
III

NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOBRE FORMACIÓN PROFESIONAL

1. BREVE DESCRIPCIÓN DE LAS CARACTERÍSTICAS GENERALES DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL PAÍS

El modelo de negociación colectiva en Costa Rica es predominantemente heterónomo, y la escasa implantación sindical, en especial, en el sector privado de la economía, no ha impulsado su transformación hacia una mayor autonomía normativa.

La negociación es de ámbito de empresa o institución pública y nunca ha habido, a pesar de estar reguladas, negociaciones colectivas sectoriales, por rama o actividad económica o regionales.

Pese a las virtudes incuestionables de los convenios colectivos de trabajo, que en su mayoría se continúa firmando en el sector público, su número es cada vez menor si se compara con los arreglos directos, que siendo suscritos por un Comité Permanente de Trabajadores, siguen, pese a las reformas legales que han tratado de impedirlo, en estrecha vinculación, discreta o no, con el movimiento solidarista.

1.1. Origen y finalidad de la negociación colectiva

Con la promulgación del Código de Trabajo, mediante la Ley N° 2 del 26 de agosto de 1943, se regula por primera vez la negociación colectiva en el país.

Para la Comisión Especial del Congreso,⁵² que le correspondió rendir el dictamen sobre el Proyecto de Código de Trabajo presentado por el Poder Ejecutivo, las nuevas instituciones “tienen capital importancia como instrumentos de orden y de armonía generales”, tal y como también lo reconoció el Presidente de la

⁵² Vid. Código de Trabajo, Imprenta Nacional, 3ª edición, setiembre, 1943.

República en su Mensaje del 16 de mayo de 1942, dirigido al Congreso Constitucional.

En concreto, el régimen jurídico aplicable a la negociación colectiva, especialmente, al darles el carácter de “fuerza de ley”, pretendía que por medio de ésta se alcanzara un triple objetivo: 1) “fortalecer la acción del Estado, -limitando la contratación individual, desordena por excelencia”-; 2) “reforzar los ideales de paz social evitando las huelgas”; y 3) “garantizar el cumplimiento de los seguros sociales”.

1.2. Tipología de la negociación colectiva

El capítulo relativo a la negociación colectiva en el Código de Trabajo, se refiere a dos posibles formas o clases de instrumentos: las convenciones colectivas de trabajo y los contratos colectivos de trabajo.

No obstante lo anterior, debe agregarse un tercer caso, el del arreglo directo, que originalmente no fue previsto como una forma de negociación colectiva, sino como una fase preliminar del procedimiento de resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social; pero que, en el transcurso del tiempo ha tomado un protagonismo tan especial, que incluso ha desplazado, en términos cuantitativos, las propias convenciones colectivas de trabajo.

1.2.1. *Convenciones colectivas de trabajo*

Las convenciones colectivas de trabajo son de ámbito empresarial o institucional; y escasamente se han llegado a celebrar en ámbitos inferiores como el de centro de trabajo. Nunca, en un ámbito superior, a pesar de que existe una regulación expresa que lo permite.

Si bien debe también reconocerse que el cumplimiento de los requisitos legales exigidos dificultarían, no en pocas oportunidades, que realmente se concretara una iniciativa con tal objetivo.

a) Titularidad

La convención colectiva de trabajo se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos (artículo 54 CT); aunque en la práctica, es poco frecuente que participe más de un sindicato y del lado de la empresa, siempre actúa un único empleador, persona jurídica.

El sindicato que negocia la convención colectiva es responsable frente al empleador por las obligaciones contraídas por cada uno de sus afiliados. En caso de conflicto, el sindicato es titular de los derechos y acciones colectivas originadas de la convención y con la anuencia expresa de sus afiliados, que no se presume, sino que deberá fehacientemente demostrar, puede ejercer, judicial y adminis-

tratativamente, los derechos y acciones que a los mismos individualmente competen (artículos 60 y 61 CT).

En ambos casos, los otros sindicatos afectados y que son parte de la convención colectiva de trabajo, podrán apersonarse al proceso “en razón del interés colectivo que su solución tenga para sus miembros” (artículo 62 CT). Una hipótesis, que como se advertía, es muy poco probable.

b) Obligación de negociar

Sin embargo, para que un patrono sea obligado a iniciar un proceso de negociación de una convención colectiva de trabajo, el Sindicato debe demostrar que ese patrono emplea en el ámbito de aplicación del convenio “los servicios de más de la tercera parte de sus trabajadores sindicalizados”, que serán calculados sobre la base de la totalidad de los trabajadores de la empresa o centro de trabajo (artículo 56 CT).

Como señala la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, “lo que resulta obligatorio para el empleador, al tenor de la norma transcrita, es concurrir a la negociación, mas no el suscribir un acuerdo total o parcial con aquella organización”.⁵³ En todo caso, si bien debe reconocerse esa sutil diferenciación, en realidad sí puede considerarse que existe algo más que una simple excitativa a negociar –para algunos, una obligación de “contratar”–,⁵⁴ pues una vez iniciado éste, si 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” (ibídem), lo que se tramitará mediante el procedimiento de resolución de los conflictos colectivos de carácter económico y social (artículos 507 y ss. CT), en la etapa de arbitraje obligatorio.

En el supuesto, prácticamente inexistente en la realidad costarricense del sector privado, de que dentro de la misma empresa o centro de producción existan varios sindicatos implantados, la convención colectiva se celebrará –de conformidad con un criterio simple de representatividad–, con el que tenga mayor número de trabajadores afectados directamente por la negociación (artículo 56 CT).

Si la empresa o centro de producción por la índole de sus actividades emplea a trabajadores pertenecientes a diferentes profesiones u oficios, dispone el legislador de una regla más compleja e insuficiente, pues la convención colectiva deberá celebrarse, lo que tampoco ha sucedido, “con el conjunto de los sindicatos que represente a cada una de las profesiones u oficios, siempre que estos se pon-

⁵³ Voto N° 299, de las 14 horas 10 minutos del 9 de diciembre de 1993.

⁵⁴ Antonio Ojeda Avilés, “Los deberes de negociar y de contratar”, en Antonio Ojeda Avilés y Oscar Ermida Uriarte (editores), *La negociación colectiva en América Latina*, Instituto Europeo de Relaciones Industriales, Trotta, Madrid, 1993, p.53.

gan de acuerdo entre sí”, pues de lo contrario, cada organización “podrá exigir” que se celebre una convención colectiva con ella (ibídem).

c) Ley profesional

Para la Comisión Especial del Congreso que dictaminó el Código de Trabajo, la convención colectiva “es una verdadera ley profesional” o si se quiere, “un acto-regla”, que como toda ley, “se aplica no sólo a quienes la han celebrado sino, también, a terceras personas ajenas a la negociación”.

Con mayor precisión, se dispone que las estipulaciones de la convención colectiva tienen fuerza de Ley, para: a) las partes que la han suscrito; b) todas las personas que, en el momento de entrar en vigor, trabajen en el ámbito de aplicación del pacto, sean o no miembros del sindicato que lo hubiere celebrado; y c) todas las personas que en el futuro sean trabajadores dentro de la misma empresa, empresas o centro de producción afectados por el pacto (artículo 55 CT).

Paralelamente, el texto de la convención colectiva de trabajo se impone sobre los contratos de trabajo que le preceden, en lo que los trabajadores “resulten favorecidos” –regla de la norma más favorable– y respecto de los contratos futuros, en tanto que éstos “no podrán celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en la convención colectiva” –regla de la condición más beneficiosa– (ibídem).

Dispone el legislador, que la convención colectiva “no tendrá valor legal sino a partir de la fecha en que quede depositada la copia” en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, cuya Oficina de Asuntos Gremiales y de Conciliación Administrativa, será la encargada de velar porque su contenido no viole el Código de Trabajo (artículo 57 CT).

Debe entenderse, aunque no lo mencionen las normas, que el “valor legal” al que se refiere, lo es únicamente para que afecte intereses de terceros ajenos a la negociación, pues como acuerdo de partes, es vinculante para ellas, desde el mismo momento en que se suscribe, salvo que esas mismas partes decidan anticipar o postergar la fecha de vigencia de los acuerdos adoptados.

d) Contenido

La convención colectiva de trabajo tiene por objeto reglamentar las condiciones en que el trabajo debe prestarse (artículo 55 CT). Esta especie de contenido legal obligatorio (artículo 58 CT), se refiere a las condiciones esenciales de trabajo y a los aspectos de forma del convenio. En referencia a las primeras, se deben citar las disposiciones sobre: a) la intensidad y calidad del trabajo; b) la jornada de trabajo, los descansos y las vacaciones; y c) los salarios. En cuanto a los segundos, debe contener disposiciones relacionadas con: a) las profesiones, oficios, actividades y lugares que comprenda –ámbitos subjetivo y geográfico–; b) la duración de la convención y el día en que comenzará a regir; y c) el lugar y fecha de la

celebración de la convención y las firmas de las partes o de los representantes de éstas.

Además, el legislador se refiere al contenido legal facultativo de las convenciones colectivas de trabajo, al eludir a “las demás materias relativas a éste –el trabajo–” (artículo 54 CT) o a “las demás estipulaciones legales en que convengan las partes” (artículo 58 CT).

Mención especial merecen los temas relacionados con libertad sindical. De un lado, se consideran como contenido legal complementario, “todas las normas relativas a las garantías sindicales establecidas en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por nuestro país”, que serían, en especial, los Convenios N° 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación⁵⁵ –ratificado el 2 de junio de 1960–, N° 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva⁵⁶ –ratificado en esa misma fecha– y N° 135 sobre los representantes de los trabajadores⁵⁷ –ratificado el 7 de diciembre de 1977–, así como la Recomendación N° 143 sobre este mismo tema⁵⁸ –que por un error de técnica legislativa, se ratificó conjuntamente con el Convenio N° 135– (artículo 55 CT). De otro, se prohíbe y por consiguiente es nula, como otras tantas formas de discriminación, aquella por la que se convenga entre las partes una cláusula que obligue al patrono “a renovar el personal a solicitud del sindicato de trabajadores, o cualquier otra que ponga en condiciones de manifiesta inferioridad a los no sindicalizados” (artículo 58 CT).

e) Plazo de duración

El plazo mínimo de vigencia es de un año y el máximo de tres, aunque puede prorrogarse automáticamente durante un período igual al estipulado, “si ninguna de las partes la denuncia con un mes de anticipación al respectivo vencimiento” (artículo 56 CT). El plazo pactado no se modificará si durante su vigencia se disuelve el sindicato de trabajadores (artículos 53 y 59 CT). Además, una vez vencido el plazo, las cláusulas normativas se incorporan a los contratos individuales de trabajo.⁵⁹

Si la denuncia la presentan los trabajadores, deben representar al menos el 60% de la totalidad de los miembros que tenía el sindicato o sindicatos que la hubieren celebrado; cuando la formulen los patronos, éstos deberán en ese momento tener trabajando, por lo menos, igual porcentaje de los afectados por la convención (ibídem).

⁵⁵ Fecha de adopción: 9 de julio de 1948. Fecha de entrada en vigor: 4 de julio de 1950.

⁵⁶ Fecha de adopción: 1° de julio de 1949. Fecha de entrada en vigor: 18 de julio de 1951.

⁵⁷ Fecha de adopción: 23 de junio de 1971. Fecha de entrada en vigor: 30 de junio de 1973.

⁵⁸ Fecha de adopción: 23 de junio de 1971.

⁵⁹ Sala Segunda de la Corte, la N° 11 de 1992.

El cumplimiento de este requisito numérico, tomando como parámetro la fecha de suscripción del acuerdo, es poco realista si parte de un régimen de estabilidad relativa, en la que la mayoría de los despidos son sin causa.

f) Ámbito supraempresarial

Aunque el legislador previó la posibilidad de que una convención colectiva “se extienda con fuerza de Ley”, mediante un decreto ejecutivo, para todos los empleadores y trabajadores, sindicalizados o no, que se ubiquen en una determinada rama de la industria, actividad económica o región del país (artículos 63 y ss. CT), esa eventualidad nunca llegó a materializarse.

Los requerimientos que deben ser cumplidos por ambas partes, a las que se les pide un nivel de representatividad del 67% –dos terceras partes– de los trabajadores –calculado sobre la totalidad de los trabajadores sindicalizados– y empleadores – calculado sobre la totalidad de los trabajadores a su servicio– (artículo 63 CT) es, muy probablemente, la causa de ello.

1.2.2. Contratos colectivos de trabajo

A pesar de que quienes están legitimados para negociar el contrato colectivo de trabajo, son los mismos que pueden suscribir un convenio colectivo de trabajo, el objeto de aquél es distinto al de este otro.

El contrato colectivo tiene por objetivo principal el acuerdo entre las partes para que algunos o todos los trabajadores sindicalizados, por cuyo cumplimiento se hacen responsables los sindicatos firmantes –aunque luego se disuelvan (artículo 53 CT)–, “ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma” (artículo 49 CT).

Adicionalmente y a semejanza de la convención colectiva de trabajo, también se indicará: a) la intensidad y calidad del trabajo, b) el plazo de vigencia; c) la jornada y el horario de trabajo; d) la forma, período y lugar de pago; f) el lugar o lugares de trabajo; y g) las demás estipulaciones en que convengan las partes (artículo 52 CT).

Esta modalidad contractual no ha sido aplicada.

1.2.3. Arreglos directos

Ubicado en el Capítulo 3º del Título VII del Código de Trabajo, y en relación con el procedimiento jurisdiccional de solución de conflictos colectivos de carácter económicosocial –o llamado de “intereses”–, se denomina como arreglo directo, el acuerdo alcanzado entre un grupo de trabajadores y su empleador, “con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores”

(artículo 504 CT), diferentes a la autoridad judicial, ya sea con el objetivo de evitar una huelga o un paro, o bien, de darle término (artículo 387 CT).

No sólo su ubicación le diferencia de las dos modalidades de negociación colectiva ya descritas en apartados anteriores, sino que además, el Sindicato no es parte interviniente. Del lado de los trabajadores, quien participa es un “Consejo o Comité Permanente” y del lado de los empleadores, el titular de la explotación económica singular (artículo 504 CT).

La representación obrera, de la que no existe previsión legal alguna sobre el procedimiento de su elección, se ha denominado tradicionalmente como “Comité Permanente de los Trabajadores” y aunque la norma indica que estará compuesto por “no más de tres miembros”, se suele escoger el número máximo autorizado (ibídem). Una vez seleccionados los trabajadores, se informará su composición a la Oficina de Asuntos Gremiales y de Conciliación Administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que lo registrará (artículo 506 CT).

A diferencia de la convención colectiva de trabajo, el empleador en ningún caso estará obligado a negociar con el Comité, salvo que llegue a declararse una huelga y esa sea la vía de solución. Por consiguiente, al Comité únicamente se le confiere el derecho de plantear sus quejas o solicitudes, las cuales, si se realizan “en forma atenta y cuando así procedieren”, hacen que el patrono no pueda negarse “a recibirlos, a la mayor brevedad que le sea posible” (artículo 504 CT).

No se menciona tampoco el contenido del arreglo directo, el cual estaba previsto tanto para acuerdos puntuales como generales; sin embargo, en la práctica estos arreglos son muy similares al texto de un convenio colectivo de trabajo, con la única diferencia de que en aquellos no se regulan las garantías y facilidades sindicales, al no ser parte la organización sindical.

Suscrito el arreglo, se comunicará a la Oficina de Asuntos Gremiales y de Conciliación Administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (artículo 505 CT) y aunque no se definen las competencias de esta dependencia administrativa, una vez presentado el texto del acuerdo con el mismo detalle que se hace respecto del convenio colectivo de trabajo, en la práctica han sido semejantes.

La contravención a lo pactado se sancionará únicamente con la imposición de una multa, sin perjuicio de exigir judicialmente la ejecución del acuerdo o el pago de los daños y perjuicios causados (ibídem).

1.3. Actores sociales titulares del derecho de negociación colectiva

Los actores sociales, que en representación de los trabajadores, son titulares del derecho de negociación colectiva, comprenden las dos vías o canales de representación de los intereses colectivos de los trabajadores. En la vía sindical se ejerce por medio del Sindicato y en la vía no sindical es el Comité Permanente de Trabajadores quien asume la función de los representantes libremente elegidos por los trabajadores.

1.3.1. El Sindicato

El Código de Trabajo carece de referencias expresas o implícitas a los órganos internos de las organizaciones sindicales. Únicamente, se hace mención de que tendrán una Junta Directiva (artículos 345 inciso e, 346 incisos a, c, y g, 347 y 360 CT), que estará conformada por un Presidente y un Secretario General (artículo 347 CT) y una Asamblea General de afiliados (artículos 345 incisos g, h y j, 346, 349 inciso e, 353 CT).

La alusión a la figura genérica del “dirigente” para delimitar el fuero sindical (artículo 367 inciso b CT), parece poco probable que quisiera ir más allá de los miembros de la Junta Directiva.

Este modelo básico y precario del cual parte el legislador, se refleja también, paradójicamente, en los textos convencionales, con una única excepción –en la que se menciona que como parte del Comité de Becas se integrará un representante de la seccional del Sindicato negociante–,⁶⁰ pues normalmente no se alude al “representante sindical” o a la Sección Sindical, sino sólo al “Sindicato”, aun y cuando le haya correspondido a la Sección Sindical de la organización de trabajadores, la negociación del convenio colectivo de trabajo.

1.3.2. El Comité Permanente de Trabajadores

La única referencia expresa en el Código de Trabajo, a los representantes no sindicales de los trabajadores, se incluye medio siglo después de su aprobación, a partir de la reforma introducida por la Ley N° 7360 del 4 de noviembre de 1993.

El legislador de ese entonces, debió aprobar a “marcha forzada” una de las más importantes reformas legislativas al Código de Trabajo, desde 1943 a la fecha, ante la amenaza de que al país se le aplicarían las cláusulas sociales contenidas en el Sistema Generalizado de Preferencias y la Iniciativa para la Cuenca del Caribe, unilateralmente impuestas por los Estados Unidos de América, lo que provocaría que el principal socio comercial del país eliminara a numerosos productos de exportación, las ventajas arancelarias que ambas normas disponían para su ingreso al mercado norteamericano.

En tales circunstancias, la falta de rigor técnico, siempre inexcusable, dio lugar a la aparición de una expresión que tiene por origen el Convenio N° 135 de la OIT: los “representantes libremente elegidos por sus trabajadores”.

Debe resaltarse positivamente, la incorporación tardía de esta figura dentro del sistema de relaciones laborales costarricense, poco acostumbrado a otros representantes de los trabajadores que no fueran los sindicales. No obstante, ese mismo legislador incurre en dos errores fundamentales, que además, contravienen el artículo 5 del Convenio ya citado de la OIT. En primer lugar, los concibe, al menos para temas tan relevantes como su protección ante el despido, como for-

⁶⁰ CC26-24.

mas representativas excluyentes de las de naturaleza sindical (artículo 367 inciso ch CT), cuando en realidad deben ser, al menos, complementarias; y en segundo lugar, cuando coexisten ambas formas de representación de los intereses de los trabajadores, prioriza la negociación colectiva realizada por los representantes no sindicales (artículo 370 CT), cuando debería ser a la inversa.

En todo caso, la figura de los “representantes libremente elegidos por sus trabajadores”, aunque creada por el legislador ya hace más de trece años, no ha tenido, prácticamente, eco alguno entre los actores sociales.

Sólo en un caso concreto, dentro de las negociaciones colectivas estudiadas, y para la creación de una “Comisión bipartita” encargada del análisis de los candidatos para recibir la capacitación y adiestramiento, se mencionó que además del representante sindical, el otro representante, sería “escogido por todos los trabajadores” de la institución.⁶¹

Dejando a un lado estos inconvenientes, en la práctica, el denominado “Comité Permanente de los Trabajadores”, es el órgano representativo de los intereses de los trabajadores no sindicalizados y el que negocia los arreglos directos.

La creación de estos Comités y las funciones a él asignadas, trascienden el mandato legal y superan, pese a sus impresiones, la concepción inicial del legislador.

En caso de que se presentaran conflictos colectivos de carácter económico-social, el Código de Trabajo procuró que las diferencias existentes entre patronos y trabajadores se trataran de resolver por medio de un arreglo directo. Para negociar ese arreglo, los trabajadores podrían constituir “Consejos o Comités Permanentes” en cada lugar de trabajo, que tendrían por tarea, plantear a los patronos sus quejas o solicitudes y finalmente, firmar el documento respectivo (artículo 504 CT).

El Código de Trabajo no le asignaba ninguna otra competencia al Comité, una vez alcanzado el acuerdo y por ello, podía describirse como una forma de representación temporal, que una vez cumplido su objetivo, con la firma o no del arreglo directo, dejaba de existir.

No obstante lo anterior, el Comité no sólo se ha limitado a negociar los arreglos, sino que además, ha venido asumiendo diversas funciones durante la vigencia del mismo, y se encarga de renegociar la vigencia del acuerdo, en ausencia de una normativa legal que regule el funcionamiento de otras formas organizativas no sindicales.

La elección de los miembros de estos Consejos o Comités se realiza sin ninguna formalidad especial, salvo la de que una vez constituido, debe informarse su constitución a la Oficina de Asuntos Gremiales y de Conciliación Administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (artículo 506 CT).

⁶¹ CC9-64.

Los requisitos para ser elector o elegible, la duración del mandato y otros tantos aspectos más, de relevancia para la mayor transparencia de estas instancias de representación, no existen, lo cual no deja de ser una debilidad para su fortalecimiento y para la credibilidad de sus acciones reivindicativas.

Precisamente, situados en el ámbito de la credibilidad y la transparencia del mandato representativo de estos Comités, obsérvese en el siguiente cuadro, cómo el número de denuncias por violación a la libertad sindical que han sido presentadas a la Inspección del Trabajo en el período de 1993 a 2000, proveniente de miembros del Comité Permanentes de Trabajadores, es sensiblemente más bajo que la que plantean los representantes sindicales, lo cual constituye un indicio de que la relación existente entre los miembros de estos Comités y los representantes patronales, es menos conflictiva –o más armónica– que con los dirigentes sindicales.

Cuadro N° 8
Denuncias según la organización denunciante
1993-2000

NOMBRE DE LA ORGANIZACIÓN	FRECUENCIA	PORCENTAJE	PORCENTAJE ACUMULADO
SITAGAH*	24	12.9	12.9
SITRAP*	15	8.1	21.0
UTRAL*	5	2.7	23.7
SITEP**	12	6.5	30.2
SICOTRA***	9	4.8	35.0
Resto de Sindicatos	94	50.5	85.5
Comités Permanentes	14	7.5	93.0
Otros denunciantes	13	7.0	100.0
TOTAL	186	100.0	

* Actividad agrícola bananera. ** Actividad manufacturera. *** Actividad transporte público.

Fuente: MTSS, Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, 2000.⁶²

Así, mientras un 85.5% de las denuncias por violación de la libertad sindical son interpuestas por organizaciones sindicales, sólo un 7.5% fueron presentadas por miembros de Comités Permanentes de Trabajadores.

⁶² Franklin Benavides Flores, *Denuncias por persecución sindical y prácticas laborales desleales* (en sede administrativa), Serie: La Inspección del Trabajo en cifras, N° 4, MTSS, setiembre, 2000, p.15.

1.4. Evolución histórica

La evolución histórica de la negociación colectiva en Costa Rica, sólo puede comprenderse a partir de un análisis sectorial que delimite y explique los obstáculos que han tenido que superar los trabajadores que han querido sindicalizarse en el sector privado, para negociar posteriormente contratos colectivos de trabajo, y los que han tenido que enfrentar los sindicatos de empleados públicos que una vez constituidos, han tratado de negociar convenciones colectivas con el Estado y sus instituciones. Aunque se trata de dos escenarios que conducen a un mismo objetivo, el resultado de una u otra iniciativa, ha sido muy distinto.

1.4.1. Sector privado

Pese a la importancia capital que en el sistema de relaciones laborales deberían haber alcanzado los convenios colectivos de trabajo, si se tiene en consideración los objetivos por los cuales se les incluyó en el Código de Trabajo de 1943, muy pocas convenciones colectivas, se encuentran hoy vigentes en el sector privado.

Diversos son los posibles motivos que pueden haber influido en este comportamiento.

a) Las incongruencias del modelo legal

Pretendía el legislador, que mediante la negociación colectiva se llegara a “limitar” la contratación individual, “desordenada por excelencia”. Por otra parte, confiaba en que los beneficios laborales que se alcanzaran en el convenio colectivo de trabajo, fueran superiores a los que se obtuvieran por medio del contrato individual de trabajo.

No obstante lo anterior, la regulación heterónoma existente ha contribuido, de una u otra forma, a que el objetivo pretendido siga siendo inalcanzable.

En efecto, la exigencia -tal y como ha sido la costumbre de interpretarla hasta la fecha-, de que el sindicato negociante deba acreditar una afiliación superior a un tercio de los trabajadores afectados con la negociación, para obligar al empleador a negociar un convenio colectivo de empresa (artículo 56 CT) y de dos tercios, para un convenio colectivo de rama de industria, actividad económica o región (artículo 63 CT), es el mayor impedimento existente, tanto ahora, como desde la misma promulgación del Código de Trabajo.

b) La baja afiliación sindical

La afiliación sindical en el sector privado ha sido históricamente baja y para ello basta con observar las estadísticas del MTSS.

Cuadro N° 9
Tasa de sindicalización por sector institucional
Abril del 2003

Sector institucional	Población Ocupada*	%	Número de sindicatos	Afiliados	Tasa de afiliación
Gobierno Central	114.158	7,0	42	51.864	45,4
Instituciones Autónomas**	104.029	6,3	80	47.844	46,0
Sector Privado	1.409.536	86,7	178	67.557	4,8
Total	1.627.723	100	300***	167.265	10,2

* Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, julio de 2003, INEC.

** Incluye las instituciones autónomas, semiautónomas y las municipalidades.

*** La cifra corresponde al número de sindicatos de los que se conoce el sector institucional.

Fuente: Base de Datos del Departamento de Organizaciones Sociales (depurada).

c) El solidarismo y la competencia de los arreglos directos

Desde hace décadas, entre sindicatos y comités permanentes de trabajadores, se estableció una fuerte competencia, habiendo recibido estos últimos el apoyo de las asociaciones solidaristas, lo que implicó también que el número de arreglos directos superara, por mucho, el de las convenciones colectivas de trabajo; circunstancia que no pasó desapercibida por los órganos de control de la OIT. En concreto, en el año 2006, la Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) le ha vuelto a recordar al Gobierno de Costa Rica “que le informe al respecto así como que se realice una investigación independiente sobre el elevado número de acuerdos directos con trabajadores no sindicalizados”.⁶³

Según la información que aparece en el siguiente de página siguiente, en la última década, de los instrumentos colectivos que se han presentado para su homologación, ante el MTSS, el 86% corresponde a Arreglos Directos, mientras que sólo un 14% de los casos, se refiere a un convenio colectivo de trabajo.

Complemento de lo anterior y como muestra de las dimensiones que ha alcanzado esta fuerte rivalidad entre uno y otro instrumento de negociación colectiva, se hizo necesaria la reforma de la Ley de creación de las asociaciones solidaristas, especialmente el artículo 8 de la Ley N° 6970 del 7 de noviembre de 1984, por medio de la Ley N° 7360 del 4 de noviembre de 1993, que adicionó los incisos d) y e) de esa norma.

A partir de entonces y de acuerdo con el artículo 8 de la Ley N° 6970, a las asociaciones solidaristas, sus órganos de gobierno y administración, así como a

⁶³ CEACR, Observación individual sobre el Convenio N° 98: 2006.

Cuadro N° 10
Convenios colectivos de trabajo y Arreglos Directos Registrados
1996-2005

Año	Arreglos Directos	%	Convenios colectivos	%	Total
1996	81	88%	11	12%	92
1997	76	82%	17	18%	93
1998	73	82%	16	18%	89
1999	82	91%	8	9%	90
2000	38	77%	11	23%	49
2001	50	92%	4	8%	54
2002	50	88%	7	12%	57
2003	74	91%	7	9%	81
2004	37	86%	6	14%	43
2005	34	79%	9	21%	43
Total	595	86%	96	14%	691

Fuente: Cuadro elaborado con datos del Departamento de Organizaciones Sociales, MTSS.

sus representantes legales, les está absolutamente prohibido: “d) Celebrar convenciones colectivas o arreglos directos de carácter laboral, y e) Participar en contrataciones y convenciones laborales”.

Aunque resulta innecesario la mención de la posibilidad de que por medio de las asociaciones solidaristas se celebrará o se participará en convenciones colectivas de trabajo, ya que por ley no tienen legitimación para ello; el verdadero conflicto que se quería evitar, se presentaba cuando por medio de los miembros de las asociaciones solidaristas, se promovía la creación de los comités permanentes de trabajadores los que una vez constituidos, negociaban con el empleador un arreglo directo que era registrado y homologado por el MTSS, antes de que se negociara una convención colectiva de trabajo.⁶⁴ Como el arreglo directo era el primero en cumplir con ese trámite administrativo, se le impedía al sindicato la posterior inscripción del convenio colectivo de trabajo, en el mismo ámbito per-

⁶⁴ Vid. Bernardo van der Laat Echeverría, “El arreglo directo en la legislación costarricense”, en Antonio Ojeda Avilés y Oscar Ermida Uriarte (editores), *La negociación colectiva en América Latina*, Instituto Europeo de Relaciones Industriales, Trotta, Madrid, 1993, p.104: “La empresa paga a alguno de los organismos cúpula del movimiento solidarista (Escuela Social Juan XXIII o movimiento solidarista costarricense) una cuota mensual mediante la cual sus trabajadores van a recibir asesoría para la constitución de su asociación solidarista y para la formación del respectivo Comité Permanente, la elaboración del proyecto de Arreglo Directo, y también se les asesora para la negociación del referido convenio”.

sonal y geográfico de vigencia del arreglo directo, lo cual colocaba a la organización sindical en clara desventaja frente a la asociación solidarista, en contravención de lo dispuesto en el artículo 5 del Convenio N° 135 de la OIT, sobre los representantes de los trabajadores, y que claramente establece que “cuando en una misma empresa existan representantes sindicales y representantes electos, habrán de adoptarse medidas apropiadas, si fuese necesario, para garantizar que la existencia de representantes electos no se utilice en menoscabo de la posición de los sindicatos interesados o de sus representantes”.

Precisamente por ello, posteriormente, el MTSS⁶⁵ adoptó la decisión de negarse a inscribir Arreglos Directos en empresas en las que existía un sindicato.

Esta práctica del movimiento solidarista, también fue del conocimiento del Comité de Libertad Sindical de la OIT, que en su 278.o informe y en relación con el caso N° 1483, indicó para Costa Rica que “la interferencia de las asociaciones solidaristas en actividades sindicales incluida la negociación colectiva, a través de arreglos directos concluidos entre un empleador y un grupo no sindicalizado de trabajadores, aun habiendo sindicato en la empresa, no promueve la negociación colectiva en el sentido del artículo 4 del Convenio N° 98, que se refiere al fomento de la negociación entre los empleadores y sus organizaciones y las organizaciones de trabajadores”.⁶⁶

Esa opinión también fue compartida por la Segunda de la Corte Suprema de Justicia, en un caso concreto en el que llegó a comprobar “que dicho ‘Arreglo’ forma parte de un contexto de prácticas desleales de la empleadora y que la finalidad de aquellas no ha sido otra que la de impedir la actividad del Sindicato y, consecuentemente, enervar la libertad sindical en ese ámbito laboral”, al negarse a negociar un convenio colectivo con el sindicato que había demostrado una afiliación de entre un 48 y un 51%, por el hecho de que ya había negociado con el Comité Permanente de Trabajadores, un arreglo directo. Para el Tribunal, “al negarse la parte patronal a discutir una convención colectiva con dicha organización gremial, sus reacciones en perjuicio de los trabajadores sindicalizados y las presiones ejercidas contra otros para que se afiliaran a una asociación solidarista, son actos abiertamente antisindicales; y ese calificativo también alcanza a la concertación en referencia, pues se colige de todo lo sucedido que ésta se llevó a cabo para hacer impracticable la convención colectiva, que es, precisamente, el instrumento tanto constitucional como legal (artículos 62 Constitucional y 54 y ss. en relación con el 340 del Código de Trabajo)”. En consecuencia, finalizaría advirtiendo la Sala, el convenio colectivo, por su jerarquía e importancia, “está por encima” de los arreglos directos y en concordancia con las normas internacionales del trabajo, aunque así no lo indique la norma legal, “el derecho de acceder a ellos (convenios colectivos de trabajo), en sí mismo considerando y con

⁶⁵ Resolución Administrativa N° 709 de las 10 horas del 20 de setiembre de 1990.

⁶⁶ Comité de Libertad Sindical, párrafo 778.

independencia de los contenidos, merece protección, aun con detrimento de los segundos (arreglos directos)".⁶⁷

No obstante, la misma reforma aplicada mediante la Ley N° 7360 de 1993, estableció otro obstáculo adicional para la celebración de negociaciones colectivas y en beneficio de los arreglos directos ya existentes. Así, de acuerdo con el artículo 370 del Código de Trabajo, sólo si en una empresa existe un sindicato al que estén afiliados, al menos "la mitad más uno" de sus trabajadores, el empleador no podrá seguir negociando arreglos directos y necesariamente deberá hacerlo con el sindicato.

Si ya la afiliación de un tercio para negociar un convenio colectivo se había constituido en una barrera difícil de sobrepasar, la exigencia de más de la mitad, para obviar el arreglo directo anterior, hace prácticamente inaplicable la disposición.

1.4.2. Sector público

La negociación colectiva en el sector público ha pasado por tres difíciles fases. Permitida al inicio, fue luego restringida y hasta prohibida, para ser hoy permitida, siempre que se trate de empleados que no ejercen gestión pública.

a) La naturaleza estatutaria de la relación de servicio

La posibilidad de que en el sector público se negocien convenciones colectivas de trabajo, fue objeto de grandes limitaciones, hasta finales del siglo XX.

Tanto la antigua Sala de Casación, en su sentencia N° 58 de las 15:00 horas del 20 de julio de 1951, como las posteriores interpretaciones de la Procuraduría General de la República, con fundamento en el Estatuto del Servicio Civil (1953) y su Reglamento (1954), así como en la Ley General de la Administración Pública (1979), han sostenido que el Derecho Administrativo y sus principios, conforman el régimen jurídico aplicable a las relaciones de servicio entre el Estado y sus servidores.

A lo anterior, se agrega que en 1980, el Consejo de Gobierno prohibió mediante directriz, que se suscribieran convenciones colectivas en el sector público; autorizando mediante el Acuerdo N° 4, artículo 6, de la Sesión Ordinaria del Consejo de Gobierno N° 25 del 22 de octubre de 1986, que únicamente se aprobara la prórroga de las convenciones colectivas suscritas con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley General de la Administración Pública.

Posteriormente, se emitió el Reglamento de Negociación Colectiva de los Servidores Públicos, aprobado por acuerdo del Consejo de Gobierno N° 162 del 9 de octubre de 1992. Sin embargo, este reglamento fue derogado y dejado sin efecto por el Decreto Ejecutivo N° 29576-MTSS del 31 de mayo de 2001, denominado

⁶⁷ Voto N° 299, de las 14 horas 10 minutos del 9 de diciembre de 1993.

Reglamento para la Negociación de Convenciones Colectivas en el Sector Público, todavía vigente, y de acuerdo con el cual, tanto las empresas públicas del Estado y los obreros, trabajadores y empleados del resto de la Administración Pública, en cuanto no ejerzan competencias de derecho público, pueden negociar convenciones colectivas, siempre que respeten las leyes de orden público y demás disposiciones de carácter imperativo vigentes en nuestro ordenamiento.⁶⁸

Esta posibilidad de que los servidores públicos que no ejercen gestión pública, puedan negociar convenciones colectivas de trabajo, fue reafirmada por la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia,⁶⁹ en la que se indica que de conformidad con el párrafo 3 del artículo 111 de la Ley General de Administración Pública, “en el sector público sólo pueden celebrar convenciones colectivas de trabajo los servidores que no participan en la gestión pública”; pero aun en tal circunstancia, “la autorización para negociar no puede ser irrestricta, o sea, equiparable a la situación en que se encontraría cualquier patrono particular, puesto que por esa vía, no pueden dispensarse o excepcionarse leyes, reglamentos o directrices gubernamentales vigentes, ni modificar o derogar leyes que otorgan o regulan competencias de los entes públicos”.

b) La delimitación del personal que ejerce gestión pública

La Sala Constitucional, en al menos dos ocasiones distintas, ha indicado que la delimitación conceptual y funcional de los empleados que conforman la categoría de trabajadores que participan de la “gestión pública”, y que por tanto deben estar excluidos de la aplicación de una convención colectiva de trabajo, es una cuestión de “mera legalidad”, es decir, reservada al legislador⁷⁰ y en ausencia de una norma que claramente lo establezca de forma general o particular, es entonces una labor que le corresponde cumplir a cada uno de los entes públicos “en el ejercicio de sus competencias”, reservándose a los tribunales de justicia, en última instancia, al resolver en definitiva los conflictos que de ello se derive, la decisión de revisar la decisión adoptada por la Administración de que se trate.⁷¹

Así también lo ha indicado la propia Procuraduría General de la República, cuando al ser consultada, precisamente, sobre los parámetros concretos que debían de tomarse en cuenta para delimitar los puestos que estaban excluidos de la convención colectiva de trabajo, indicó que por la vía del dictamen, la Procuraduría “no podía entrar a analizar la situación concreta [...] en lo que se refiere a tales exclusiones, ya que [...] en su condición de patrono, es la única que cuenta con la información requerida para tal efecto”.⁷²

⁶⁸ Pronunciamiento de la Procuraduría General de la República, N° C-057-2005 del 11 de febrero de 2005.

⁶⁹ Voto N° 4453-2000, de las 14 horas 56 minutos del 24 de mayo de 2000.

⁷⁰ Voto N° 3053-94, de las 9 horas 45 minutos del 24 de junio de 1994.

⁷¹ Voto N° 9690-2000, de las 15 horas 1 minuto del 1° de noviembre de 2000.

⁷² Dictamen N° C-004-2003 del 16 de enero de 2003.

No obstante lo anterior, la misma Sala Constitucional ofrece un primer indicio de quiénes podrían ser considerados empleados que participan de la gestión pública, al indicar que es lícita la restricción o exclusión como beneficiario de la convención colectiva de trabajo, de quien “en razón de la especial ubicación jerárquica institucional de los empleados, tal es el caso de los trabajadores o empleados de confianza o de los que ocupan cargos de alto nivel, de dirección y de muy elevada responsabilidad”, puedan tener durante el proceso negociador un “conflicto de intereses” al participar en la negociación como “representantes patronales” o cumplir una función “con estrechos vínculos con éstos”.⁷³

Aunque en una organización pueden existir muchos puestos en los que se le confía a un empleado un mayor grado de responsabilidad, no todos ellos deben ser identificados como “empleados de confianza”. En este sentido, la Sala Segunda de la Corte ha señalado que el empleado de confianza es aquel servidor cuyas funciones “afectan los intereses fundamentales de la empresa” y por ende, desempeña, por lo general, labores de alto nivel.⁷⁴ Para mayor clarificación, indica la misma Sala, es quien “interviene en la dirección y en la vigilancia de la empresa pero, además, participa de manera directa e inmediata en la realización de sus fines, relacionándolo con la vida misma de ella y con sus intereses”.⁷⁵

En síntesis, de modo genérico bien podría decirse que se trata de aquel personal que ejercita los poderes inherentes a la titularidad jurídica de la empresa y que guarda relación con los objetivos o fines generales de la misma, con autonomía y plena responsabilidad, y sólo limitada por los criterios e instrucciones directas, emanadas de los órganos superiores de gobierno y administración de la entidad; y por lo que, precisamente, durante el proceso negociador tienen un conflicto de intereses al participar en la negociación como representantes patronales o cumplir una función con estrechos vínculos con éstos.

1.5. Límites al ejercicio del derecho

Pese a los compromisos adquiridos por Costa Rica de acuerdo con el artículo 4 del Convenio N° 98 de la OIT, sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, en el sentido de que “deberán adoptarse medidas adecuadas [...] para estimular y fomentar [...] el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria”; en opinión de la CEACR, el voto de la Sala Constitucional, el N° 2000-7730 de las 14 horas 47 minutos del 30 de agosto de 2000, por el que se anularon los artículos 28, 33, 112 y parcialmente el artículo 107, todos de la Convención Colectiva de la Refinadora Costarricense de Petróleo S. A., “atendiendo en particular a criterios de legalidad, proporcionalidad, racionalidad e igualdad,

⁷³ Voto N° 2531-94, de las 15 horas 42 minutos del 31 de mayo de 1994.

⁷⁴ Sentencia N° 57, de las 15 horas 30 minutos del 17 de mayo de 1989.

⁷⁵ Sentencia N° 195, de las 9 horas 40 minutos del 21 de agosto de 1992.

e invocando privilegios irrazonables y desproporcionados que pasan en ciertos casos con fondos públicos”, viola aquel convenio.

La Comisión subrayó “que sólo por defectos de forma o por incumplimiento de los mínimos legales podrían anularse las cláusulas convencionales y subraya –como lo hacía la Misión de Asistencia Técnica–⁷⁶ que el voto en cuestión puede tener efectos muy perjudiciales en el grado de confianza de la negociación colectiva como medio de resolución de conflictos y dar lugar a una desvalorización de la autonomía de las partes y del instrumento de la convención colectiva misma”. Dado lo anterior, la Comisión finaliza su comentario expresando “la esperanza de que en el futuro las autoridades tendrán en cuenta el principio mencionado y que no se volverán a anular cláusulas de convenciones colectivas en función de criterios de mera proporcionalidad y racionalidad”.⁷⁷

Pese a lo anterior, durante el año 2006, la Sala Constitucional nuevamente ha eliminado beneficios convencionales y por idénticos motivos a los ya expuestos: a) el Voto N° 6728-06, por el que se anula el artículo 92 de la Convención Colectiva de Trabajo de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz; b) el Voto N° 6729-06, por el que se anulan en su totalidad los artículos 44, 59 y 68, así como el párrafo 2° del artículo 57 y todo el artículo 70, con excepción del párrafo inicial y el acápite 2.2.5 del inciso 2° de dicho artículo, de la Convención Colectiva de Trabajo de la Junta de Administración Portuaria y de Desarrollo de la Vertiente Atlántica; c) el Voto N° 6730-06, por el que se anula parcialmente el párrafo 3° del artículo 7 de esta misma convención colectiva de trabajo; y d) el Voto N° 6727-06, por el que se anula parcialmente el artículo 20 de la Convención Colectiva de Trabajo de la Junta de Protección Social de San José.

Con motivo de lo anterior, una Misión de Contactos Directos de la OIT ha estado en Costa Rica, durante el mes de setiembre de 2006.

2. DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LAS CLÁUSULAS CONVENCIONALES

Las cláusulas convencionales que se van a analizar se refieren a la formación profesional desde tres perspectivas distintas: los programas o planes de formación profesional en el ámbito de la empresa, los programas orientados al fortalecimiento del nivel educativo de los trabajadores y los programas de capacitación en el extranjero.

⁷⁶ El criterio de la Comisión de Expertos había sido precedida por el informe elaborado por la Misión de Asistencia Técnica de la Organización Internacional del Trabajo, que visitó Costa Rica del 3 al 7 de setiembre de 2001. La Misión, al examinar este mismo tema, recordó que: “La negociación colectiva es resultado en parte de la correlación de fuerzas y la proporcionalidad es un criterio que a menudo está ausente en la negociación colectiva”.

⁷⁷ OIT, “Observación individual sobre el Convenio N° 98, Derecho de sindicación y de negociación colectiva”, Publicación: 2002.

2.1. Formación profesional en la empresa

Se trata de la primera modalidad que se examina y una de las más importantes para las partes negociantes, si se tiene en cuenta el espacio que le dedican en los textos convencionales. Una vez descrita la forma en la que intervienen las partes sociales, se detallará el alcance y contenido del beneficio otorgado.

2.1.1. Participación de los trabajadores

Los trabajadores participan en los programas de formación profesional de diversas formas. En la mayor parte de las ocasiones, quienes intervienen son los propios representantes de los trabajadores, sean éstos dirigentes sindicales o miembros del Comité Permanente de los Trabajadores. En otras ocasiones, estos mismos representantes forman parte de órganos paritarios o multipartitos, a los cuales se les atribuyen competencias específicas.

Las decisiones que adopten cualquiera de los órganos o instancias a las cuales se aludirá, pueden ser de naturaleza consultiva o vinculante, según se negocie entre las partes. No obstante, en el sector público, según la doctrina de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, no es posible que ciertas competencias que por ley le corresponden al jerarca de la institución, específicamente en materia disciplinaria, le sean delegadas a la Junta de Relaciones Laborales, “sin infringir los principios de la autonomía municipal y de la exclusividad en la formación de las leyes, que señalan los artículos 121 inciso 1) y 170 de la Constitución Política”, por lo que la Junta de Relaciones Laborales, debe funcionar “como una comisión de garantía de que se cumpla la convención y demás normas reguladoras” de las relaciones entre el empleador y sus servidores, “pero no más allá de su condición de órgano consultivo, de control, pero sin atribuciones decisorias”.⁷⁸

Carece, por consiguiente, la convención colectiva de trabajo, de ese “poder reformador” que le impida al jerarca abstraerse del cumplimiento de un mandato legal y reglamentario. En ese sentido, la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, ha indicado que “como el artículo 129 de la Constitución Política señala que las leyes son obligatorias y sólo pueden ser derogadas por otra posterior, se debe concluir en que una norma de una convención colectiva no puede quitar vigencia a las leyes ordinarias, sino que, tratándose de relaciones laborales, de hecho se pueden superar esos mínimos existentes, pero sólo para el caso concreto de que se trata, manteniendo la ley su vigencia. Es decir, que las disposiciones normativas de las convenciones colectivas de trabajo, deben ajustarse a las normas legales laborales existentes, las que pueden superar cuando se trata de conceder beneficios a los trabajadores, siempre y cuando no se afecten o deroguen disposiciones de carácter imperativo, con lo que se quiere decir que las

⁷⁸ Voto N° 1355-96, de las 12 horas 18 minutos del 22 de marzo de 1996.

convenciones colectivas de trabajo, quedan sujetas y limitadas por las leyes de orden público”.⁷⁹

a) La organización sindical

Al Sindicato se le reconoce el derecho de información; pero, de igual forma, hay casos en los que ha asumido su compromiso de cumplir con ciertos deberes, como los de colaboración, coordinación y vigilancia.

1.a) Derecho de información

El acceso a la información relacionada con los planes de capacitación o formación profesional, es el más importante y básico de todos los demás derechos que se pueden enumerar.

De hecho, aunque sólo en un caso concreto existe una referencia expresa a ello, cuando se señala que el Sindicato deberá ser informado del Plan Anual de Capacitación definido por la Dirección de Recursos Humanos en coordinación con la Gerencia General,⁸⁰ lo cierto es que, tampoco puede cumplirse con el deber de coordinación, colaboración o vigilancia que convencionalmente se le asignan, si los representantes sindicales carecen de la información que les permita cumplir eficazmente con ese compromiso.

La información, en este único caso, se trasmitirá “oportunamente”,⁸¹ pero la frecuencia con la que se encuentre prevista dependerá también del objetivo que con ello se pretenda alcanzar. Si la información se ofrece para obtener del Sindicato su opinión, serán las condiciones de oportunidad de esta última, las que determinen, a su vez, las circunstancias en las que aquella otra se ofrecerá.

En este sentido, es poco probable, que a pesar de que la empresa se compromete únicamente al envío del Plan Anual de Capacitación, el Sindicato no tenga el derecho de expresarse sobre esa propuesta. Si ya el derecho de expresión es consustancial a la libertad sindical, es aún más evidente que puede ejercitarse, cuando explícitamente se reconoce el derecho de información.

2.a) Deber de colaboración

Todo deber de “colaboración” lleva implícita la oportunidad de proponer cambios en la implementación de las acciones en las cuales se encuentra previsto que intervenga el Sindicato. De esta manera, cuando el Sindicato se compromete a prestar “la colaboración posible” en cuanto concierne a la formación profesional de sus afiliados,⁸² no sólo se espera de la organización que promueva entre

⁷⁹ *Ibidem.*

⁸⁰ CC10-41.

⁸¹ *Ibidem.*

⁸² CC1-35.h.

sus afiliados una mayor conciencia de la importancia de estos programas, sino también, que proponga sus eventuales objetivos, contenidos, metodología, etc.

3.a) Deber de coordinación

De todas las posibles formas en las que el Sindicato ha sido llamado a participar, este deber de coordinación es el más frecuentemente utilizado.

El objeto de la coordinación con la empresa, por lo general, si bien se centra en “organizar” las actividades de capacitación técnica,⁸³ no pretende, en realidad, por más que el Sindicato puede opinar sobre ello, que se negocie entre las partes el diseño de los programas de formación, sino, simplemente, que la empresa y el Sindicato hagan “gestiones conjuntas” ante diversas instancias educativas que pueden llegar a elaborar y ejecutar las actividades que son de interés en la empresa, ya sea el INA⁸⁴ o algunas otras instituciones públicas o privadas.⁸⁵

La coordinación con el Sindicato también puede quedar delimitada a seleccionar a los trabajadores de la empresa que tendrán la facilidad de estudio o de capacitación durante la jornada de trabajo;⁸⁶ o bien, en preparar, anualmente, un calendario de los cursos de capacitación que permita satisfacer, “en la medida de lo posible”, las necesidades de los trabajadores.⁸⁷

4.a) Deber de vigilancia

Aunque se trata de una de las labores más relevantes de cualquier representante sindical y, por ello, no haría falta indicarlo, sólo en un caso concreto se menciona. Allí se recuerda que el sindicato está obligado a “velar” por el progreso profesional de los trabajadores.⁸⁸

b) *El Comité Permanente de Trabajadores*

En cuanto a los deberes y facultades que se les atribuyen a los comités, son muy similares a los ya analizados para los sindicatos: deber de colaboración, deber de coordinación y facultad de petición.

1.b) Deber de colaboración

Tan importante es la participación de los trabajadores en la elaboración, ejecución y seguimiento de los planes de formación, como en la etapa inicial de

⁸³ CC5-48/55, CC7-28, CC11-17 y CC12-28.

⁸⁴ CC5-55, CC7-28 y CC12-28.

⁸⁵ CC5-48/55, CC7-28 y CC12-28.

⁸⁶ CC5-51.

⁸⁷ CC27-20.

⁸⁸ CC1-35.h.

definición vocacional, de lo cual depende, en una buena parte, el éxito de los primeros.

Así, al Comité Permanente de los Trabajadores no sólo se le encomienda colaborar en los planes de formación profesional,⁸⁹ que como ya se señalaba, significa mucho más que simplemente tener conocimiento de éstos, sino que también se amplía su obligación a los planes vocacionales “en distintos campos”.⁹⁰

2.b) Deber de coordinación

A semejanza de las organizaciones sindicales, el Comité también se ha comprometido en algunas ocasiones a “organizar” actividades de capacitación;⁹¹ sin embargo, a diferencia de aquéllas, la coordinación se realiza no sólo con la empresa, sino también con la Asociación Solidarista, de modo que estas tres partes se encargarán de contactar instituciones involucradas en la capacitación profesional para la ejecución de esas actividades.⁹²

La aparición de las asociaciones solidaristas como una parte más con la que el Comité Permanente de Trabajadores debe actuar, conjuntamente con la empresa o sus representantes, debe recibir una cuidadosa lectura.

De un lado, prácticamente en todas aquellas empresas en las que se negocia un arreglo directo y se constituye un Comité Permanente de Trabajadores para ello, previamente se han organizado asociaciones solidaristas.

Las asociaciones solidaristas por otra parte, en esas mismas circunstancias y en ausencia de otras formas representativas de los intereses de los trabajadores, suelen ser consideradas por éstos como una instancia o vía de participación, aunque limitada, en ciertas decisiones que afectan sus intereses laborales.

Sin embargo, por estas mismas razones, la intervención de la Asociación Solidarista a la par del Comité Permanente de Trabajadores, podría poner en duda la capacidad representativa de éste.

3.b) Facultad de pedir

El Comité podrá “solicitar” que aquellos trabajadores que tengan una profesión u oficio, se les dé la oportunidad de poder superarse en el campo de su especialidad.⁹³

⁸⁹ AD6-39.

⁹⁰ AD10-23.f, AD11-23.e, AD14-24.b y AD17-23.

⁹¹ AD2-39.a y AD16-39.a.

⁹² AD3-39, AD8-37, AD13-35.4 y AD15-58.

⁹³ AD12-48.

2.1.2. El diseño curricular de la actividad formativa

Tanto en los convenios colectivos de trabajo como en los arreglos directos, las partes han realizado un notable esfuerzo por regular todo lo concerniente a la actividad formativa.

Esta actividad formativa a la cual se hace referencia, recibe en la negociación colectiva, muy distintos nombres: capacitación,⁹⁴ capacitación laboral,⁹⁵ capacitación técnica,⁹⁶ capacitación y adiestramiento,⁹⁷ programas de educación y capacitación,⁹⁸ educación laboral,⁹⁹ sistemas de formación,¹⁰⁰ formación profesional,¹⁰¹ planes de formación profesional¹⁰² o el más utilizado, de programas de formación profesional y vocacional.¹⁰³

Independientemente del nombre que reciban, se desarrollan mediante cursos;¹⁰⁴ cursos, seminarios y talleres;¹⁰⁵ o de manera comprensiva, en cursos, seminarios y otros.¹⁰⁶

Aunque no en todos los casos se han previsto con el mismo detalle los aspectos que estas actividades deben cumplir, sí existen referencias orientadas a definir, en primer lugar, los objetivos del programa; segundo, la metodología que va a utilizarse; tercero, la periodicidad de las actividades; y por último, los criterios para la selección de los trabajadores y sus instructores.

a) Objetivos

Los objetivos que se enuncian son tan variados, como las expectativas que las partes tienen. A pesar de que en la actualidad el aumento de la productividad es la meta esencial de las empresas e instituciones, en muy pocos casos se alude directamente a ella y en los demás, acaso se supondría que es la consecuencia de un mejor desempeño en el puesto de trabajo, de la superación personal y profesional de los trabajadores, de un servicio al cliente de mayor calidad, de un trabajo en equipo más efectivo, de una capacitación más adecuada en el uso y manejo de las herramientas y las nuevas tecnologías de trabajo, de una mayor orientación, potenciación y un óptimo aprovechamiento de los recursos humanos, entre otros.

⁹⁴ CC10-41/42, AD2-39.a, AD5-34, AD2-39.a, AD5-34, AD10-41/42, AD16-39.a.

⁹⁵ AD4-38.

⁹⁶ CC5-48, CC7-28 y AD15-58.

⁹⁷ CC9-64.

⁹⁸ CC4-7.

⁹⁹ AD1-12.

¹⁰⁰ CC1-35.a.

¹⁰¹ CC23-10.

¹⁰² AD6-39.

¹⁰³ AD3-39, AD10-23.f, AD11-23.e, AD13-35.4, AD14-24.b y AD17-23.

¹⁰⁴ CC7-28, AD2-39.a, AD15-58 y AD16-39.a.

¹⁰⁵ CC10-41.

¹⁰⁶ CC9-64.

Sólo en un caso concreto,¹⁰⁷ el programa de capacitación acordado entre las partes, detalla con precisión un listado de objetivos suficientemente comprensivo de todos los aspectos que quieren ser cubiertos.

1.a) Productividad

En algunas negociaciones se menciona expresamente que los programas de formación y capacitación deben orientarse no sólo a contribuir, sino también a mantener y mejorar la productividad,¹⁰⁸ o lo que es aún más explícito y plantea un mayor desafío para las partes negociantes, a “promover una nueva cultura de trabajo que se oriente a la productividad”.¹⁰⁹

2.a) Desempeño en el puesto de trabajo

En ciertos casos, se busca el “mejoramiento del desempeño” del trabajador en el puesto de trabajo y “otras funciones relacionadas” con la actividad de la empresa o de la institución.¹¹⁰ En otros, si bien se busca ese mejor desempeño, se liga a la misión o visión de la actividad empresarial, de modo que se constituye en un medio para alcanzar aquéllas; así, por ejemplo, cuando lo que se busca es que desarrolle una labor eficiente y eficaz, “acorde a la visión estratégica y valores institucionales”.¹¹¹

3.a) Superación personal y profesional

A pesar de que la superación o formación profesional puede permitir al trabajador mejorar su desempeño en el puesto de trabajo, no faltan las negociaciones en las que el objetivo es únicamente lo primero, sin que se le relacione con lo segundo o incluso, diferenciándolo de ello.¹¹²

Así, las actividades formativas se realizarán para que el trabajador pueda “superarse en el campo de su especialidad”,¹¹³ para su “propia”¹¹⁴ o “mejor” capacitación¹¹⁵ o formación,¹¹⁶ para obtener “mejores calificaciones”;¹¹⁷ o, en definitiva, para “fomentar la superación, el desarrollo personal y profesional” de los trabajadores.¹¹⁸

¹⁰⁷ CC14-22.

¹⁰⁸ Citando únicamente los dos últimos: CC1-35.b y refiriéndose a todos: CC23-11.

¹⁰⁹ CC14-22.

¹¹⁰ CC4-122 y CC5-48/51 y AD15-58.

¹¹¹ CC10-41.

¹¹² CC14-22.

¹¹³ AD12-48.

¹¹⁴ CC5-48 y AD15-58.

¹¹⁵ CC11-17.

¹¹⁶ AD5-34.

¹¹⁷ CC23-11.

4.a) Nuevas tecnologías y herramientas

Relacionado con los dos anteriores apartados, pues no es posible lograr esos objetivos sin este otro, la capacitación y formación profesional también debe estar orientada a capacitar a los trabajadores “en la aplicación” de nuevas tecnologías y herramientas “para el mejoramiento” de la ejecución de los procesos productivos.¹¹⁹

5.a) Orientación, potenciación y aprovechamiento del recurso humano

En una época de continuos cambios en los modelos productivos y en los sistemas que alrededor de ellos se organizan, de transformaciones organizativas que afectan las funciones de los puestos de trabajo y que exigen del trabajador una mayor adaptabilidad a ellas, es esencial que los programas de formación logren una mejor orientación, potenciación y un óptimo aprovechamiento de los recursos humanos.¹²⁰

Una finalidad, que por otra parte, permitiría una mayor “estabilidad en el trabajo”.¹²¹

6.a) Trabajo en equipo y servicio al cliente

Sólo en una de las convenciones colectivas de trabajo, se menciona como objetivo la promoción de “una nueva cultura de trabajo” que se oriente al trabajo en equipo y al servicio al cliente.¹²²

7.a) Desarrollo institucional

Adicionalmente, si se quiere contribuir “a mejorar la organización y funcionamiento de la entidad y coadyuvar en la vigencia de los valores y la ejecución satisfactoria de los planes y metas institucionales”,¹²³ es esencial un programa “permanente” de capacitación y formación del personal.¹²⁴

b) Metodología

Si bien existe alguna referencia genérica a la implementación de “nuevas alternativas y metodologías” que permitan a los empleados “oportunidades de

¹¹⁸ CC14-22.

¹¹⁹ *Ibidem*.

¹²⁰ *Ibidem*.

¹²¹ CC23-11.

¹²² CC14-22.

¹²³ *Ibidem*.

¹²⁴ CC26-24.

aprendizaje y crecimiento personal”;¹²⁵ en muy pocos casos se indica con mayor precisión los criterios metodológicos que deben ser seguidos para alcanzar los objetivos propuestos.

Un primer aspecto que debe ser considerado es la justa proporción entre la teoría y la práctica. Mientras en algún caso, hay quienes prefieren que por medio de estas actividades se proporcione una “base sólida” de conocimiento;¹²⁶ en otros, los que se desea es un equilibrio que asegure una “preparación práctica y teórica, eficiente”.¹²⁷

Un segundo aspecto a considerar es el alcance temático de los programas de aprendizaje, que en general, suele ser lo más amplio posible, para que abarque las diferentes áreas del que hacer institucional,¹²⁸ los distintos campos¹²⁹ o las diferentes disciplinas¹³⁰ que son de interés para el empleador.

Sólo por vía de excepción, se limita en forma específica a ciertos aspectos puntuales relacionados con el puesto de trabajo y especialmente con temas de seguridad y salud ocupacional: cursos en materia de seguridad;¹³¹ o cursos de salud ocupacional, manejo seguro de agroquímicos, manejo de químicos, salubridad, cosecha y empaque, atención de emergencias tecnológicas, primeros auxilios, simulacros de evacuación de incendios, terremotos, inundaciones, huracanes, manual de bienestar laboral, daños a la integridad física, manejo de desechos y conservación ambiental.¹³²

Una vez que han sido delimitados los campos, las disciplinas o las ocupaciones, únicamente en un caso se recordó lo que debe ser una regla general: que se buscará en el desarrollo del curso, no sólo “un análisis sistemático del trabajo, de las calificaciones y conocimientos profesionales y de las medidas de seguridad e higiene que la ocupación implique” hasta ese momento, sino que también, en perspectiva, se tendrán en cuenta “las transformaciones previstas”.¹³³

Un tercer aspecto está relacionado con el aprendizaje como un sistema de educación articulado y permanente, de allí el interés de que el sistema de formación profesional se organice de manera que “facilite el traslado de un tipo de formación a otro, y que se facilite también el acceso a las etapas sucesivas y a los diferentes grados de formación, habida cuenta de sus [la de los trabajadores] aptitudes e inclinaciones”.¹³⁴

¹²⁵ CC14-22.g.

¹²⁶ CC1-35.d.

¹²⁷ AD2-39.b.

¹²⁸ CC4-7.

¹²⁹ AD6-39, AD10-23.f, AD11-23.e, AD13-35.4 y AD14-24.b.

¹³⁰ AD8-37.

¹³¹ AD2-39.b.

¹³² AD7-14.f.

¹³³ CC1-35.c.

¹³⁴ CC23-11.

Un último aspecto, es la delimitación del perfil de salida del trabajador, al que se refiere uno de los convenios colectivos, cuando señala que los programas de formación deben promover “el desarrollo de grupos innovadores, capaces de acelerar las curvas de aprendizaje, replicar experiencias e identificar soluciones genuinas para contribuir a la competitividad” de la empresa.¹³⁵

c) Periodicidad de las actividades

Las partes no siempre indican la periodicidad de las actividades formativas, a pesar de que siendo una necesidad permanente, deberían no sólo ser constantes, sino también, formar parte de un programa o plan que permita su debida articulación.

Sólo en algunos casos se indica que las acciones forman parte de un “programa permanente” de capacitación y formación del personal,¹³⁶ o al menos, de programas anuales,¹³⁷ al considerarse por las partes que este período de tiempo es el “adecuado para establecer predicciones que puedan considerarse correctas”.¹³⁸ No obstante, en este último caso, hay que recordar que el carácter “permanente” del programa no es sinónimo de la inmutabilidad de sus objetivos y contenidos.

En otros casos, sin que se enmarque o forme parte de un programa general o permanente de capacitación, se indica que los cursos, talleres, seminarios u otras acciones similares, se desarrollarán trimestralmente,¹³⁹ con un mínimo de dos por año,¹⁴⁰ o con una duración mínima de 30 horas por año.¹⁴¹

d) Selección de los trabajadores y de sus instructores

La selección de los trabajadores puede quedar en manos de la propia empresa, por medio de los encargados de Recursos Humanos,¹⁴² o realizarse con la participación de las partes sociales, ya sea en el ámbito de las competencias asignadas a una comisión bipartita¹⁴³ o a la Junta de Relaciones Laborales.¹⁴⁴

Para adoptar tal decisión, diversos criterios básicos pueden considerarse. Por ejemplo, empleados nuevos¹⁴⁵ o que hayan superado el período de prueba y

¹³⁵ CC14-22.g.

¹³⁶ CC26-24.

¹³⁷ CC1-35.j, CC4-7 y CC10-42.

¹³⁸ CC1-35.j.

¹³⁹ AD15-58.

¹⁴⁰ CC7-28 y CC12-28.

¹⁴¹ AD2-39.b.

¹⁴² CC14-22.g.

¹⁴³ CC9-64.

¹⁴⁴ AD1-12.

¹⁴⁵ A1-12.

exista plaza donde colocarlos según su especialidad,¹⁴⁶ o bien que, pertenezcan a un área cercana a la temática de la actividad.¹⁴⁷

De todos modos, no hay que olvidar que siempre debe garantizarse “la igualdad de oportunidades” a todos los trabajadores, “independientemente del área geográfica en que se encuentre o del puesto que ocupe”.¹⁴⁸

Los instructores, por su parte, pueden ser trabajadores de la misma empresa o institución; o bien, docentes de instituciones públicas o privadas.

En el primer caso, se hace mención a la escogencia de docentes “calificados”,¹⁴⁹ “debidamente capacitados y certificados”¹⁵⁰ o pertenecientes a la unidad de adiestramiento y capacitación.¹⁵¹

En el segundo, la institución que con mayor frecuencia es citada, no podía ser otra que el INA;¹⁵² a la que se une el MEP;¹⁵³ el IFAM,¹⁵⁴ el INAC¹⁵⁵ y la Cruz Roja.¹⁵⁶

Pero tampoco son las únicas instituciones con las cuales se podría coordinar la participación de sus instructores, dado que, además de las anteriores, suele hacerse alusión, de modo genérico, a los docentes de “otras instituciones”¹⁵⁷ que estén “interesadas”,¹⁵⁸ o “establecidas al efecto”,¹⁵⁹ “estatales”¹⁶⁰ o “gubernamentales”,¹⁶¹ públicas y privadas.¹⁶²

Mención aparte merece la referencia a la participación de docentes de la Escuela Social Juan XXIII,¹⁶³ que a pesar del acuerdo adoptado por las partes en tal sentido, únicamente se dedica a la capacitación de trabajadores en el solidarismo, y no a la formación profesional.

¹⁴⁶ AD12-48.

¹⁴⁷ AD2-39.b.

¹⁴⁸ CC14-22.g.

¹⁴⁹ CC1-35.a y CC23-10.

¹⁵⁰ CC10-42.

¹⁵¹ CC9-64.

¹⁵² CC5-48/51, CC6-30, CC7-28, CC12-28, CC23-10, AD3-39, AD6-39, AD10-23.f, AD11-23.e, AD13-35.4, AD14-24.b y AD17-23.

¹⁵³ AD3-39, AD6-39, AD10-23.f, AD11-23.e, AD13-35.4, AD14-24.b y AD17-23.

¹⁵⁴ CC23-10.

¹⁵⁵ AD8-37.

¹⁵⁶ AD6-39.

¹⁵⁷ CC1-35.a, CC12-28, CC7-28 y CC5-48/51.

¹⁵⁸ AD10-23.f, AD11-23.e, AD14-24.b y AD17-23.

¹⁵⁹ AD3-39 y AD13-35.4.

¹⁶⁰ AD2-39.a y AD16-39.a.

¹⁶¹ AD8-37.

¹⁶² AD15-58.

¹⁶³ AD3-39, AD4-38, AD6-39, AD10-23.f y AD17-23.

e) Facilidades otorgadas

Como parte de las facilidades que se les otorgan a los trabajadores para que participen en los programas de capacitación, se encuentra el reconocimiento de ese tiempo de formación como tiempo efectivo de trabajo. Sin embargo, también la empresa se compromete a disponer o conseguir espacios y materiales adecuados para el aprendizaje y a financiar el costo que tiene la ejecución de estos programas.

1.e) Tiempo de trabajo

Las acciones formativas se llevarán a cabo en las horas laborales¹⁶⁴ y tratándose de instituciones públicas, “sin desatender el funcionamiento eficiente” del servicio público.¹⁶⁵

En cuanto al pago del salario, sería la retribución normal y por ello no suele indicarse, o en forma genérica se menciona que será “el que está devengando de acuerdo al horario establecido”.¹⁶⁶ Sin embargo, en explotaciones agrícolas sí se indica, por las características propias de la actividad, que el trabajador devengará el “salario promedio” de la semana anterior¹⁶⁷ –una regla similar a la empleada en ese tipo de empresas para el pago de las vacaciones (artículo 157 CT)– o el salario “básico” por horas,¹⁶⁸ por lo que se excluiría la posibilidad de que devengue las mismas horas extras que pudo haber realizado el grupo o cuadrilla a la que pertenecía.

Una situación diferente se presenta cuando se trata de cursos que son impartidos fuera de horas de trabajo, en los que si bien la empresa no se obliga a cubrir el costo del tiempo invertido por los trabajadores en la capacitación,¹⁶⁹ sí podría llegarse a cuestionar el uso recurrente y abusivo de las horas de descanso para capacitación.

2.e) Espacio físico y materiales

En muy pocos casos, se hace referencia al espacio físico y a los materiales, y cuando se mencionan, puede adoptarse un compromiso amplio y genérico de “colaborar” con cualquier curso¹⁷⁰ o a “crear las condiciones de aprendizaje” que faciliten el crecimiento personal de los empleados.¹⁷¹

¹⁶⁴ CC1-35.a/e, CC4-7, AD1-12, AD4-38 y AD7-14.

¹⁶⁵ CC1-35.e.

¹⁶⁶ AD1-12.

¹⁶⁷ AD4-38.

¹⁶⁸ AD7-14.f.

¹⁶⁹ AD5-34.

¹⁷⁰ CC11-17.

¹⁷¹ CC14-22.g.

Existen también algunos compromisos más concretos y cuando se opta por ello, la empresa se compromete a mantener aulas “en buenas condiciones”¹⁷² o brindar esas facilidades por medio de convenios con centros educativos cercanos.¹⁷³

Del mismo modo, hay empresas que expresamente se obligan, a pesar de que resulta obvio que sin ello no podría alcanzarse el éxito de la actividad, a “mantener” todo el material que se requiera.¹⁷⁴

3.e) Apoyo financiero

El apoyo financiero del empleador, puede adoptar diversas formas. De manera general, mediante la aprobación de un presupuesto anual para actividades de formación –que en un caso concreto será igual o superior al 12% del rubro general de salarios de la institución presupuestados para ese mismo año–;¹⁷⁵ o de forma específica, cuando el trabajador debe realizar desplazamientos fuera del centro de trabajo –como cuando se compromete el empleador a promover cursos en el INS, INA y otros–,¹⁷⁶ con el otorgamiento de becas¹⁷⁷ o el pago de viáticos.¹⁷⁸

f) Derechos y deberes

La formación profesional es un derecho de todo trabajador y por consiguiente, un deber de todo empleador asegurar las condiciones que permitan que éste se capacite en forma adecuada, cuando así lo requiera.

Asimismo, una vez creadas las condiciones que permitan el aprendizaje, el trabajador debe participar en las actividades que se programen y poner de su parte, el máximo esfuerzo posible para lograr su efectivo aprovechamiento.

Si bien en muy pocos casos se contemplan todos estos aspectos, y menos aún en un solo acuerdo, sí existen disposiciones dispersas en tal sentido.

1.f) Derecho y deber de capacitarse

Aunque en algún caso se reconoce únicamente que la empresa “estudiará” la posibilidad de ofrecer cursos de capacitación,¹⁷⁹ en otros, se reconoce su “obligación” de adiestrar, capacitar y formar profesionalmente a sus empleados.¹⁸⁰

¹⁷² CC4-122.

¹⁷³ CC9-64.

¹⁷⁴ CC4-122.

¹⁷⁵ CC14-22.g.

¹⁷⁶ AC4-38.

¹⁷⁷ CC1-36 y CC10-42.

¹⁷⁸ AD4-38.

¹⁷⁹ AD5-34.

¹⁸⁰ CC14-22.

Como contrapartida, los trabajadores se “obligan”¹⁸¹ o “comprometen”¹⁸² a participar en los cursos.

Pero los trabajadores tienen el derecho no sólo a capacitarse, sino también, a que una vez formados, sean tomados en cuenta por la empresa en cualquier oportunidad de promoción o ascenso, en el que puedan poner en práctica los conocimientos, destrezas o habilidades adquiridas.

Así, por ejemplo, en algunos acuerdos el trabajador capacitado tiene derecho a que se le incluya en un “banco” del cual, posteriormente, una Comisión Técnica de Clasificación y Valoración de Puestos, podrá escogerlo para ejecutar sustituciones en otros puestos, según sea su capacitación.¹⁸³ En otros, tiene el derecho a ser “tomado en cuenta” en la evaluación de los factores del sistema de ascensos y promoción.¹⁸⁴

En esa misma dirección, puede entenderse que algunas empresas, al decidir si escogen o no a un trabajador para un programa de capacitación, antes examinen si pueden o no ofrecerle, una vez concluya sus estudios, una plaza en el área donde de acuerdo con su formación, el trabajador puede pasar a desempeñarse y poner en práctica lo aprendido.¹⁸⁵

2.f) Régimen disciplinario

Sólo en un convenio colectivo de trabajo se dispone que el trabajador que no participe o abandone los cursos de capacitación,¹⁸⁶ en forma injustificada,¹⁸⁷ sea objeto de sanciones disciplinarias.

Mientras que en otro se regula que la vigilancia y control de la asistencia de los trabajadores, corresponderá al departamento o a las personas encargadas de dicha formación, tanto cuando sea impartida dentro como fuera de la empresa.¹⁸⁸

No obstante lo anterior, siendo un deber del trabajador el capacitarse y habiendo realizado el empleador el esfuerzo de facilitar tiempo de trabajo efectivo para el cumplimiento de tal actividad, el régimen normal de obligaciones previsto en el CT (artículo 71 incisos a y b), es suficiente para disciplinar al trabajador que, dolosa o culposamente, desaproveche tal oportunidad.

¹⁸¹ CC4-122.

¹⁸² CC5-48.

¹⁸³ CC4-122.

¹⁸⁴ CC14-22.

¹⁸⁵ AD12-48.

¹⁸⁶ CC4-7.

¹⁸⁷ CC4-122.

¹⁸⁸ CC1-35.f.

2.2. Programas orientados al fortalecimiento de la educación de los trabajadores

A diferencia de los anteriores programas, que se centran en la capacitación o formación profesional, estos otros se orientan a fortalecer el nivel educativo de los trabajadores, asegurando así, que cuente con mayores oportunidades para una futura inserción en el sistema de educación formal.

2.2.1. Participación de los trabajadores

A diferencia de los programas orientados a la capacitación profesional de los trabajadores, que tanto se regulaban en los convenios colectivos de trabajo como en los arreglos directos, las disposiciones relacionadas con el inicio o conclusión de los estudios primarios, secundarios, parauniversitarios, universitarios y similares, básica aunque no exclusivamente, han sido objeto de negociación en los convenios colectivos de trabajo, suscritos por organizaciones sindicales.

Se trata, sin duda, de una diferencia cualitativa en el contenido de uno u otro instrumento de negociación colectiva. La naturaleza esencialmente reivindicativa de los sindicatos contrasta en este sentido, con las prioridades de los comités permanentes de trabajadores.

La participación de los trabajadores también se dará por medio de otros órganos como la Junta de Relaciones Laborales o los comités e instancias específicas, de naturaleza paritaria, que suelen crearse al interior de la empresa o de la institución.

a) Organización sindical

De dos diferentes formas participan las organizaciones sindicales en la ejecución de los programas orientados al desarrollo de educación formal de los trabajadores. A veces, por medio del cumplimiento de un deber de colaboración; y otras, ejercitando su derecho de consulta.

1.a) Deber de colaboración

El deber de colaboración que el Sindicato suele asumir en los convenios colectivos de trabajo, tiene dos aspectos: participa en la selección de los beneficiarios y además, en la administración y distribución de los recursos asignados a financiar la educación de los trabajadores.

Respecto del primer tema, al Sindicato le corresponde presentar, “para su aprobación”, los criterios de selección para las becas y la lista de beneficiarios del programa.¹⁸⁹

¹⁸⁹ CC13-16.

En lo que corresponde al segundo tema, en algunos casos, el Sindicato se limita a “distribuir” los recursos para financiar el programas de becas;¹⁹⁰ y en otros, asume un mayor grado de responsabilidad, realizando no sólo eso, sino también, presentando a la empresa el detalle del gasto original, tanto para efectos contables y de certificaciones, como también para que se cumpla con el requisito sin el cual no se hará el siguiente desembolso.¹⁹¹ Esta ampliación de tareas a cargo de los representantes sindicales, en otros casos se resume en el encargo de que “administre” los recursos asignados para las becas, incluyendo su distribución equitativa, para lo cual deberá seguir el “instructivo” que el propio empleador dispone a tales efectos.¹⁹²

2.a) Derecho de consulta

Se trata de uno de los pocos casos en los que se contempla una consulta obligatoria a la representación sindical, sin que se afirme, en cambio, si la opinión rendida es vinculante. En tal sentido, se dispone, en algún caso, que la Dirección de Recursos Humanos, “tomando en cuenta”, previamente, el criterio del Sindicato, determinará y comunicará a todo el personal al inicio de cada año, las carreras que serán consideradas como de “interés institucional o no prioritarias”, de lo cual depende el subsidio que se otorgará a los empleados que las cursen.¹⁹³

b) *El Comité Permanente de Trabajadores*

Al Comité Permanente de Trabajadores, en asociación con el empleador, se le encomienda, en un caso específico, el estudio de la condición socioeconómica de los candidatos a obtener una beca.¹⁹⁴

2.2.2. *Objetivos del programa*

El programa que pretende complementar la educación formal de los trabajadores busca alcanzar varios objetivos: su superación personal, mejorar su desempeño en el puesto de trabajo y aumentar la productividad y eficiencia de la empresa.

a) *Superación personal*

Al lado de expresiones sencillas, como la de facilitar estudios “útiles” al trabajador “en su carácter personal”,¹⁹⁵ o ayudarle en sus estudios a los trabajado-

¹⁹⁰ *Ibidem*.

¹⁹¹ CC18-109.

¹⁹² CC19-8.

¹⁹³ CC21-36.

¹⁹⁴ AD2-38 y AD16-36.

¹⁹⁵ CC27-20.

res “que deseen superarse”;¹⁹⁶ se agregan otras en las negociaciones colectivas que expresamente recuerdan el compromiso de la empresa en el “desarrollo humano y profesional” de sus trabajadores¹⁹⁷ o en la cooperación e impulso “del desarrollo y fortalecimiento de la educación de los trabajadores”.¹⁹⁸

b) Desempeño en el puesto de trabajo

Sin importar qué clase de estudios sean,¹⁹⁹ o siempre que se trate de estudios avanzados, técnicos o universitarios,²⁰⁰ de acuerdo con los acuerdos alcanzados, se pretende que por medio de ellos el trabajador alcance un mejor desempeño en su puesto.

c) Productividad y eficiencia

Los estudios que desarrollen los trabajadores se enmarcarán, en algún caso, en las necesidades anuales de capacitación de acuerdo con los planes de desarrollo de la institución, “con miras a lograr mayor productividad y eficiencia en su gestión”.²⁰¹ En igual sentido, podrían mencionarse aquellos otros convenios en lo que se busca que la actividad “sea de utilidad” para la empresa.²⁰²

2.2.3. Estudios cubiertos por el programa

Los estudios que pueden ser llevados a cabo con el apoyo de la empresa, son muchos y muy diversos, aunque no siempre todas las opciones posibles se han pactado en un mismo convenio colectivo de trabajo. Distinto es el tratamiento de las instituciones en las que los trabajadores pueden desarrollar sus estudios, sobre las cuales, en muy pocos casos, se hace referencia expresa.

a) Variedad de la oferta educativa

Los estudios cubiertos por el programa de fortalecimiento educativo, comprende tanto los estudios básicos de primaria,²⁰³ secundaria,²⁰⁴ como los estudios técnicos,²⁰⁵ así como los estudios parauniversitarios²⁰⁶ o universitarios;²⁰⁷ inclu-

¹⁹⁶ CC16-27 y CC22-10.

¹⁹⁷ CC21-32.

¹⁹⁸ CC13-16.

¹⁹⁹ CC27-20.

²⁰⁰ CC16-27, CC22-10.

²⁰¹ CC21-32.

²⁰² CC8-25.d, CC10-25.b.

²⁰³ CC16-27, CC22-10.

²⁰⁴ CC7-28, CC12-28, CC15-55, CC16-27, CC21-32, CC22-10, AD2-38, AD9-13, AD16-36.

²⁰⁵ CC2-50/1, CC16-27, CC21-32, CC22-10.

²⁰⁶ CC21-32.

²⁰⁷ CC6-29, CC15-55, CC16-27, CC21-32, CC22-10, AD2-38, AD16-36.

so, la realización de tesis o proyectos de graduación a nivel de bachillerato universitario o grado superior.²⁰⁸

En otros casos, no se indica qué clase de estudios son los que pueden llevar a cabo los trabajadores;²⁰⁹ o simplemente, se hace alusión a que sean estudios de “utilidad”²¹⁰ o “interés” de la empresa o institución.²¹¹

No falta, tampoco, la referencia genérica a los estudios por correspondencia o “comerciales”.²¹²

b) Instituciones educativas autorizadas

Por lo general, los estudios deben desarrollarse, cuando así se ha regulado por las partes sociales, en instituciones debidamente autorizadas por el Estado por medio del órgano estatal competente (MEP, CONESUP).²¹³ A ellos, podría añadirse “cualesquiera” otros centros de estudio que la institución determine, aunque se dará prioridad a los estudios superiores en centros estatales.²¹⁴

2.2.4. Selección de los estudiantes

Por lo general, los criterios de selección no suelen ser incluidos en los acuerdos o bien, si se hace mención a ellos, se remiten a un “instructivo” interno.²¹⁵

Entre los criterios que sí suelen mencionarse, se encuentra el de la antigüedad del trabajador, que se asocia o no a la clase de estudios que se piensa promover. De este modo, si se trata de estudios de tercer ciclo y bachillerato de secundaria, el trabajador deberá de haber trabajado por lo menos seis meses, y si son estudios técnicos o universitarios, se requiere al menos un año;²¹⁶ o sin importar qué clase de estudios sean, que tenga más de dos años de laborar ininterrumpidamente.²¹⁷ Cuando se trata de la redacción de la tesis o de los proyectos de graduación a nivel de bachillerato universitario o grado superior, se requiere que haya prestado sus servicios por cinco años o más.²¹⁸

En otros, “se tomará muy en cuenta” la condición económica y social del trabajador²¹⁹ o que “sean afines con el trabajo que desempeñen”;²²⁰ su calificación de

²⁰⁸ CC21-35.

²⁰⁹ CC8-25.d, CC13-16, CC19-8.

²¹⁰ CC10-25.b.

²¹¹ CC21-47, CC24-51.

²¹² CC6-29, CC20-25.d.

²¹³ CC3-15 y CC21-32.

²¹⁴ CC21-32/34.

²¹⁵ CC19-8.

²¹⁶ CC16-27, CC22-10.

²¹⁷ CC21-33.1.

²¹⁸ CC21-35.

²¹⁹ CC6-29.

²²⁰ CC3-15.

servicios,²²¹ es decir, que tengan una evaluación de desempeño mínima, de bueno²²² o que haya prestado “servicios eficientes”²²³ o que no haya sido suspendido durante los doce meses anteriores a la fecha de presentación de la solicitud;²²⁴ y ciertos estudios básicos aprobados –como el tener aprobado el 50% de un programa de peritazgo o seis cursos específicos del programa de diplomado–.²²⁵

Independientemente de los criterios que se sigan, se debe respetar el principio de no discriminación, asegurando una “distribución equitativa” de las becas;²²⁶ ejemplo de lo cual, es que la selección se realice en estricto apego, entre otros factores, a los méritos y categoría profesional de cada trabajador.²²⁷

En el caso específico del otorgamiento de becas, el rendimiento académico es una variable que podría haber sido susceptible de ser tomada en consideración con mayor frecuencia; sin embargo, sólo en pocos casos así sucedió, al haber sido otorgadas “a los mejores alumnos”, de acuerdo con las calificaciones del centro educativo.²²⁸

2.2.5. *Licencias o permisos*

Si bien existen casos en los que expresamente se indica que los permisos para desarrollar los estudios se concederán sin goce de salario²²⁹ y hasta por un año;²³⁰ hay otros en los que se conceden de forma remunerada²³¹ y hasta por 30 días hábiles de manera continua o fraccionada, por única vez y a disfrutar durante el término de un año.²³²

También los hay, en los que, sin precisión, se otorgan 8 horas semanales de permiso para que asistan a cursos diurnos²³³ o se dice que los permisos no pueden ser superiores a 16 horas semanales,²³⁴ sin que se aclare si se trata de licencias con o sin goce de salario.

En algún convenio en particular, se previó la posibilidad de que la licencia o permiso se debiera compensar con tiempo de trabajo, previo acuerdo en tal sentido con su superior y comunicación previa a Recursos Humanos.²³⁵

²²¹ CC21-47.

²²² CC21-33.3.

²²³ CC21-35.

²²⁴ CC21-33.6.

²²⁵ CC21-33.2.

²²⁶ CC19-8.

²²⁷ CC2-51.

²²⁸ AD2-38, AD16-36.

²²⁹ CC2-50, AD2-38.a, AD16-36.a.

²³⁰ CC26-36.

²³¹ CC4-121, CC21-33/47, CC24-51.

²³² CC21-35.

²³³ CC3-15.

²³⁴ CC4-121.

²³⁵ CC3-15.

Independientemente de que se exija la formalización de un contrato que garantice el cumplimiento del plan de trabajo del estudiante²³⁶ y que los estudios que realice sean de “interés institucional”,²³⁷ los permisos se encuentran normalmente condicionados a una “previa justificación”.²³⁸ La justificación exige el cumplimiento de ciertos requisitos básicos, entre ellos, la constancia del centro educativo que demuestre que los horarios de clase son coincidentes con la jornada laboral;²³⁹ o que requieren de la dedicación completa durante la jornada de trabajo;²⁴⁰ además, por supuesto, del certificado de matrícula.²⁴¹

Cuando se trata de permisos para la redacción de la tesis o de los proyectos de graduación a nivel de bachillerato universitario o grado superior, se condiciona a que se trate de una carrera y un tema de interés institucional, de acuerdo con las políticas establecidas por la Dirección de Recursos Humanos y que se relacione en más de un 70% con las labores del trabajador a juicio de esa misma Dirección.²⁴²

En un caso particular, las licencias se otorgaron como complemento de una beca otorgada por la Institución o cuando estos estudios fueron cubiertos por una beca u otras facilidades financieras ofrecidas por cualquier gobierno, incluido el de Costa Rica, o cualesquiera instituciones nacionales o internacionales, “de reconocida solvencia moral y económica”.²⁴³

Aunque no se indique en la mayoría de los casos, los permisos de trabajo no deben obstaculizar “el normal desarrollo” de la empresa o institución.²⁴⁴ De allí que sea normal que se encuentren condicionados al ajuste de los horarios de trabajo “hasta donde sea posible”²⁴⁵ o que la cooperación que se comprometa a dar el empleador sea “dentro de sus posibilidades”²⁴⁶ y que finalmente, sólo puedan concederse “en ocasiones especiales”.²⁴⁷

2.2.6. *Apoyo económico a los beneficiarios*

El apoyo económico del empleador a los trabajadores beneficiarios del programa se hace de varias formas. En unos casos, por medio del compromiso de girar una determinada partida presupuestaria; en otros, con la asignación de becas, subsidios económicos o préstamos y la compra de libros.

²³⁶ CC21-35.

²³⁷ CC21-47.

²³⁸ CC24-51.

²³⁹ CC3-15, CC4-121.

²⁴⁰ CC26-36.

²⁴¹ CC4-121.

²⁴² CC21-35.

²⁴³ CC21-47.

²⁴⁴ CC4-121.

²⁴⁵ CC5-51.

²⁴⁶ CC7-28, CC12-28.

²⁴⁷ AD2-38.a, AD16-36.a.

a) *Financiamiento por medio de una asignación presupuestaria*

Independientemente de lo que luego se examinará acerca de los programas de becas y otras ayudas similares, en ciertos convenios colectivos de trabajo se hace referencia al compromiso de la empresa a un financiamiento general de los programas, indicando, ya sea, una suma global para la educación de los trabajadores –aportará ₡1.500.000 de colones (US\$2.890 a octubre 2006)–,²⁴⁸ o cubriendo un porcentaje o la totalidad de los gastos correspondientes a los estudios que ellos realicen –una ayuda del 100%²⁴⁹ o del 50%–.²⁵⁰

b) *Programa tradicional de becas*

El programa tradicional o normal de ayudas por medio de becas, que es el más utilizado en las negociaciones colectivas, se ejecuta por medio de dos modalidades.

La primera, cuando se conviene en un monto global a distribuirse entre el número de becas que luego se determine. En estos casos, la cantidad que se asigne puede estar en función de los estudios concretos que se financian –₡786.000.00 colones (US\$1.514 a octubre 2006) anuales para estudios por correspondencia o comerciales–;²⁵¹ o bien, no se limita a una clase determinada de estudios, sino que se reconoce como una suma variable según los cursos lectivos que se cubren,²⁵² o la cantidad de años que estará vigente la convención colectiva de trabajo.²⁵³ También puede establecerse como un tope fijo anual –₡2.000.000 de colones (US\$3.853 a octubre 2006)– siempre que “su condición económica” –la de la empresa o institución– así lo permita.²⁵⁴

La segunda, que es cuando se conviene en un monto individual para un número determinado de becas. El número de becas y el monto puede estar relacionado con la naturaleza de los estudios que se van a realizar: estudios universitarios –once becas anuales de ₡230.000.00 colones (US\$443 a octubre 2006) cada una²⁵⁵ o diez becas mensuales de ₡13.000 colones (US\$25 a octubre 2006) cada una–,²⁵⁶ estudios de secundaria –veinte becas mensuales por la suma de ₡10.000 colones (US\$19 a octubre 2006) cada una–,²⁵⁷ o estudios de correspondencia o comerciales –hasta cuatro becas anuales por un monto de hasta ₡60.000 colones (US\$115 a octubre 2006) cada una–.²⁵⁸

²⁴⁸ CC18-109.

²⁴⁹ CC22-10.

²⁵⁰ CC16-27.

²⁵¹ CC6-29.

²⁵² CC13-16.

²⁵³ AD2-38, AD16-36.

²⁵⁴ CC19-8.

²⁵⁵ CC6-29.

²⁵⁶ CC15-55.

²⁵⁷ *Ibidem*.

²⁵⁸ CC20-25.d.

A veces, también las becas se otorgan de forma genérica, sin limitarlas a un nivel preciso de estudios, siempre que sea cualquiera de los convenidos entre las partes. Así, por ejemplo: hasta nueve becas anuales para cualquier clase de estudios, por un monto de hasta máximo ₡80.000.00 colones (US\$154 a octubre 2006) cada una,²⁵⁹ hasta ocho becas anuales por un monto de hasta máximo de ₡75.000 colones (US\$144 a octubre 2006) anuales cada una²⁶⁰ o cinco becas de ₡20.000 colones (US\$38 a octubre 2006) –sin que se indique tampoco su periodicidad–.²⁶¹

Sea una u otra la modalidad que se utilice, la posibilidad de que se actualice el monto de las becas, de acuerdo con la depreciación de la moneda por costo de vida, no siempre se explicita. En algún caso particular, se reconoció un incremento actual del 10% anual,²⁶² pero en otros cuantos, simplemente se aumentó la cantidad asignada anualmente –₡4.480.300 de colones (US\$8.632 a octubre 2006) durante el primer año y ₡5.350.000 de colones (US\$10.308 a octubre 2006) en el segundo año²⁶³ o ₡3.600.000 de colones (US\$6.936 a octubre 2006) durante el primer año y ₡4.000.000 de colones (US\$7.707 a octubre 2006) en el segundo año–²⁶⁴ o por curso lectivo –₡2.070.000 de colones (US\$3.988 a octubre 2006) durante el curso lectivo de 2005, ₡2.320.000 de colones (US\$4.470 a octubre 2006) para el año 2006 y ₡2.600.000 de colones (US\$5.009 a octubre 2006) para 2007–,²⁶⁵ sin que en ninguno de ellos, exista una justificación del parámetro utilizado.

c) El programa particular del Instituto Nacional de Seguros

El caso del Instituto Nacional de Seguros (INS) es muy particular. La convención colectiva de trabajo de esta institución diferencia, en lo que aquí interesa, dos tipos de apoyo financiero a los trabajadores: los subsidios²⁶⁶ y las becas.²⁶⁷

1.c) Los subsidios

Los subsidios que se otorgan son para el pago de los siguientes rubros: derecho de matrícula, materias matriculadas, libros de texto, derecho de matrícula de seminarios de grado, derecho de pruebas de grado, tesis o trabajos de graduación y derechos de incorporación a colegios profesionales.

En el caso del costo de las materias matriculadas y de los libros de texto existen topes máximos de ayuda. En las materias, se reconocerá como valor máximo por crédito el 125% del costo del mismo en la Universidad de Costa Rica, sujeto a

²⁵⁹ CC8-25.d.

²⁶⁰ CC20-25.b.

²⁶¹ AD9-13.

²⁶² CC15-55.

²⁶³ AD2-38.

²⁶⁴ AD16-36.

²⁶⁵ CC13-16.

²⁶⁶ CC21-34/36.

²⁶⁷ CC21-40.

un tope máximo del 70% del costo de la materia matriculada en otros centros universitarios; salvo que se trate de centros universitarios estatales en sedes regionales ubicadas fuera del Valle Central. Cuando se trate de “carreras no prioritarias”, es decir, de “aquellas que permiten la formación en áreas complementarias del conocimiento”, la ayuda se reducirá al 50% del 125% ya indicado.

En el de los libros de texto, siempre que se obtenga matrícula de honor y el costo de los libros no exceda el 50% del valor total de la matrícula y el subsidio del período en que obtuvo el derecho a la matrícula de honor.

De cualquier forma, del presupuesto total asignado, como máximo, un 25% será destinado a las carreras no prioritarias.

2.c) Las becas

Como “complemento” al plan de subsidio para educación, el Instituto podrá conceder “becas” para que sus trabajadores realicen estudios en las disciplinas que la Institución requiera.

La beca se podrá aplicar a planes de estudios que se realicen fuera de la jornada de trabajo y que conduzcan a la obtención de un título a nivel técnico, parauniversitario o universitario que la Gerencia determine necesario promover y cuyos beneficios y/o costos superen los establecidos para los subsidios; o para planes de estudio de carreras completas y cursos o pasantías en el país que requieran licencia con goce de salario por períodos mayores a sesenta días naturales.

d) *El sistema de reintegro*

En una de las convenciones colectivas de trabajo²⁶⁸ se acordó un sistema de reintegro del pago realizado por el trabajador al centro educativo, cuando los estudios sean de interés institucional, según la oferta anual que se publicite por el Centro de Capacitación y siempre que el beneficiario adquiriera el compromiso de llevarlos exitosamente hasta su culminación.

En estos casos, el trámite de pago se hará por materias aprobadas cuando se trate de estudios universitarios y por módulos o años aprobados cuando sean estudios comerciales, técnicos u otros.

e) *La compra de textos o material de estudio*

Se refiere a la compra de los libros de texto²⁶⁹ o textos oficiales²⁷⁰ que el centro de estudios indique y que en el supuesto del material escolar, en ningún caso será inferior al paquete mínimo que fije el MEP.²⁷¹

²⁶⁸ CC25-48.

²⁶⁹ CC21-34.

²⁷⁰ CC16-27, CC22-10.

El monto del subsidio puede consignarse en términos porcentuales. Así, la ayuda alcanza al 100% del costo de los textos²⁷² o hasta el 50% del valor conjunto de la matrícula y el subsidio del período en que obtuvo el derecho a la matrícula de honor.²⁷³ En otros casos, se incluye en el presupuesto anual ordinario una suma fija –de ¢500.000 colones (US\$963 a octubre 2006)–²⁷⁴ para la compra de material escolar.

Aunque no suelen consignarse los requisitos particulares para que el trabajador pueda recibir esta ayuda, no falta quienes lo condicionan a que obtenga matrícula de honor.²⁷⁵

Por otra parte, en algún caso particular, se recordó lo que pareciera que siempre debería estar presente, que los textos deben ser esmeradamente cuidados.²⁷⁶

2.2.7. Compromisos adquiridos por los trabajadores

Entre los compromisos adquiridos por los trabajadores deben resaltarse los siguientes: el aprovechamiento de los estudios, el compromiso de trabajo posterior y la rendición de garantías.

a) Aprovechamiento de los estudios

El trabajador deberá demostrar que hace “un buen uso” de los beneficios concedidos.²⁷⁷ Con el propósito de comprobar el aprovechamiento de los estudios por parte de los trabajadores, la empresa podrá pedir información a la institución educativa en que se realicen los estudios,²⁷⁸ o bien, corresponderá al trabajador presentar los certificados que acrediten su aprobación, en un plazo máximo de un mes a partir de su entrega por el respectivo centro de estudios, estando facultada la Dirección de Recursos Humanos para verificar esa información, cuando lo estime oportuno.²⁷⁹

En muy pocos casos, se incluyeron parámetros de medición del aprovechamiento, exigiéndose, en tal supuesto, que ninguna nota fuera inferior a 85%.²⁸⁰

²⁷¹ CC17-31.

²⁷² CC16-27, CC22-10.

²⁷³ CC21-34.

²⁷⁴ CC17-31.

²⁷⁵ CC21-34.

²⁷⁶ CC16-27, CC22-10.

²⁷⁷ CC5-51.

²⁷⁸ CC20-25.b.

²⁷⁹ CC21-37.

²⁸⁰ AD9-13.

b) *Compromiso de trabajo*

Aunque el compromiso de trabajo puede prestarse en términos muy similares a una garantía de estabilidad, reconociendo al becario, una vez concluidos sus estudios, la continuidad de la relación laboral;²⁸¹ en la mayor parte de los casos, se configura como una obligación que, aceptada por el trabajador, restringe la libertad de dar por concluido su contrato de trabajo durante un cierto mínimo de tiempo, una vez finalizados sus estudios.

A veces se diferencia en razón del nivel de los estudios llevados a cabo, de modo que si se trata de la educación básica escolar o bachillerato, no se exige ningún período mínimo de trabajo; si es la culminación de carreras técnicas, se pide un año de trabajo; y si se trata de un programa o carrera de educación superior universitaria de postgrado, se piden tres años.²⁸²

En otros casos, se fija en proporción al tiempo de estudio, sin importar el nivel de la educación concluida; ya sea un tiempo igual al que duraron en su carrera²⁸³, o 1 año por cada año de subsidio o fracción superior a seis meses²⁸⁴.

Puede también fijarse, en consideración no sólo del tiempo de estudio, sino del costo de la beca; por lo que sería hasta tres veces la duración de los estudios, sin que dicho plazo sea menor de seis meses y mayor de cinco años.²⁸⁵

c) *Rendición de garantías*

Para asegurarse que el trabajador cumpla con los compromisos y obligaciones convencionalmente pactados, en términos genéricos se exige que otorgue las garantías de cumplimiento que la institución considere “necesarias”,²⁸⁶ o suscriba un contrato²⁸⁷ en el que normalmente se hará alusión a ellas.

De forma más concreta, a veces se le exige la firma de una letra de cambio por el mismo monto de los beneficios que se le entregan.²⁸⁸

2.2.8. *Sanciones previstas en caso de incumplimiento*

Las sanciones previstas en caso de incumplimiento de alguna o todas las obligaciones adquiridas por el trabajador, son especialmente económicas, como una forma de resarcirse del costo económico que representan los beneficios con-

²⁸¹ CC21-43.

²⁸² CC16-27, CC22-10.

²⁸³ AD8-37.

²⁸⁴ CC21-38.

²⁸⁵ CC21-44.c.

²⁸⁶ CC21-46.

²⁸⁷ CC21-48.

²⁸⁸ CC16-27, CC22-10.

cedidos; en otros casos son consecuencia de la cancelación de los beneficios, o terminan siendo una atenuación de las obligaciones adquiridas.

Son excepciones a esta regla, la declaratoria del carácter “no reembolsable” de los aportes realizados²⁸⁹ o los casos en los que el incumplimiento ocurre por fuerza mayor,²⁹⁰ justificación válida²⁹¹ o causa no imputable al trabajador,²⁹² por enfermedad y accidente debidamente comprobado.²⁹³

a) Sanciones económicas

Si el incumplimiento ocurre porque el trabajador abandona los estudios o pierde una o más materias, deberá pagar²⁹⁴ o reintegrar²⁹⁵ la cantidad entregada, que comprende: sueldos, matrículas, subvenciones, viáticos, libros, seguros y toda aquella ayuda económica que le hubieren prestado al trabajador.²⁹⁶ En ciertos casos, si la causa es el abandono, el pago deberá hacerse en un solo tracto y si es por pérdida de materias, podrá cargarse a la cuenta de anticipo de salarios, pagadero en diez cuotas mensuales consecutivas adicionales.²⁹⁷

También se ha convenido, en algunas oportunidades, que además del capital se cobren los intereses calculados “con base en el rendimiento medio de las inversiones de corto plazo” que se registren en el período fiscal inmediato anterior.²⁹⁸

Si el incumplimiento tiene lugar, porque interrumpe por su voluntad o con culpa suya el período de trabajo que se comprometió laborar, el reintegro de las sumas giradas será proporcional al tiempo faltante para completar el período de servicios convenidos.²⁹⁹

Finalmente, si los textos no son cuidados, se cobrará el valor del texto estropeado.³⁰⁰

b) Sanciones de otra naturaleza

La no aprobación de un ciclo lectivo por parte del trabajador, puede tener por sanción la cancelación del permiso de estudio.³⁰¹

²⁸⁹ CC15-55.

²⁹⁰ CC21-33.5/44.

²⁹¹ CC21-44.

²⁹² CC21-38.

²⁹³ CC16-27, CC22-10.

²⁹⁴ *Ibidem*.

²⁹⁵ CC21-38.

²⁹⁶ CC21-45.

²⁹⁷ CC21-39.

²⁹⁸ CC21-45.

²⁹⁹ CC16-27, CC21-45.

³⁰⁰ *Ibidem*.

³⁰¹ CC4-121.

En el caso de que el trabajador deje el estudio, antes de terminar su carrera, puede mantenerse siempre la obligación de trabajo, sólo que en condiciones reducidas; es decir, por un período que se calcula multiplicando la parte proporcional del nivel alcanzado en su carrera, por el tiempo señalado como compromiso de trabajo.³⁰²

2.2.9. Otros reconocimientos

El empleador puede reconocer “sumas extra-escala de sueldos” a todos los empleados que participen en programas de capacitación, externos o internos, “que se consideren de gran interés para el desarrollo de sus actividades”, lo cual será determinado por el Centro de Capacitación y aprobado definitivamente por parte de la Gerencia General.³⁰³

En términos semejantes, el empleador ha llegado a ofrecer un reconocimiento económico a los funcionarios designados como instructores en los programas de entrenamiento que lleve a cabo el Centro de Capacitación.³⁰⁴

2.3. Programas de capacitación en el extranjero

A diferencia de las dos anteriores modalidades de programas, por el costo individual que tienen, de las tres, es la menos frecuente y únicamente se reglamenta por medio de convenciones colectivas de trabajo. De hecho, de las convenciones examinadas, sólo en un reducido número de ellas se encuentra regulada y en todos los casos, se trata de negociaciones celebradas en el sector público.

2.3.1. Actividades cubiertas

Las actividades de capacitación en el extranjero, a las que pueden asistir los trabajadores, son muy diversas y no sólo incluyen congresos, cursos, seminarios y talleres,³⁰⁵ sino que, también, el estudio de carreras completas y pasantías³⁰⁶ o viajes de observación.³⁰⁷

A pesar de que no se indique, la oportunidad que se les concede a ciertos trabajadores para que realicen su formación en el exterior estará condicionada a que los estudios estén relacionados con las funciones que desempeña,³⁰⁸ o que sean de interés para la empresa³⁰⁹ o en las disciplinas que la Institución requiera.³¹⁰

³⁰² CC16-27, CC22-10.

³⁰³ CC25-48.

³⁰⁴ *Ibidem*.

³⁰⁵ CC2-33 y CC10-41.

³⁰⁶ CC21-40.b/c.

³⁰⁷ CC21-44.f.

³⁰⁸ CC10-41.

2.3.2. Selección de los beneficiarios

Normalmente, la aprobación de los beneficiarios dependerá del más alto nivel de decisión, y por ello, no es de extrañar que para ello se deba contar con la aprobación de la Junta Directiva.³¹¹

Para elaborar la lista de los posibles beneficiarios, en algunos casos se toma en cuenta únicamente el resultado de la evaluación del desempeño,³¹² mientras que en otros, además del ya indicado, un conjunto de factores suficientemente amplio entre los que se incluyen la preparación académica, la experiencia en labores relacionadas con las asignaturas, la experiencia y capacidad para transmitir conocimientos, la eficiencia, la productividad, una antigüedad laboral no menor de cinco años y que no haya sido suspendido durante el año calendario inmediato anterior a la fecha de la apertura del concurso para la beca.³¹³

2.3.3. Financiación de la beca

No se indica en ninguno de los acuerdos, aunque pueda parecer obvio, que las actividades de capacitación en el exterior van o no acompañadas de un permiso con goce de salario.

En muy pocas oportunidades se hizo un pronunciamiento a este respecto, ya sea para indicar que la empresa aplicará lo dispuesto en el Reglamento de Viáticos de la Contraloría General de la República;³¹⁴ o bien, para dejar señalado que se suplirán los pasajes de ida y regreso al país donde estudiará, y se le reconocerá al trabajador, mensualmente, una “suma razonable” para su subsistencia en el exterior y la de su esposa e hijos en Costa Rica.³¹⁵

2.3.4. Obligaciones de los beneficiarios

Como parte de las obligaciones de los becarios, se encuentran las siguientes:

En primer lugar, la de mantener informado al empleador, ya sea “regularmente”, aportando los atestados del caso y señalando, el avance de los estudios;³¹⁶ o al término de los estudios, aportando las presentaciones del contenido de los seminarios, con la finalidad de que puedan transmitirse los conocimientos y experiencias adquiridas,³¹⁷ o entregando copia a la Biblioteca de cualquier informe

³⁰⁹ CC2-33.

³¹⁰ CC21-40.c.

³¹¹ CC21-40.

³¹² CC10-41.

³¹³ CC21-41.

³¹⁴ CC2-33.

³¹⁵ CC21-43.

³¹⁶ CC21-44.a.

³¹⁷ CC10-41.

o trabajo de interés institucional,³¹⁸ incluyendo la tesis de grado y los trabajos realizados para la graduación.³¹⁹

En segundo lugar y no menos importante, concluir los estudios “de manera satisfactoria”, comprobándolo mediante documentos, salvo circunstancias de fuerza mayor.³²⁰

En tercer lugar, una vez concluidos o interrumpidos los estudios, deberá prestar servicios regulares por el período que señale el empleador, de acuerdo con la naturaleza y costo de la beca. En estos casos, el compromiso es de hasta tres veces la duración de los estudios, sin que dicho plazo sea menor de seis meses y mayor de cinco años.³²¹

En cuarto lugar, también debe comprometerse no sólo a “aplicar los conocimientos adquiridos”, sino también, a “transmitirlos” a los demás trabajadores que se le indique por parte de Recursos Humanos.³²²

También se dispone en uno de los convenios, de forma completa, que “si los estudios, por culpa del becario, quedaren inconclusos o no se terminaren a satisfacción del Instituto, o si aquél no se presentare a trabajar de acuerdo con las condiciones del Contrato, el becario incurre en la obligación de reintegrar las sumas giradas por concepto de sueldos, matrículas, subvenciones, viáticos, libros, seguros y toda aquella ayuda económica que le hubiere prestado” para tal fin.³²³

Además del cobro de esas sumas, se exigirá el pago de los intereses “calculados con base en el rendimiento medio de las inversiones de corto plazo” que la institución hubiera registrado en el período fiscal inmediato anterior.³²⁴

Cuando la obligación incumplida, “por voluntad o culpa suya”, es el período de trabajo que debía cumplir al término de sus estudios, el reintegro de las sumas giradas “será proporcional al tiempo faltante para completar el período de servicios convenidos”.³²⁵

Precisamente, porque ésas son las consecuencias del incumplimiento, es normal que para asegurarse el cumplimiento de todas las obligaciones financieras contraídas por la concesión de una beca, el beneficiario otorgue las garantías que el empleador “considere necesarias”.³²⁶

³¹⁸ CC21-44.f.

³¹⁹ CC21-44.e.

³²⁰ CC21-44.b.

³²¹ CC21-44.c.

³²² CC21-44.d.

³²³ CC21-45.

³²⁴ *Ibidem*.

³²⁵ *Ibidem*.

³²⁶ *Ibidem*.

3. BALANCE DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOBRE FORMACIÓN PROFESIONAL

Las negociaciones colectivas que se refieren a la formación profesional son todavía cuantitativamente escasas, en proporción al número de estas negociaciones que se inscriben por año en el MTSS.

De las negociaciones que sí incluyen cláusulas en tal sentido, los convenios colectivos suelen regularlo de forma más extensa, concediendo derechos que en los arreglos directos son poco usuales.

Este distinto tratamiento entre estas dos formas de negociación puede tener diversas explicaciones. De un lado, los convenios colectivos, escasos en el sector privado, se dan especialmente en instituciones públicas en las que tales beneficios han venido siendo concedidos y promovidos con mayor facilidad que en el sector privado, especialmente, al amparo de presupuestos públicos. De otro, el distinto poder que tradicionalmente han tenido las partes sociales que intervienen en representación de los intereses profesionales de los trabajadores, podría también tener una incidencia notable en las reivindicaciones solicitadas y los logros obtenidos, una vez concluido el proceso negociador.

Aunque los beneficios reconocidos mediante los arreglos directos, como cualquier otro derecho derivado de una cláusula normativa, se incorpora de inmediato a los contratos individuales de trabajo y, por consiguiente, su cumplimiento puede ser exigido al empleador y eventualmente ante los tribunales de justicia, la reducida proporción de denuncias ante la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo por violación a la libertad sindical, planteadas por los miembros de los comités permanentes de trabajadores y la escasa jurisprudencia de los tribunales de trabajo en conflictos derivados del incumplimiento de las cláusulas de los arreglos directos celebrados, además de un pasado todavía cercano, que une ambas figuras a la influencia del movimiento solidarista en el sector privado, puede ser un factor a considerar, para un análisis definitivo de la eficacia y efectividad de esta modalidad de negociación.

Pese a las limitaciones ya indicadas, debe resaltarse como positivo el hecho de que la negociación colectiva llevada a cabo, por organizaciones sindicales y comités permanentes de trabajadores, permite tener una variedad muy amplia de opciones formativas que pueden ser objeto de negociación y servir de modelo en aquellas otras empresas e instituciones que quieran regular este tema mediante la formación profesional en el ámbito de empresa, la formación educativa en centros de enseñanza oficiales e incluso, la formación en el exterior. Paralelamente, las modalidades de financiamiento, preferiblemente centradas en los programas de becas, se constituyen en un soporte imprescindible y condicionante del éxito de estas iniciativas, conjuntamente con las correspondientes licencias de trabajo.

Aunque en muy pocas ocasiones el modelo se complementa con la totalidad de acciones formativas y medidas de apoyo financiero necesarias que se descri-

ben, llama la atención, como se podrá observar en los anexos, que en buena parte de los casos analizados, incluyendo una proporción importante de empresas agrícolas, los beneficios que se conceden, especialmente cuando se trata de la formación educativa en centros oficiales de enseñanza, se extiende a los familiares del trabajador, y en especial, a sus hijos, garantizándoles a éstos, mejores opciones laborales que las que incluso han podido alcanzar sus padres.