e investigaciones en el campo de su competencia, preparar proyectos de ley y de reglamentos sobre su especialidad orgánica, así como emitir criterios indispensables sobre las leyes que se tramiten relativas a salud ocupacional.

### **Sétimo subtema: Intervención del Estado y de los Empleadores en Costa Rica.**

#### 1. Deber de buena fe.

La intervención que mantienen tanto el Estado costarricense, como las cámaras empresariales respecto a la observancia de las normas nacionales e internacionales relativas a la libertad sindical, es evidentemente ambigua.

Aún y cuando en el discurso oficial se destaca la observancia del deber buena fe como principio rector de las políticas laborales que tienen que ver con la libertad sindical, lo

---

<sup>22</sup> El artículo 57 de la Constitución Política, que establece que: “Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia. Todo lo relativo a fijación de salarios mínimos estará a cargo del organismo técnico que la ley determine.”

<sup>23</sup> Vargas Godínez, Negociación Colectiva, Diálogo Social y Participación en la Formación Profesional. Cintefor/OIT 2007.

cierto es que en la práctica acontecen situaciones que ponen en entre dicho el cumplimiento de tan importante principio.

Solo para dar algunos ejemplos concretos, podemos destacar el reciente veto del actual Gobierno que impidió la entrada en vigencia de la ley de reforma laboral más ambiciosa que ha gestionado el país desde que fuera aprobado el Código de Trabajo en el año 1943. El motivo del veto obedece a que tanto Gobierno como empresarios, se oponen al ejercicio del derecho de huelga en los servicios esenciales, y a la prohibición de sustituir a trabajadores huelguistas en los servicios públicos<sup>24</sup>. En concreto, el veto recoge una posición restrictiva a la libertad sindical.

Por su parte, la Sala Constitucional, insiste en resolver acciones de inconstitucionalidad contra convenciones colectivas de trabajo negociadas en el sector público, anulando en ellas cláusulas convencionales de contenido económico por considerarlas contrarias al principio de razonabilidad y proporcionalidad<sup>25</sup>. Esta intervención de la Sala Constitucional, ha sido cuestionada en reiteradas ocasiones tanto por la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones como por el Comité de Libertad Sindical de la OIT, por considerarla contraria al derecho de negociación y a los compromisos adquiridos por el país con la ratificación del convenio 98 de la OIT.<sup>26</sup>

Podemos también señalar como falta al deber de buena fe por parte del Estado costarricense en lo que al reconocimiento de la libertad sindical se refiere, la renuencia por parte de la Asamblea Legislativa para tramitar y aprobar diversos proyectos de ley que tienen por objetivo mejorar la situación que tiene el ejercicio de la libertad sindical. En este sentido destaca la falta de compromiso político para aprobar proyectos de ley tan importantes en la

---

<sup>24</sup> Presidencia de la República, Oficio DP-0603-2012 de fecha 9 de octubre de 2012. Veto parcial al Decreto Legislativo 9076 “Reforma Procesal Laboral”

<sup>25</sup> El primer antecedente de estos casos de acciones de inconstitucionalidad contra convenciones colectivos, lo encontramos en la sentencia número 7730-2000 de las 14:47 del treinta de agosto del dos mil, en la cual se anularon varios artículos de la convención colectiva suscrita entre la Refinadora Costarricense de Petróleo Sociedad Anónima (RECOPE) y el sindicato de empresa SITRAPEQUIA. Desde entonces, la Sala Constitucional ha resuelto más de quince acciones de inconstitucionalidad contra convenciones colectivas del sector público. Solo el año 2012, este tribunal admitió para estudio dos nuevas acciones de esta naturaleza.

<sup>26</sup> Comité de Libertad Sindical de la OIT, Informe número 351, 2008.

materia, como lo son por ejemplo, el proyecto de ley para ratificar el convenio 151 de la OIT relativo a la protección del Derecho de Sindicación y los Procedimientos para Determinar las condiciones de Empleo en la Administración Pública, que se tramita mediante expediente legislativo número 14542, lo mismo que el proyecto de ley para ratificar el convenio 154 de la OIT Sobre la Promoción de la Negociación Colectiva, que se tramita con el expediente legislativo número 14543. Ambos proyectos tienen ya más de diez años de haber sido presentados a la Asamblea Legislativa y aún siguen esperando para su aprobación.

## 2. Actos de injerencia.

Aparte de lo que ya se ha dicho respecto a la injerencia que tienen los empleadores en la promoción de asociaciones solidaristas y negociación de arreglos directos con fines antisindicales, hay que decir también que el Gobierno no ha estado exento de acusaciones por actos de injerencia en perjuicio de la autonomía sindical.

Al respecto, destaca la situación que se presentó en el año 2010 con el sindicato de Sintrajap, de la entidad estatal que administra los puertos del atlántico (JAPDEVA). En este caso ocurrió que el Gobierno, interesado en la concesión de los puertos, entró en un fuerte conflicto con el sindicato que a la postre terminó siendo conocido por el Comité de Libertad Sindical de la OIT.

En el informe definitivo que diera este órgano, Informe número 360, se recogen los relatos de las partes que acusan una injerencia de parte del Gobierno con el fin de destituir a los directivos del sindicato, y promover el nombramiento de nuevos directivos afines al proyecto de concesión del puerto.

A lo interno, el conflicto concluyó con la intervención de la Sala Constitucional, que mediante la resolución de un recurso de amparo, ordenó al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, anular la inscripción de los nuevos directivos, a la vez que restituyó en sus puestos a los directivos anteriores.

Otra acción considerada de injerencia contra la autonomía sindical, de la que ya hemos comentado en el apartado sobre el deber de buena fe, es la intervención de la Sala Constitucional en el análisis de constitucionalidad de las convenciones colectivas. Como ya hemos dicho, este tribunal desde el año 2000 ha resuelto decenas de acciones de inconstitucionalidad interpuestas contra convenciones colectivas firmadas en el sector público, y en la mayoría de ellas, ha declarado inconstitucionales normas convencionales por considerarlas contrarias al principio de razonabilidad y proporcionalidad. Al respecto, el Comité de Libertad Sindical ha manifestado que *“espera que la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia tenga plenamente en cuenta los compromisos de Costa Rica derivados de la ratificación del Convenio núm. 98 y en particular en lo que se refiere al respeto del principio de la negociación colectiva en el sector público. El Comité reitera que se requieren garantías adicionales legales y de otro tipo que eviten la utilización abusiva del recurso de inconstitucionalidad contra los acuerdos colectivos en el sector público por parte de la Defensoría de los Habitantes y el Partido Libertario, que necesariamente conducen a una pérdida de confianza de los interlocutores sociales en la negociación colectiva y pide al Gobierno que siga manteniéndole informado al respecto, así como los avances de la comisión mixta del Consejo Superior del Trabajo y la Asamblea Legislativa con la asistencia de la OIT.”*<sup>27</sup>

### 3. Observaciones de los órganos de control de la OIT en el período 2007-2012

Desde el 2007 y hasta la fecha, la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones, de la OIT ha reiterado al país las observaciones respecto a la situación delicada que presenta la libertad sindical.

El tema recurrente para los órganos de control de la OIT, y en particular para la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones, sigue girando en torno al cumplimiento de los convenios 87 y 98 de la OIT.

Reiteradamente, la Comisión de Expertos ha señalado en sus informes anuales, que el país tiene cuatro asuntos problemáticos en torno al cumplimiento de estos dos convenios.

---

<sup>27</sup> Comité de Libertad Sindical de la OIT, Informe número 351, 2008, párrafo 437.



Concretamente los siguientes: I) Lentitud e ineficacia en los procedimientos sancionatorios y de reparación en casos de actos antisindicales; II) la sumisión de la negociación colectiva a criterios de proporcionalidad y racionalidad en virtud de la jurisprudencia de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia; III) El Funcionamiento de la Comisión de Políticas de Negociación Colectiva en el Sector Público y IV) La enorme desproporción entre el número de convenciones colectivas y de arreglos directos concluidos por trabajadores no sindicalizados.

En el informe del año 2010, la Comisión subrayó una vez más al país, que la tardanza en la aprobación de los proyectos de ley tendentes a fortalecer la negociación colectiva en el sector público, plantea problemas importantes en relación con el cumplimiento del Convenio 98, y manifiesta que, *“teniendo en cuenta que las diferentes misiones de la OIT que a lo largo de los años se han desplazado al país y dada la gravedad de los problemas, expresa la esperanzas de estar en condiciones de constatar progresos sustanciales, en un futuro próximo a nivel de la legislación y de la práctica.”*<sup>28</sup>

Lamentablemente, del año 2010 a la fecha, el país no ha realizado ninguna acción concreta para mejorar la libertad sindical ni para fortalecer la negociación colectiva en el sector público.

Así, en su informe del año 2012, la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT, hace ver que *“lamenta observar una vez más que los proyectos de ley presentados a la Asamblea Legislativa tendientes a una mayor conformidad entre la legislación y el Convenio en cuestiones muy importantes no prosperan. “La Comisión pide al Gobierno que siga impulsando el proyecto de reforma procesal laboral y que le informe al respecto.”*<sup>29</sup>

En el mismo informe del 2012, la Comisión *“expresa la firme esperanza de que la Sala Constitucional de la Corte Suprema tendrá en cuenta los principios del Convenio en las sentencias sobre los cinco recursos en trámite y pide una vez más al Gobierno que utilice*

---

<sup>28</sup> Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT. Informe 2010.

<sup>29</sup> Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT. Informe 2012

*todas las medidas a su alcance para que los proyectos de ley tendientes a reforzar el derecho de negociación colectiva en el sector público, incluidos los relativos a la ratificación de los Convenios núms. 151 y 154, puedan ser discutidos y, cabe esperar, ser aprobados por la Asamblea Legislativa.*”<sup>30</sup>

#### 4. Evolución de la legislación y la práctica nacional:

La última reforma legal importante que ha experimentado el país en materia de protección a la libertad sindical data del año 1993, cuando se aprobó la Ley número 7360 del 4 de noviembre de 1993, mediante la cual se introdujo un nuevo capítulo al Código de Trabajo, denominado “De la protección de los derechos sindicales” en el cual se establece el fuero sindical y se prohíben las prácticas laborales desleales.

Desde entonces no ha habido ninguna reforma legislativa que implique evolución o mejoría para los derechos sindicales. Lejos de ello, resulta más que evidente el rezago que tiene el país en relación con el trámite de los proyectos de ley que se han presentado a la Asamblea Legislativa con el fin de mejorar la situación de la libertad sindical. Solo para ilustrar el problema apuntado, podemos señalar la siguiente lista de proyectos de ley alusivos a la libertad sindical que han sido presentados a la Asamblea Legislativa desde hace ya varios años, sin que ninguno de ellos haya sido aprobado:

- ✓ Proyecto de reforma a varios artículos del CT y a varios artículos del Decreto Ley No. 832 del 4 de noviembre de 1949 y sus reformas. Fue presentado a la Asamblea Legislativa en fecha del 9 de octubre de 2000. Se tramita bajo Expediente legislativo No. 13475. su texto propone una modificación de varios artículos relativos a la estructura y funcionamiento de las organizaciones sindicales, con el objeto de dotarlas de una regulación más moderna. A la fecha no ha sido aprobado.
  
- ✓ Proyecto para la aprobación de los Convenios No. 151 y No. 154 de la O.I.T. sobre la protección del Derecho de Sindicación y los Procedimientos para Determinar las

---

<sup>30</sup> <sup>30</sup> Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT. Informe 2012

condiciones de Empleo en la Administración Pública y Sobre el Fomento de la Negociación Colectiva, respectivamente. Estos proyectos se tramitan bajo los expedientes legislativos números 14542 y 14543, respectivamente. Tienen como propósito promover y desarrollar el derecho a la negociación colectiva en el sector público. Actualmente se encuentran en el archivo legislativo.

- ✓ Proyecto para la negociación de convenciones colectivas en el sector público y de adición de un inciso 5) al artículo 112 de la Ley General de la Administración Pública. Se tramita bajo el expediente legislativo número 14675 y tiene como propósito regular el procedimiento para la negociación colectiva en el sector público. Actualmente se encuentra archivado.
  
- ✓ Proyecto de Ley de Reforma a varios artículos del Código de Trabajo. Ley No. 2 de 27 de agosto de 1943. Se tramita bajo expediente legislativo número 14706. Su texto propone la regulación de un procedimiento especial para el despido de trabajadores con fuero, así como reglas más claras sobre la titularidad de los sindicatos para ejercer la representación sindical. Actualmente se encuentra archivado.
  
- ✓ Proyecto de reforma del artículo 192 de la Constitución Política para garantizar la Negociación Colectiva en el Sector Público. Se tramita bajo expediente legislativo número 14730. Su texto propone el reconocimiento a nivel constitucional del derecho a la negociación colectiva para los funcionarios públicos. Actualmente se encuentra archivado.
  
- ✓ Proyecto de Ley de Negociación de Convenciones Colectivas en el Sector Público y de adición de un inciso 5 al artículo 112 de la Ley General de la Administración Pública. Se tramita bajo expediente legislativo número 16640. Propone una mejor regulación de la negociación colectiva para el sector público. Actualmente se encuentra archivado.

Aparte de lo anterior hay que señalar la pérdida de oportunidad de evolución legislativa en materia de libertad sindical que implicó el veto a la ley de reforma procesal laboral del que ya hemos hecho referencia.

El proyecto de ley de reforma procesal laboral, estuvo en discusión y análisis por diez largos años, hasta el pasado mes de setiembre del 2012, cuando fue aprobado por la Asamblea Legislativa (Decreto Legislativo número 9076). Esta reforma legislativa, aparte de modificar la estructura del proceso laboral del actual Código de Trabajo, introducía un nuevo procedimiento especial para tutelar el fuero sindical, regulaba de mejor forma la huelga y establecía reglas más claras para la celebración de convenciones colectivas en el sector público.

No obstante, tal y como lo hemos ya explicado, el actual Gobierno veto la ley por estar en desacuerdo con la regulación que contiene sobre el ejercicio del derecho de huelga en los servicios esenciales.

Finalmente, es oportuno hacer alusión a un anteproyecto de ley que impulsa el actual gobierno para regular la material salarial en el sector público, y que impone serias limitaciones al derecho de la negociación colectiva.

Denominado hasta ahora, como *“Anteproyecto de Ley para el ordenamiento de las retribuciones adicionales al salario base del sector público”* esta propuesta de reforma legislativa propone entre otras cosas fuertes límites al derecho de negociación colectiva en el sector público, al establecer en su artículo 7, que toda convención colectiva nueva o su renovación en la que se establezcan beneficios salariales debe sujetarse a los límites establecidos en la propia ley.

Así mismo el citado anteproyecto introduce una modificación radical a la regulación que contiene el Código de Trabajo sobre el plazo de vigencia y prórroga de las convenciones colectivas, al establecer en su artículo 7 que: *“Cuando las convenciones colectivas suscritas en el Sector Público contengan cláusulas que establezcan que la convención se mantiene vigente hasta tanto se negocie una nueva, se entenderá que el plazo para una nueva negociación no puede exceder el plazo de 6 meses. Superado ese plazo sin que se concrete*

*la nueva negociación, la administración procederá a denunciar la convención colectiva correspondiente.”*

De convertirse en ley este anteproyecto de reforma legislativa, la disposición que contiene el artículo 7 antes citado, supondría la eliminación de los efectos de ultraactividad de las convenciones colectivas de trabajo negociadas en el sector público, algo que va muy en detrimento de los alcances que tienen estos instrumentos de negociación al amparo de la legislación vigente.

Hasta ahora, la propuesta de reforma legislativa enfrenta la oposición decidida de las organizaciones sindicales, que la consideran violatoria de la libertad sindical y del derecho a la negociación colectiva.