



San José, Costa Rica, 3 de diciembre de 2019.

Compañera
Michelle Bachelet
Alta Comisionada
Naciones Unidas para los Derechos Humanos

Asociación

Estimada señora:

Las Confederaciones Sindicales suscribientes del presente documento, se presentan ante usted, con el debido respeto, a hacer de su conocimiento acerca de la Violación que se sucede en Costa Rica de los Derechos Humanos y Laborales.

Derechos Humanos y Laborales.

Costa Rica se ha presentado ante el concierto de las Naciones Unidas, como un país respetuoso de los Derechos Humanos, pero en la práctica se ha constituido en un contumaz transgresor.

Las estadísticas de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, señalan que desde el año 1993 al año 2019, las organizaciones sindicales costarricenses, han presentado 35 quejas por transgredir las libertades sindicales, entendidas estas en sus tres derechos esenciales a saber: el Derecho de Sindicación, el Derecho a la Negociación Colectiva y el Derecho a la Huelga y consecuentemente, incumpliendo en la ley y en la práctica los Convenios 87, 98, y 135 de la OIT.

Ponemos a su disposición, abundante información de forma física y electrónica, en dos sendos documentos: el primero, una Reclamación presentada a la OIT invocando el artículo 24 de la Constitución por inobservancias de los Convenios 87 y 98, y el segundo, denominado Informe Sindical para la Alta Comisionada de Derechos Humanos de la ONU, sobre la situación de la Libertad Sindical, con información anexa.

Aprovechamos la oportunidad para presentar nuestra estima hacia su distinguida persona.

*Por los Trabajadores
OEA NIDH
3/12/19 @ 4:31 PM*



Firmamos en San José Costa Rica, a los tres días del mes de diciembre del año 2019.

Gilberth Díaz Vásquez
CTRN

Mario Rojas Vilchez
CTRN

Olman Chinchilla Hernández
CMTC

Oscar Gerardo Cruz Morales
CMTC

Sol Salas Morales
CUT

Miguel Campos Rojas
CUT

Mario Rodríguez Bonilla
CGT



INFORME SINDICAL PARA LA ALTA COMISIONADA DE DERECHOS HUMANOS DE LA ONU SOBRE LA SITUACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN EN COSTA RICA

(San José, 3 de diciembre 2019)

Sumario: 1. Contexto general del ejercicio de los derechos sindicales; 1.1. La libertad sindical y la negociación colectiva; 1.2 El derecho de huelga. 2. Desigualdad, exclusión y desintegración social. 3. Retroceso democrático y de las libertades públicas. 3.1. Ausencia creciente de diálogo social y de participación tripartita en el desarrollo nacional; 3.2 Reformismo orientado por élites. 4. ANEXOS; 4.1 Observaciones de la OIT al Estado costarricense sobre el cumplimiento del C87 y C98; 4.2 Prácticas antisindicales en las empresas transnacionales. Cuadro Resumen.

1. Contexto general del ejercicio de los derechos sindicales

- i. En todos los sectores de la economía costarricense se pueden encontrar obstáculos diversos para impedir la organización sindical. Es especialmente notable en el sector privado y en la economía rural. Hay formas arraigadas, a veces institucionalizadas (solidaristas, CPT, arreglos directos), para desincentivar y disuadir el interés de los trabajadores por la organización sindical; desde preavisos y advertencias de pérdida del empleo a la hora de contratar mano de obra, hasta el uso de esquemas de contratación temporal precaria para prevenir cualquier intento de organización sindical. Muchas categorías de trabajadores vulnerables no pueden organizarse para defender sus derechos individuales y/o colectivos, y sufren condiciones precarias de trabajo, jornadas y salarios. Esta situación se agrava en el caso de los trabajadores migrantes e indígenas, que por miles trabajan en la agroindustria costarricense. En el sector rural (piña, banano y caña) las violaciones y atropellos a los derechos fundamentales son con frecuencia graves o muy graves, con una ausencia total de Estado para hacer justicia laboral en el sector agrario.
- ii. Costa Rica ha ratificado los ocho convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En particular, ratificó el Convenio no. 87 sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación de 1948, en 1960. El mismo año, ratificó el Convenio No.98 sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva de 1949. Pese al reconocimiento constitucional de la actividad sindical, existen en la práctica incumplimientos continuados de las obligaciones del país con ambos convenios internacionales. También el Código de Trabajo cuenta con normas expresas para asegurar los derechos sindicales, e incluso tiene un apartado para promoción del sindicalismo como un actor de interés social (que no se cumple).
- iii. El papel del Estado, y en especial del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ha sido muy limitado en el campo de los derechos colectivos de la fuerza laboral. Igualmente deficitario es el control y vigilancia de los derechos individuales del trabajo, y aún existen fuertes



carencias en el sistema de administración e inspección del trabajo. Agrava la situación para los trabajadores el tener un sistema judicial débil y lento, que se ha venido deslegitimando tanto por su ineficacia resolutoria en muchos casos y procesos de personas afectadas, como por las crecientes denuncias de corrupción y abstracción ante la impunidad laboral; a veces se le acusa de falta de independencia frente a ciertas presiones políticas.

- iv. Como resultado de las denuncias internacionales de las últimas dos décadas sobre las violaciones a los Convenios 87 y 98, y de las sucesivas resoluciones de los órganos de control normativo de la OIT, se pudo lograr, tras muchos años de lucha, una importante reforma laboral que entró en vigencia en 2015, y fue un importante avance legal, aunque no integró todos los aspectos que la OIT sugirió reformar. La Ley Nº 9343 Ley de Reforma Procesal Laboral fue aprobada el 9 de diciembre de 2015; vino a evolucionar y modernizar la legislación laboral de Costa Rica, dando un mejor margen para la libertad sindical y la negociación colectiva, tanto en el sector público como en el privado, y se suponía que la oralidad de los procesos iba a acabar con la lentitud de los procesos judiciales, y los trabajadores no tendrían que esperar tres o hasta diez años para que su caso fuera resuelto en los tribunales de trabajo. No ha sido así.

1.1 La libertad sindical y la negociación colectiva

i. Actualmente la realidad nacional se caracteriza por una desacreditación permanente, una justificación de la represión creciente de la actividad sindical, y un soslayamiento de la impunidad ante los actos antisindicales, patrocinados de algún modo por parte del Gobierno, de algunos partidos políticos y, en especial, de buena parte del sector empresarial.

ii. En Costa Rica existe una campaña permanente de disuasión y relativización de la libertad sindical. De manera constante en el discurso oficial de la Presidencia de la República y de un sector mayoritario de la Asamblea Legislativa se atenta contra el derecho a sindicalizarse y al derecho a la negociación colectiva. Esto se acompaña de cientos de noticias negativas y desacreditación contra los dirigentes sindicales y sus organizaciones, tanto en procesos de negociación de conflictos colectivos, como en las manifestaciones y movimientos de protesta y huelga.

iv. En la inmensa mayoría de las empresas privadas no se protege el derecho a la libertad sindical. El intento por constituir un sindicato o afiliarse a uno existente expone al trabajador a sufrir diferentes formas de hostigamiento, represalia o persecución, incluyendo el despido (el más común). Además, ante la falta de protección institucional, las violaciones de derechos acaban en la impunidad. Por ello, el porcentaje de afiliación sindical en el sector privado es extremadamente bajo: 0.49% de la PEA y 0.54% con respecto a la Población Ocupada. Existen 39 sindicatos en empresas privadas, habiéndose logrado acuerdos derivados de negociación colectiva en únicamente 12 de ellos; la cobertura de la negociación colectiva se sitúa por debajo del 0.50%. Solo en diez empresas existen verdaderas convenciones colectivas y diálogo bipartito entre las empresas y los sindicatos. En el presente año han desaparecido tres organizaciones sindicales con negociación colectiva, todas en empresas transnacionales que supusieron el mismo modus operandi para destruir estos sindicatos: Los trabajadores llegaban a sus centros de trabajo, los encontraban



cerrados y les depositaban sus prestaciones en un juzgado, acabando así con toda posibilidad de reclamo colectivo y de justicia laboral frente al despido arbitrario. Las juntas Directivas en pleno fueron despedidas y los sindicatos desnaturalizados ante el cierre y desmantelamiento temporal de los centros de trabajo. Los trabajos fueron tercerizados a otras empresas o mediante subsidiarias generándose además la pérdida de cientos de empleos, sin que los poderes del Estado, particularmente el Ministerio del Trabajo y los tribunales, hicieran valer la legislación.

v. En el caso del sector público se quieren desmantelar las convenciones colectivas, sector donde se concentra el 90% del sindicalismo. El propio Presidente de la República, y ex Ministro de Trabajo de la anterior administración, dice que la negociación colectiva en el sector público es uno de los principales problemas presupuestarios y que contiene privilegios inaceptables.

vi. Al igual que en relación al Convenio 87, Costa Rica ha incumplido sus obligaciones derivadas del Convenio 98 de la OIT. Los incumplimientos al mencionado convenio fundamental han sido objeto de atención por parte de diversos procedimientos de la OIT en el pasado. Actualmente, aún con la modificación de normativa laboral en 2017 (Reforma Procesal Laboral), los actos de discriminación sindical se siguen dando. La modificación normativa señalada no ha sido un remedio suficiente para frenar el despido de personas trabajadoras, por el hecho de querer formar un sindicato o afiliarse al mismo. El derecho a la negociación colectiva, por su parte, sigue siendo cercenado por la Sala Constitucional, bajo el argumento de que para los trabajadores del sector público deben privar los principios de racionalidad y proporcionalidad frente a lo acordado en procesos de negociación colectiva. Existen directrices, emanadas del gobierno del país, para que todas las instituciones del Estado pongan fin a la vigencia a los acuerdos de negociación colectiva existentes (mediante el mecanismo de denuncia de convenciones colectivas). Por otro lado, es motivo de preocupación un proyecto legislativo (expediente 21.336) relativo al sector público. La propuesta iría en contra de las recomendaciones de la OIT, intensificando la tendencia a dejar sin efecto las convenciones colectivas en el sector público.

vii. Primacía de los acuerdos directos frente a convenciones colectivas, en el sector privado. Existe un marco legal que permite, mediante la figura legal de los arreglos directos, a organizaciones no sindicales llegar a acuerdos con los empleadores con contenidos similares a los que tendría una convención colectiva. De esa manera, el instrumento puede ser utilizado por los empleadores para debilitar o anular la posición de los trabajadores en un eventual proceso de negociación colectiva. La continuidad del crecimiento de arreglos directos (mediante organizaciones no sindicales) frente a las convenciones colectivas (las cuales deben realizarse por organizaciones sindicales) se trata de un hecho constatado por los órganos controlados de la OIT. Así, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) de la OIT expresó su preocupación en diferentes años por el hecho de que *"mientras que el número de convenios colectivos en el sector privado era muy bajo, el número de arreglos directos con trabajadores no sindicalizados era muy elevado"*. La Comisión además pidió al Gobierno que tomara medidas para aplicar los criterios de la sentencia núm. 12457-2011 en la que la Corte Suprema de Justicia dio claramente prioridad a las convenciones colectivas, que tienen reconocimiento constitucional, respecto de los arreglos directos con trabajadores no sindicalizados.



viii. La política de denunciar las convenciones colectivas llevada a cabo por el gobierno costarricense, dio inicio en el periodo del gobierno anterior, pero ahora se intensifica. Durante el mandato del actual Presidente, Carlos Alvarado Quesada, se ha continuado aplicando la política gubernamental de denunciar las convenciones colectivas. Además, en el gobierno actual se ha generalizado otra acción contraria a la negociación colectiva y, por tanto, al convenio 98: la anulación de oficio de algunas cláusulas de convenciones colectivas. Sin embargo, el Gobierno mantiene una posición contraria al criterio de la Sala Constitucional (que indicó que no es obligatorio denunciar las convenciones colectivas) y, por tanto, violentando una vez más el principio de negociación libre y voluntaria que señala el Convenio 98 de la OIT. Por otro lado, se producen actuaciones de oficio que limitan los derechos conseguidos mediante procesos de negociación colectiva. Una vez alcanzado un acuerdo mediante un proceso de ese tipo, el acuerdo (convención colectiva) debe pasar por trámites administrativos de los que se encarga el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Aprovechando ese trámite administrativo, de acuerdo con directrices gubernamentales, se impide la aplicación de determinadas cláusulas del acuerdo cuando el funcionario ministerial considera que son contrarias a principios establecidos en la normativa tributaria. Una circular en ese sentido (MTSS-DMT-CIR-8-2019), suscrita por el Ministro de Trabajo, lesiona abiertamente el derecho a negociar colectivamente y el principio de negociación libre y voluntaria. La circular, representa una involución en el desarrollo del derecho laboral costarricense e invierte la jerarquía normativa que establece que la norma laboral debe imponerse a la norma no laboral. Puede concluirse que en Costa Rica existe una actuación gubernamental que impide el ejercicio libre de la negociación colectiva por parte de las personas trabajadoras.

ix. Utilización de Sala Constitucional por el gobierno y los grupos de presión empresariales para limitar alcance de convenciones colectivas. La Sala Constitucional ha dictado diferentes resoluciones, algunas de las cuales ponen en peligro la negociación colectiva, de por sí debilitada en Costa Rica. Aspectos trascendentales de la vida nacional han sido violentados por resoluciones de la Sala, que afectan la credibilidad de los ciudadanos con respecto a la justicia, como son los casos de las Convenciones Colectivas de Trabajo, la reelección presidencial y la Ley 9635 de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas. Además de los pronunciamientos de la OIT, existen opiniones jurídicas contrarias al ejercicio de ese control de constitucionalidad en relación a cláusulas de convenciones colectivas. La práctica de recurrir a la Sala Constitucional para anular cláusulas de convenciones colectivas se mantiene. Los diferentes gobiernos han hecho uso de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia para vaciar de contenido las convenciones colectivas, mediante la presentación de acciones de inconstitucionalidad. Desde que se fundó la Sala Constitucional, se han conocido cerca de 80 reclamos en contra de las convenciones colectivas. Ese hecho ha llevado a que se declare inconstitucional un importante número de cláusulas incluidas en convenciones colectivas. En los últimos años se ha producido una intensificación del impacto de estas acciones. Además, los procesos iniciados en los últimos años han dado lugar a la estigmatización en prensa.

1.2 El derecho de huelga

x. El sistema de relaciones laborales en Costa Rica se ha venido deteriorando ante la inaplicación de normas internacionales y nacionales protectoras de los derechos individuales y colectivos de los



trabajadores. Esta inaplicación ha sido resultado de la influencia excesiva de las organizaciones empresariales en el gobierno del país. Un motivo de preocupación especial son las acciones tendientes a imposibilitar el ejercicio del derecho a huelga. En el momento de presentación de este documento, se encuentra en tramitación parlamentaria el Proyecto de Ley 21.049 para la regulación de las huelgas. La conversión en ley del mencionado proyecto implicaría restricciones adicionales excesivas al ejercicio de un derecho fundamental que ha sido muy difícil de ejercer en el país, y que hasta hace pocos años toda huelga era declarada ilegal.

xi. En el año 2018 se lleva a cabo en el país la huelga más larga de la historia, con una duración de 85 días y la participación de organizaciones diversas. Se llevó a cabo frente a la aprobación de un proyecto de ley de Reforma Fiscal, que tenía entre sus contenidos la reducción de derechos laborales de los empleados públicos, incluidas restricciones a la negociación colectiva. Durante la huelga, el 17 de septiembre de 2018, la Policía lanzó gases lacrimógenos contra manifestantes, algunos de ellos menores de edad, en las localidades de Limón y Caldera. De igual manera, se produjeron episodios de uso excesivo de la fuerza por parte de los cuerpos de seguridad en las localidades de Barranca (provincia de Puntarenas) y de La Garita (provincia de Alajuela). El gobierno de Costa Rica, en todas sus instituciones, trató de frenar la huelga solicitando a los tribunales de justicia competentes la declaración de ilegalidad de la misma. La mayoría de resoluciones judiciales han sido favorables a la interpretación sindical que defendía el derecho a desarrollar una huelga contra políticas públicas, atendiendo a la doctrina emanada de las resoluciones de la OIT. En estas circunstancias de tensión y conflictividad política y social, la Asamblea legislativa decide impedir próximas huelgas emitiendo una nueva legislación de regulación, que trata de limitar, restringir e imposibilitar el derecho de huelga en numerosos sectores de la administración pública.

xii. La huelga contra políticas públicas, conocida en el argot de los congresistas como huelga política, lo que no es realmente el caso, así como las manifestaciones pacíficas, constituyen libertades básicas para garantizar los derechos humanos, según se define en la Carta de Naciones Unidas y sus instrumentos correlacionados. Sin embargo, ya existe una ley aprobada en primer debate parlamentario, que ha sido declarada como "no contraria a la Constitución" por la Sala Constitucional, en donde se restringe de manera grave el derecho de huelga. Por otra parte, se busca impedir el derecho de manifestación, e inhibir la huelga contra políticas públicas y/o limitarla arbitrariamente en el tiempo. Dicho proyecto de ley tiene aspectos que contravienen criterios emitidos en la jurisprudencia del Comité de Libertad Sindical.

xiii. La huelga como manifestación pacífica constituye un acto legítimo contra violaciones de los derechos humanos, sindicales y laborales, a causa de políticas gubernamentales o de actividades de terceros que impactan la calidad de vida y trabajo de la fuerza laboral, que es lo que acontece en nuestro país. Este derecho no debe estar sujeto a reglas que inhiban su ejercicio, como se pretende con el referido proyecto de ley. Porque constituyen prácticas de restricción indebidas y contrarias a la libertad sindical las siguientes que, en parte, se les da cabida en dicho proyecto de ley: a) la existencia de leyes incompatibles con el derecho internacional de los derechos humanos, ya sea porque dificultan o penalizan las manifestaciones o se les enmarca en delitos como "terrorismo" o "desestabilización"; b) la prohibición de las huelgas contra políticas públicas y de las



manifestaciones en lugares públicos; c) la exigencia de requisitos que vayan más allá de la protección del derecho a la vida, que es el único límite aceptable; d) la falta de permisos o preavisos; e) la imposición de restricciones injustificadas; f) la exigencia de procedimientos judiciales o administrativos previos para ejercer el derecho de huelga o manifestación.

xiv. Es contrario a las normas internacionales de derechos humanos y sindicales: a) la tipificación de las huelgas como delito, y en consecuencia disolver las organizaciones obreras; b) la no inclusión del derecho de huelga en la legislación nacional; c) la existencia de normas o reglamentos que prohíben o impiden de hecho a los trabajadores ejercer la huelga; d) la existencia de leyes que permiten la sustitución de los trabajadores en huelga; e) la exclusión injustificada de ciertas categorías de trabajadores del derecho a huelga, como el caso de los maestros o los profesores universitarios del sistema público de enseñanza; f) la prohibición generalizada de la huelga (explícita o implícita) para todos los funcionarios y empleados públicos; g) la utilización de definiciones demasiado amplias de "servicios mínimos" que afectan al derecho de huelga de los funcionarios públicos; interferir o hacer injerencia en las manifestaciones pacíficas; h) dejar de proteger a los manifestantes en el ejercicio de sus derechos.

xv. Negar la huelga contra políticas públicas es negar la democracia. Por lo anterior, y según lo han determinado los organismos internacionales de Naciones Unidas, el Estado costarricense debería de abstenerse de tomar acciones como las siguientes: a) invocar la seguridad nacional o el orden público con el fin de prohibir, impedir o restringir la huelga o las manifestaciones; b) ilegalizarlas mediante la delimitación de zonas de aislamiento o creación de nuevos delitos como bloqueos de calles o carreteras, que justifiquen su criminalización y la respuesta violenta de los cuerpos de policía; c) ordenar medidas de bloqueo de las rutas o impedir el acceso a las sedes de las instituciones públicas; d) utilizar "infiltraciones" con el fin de provocar desorden público y justificar el empleo de la violencia; e) la cercanía intencionada de grupos contrarios a los manifestantes, protegidos por los cuerpos de seguridad, para boicotear las protestas legítimas; y f) presumir la ilegalidad de las huelgas o descalificarlas como actos de sedición, desestabilización o "desorden público".

2. Desigualdad, exclusión y desintegración social.

xvi. La tendencia creciente del empleo informal, el incremento de tasa de desempleo (11.9%), y la pérdida de poder adquisitivo de los salarios, todas estas relacionadas con las políticas económicas impuestas en el país, contribuyen a lastrar aún más la posibilidad de realizar la actividad sindical necesaria para defender y conseguir el respeto de los derechos laborales reconocidos en las leyes nacionales y en los convenios fundamentales de la OIT. Las estadísticas más recientes a disposición de los sindicatos costarricenses indican que 490.000 trabajadores costarricenses reciben salarios inferiores al mínimo legal. En el segundo trimestre de 2019, el porcentaje de población ocupada en el sector informal llegó al 46.3%. En relación a las personas unidas por una relación laboral de dependencia con un empleador, el porcentaje de informalidad es del 30.7%. Son datos históricos inéditos en la historia republicana.



xvii. El Estado costarricense ha venido restringiendo libertades públicas y derechos esenciales relativos al trabajo, en una secuencia histórica de hechos y decisiones judiciales, tendientes a limitar o vaciar de contenido los derechos colectivos. Con esto se están imponiendo condiciones de trabajo precarizadoras, y una regresividad palpable de los derechos laborales. Diversas categorías de trabajadores y trabajadoras padecen condiciones violatorias de derechos humanos y laborales.

3. Retroceso democrático y de las libertades públicas.

3.1. Ausencia creciente de diálogo social y de participación tripartita en el desarrollo nacional;

xviii. Ante los serios problemas nacionales, el Gobierno ha preferido adoptar iniciativas sin dar espacio para la consulta tripartita, o al menos no al sindicalismo nacional cuyas propuestas para los temas de educación dual, reforma tributaria, combate a la evasión, reforma fiscal, reforma del sector público y reactivación económica, entre otras áreas de problemas, ha desatendido y menospreciado de modo constante. El Consejo Superior del Trabajo no es tomado en cuenta por el Gobierno para sus iniciativas socioeconómicas y de reformas laborales, muchas de las cuales, con el argumento del elevado déficit fiscal, vulneran derechos humanos, afectan el empleo y los ingresos de la población trabajadora urbana y rural, y ahondan las brechas de desigualdad e inequidad como bien señalan diversos estudios, entre ellos el último informe del Estado de la Nación, que presenta datos muy preocupantes sobre la gestión del desarrollo nacional, y que en varios indicadores refleja un alejamiento de la posibilidad de lograr los ODS de acuerdo con la Agenda 2030 de las NNUU.

xix. La falta de voluntad política gubernamental para propiciar un pacto nacional y promover el diálogo efectivo y una participación activa del tripartismo en decisiones claves para la población, es un hecho que explica el nivel de tensión, desconfianza y conflictividad en que se encuentra la situación nacional. La falta de firmeza del Gobierno para impedir el fraude y los delitos fiscales, a pesar de la legislación al efecto, que se ha mostrado ineficaz para detener la sangría de la defraudación fiscal, está propiciando la pérdida notable de cohesión social y de confianza ciudadana en las instituciones públicas. Además, se ha iniciado una etapa de cierre de entidades de servicios públicos, para reducir el gasto público, lo que implica el alto riesgo de aumento del desempleo, y que las necesidades sociales en esos ámbitos dejen de ser satisfechas, lo que empuja el descontento hacia una mayor conflictividad social, como se ha visto en otros países de la Región. Estos son aspectos que se reflejan en la percepción ciudadana negativa que las encuestas muestran sobre la gestión y la capacidad del gobierno para cumplir su misión.

xx. Por otra parte, las Cámaras Empresariales costarricenses se han ido radicalizando en sus posturas antisindicales, y de manera abierta hay sectores empresariales que rechazan cualquier forma de organización sindical, inclusive en el sector público, haciendo eco de la campaña que se impulsa desde otros ámbitos oficiales contra las manifestaciones de protesta y huelgas ocasionadas por el rechazo sindical a políticas públicas lesivas y neoliberales. En fecha reciente, y ante una acción de una central sindical, la UCCAEP (Unión de Cámaras) pidió al Gobierno y al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social disolver dicha organización obrera, lo cual violenta el marco jurídico atinente.



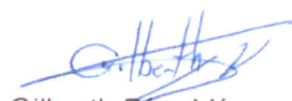
xxi. A pesar de que el lema del diálogo social es la tónica dominante del discurso político, de hecho es la carencia más notable de la gestión gubernamental actual y del manejo de la conflictividad que tal carencia ha provocado. Por otro lado, no existen en este contexto medios pacíficos de solución de conflictos sociales y laborales, sino que impera la puesta en práctica de medidas económicas restrictivas de la negociación colectiva, que imponen groseras reducciones de salarios y derechos adquiridos. No hay verdaderas garantías constitucionales para hacer justicia en los conflictos de intereses; el sistema judicial costarricense, que debe recuperar su independencia del poder político, se ha ido deslegitimando con ciertos fallos no del todo objetivos jurídicamente, y también a raíz de ciertos casos de corrupción conocidos.

3.2 Un reformismo orientado por élites

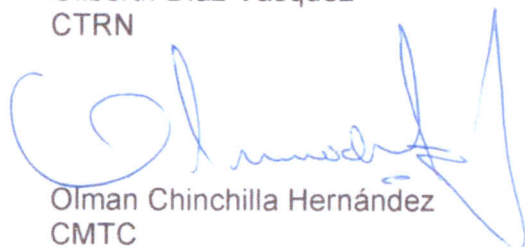
xxii. Ante la insistencia de buena parte del empresariado privado de reducir el gasto público (y cerrar entidades públicas "irrelevantes y/o ineficientes"), el gobierno ha preservado con frecuencia sus intereses por el alto grado de influencia que tienen en la orientación de las políticas públicas. El déficit fiscal es preocupante, pero no ha sido la clase trabajadora la responsable, por más que el gobierno y las fuerzas conservadoras culpan al empleado público de dicho déficit. Ello ha llevado a ampliar la brecha creciente entre las necesidades de la gente y la administración del poder político, sin atacar las causas reales del déficit, como es la evasión y elusión fiscal y tributaria, o la falta de capacidad gubernamental para la reactivación económica del país y la regeneración de un sistema equitativo de distribución de la riqueza. En algunos casos, la propia Sala Constitucional ha emitido fallos alineados con la agenda de los sectores del poder económico que podrían comprometer la integridad y transparencia que debe prevalecer en un sistema democrático.



Firmamos en San José Costa Rica, a los tres días del mes de diciembre del año 2019.



Gilberth Díaz Vásquez
CTRN


Mario Rojas Vílchez
CTRN


Olman Chinchilla Hernández
CMTC


Oscar Gerardo Cruz Morales
CMTC


Sol Salas Morales
CUT


Miguel Campos Rojas
CUT

Mario Rodríguez Bonilla
CGT



4. ANEXOS

4.1 Observaciones de la OIT al Estado costarricense sobre el cumplimiento del C87 y C98.

Observación (CEACR). Adopción: 2016, Publicación: 106^a reunión CIT (2017)

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) - Costa Rica (Ratificación : 1960)

Otros comentarios sobre C087

Observación

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), recibidas el 1.º de septiembre de 2014, de la Unión Nacional de Empleadores de la Caja y la Seguridad Social (UNDECA), recibidas el 6 de abril de 2016, y de la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN), recibidas el 5 de septiembre de 2016, relativas a cuestiones que la Comisión aborda en esta observación. La Comisión toma nota asimismo de las observaciones de carácter general de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), recibidas el 1.º de septiembre de 2014 y el 1.º de septiembre de 2016.

La Comisión toma nota de que el proyecto de reforma procesal laboral fue aprobado mediante la ley núm. 9343 de 25 de enero de 2016 y entrará en vigor en julio de 2017. Entre los cambios más significativos de la ley se destaca una mayor celeridad de los procesos laborales en virtud de la incorporación del principio de la oralidad; la reorganización y especialización de la jurisdicción laboral; la eliminación de la cuantía y la asistencia legal gratuita. La Comisión saluda esta evolución normativa y toma nota de que el Gobierno ha solicitado la asistencia técnica de la Oficina para su implementación.

La Comisión recuerda que desde hace años formula comentarios en relación a las siguientes cuestiones:

Artículos 2 y 4 del Convenio. Registro de las organizaciones sindicales y obtención de la personalidad jurídica. En sus comentarios anteriores, la Comisión había recordado la necesidad de que el proyecto de ley núm. 13475 al modificar el artículo 344 del Código del Trabajo estableciera un plazo concreto y corto para que la autoridad administrativa se pronuncie sobre la inscripción de los sindicatos, transcurrido el cual sin que haya habido decisión se entienda que han obtenido la personalidad jurídica. El Gobierno indica que el proyecto de ley núm. 13475 se encuentra estático en la corriente legislativa y que, en todo caso, no incluye esta regulación en su contenido. El Gobierno indica, sin embargo, que analizará la posibilidad de incluir ese aspecto en el proyecto de ley en cuestión o en su defecto considerará una alternativa distinta. Por otro lado, la Comisión toma nota de que, en sus observaciones, la CTRN destaca que el ciclo legislativo del proyecto de ley núm. 13475 venció el 8 de noviembre de 2016. **La Comisión confía que en un futuro próximo el Gobierno tomará las medidas necesarias para incluir estos plazos de forma expresa en el proyecto de ley núm. 13475 u otra iniciativa legislativa y pide al Gobierno que informe al respecto.**

Artículo 3. Derecho de las organizaciones de elegir libremente a sus representantes. Obligación de que la asamblea sindical nombre cada año a la junta directiva (artículo 346, a), del Código del Trabajo). La Comisión recuerda que en su última observación había tomado nota de que el proyecto de ley núm. 13475 no imponía ya el nombramiento de la junta directiva cada año. La Comisión toma nota de que, en relación a esta cuestión el Gobierno indica



asimismo que el proyecto de ley núm. 13475 se encuentra estático en la corriente legislativa y no incluye esta regulación en su contenido y que el Gobierno analizará la posibilidad de incluir ese aspecto en el proyecto de ley mencionado o bien considerará una alternativa distinta. El Gobierno reitera además que en la práctica el Ministerio del Trabajo garantiza la plena autonomía de las organizaciones para determinar la duración de sus juntas directivas. **La Comisión pide nuevamente al Gobierno que tome medidas para que se modifique el artículo 346, a), del Código del Trabajo de conformidad con el Convenio, así como a la práctica seguida por las autoridades, y que informe al respecto.**

Prohibición de que los extranjeros ejerzan dirección o autoridad en los sindicatos (artículo 60, párrafo 2, de la Constitución y artículo 345, e), del Código del Trabajo). La Comisión recuerda que en su última observación había tomado nota de que se había sometido al Plenario Legislativo un proyecto de reforma constitucional para solucionar este problema. La Comisión toma nota de que dicho proyecto de reforma constitucional permanece activo en la Asamblea Legislativa (expediente legislativo núm. 17804). **La Comisión pide al Gobierno que informe sobre los avances relativos a dicho proyecto de reforma constitucional.**

Derecho de las organizaciones de organizar libremente sus actividades y de formular su programa de acción. En sus últimos comentarios la Comisión había formulado comentarios en relación a la necesidad de contar con el 60 por ciento de las personas que trabajen en la empresa, lugar o negocio de que se trate para declarar la huelga (artículo 373, c) del Código del Trabajo). Al respecto, la Comisión toma nota con **satisfacción** de que la Ley de Reforma Procesal Laboral modifica el referido artículo y en su lugar establece que para alcanzar el apoyo mínimo para que la huelga sea legal se requiere: a) que la convocatoria a la huelga sea acordada por la asamblea general del sindicato o sindicatos de la empresa, institución, establecimiento o centro de trabajo que reúnan, individual o colectivamente, la afiliación del 50 por ciento de las personas trabajadoras, o b) en caso de que no existiera un sindicato que por sí solo, o en conjunto con otros, reuniera dicho porcentaje de afiliación, se convocará una votación y la huelga se entenderá acordada si hubiese concurrido a votar al menos 35 por ciento del total de los trabajadores de la empresa y si obtiene el respaldo de la mitad más uno de los votos emitidos (artículo 381).

La Comisión también había formulado comentarios en relación a la prohibición del derecho de huelga a los «trabajadores de empresas de transporte ferroviario, marítimo y aéreo» y a los «trabajadores ocupados en labores de carga y descarga en muelles y atracaderos» — artículo 376, c), del Código del Trabajo. La Comisión ya había tomado nota de que, según informó el Gobierno, la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia había declarado inconstitucionales las prohibiciones a la huelga relativas a los incisos a), b) y e) del artículo 376 del Código del Trabajo (voto núm. 1998-01317). **Observando de que la Ley de Reforma Procesal Laboral no modificó el artículo 376 del Código del Trabajo, la Comisión espera firmemente que el Gobierno tomará las medidas necesarias para modificar esta disposición en aras de eliminar la prohibición contenida en su inciso c), así como de asegurar la conformidad de la legislación con la referida declaración de inconstitucionalidad. La Comisión pide al Gobierno que informe al respecto.**

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Observación (CEACR) - Adopción: 2016, Publicación: 106^a reunión CIT (2017)

[Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 \(núm. 98\) - Costa Rica \(Ratificación : 1960\)](#)

La Comisión toma nota de las observaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI), de 1.º de septiembre de 2014 que contienen alegatos de discriminación antisindical. **La Comisión pide al Gobierno que responda a los mismos.** La Comisión toma nota asimismo de las observaciones de la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN), de 5 de septiembre de 2016, que se refieren a cuestiones que se tratan en la presente observación. La Comisión toma nota de las respuestas del Gobierno a las observaciones de la CSI



y de la CTRN de 30 de agosto de 2013, que se refieren a cuestiones que trata la Comisión en la presente observación. La Comisión también toma nota de la respuesta del Gobierno a las observaciones de la Unión Nacional de Empleadores de la Caja y la Seguridad Social (UNDECA), de 6 de abril de 2016, que se refieren a varios proyectos de ley de empleo público que actualmente se tramitan en la Asamblea Legislativa y que proscriben la negociación colectiva en el sector público (proyectos de ley núm. 19431, núm. 19506 y núm. 19787). La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que los derechos sindicales no se encuentran violentados por proyectos de ley que se encuentran actualmente sometidos al examen y discusión de todos los sectores sociales. El Gobierno añade que se trata del comienzo de un proceso prudente, sensato y amplio de discusión y negociación sobre los temas de empleo público. **La Comisión pide al Gobierno que informe sobre la evolución de este proceso de discusión en relación a temas de empleo público y confía en que en el marco del mismo se tomarán plenamente en cuenta las garantías del Convenio.**

La Comisión toma nota de que el proyecto de reforma procesal laboral fue aprobado mediante la ley núm. 9343, de 25 de enero de 2016, y entrará en vigor en julio de 2017. Entre los cambios de carácter general introducidos por la ley se destaca una mayor celeridad de los procesos laborales en virtud de la incorporación del principio de la oralidad; la reorganización y especialización de la jurisdicción laboral; la asistencia legal gratuita, la protección del debido proceso y los distintos supuestos de fuero sindical. La Comisión saluda esta evolución normativa y toma nota de que el Gobierno ha solicitado la asistencia técnica de la Oficina para su implementación.

Artículos 1 y 2 del Convenio. Protección adecuada contra los actos de discriminación antisindical y de injerencia. En sus últimos comentarios, la Comisión había observado que la lentitud de los procedimientos en casos de discriminación antisindical se traducían en un período de no menos de cuatro años para obtener una sentencia judicial firme. El Gobierno destaca que uno de los aspectos más importantes de la Ley de Reforma Procesal Laboral es que tiende a dar mayor celeridad a los procesos laborales, especialmente los relativos a actos de discriminación antisindical e injerencia. La ley establece que los trabajadores, tanto del sector público como del privado, que gocen de estabilidad laboral en virtud de un fuero especial, podrán acudir a la vía sumarísima prevista a partir del numeral 540 del Código del Trabajo reformado, en aras de impugnar cualquier medida discriminatoria en violación del fuero que ostentan. El Gobierno subraya que este procedimiento permite además dictar una resolución previa para suspender los efectos del acto impugnado y la persona trabajadora podría reinstalarse a su puesto provisionalmente con salarios caídos, previo al acto final de sentencia de la demanda. El Gobierno destaca por otra parte una serie de disposiciones destinadas a fortalecer la efectividad de la protección contra la discriminación antisindical. El Gobierno menciona a este respecto que la nueva ley establece un nuevo sistema probatorio en el que se crean cargas probatorias especiales al patrono cuando no exista acuerdo sobre ciertos elementos, tales como las causas de extinción del contrato. La Comisión toma nota de que en sus observaciones, la CTRN expresa la esperanza de que la entrada en vigor de la nueva Ley de Reforma Procesal Laboral permita que en la práctica el fuero sindical opere como un derecho real y objetivo. La Comisión toma nota con **satisfacción** de las modificaciones introducidas por la nueva ley que tienen el objeto de lograr una mayor celeridad y efectividad de los procesos judiciales relativos a actos de discriminación antisindical. **La Comisión pide al Gobierno que informe sobre el impacto de la ley en la práctica, enviando estadísticas sobre el número de casos de discriminación examinados, la duración de los procedimientos, así como el tipo de sanciones y medidas compensatorias impuestas.**

Artículo 4. Negociación colectiva en el sector público. La Comisión recuerda que desde hace varios años expresa su preocupación acerca de la frecuente utilización del recurso de inconstitucionalidad para cuestionar la validez de las convenciones colectivas firmadas en el sector público. La Comisión toma nota de que, en relación a la acción de inconstitucionalidad interpuesta por la Contraloría General de la República en contra de una convención colectiva en materia de tope de la cesantía del Banco Popular y de Desarrollo Comunal (expediente núm. 2012-17413), el Gobierno informó en su comunicación de 3 de abril de 2014, que la misma se encontraba aún pendiente de resolver. La Comisión toma nota de que el Gobierno informa que inició desde el 2014 una política de revisión de las convenciones colectivas para evitar su judicialización y procurar mediante el diálogo social su racionalización y ajuste a la realidad fiscal del país y política de austeridad. Al respecto, la Comisión toma nota de la directriz presidencial núm. 034, de 2015, que insta a los jefes de jerarquía a propiciar el diálogo con las organizaciones sindicales, a fin de llevar a cabo una revisión integral de las cláusulas convencionales, cuando éstas estén próximas a vencer, con el fin de eliminar los privilegios abusivos, pero respetando los derechos laborales. El Gobierno destaca asimismo, que a diferencia del anterior reglamento para la negociación de convenciones colectivas en el sector público de 2001, la nueva Ley de Reforma Procesal Laboral incluye un capítulo sobre la negociación colectiva en el sector público, en el que se define claramente el ámbito subjetivo de la negociación y se determina la forma de impugnar las convenciones colectivas por motivo de su legalidad. Al respecto, la Comisión toma nota de que la ley establece que serán los sindicatos con mayor cantidad de afiliados en cada institución, empresa o dependencia, conforme a los términos del artículo 56 del Código del Trabajo, los que podrán suscribir convenciones colectivas; que la nulidad de las convenciones colectivas del sector público



solo puede ser declarada judicialmente, y que para impugnar su validez debe acudir a la Ley General de la Administración Pública. **La Comisión alienta al Gobierno a que continúe propiciando el diálogo con las organizaciones sindicales en aras de tomar medidas tendientes a reforzar el derecho de negociación colectiva en el sector público, incluida la ratificación del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151) y del Convenio sobre la negociación colectiva, 1981 (núm. 154). La Comisión pide al Gobierno que informe acerca del impacto que pueda tener la Ley de Reforma Procesal Laboral en relación a la impugnación judicial de cláusulas de convenciones colectivas, y pide asimismo que informe sobre la sentencia dictada por la Sala Constitucional en relación al expediente núm. 2012-17413.**

Arreglos directos con trabajadores no sindicalizados. En sus últimos comentarios la Comisión había observado con preocupación que mientras que el número de convenios colectivos en el sector privado era muy bajo, el número de arreglos directos con trabajadores no sindicalizados era muy elevado. La Comisión pidió al Gobierno que tomara medidas para aplicar los criterios de la sentencia núm. 12457-2011 (en la que la Corte Suprema de Justicia dio claramente prioridad a las convenciones colectivas, que tienen reconocimiento constitucional, respecto de los arreglos directos con trabajadores no sindicalizados) y para intensificar la promoción de la negociación colectiva con las organizaciones sindicales en el sentido del Convenio. La Comisión toma nota de las distintas medidas que ha venido tomando el Gobierno en relación a la promoción de la negociación colectiva, incluyendo actividades de capacitación, seminarios y eventos. La Comisión saluda asimismo la sentencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia (núm. 499-2012) que, al igual que la sentencia núm. 12457-2011 de la Sala Constitucional de la Corte, confirma que el arreglo directo no puede ir en perjuicio de la negociación de convenciones colectivas y, consecuentemente, del ejercicio de la libertad sindical. La Comisión toma nota de los datos estadísticos proporcionados por el Gobierno y observa que actualmente existen 74 convenciones colectivas en el sector público (que cubren a 134 613 trabajadores), 28 en el sector privado (que cubren a 10 831 trabajadores) y 158 arreglos directos en el sector privado (que cubren a 42 383 trabajadores); el número total de organizaciones sindicales es de 291 con 294 583 afiliados y la tasa total de afiliación es del 14,5 por ciento en 2016. La Comisión observa con **preocupación** que el número de convenios colectivos en el sector privado sigue siendo muy bajo y el número de arreglos directos con trabajadores no sindicalizados muy elevado. Al respecto, la Comisión toma nota de que el Gobierno reafirma su compromiso hacia la promoción del derecho de negociación colectiva a través de actividades de capacitación y divulgación de los alcances del derecho colectivo en el contexto de la aplicación de la nueva legislación laboral. La Comisión recuerda que siempre ha considerado que la negociación directa entre la empresa y grupos de trabajadores sin organizar por encima de organizaciones de trabajadores cuando las mismas existen no es acorde al fomento de la negociación colectiva previsto en el **artículo 4** del Convenio. Adicionalmente, la Comisión ha constatado que, en la práctica, la negociación de las condiciones de trabajo y empleo por medio de grupos que no reúnen las garantías para ser considerados organizaciones de trabajadores puede ser utilizada para desalentar el ejercicio de la libertad sindical y debilitar la existencia de organizaciones de trabajadores en capacidad de defender de forma autónoma los intereses de los trabajadores durante la negociación colectiva. **A la luz de lo anterior, la Comisión pide nuevamente al Gobierno que tome las medidas necesarias para aplicar los criterios de la sentencia núm. 12457-2011 y para intensificar la promoción de la negociación colectiva con las organizaciones sindicales en el sentido del Convenio. La Comisión espera constatar progresos tangibles en lo que respecta a la proporción de arreglos directos en relación a los convenios colectivos en el sector privado.**



4. ANEXOS

4.2 Prácticas antisindicales en las empresas transnacionales. Cuadro resumen.

PRACTICAS EMPRESARIALES EN COSTA RICA	DISCURSO EMPRESARIAL Y DE AUTORIDADES DEL ESTADO COSTARRICENSE	PRÁCTICAS ANTISINDICALES/CONSECUENCIAS
<p>1. Las empresas dicen respetar los derechos humanos y la libertad sindical. Se muestran partidarios del comercio justo, la libertad sindical, los derechos humanos, solo basta revisar su página Web. Generan distorsiones en los trabajadores y la sociedad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> i. Las empresas y el Estado reconocen los principios del trabajo decente. La ética empresarial dice respetar estabilidad laboral, salud laboral, mínimos legales y ambiente. ii. Políticas empresariales de supuesto respeto de la libertad sindical y diálogo social. iii. Políticas de responsabilidad social empresarial con las comunidades vecinas. 	<ul style="list-style-type: none"> i. EVADEN LA SEGURIDAD SOCIAL Y LOS SALARIOS MÍNIMOS: Cumplen con las normas legales solo para un grupo de trabajadores; pero simultáneamente simulan contratos, se terceriza con contratistas y así evaden la seguridad social y normas salariales. ii. Despiden trabajadores que se organizan en sindicatos. iii. Políticas falaces de responsabilidad social.: Ejs. pintan la escuela, arreglan la cancha de fútbol mientras los trabajadores no tienen agua ni donde alojarse.
<p>2. Crean Comités Permanentes de Trabajadores (CPT), con personas afines a la empresa. Establecen asociaciones solidaristas dirigidas por el patrono para no permitir la organización independiente de los trabajadores.¹</p>	<ul style="list-style-type: none"> i. Negocian “acuerdos directos” con Comités Permanentes. ii. Desde las asociaciones solidaristas se hace campaña antisindical. iii. No negocian con sindicatos y no permiten que se desarrollen. iv. Despidos masivos y cierres de empresas. 	<ul style="list-style-type: none"> i. Neutralización de los sindicatos. Si los permiten inicialmente no los dejan crecer. Imponen campaña de miedo y sanciones solapadas a los afiliados. ii. Asesoran legalmente a los comités permanentes para denunciar dirigentes sindicales. iii. <Los trabajadores llegan a laborar, y la empresa se cerró. Apenas aparece un vigilante que no da explicación alguna. Se acaba el sindicato, la negociación colectiva. Involucran al Ministerio de Trabajo en la legitimación de estos comités.
<p>Las instituciones del Estado tienen importantes debilidades en materia de administración e inspección del trabajo.</p>	<p>Existen pocas posibilidades de intervención o sanción por violación de los derechos laborales. El Estado no garantiza la reglamentación mínima de las condiciones de trabajo, salud laboral, libertades sindicales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> i. No respetan los compromisos y políticas de trabajo decente. ii. Impiden el acceso de los equipos de inspección de trabajo pedidos por los sindicatos. iii. Buscan que abogados empresariales se nombren como magistrados suplentes. iv. Inciden en las decisiones políticas y judiciales para asegurar una interpretación restrictiva de los derechos laborales y la libertad sindical.
<p>5 Utilización del poder de dirección de la empresa y la organización del trabajo interna como herramienta antisindical.</p>	<p>No permiten que los sindicatos se consoliden y tengan el tercio de afiliados requeridos para obligar a negociar. Eliminan toda forma de negociación colectiva de condiciones de trabajo. (jornadas, horarios, formas de pago, estabilidad laboral)</p>	<ul style="list-style-type: none"> i. Cualquier trabajador que se afilie a un sindicato después del periodo de prueba(3 meses) es despedido antes de los 6 meses y no se vuelve a contratar, ii. Contratan mano de obra indocumentada, indígenas transfronterizos y migrantes.
<p>Utilización de publicidad por medio de las certificadoras dar apariencia del cumplimiento de los mínimos laborales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> i. Utilización de las políticas de certificación de comercio justo, para el mismo propósito. ii. Utilizan las técnicas de responsabilidad social para una imagen pública favorable. Sin 	<ul style="list-style-type: none"> i. Existe destrucción del ambiente natural, sustituyen bosques por cultivos extensivos, destruyen humedales y sitios Ramsar, y ii. Envenenan a los trabajadores y suelos con uso intensivo de plaguicidas y contaminan fuentes de agua de las comunidades.

¹ Estas organizaciones paralelas inclusive tienen rango constitucional en Costa Rica y se les asimila a sindicatos,



	<p>embargo apenas cumplen con los mínimos laborales.</p>	
<p>Incidencia sobre el aparato estatal por ser grandes empleadores en un contexto de amplios índices de desempleo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> i. Las empresas traen bienestar y son una importante fuente de empleo que el Estado debe proteger. ii. Política de empleo temporal, inestabilidad laboral y rotación masiva de empleos. iii. Evitar Denuncia política sobre las limitaciones a la libertad sindical ante certificadoras, a la OIT y al propio Estado. 	<ul style="list-style-type: none"> i. Limitación de la acción del Estado en materia de la libertad sindical. Utilizan su condición de gran empleador o empleador único en algunas regiones para evitar cualquier acción correctiva del estado. ii. Contratación por periodos que no superiores a tres o seis meses. Despidos Masivos. Amenazas de cierre de empresas si hay sindicato. iii. Coincidencia ideológica de la forma de desarrollo de algunas Cámaras empresariales y el actual Gobierno. Incidencia directa sobre funcionarios públicos del más alto nivel. Nombramiento de Ministros de Estado.
<p>Programa de incidencia política desde las Cámaras empresariales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> i. Campaña en la Asamblea Legislativa para eliminar la reciente reforma laboral. ii. Política de incidencia en el Poder Judicial y nombramiento de magistrados iii. Captación de funcionarios regionales del Ministerio de Trabajo por las empresas. iv. Campaña anti sindical desde las empresas privadas de comunicación radial, televisivo y de prensa escrita. 	<ul style="list-style-type: none"> i. Control político: Promoción de lobby político y financiamiento de partidos. Introducción de la negociación colectiva como tema en la campaña electoral. Negación de la negociación colectiva al señalarla como un privilegio de grupos de trabajadores. ii. Intromisión directa en el sistema judicial: Nombramiento de magistrados, jueces y magistrados suplentes. iii. Control mediante amenazas y estímulos económicos de los funcionarios del Estado encargados del control o supervisión. iv. Campaña cotidiana con cientos de noticias antisindicales o dirigidas contra el buen nombre dirigentes sindicales notables.
<p>Política de atracción de capitales mediante un dumping socio laboral. Vincular el desarrollo empresarial y el empleo a la reducción de garantías laborales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> i. Política de salarios mínimos y de sobrevivencia. ii. Utilización de la idea de país pacificado y sin sindicatos como ventaja competitiva frente a Centroamérica. iii. Mantener y reproducir las condiciones sociales de bajo desarrollo y bajos salarios al limitar toda acción correctiva de las autoridades de inspección del trabajo. iv. Poca protección de derechos laborales por los servicios estatales de la administración del trabajo en materia de salarios, jornadas y de la legislación constitucional. v. Falta de control sobre libertad sindical por parte del Estado como estímulo a las empresas. vi. Un Estado fallido en la protección de los derechos humanos relativos a la libertad sindical 	<ul style="list-style-type: none"> i. Utilización de formas indirectas de pago para aumentar intensidad del trabajo .Uso de formas de pago por trabajo a destajo o por tareas. ii. Las Cámaras Empresariales divulgan información sobre condiciones de inversión y se incluye el tema de la inexistencia de sindicatos en el sector privado. iii. Está prohibido por ley la negociación salarial en el sector público. No hay controles adecuados por parte de la inspección de trabajo. No existen mecanismos de negociación de salarios en el sector privado y los aumentos irrisorios se imponen desde el gobierno. iv. El Ministerio de Trabajo es ineficaz y sus políticas son indolentes frente a los abusos empresariales. Los procesos judiciales son lentos y costosos. El Ministerio no puede multar directamente a las empresas por lo que las sanciones tardan años si llegan a ocurrir. v. Se recurre a formas de intimidación y escarmiento hacia los trabajadores que se afilian al sindicato. Despido de dirigentes sindicales o violación de la negociación colectiva. Se recurre a formas de intimidación y muestras de escarmiento hacia el sindicato y sus dirigentes. -Amenazas directas, servidumbre familiar, provocaciones directas, personales para justificar despidos.-Despidos por hacer reclamos de condiciones de trabajo. Contratación temporal y no recontractación si se afilian al sindicato.



<p>Aparato administrativo represivo que opera contra cualquier intento de organización sindical.</p>	<p>Prácticas antisindicales sistemáticas y repetitivas en las empresas costarricenses y transnacionales.</p>	<p>vi. Impunidad. No hay consecuencias por violación del derecho de huelga, negociación colectiva o discriminación sindical.</p> <p>-Provocaciones de capataces y de mandos medios. Intimidación y amenazas de despido, Apercibimientos verbales, escritos de mandos medios. Ponerles trabajos pesados a los afiliados para que la gente se intimide: Desplazamientos a sitio de trabajo que obliga a largas caminatas, Aislamiento y trabajos en solitario en afiliados, acoso laboral, acoso sexual, discriminación salarial, controles personalizados, listas negras y bases de datos de personas afiliadas. Doble discurso. Dicen permitir sindicatos pero a la vez las empresas permiten que mandos medios hostiguen a las personas cuando muestra simpatía acercamiento y o se afilian y premian a los capataces que tienen menos afiliación sindical en sus fincas.</p>
--	--	---