

Comisión de Aplicación de Normas

Fecha: 20 de mayo de 2024

Los Gobiernos que figuran en la lista preliminar de casos individuales tienen la posibilidad, si así lo desean, de proporcionar, sobre una base puramente voluntaria, información escrita antes del 20 de mayo de 2024.

► Información sobre la aplicación de los convenios ratificados proporcionada por los Gobiernos en la lista preliminar de casos individuales

Costa Rica (ratificación: 1960)

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)

El Gobierno ha comunicado la siguiente información por escrito.

Impacto Ley Reforma Procesal Laboral en sede judicial

Respecto del impacto de la Ley de Reforma Procesal Laboral en lo que respecta al trámite de causas en sede judicial, resulta necesario señalar que la reforma implementó procesos laborales con plazos indudablemente más reducidos, siendo consecuentes con el principio de celeridad que rige la materia, y eliminó una serie de trabas procesales que obstaculizaban dar conclusión a los procesos. No obstante, esta tramitación más expedita ha generado que los expedientes estén listos para que se dicte la sentencia final o para que se lleve a cabo el señalamiento, si fuera del caso; en plazos bastante cortos. Para dar una solución pronta a este nuevo escenario, la Comisión de la Jurisdicción Laboral en conjunto con la Dirección de Planificación, previo estudios técnicos, incrementó las cuotas tanto de fallo como de señalamientos de las personas juzgadoras; sin embargo, la capacidad operativa para responder de forma oportuna al circulante de los Despachos laborales de primera instancia y de los Tribunales de Apelación, que a enero del 2024 alcanza los 55 069 expedientes, resulta insuficiente, toda vez que es mayor la cantidad de expedientes que ingresan, que los que se está en capacidad de finalizar, aun cuando se cumplan al 100 por ciento las cuotas definidas y no exista capacidad de crecimiento de plazas por las restricciones presupuestarias de las cuales no estamos exentos. En el caso de la Sala Segunda, desde la entrada en vigor de la Reforma Procesal Laboral en julio de 2017, y el nuevo Código Procesal Civil en octubre de 2018, se modificaron las competencias y procedimientos en la tramitación de los procesos de la materia laboral, tanto en los despachos de primera instancia como en los de segunda instancia, convirtiendo a la Sala Segunda en la segunda instancia a nivel nacional. Consecuencia de lo anterior, la Sala ha experimentado un crecimiento considerable en su entrada. Sin embargo, se han tomado medidas extraordinarias para incrementar dentro de lo

posible los asuntos terminados (ver cuadros anexos). En cuanto a la duración promedio de los casos terminados para procedimientos relacionados con asuntos sindicales ingresados a los juzgados laborales de primera instancia y a la duración promedio de todos los casos terminados, periodo 2022-2023: a) trabajadores en ejercicio de derechos sindicales: duración promedio de 3 meses y 2 semanas, y b) afiliación sindical: duración promedio de 14 meses y 3 semanas. (información brindada por el Poder Judicial). Asimismo, desde la escuela judicial, se capacita tanto a personas juzgadoras como técnicas judiciales, en temas de fondo y procesales, en materia laboral, entre los que destacan los derechos sindicales. Se imparten cursos como el módulo de «Derecho Colectivo» de la especialización laboral, así como el curso «Actualización Jurídica en Materia Laboral», ambos dirigidos al personal juzgador. Además, cursos como «Actualización de conocimientos laborales» dirigido al personal técnico judicial.

Resoluciones del Poder Judicial en resguardo de la libertad sindical:

Se comparten resoluciones relevantes en materia de protección de derechos sindicales: N° 0279-2023 Tribunal de Apelación de Trabajo I Circuito Judicial de SJ; N° 0206-2022 Tribunal de Apelación Civil y Trabajo Zona Atlántica; N° 0334-2021 Tribunal de Apelación Civil y Trabajo de Heredia; N° 0056-2018 Tribunal de Trabajo II Circuito Judicial de SJ, y N° 0463-2018 Tribunal de Trabajo II Circuito Judicial de SJ.

Negociación colectiva en el sector público

El Estado costarricense considera que el instituto de la negociación colectiva no está en peligro. En ese sentido, reconocemos que el diálogo y la negociación pueden ser elementos esenciales para la eficiencia, el buen desempeño y la equidad en el servicio público. Justamente es en el sector público donde encontramos mayor cantidad de convenciones colectivas, tal como se muestra en los datos correspondientes a los últimos cuatro años. Lo que el Estado costarricense ha establecido con mayor precisión, en los últimos años, es el alcance de la negociación colectiva en dicho sector. Desde la adopción de la Ley de Reforma Procesal Laboral (2017) se estableció un título exclusivo para el régimen laboral de los servidores del Estado y sus instituciones, que regla que los servidores de naturaleza público se rigen por las normas estatutarias correspondientes, leyes especiales y normas reglamentarias aplicables. En ese sentido, se dispuso la diferenciación entre este tipo de servidores, y aquellos que se rigen por el derecho laboral común. De ahí que el artículo 683 del Código del Trabajo disponga la categoría de funcionarios públicos que tienen limitaciones para el ejercicio de la negociación colectiva en el sector público, pero que se mantienen dentro del ámbito de restricción permitido por la OIT, y sobre el cual se abunda en diversos informes sobre este derecho. La Sala Constitucional reconoce que, dentro de la negociación de una convención colectiva de trabajo en el sector público se debe respetar el principio de legalidad, así como el principio de justicia conmutativa que se refiere por ejemplo a hacer más eficiente el servicio público como resultado del beneficio laboral que decide otorgar la Administración a partir de la negociación colectiva. En otras palabras, al surgir el otorgamiento de beneficios laborales, estos pueden tener un origen pecuniario, que compromete la utilización de fondos públicos para poder cumplirlos, lo cual presenta inmerso el principio de equilibrio financiero de la Administración para garantizar el correcto uso de los mismos. La Procuraduría General de la República considera que la entrada en vigencia de legislación no deja inoperante o sin contenido la negociación colectiva en el sector público, sino que, busca reordenación y racionalización, para la contención y reducción del gasto de personal de las Administraciones públicas y así recuperar el equilibrio financiero.

Cantidad de arreglos directos en el sector privado

Se remiten a la Comisión de Expertos los datos actualizados del 2020 al 2024, sobre arreglos directos y convenciones colectivas. Si bien podemos observar que persiste la tendencia de un número superior de arreglos directos, respecto de la cantidad de convenciones colectivas en el sector privado, esto responde al ejercicio de la libertad de asociación que les asiste a las personas trabajadoras, según el artículo 25 constitucional. Se han emitido dos Directrices MTSS para fortalecer la labor de verificación de requisitos al recibir arreglos directos: Directriz N° DNI-DIR-00178-24, de 7 de febrero de 2024 (los artículos 614 y 615 del Código del Trabajo) y Directriz N° DNI-DIR-00302-24, de 8 de febrero del 2024 «[...]De esta manera, finalizamos afirmando que, no resulta procedente que la Dirección Nacional de Inspección, acepte un arreglo directo que, en sí mismo, su intención sea sustituir una convención colectiva o un reglamento interno de trabajo, la Dirección Nacional de Inspección, deberá realizar la valoración respectiva para cada caso particular, que le permita determinar la existencia y naturaleza del conflicto entre las partes, para poder dilucidar la procedencia legal de lo negociado entre las partes y apereibir lo correspondiente cuando el caso lo amerite[...]».

Otras acciones relevantes

Resulta importante mencionar que se encuentra en curso el Programa de derechos obrero-patronales, vinculado al objetivo del sector bienestar, trabajo e inclusión Social del Plan Nacional de Desarrollo vigente (página 209 PND). Tiene como objetivo fomentar el cumplimiento de derechos obrero-patronales mediante la capacitación en derechos laborales y técnicas de negociación colectiva e individual para que a mediano plazo posibiliten un mejoramiento del cumplimiento. Será desarrollado por la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. También se han emitido «Guías de inspección» referidas a: a) Igualdad de Género; b) Salud Ocupacional; c) Libertad Sindical; d) Virtualización de la Inspección de Trabajo, y e) Educación y Formación Técnica Profesional Dual. Las guías en materia de libertad sindical incluyen un compendio breve pero exhaustivo sobre normativa internacional de la OIT, incluyendo el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), recomendaciones de la OIT en materia de libertad sindical, criterios del Comité de Libertad Sindical, jurisprudencia constitucional, dictámenes de la Procuraduría General de la República, normativa del Código del Trabajo y un catálogo de 24 prácticas laborales desleales y criterios para valoraciones de las pruebas. Estas herramientas fueron desarrolladas con el apoyo de la OIT. De igual manera, como parte del plan de trabajo de dicho equipo especializado, se han realizado visitas al sector agrícola y hotelero del país como parte del compromiso de tutelar todos los sectores productivos, marcando la diferencia en las mujeres trabajadoras para que sientan el apoyo de la inspección del trabajo. De manera que, entre los principales logros obtenidos con la puesta en práctica de las guías inspectivas con enfoque de género, se pueden mencionar casos en los que se ha logrado que las personas empleadoras hayan eliminado las preguntas en los formularios de contratación dirigidas a las mujeres, referentes al estado civil, número de hijos y métodos de planificación; se han eliminado brechas salariales; se han mejorado las condiciones en los ambientes laborales en general; la eliminación de uso de uniformes que eran de carácter obligatorio solo para mujeres; uso de lenguaje no inclusivo. Se realiza una minuciosa inspección referente a las políticas de ascenso y oportunidades en el otorgamiento de incentivos, y se previenen todas aquellas infracciones encontradas logrando que el mayor porcentaje se cumpla con las prevenciones en los plazos otorgados a la parte patronal para el cumplimiento de los mismos. Asimismo, se está desarrollando el Sistema integral de la dirección nacional de inspección del trabajo, con apoyo de fondos del Departamento de

Trabajo de los Estados Unidos de América. Se trata de un sistema que permitirá modernizar la gestión interna de la inspección mediante la automatización de tareas, inteligencia artificial y minería de datos, para brindar un mejor servicio a la población usuaria. También se avanza en el proceso tripartito de construcción del Programa Nacional de Trabajo Decente, con participación de los sectores sociales, y el acompañamiento técnico de la Oficina de la OIT para América Central, Haití, Panamá y República Dominicana. También el Consejo Superior de Trabajo (CST) como instancia institucionalizada de diálogo, de representación tripartita, aprobó integrar la construcción de dicho Programa Nacional en el seno del CST, con la finalidad de sumar la participación amplia de los sectores sociales.