

LA LEGISLACION CONEXA Y SUPLETORIA DEL CODIGO DE TRABAJO

Lic. Juan Rafael Espinoza Esquivel
Director, Instituto de Estudios
del Trabajo (IESTRA)

A. INTRODUCCION

Para los efectos del presente estudio entenderemos como trabajadores, en primer lugar, a los asalariados organizados en sindicatos. Han sido ellos los más interesados, históricamente, en la promulgación del Código de Trabajo, sus reglamentos y demás disposiciones supletorias y conexas.

No obstante, también tomaremos en consideración a cooperativistas y a solidaristas al hacer referencia a los trabajadores. Ello en virtud de la importancia y la participación creciente de los sectores aludidos, tanto en la vida nacional, como en la reforma de la legislación laboral.

Al estudiar las organizaciones de los trabajadores y la legislación laboral, centraremos nuestra atención en la legislación conexas y supletoria del Código de Trabajo, en razón de que las normas codificadas y el proyecto de reforma, fueron objeto de tratamiento en otra mesa redonda. Sin embargo, indicaremos algunos lineamientos que, a nuestro juicio, deben ser considerados en una reforma integral al Código de Trabajo.

En vista de nuestra formación personal, pensamos en términos positivos, nos limitaremos a proponer una serie de medidas o reivindicaciones, de notable trascendencia, por las que deben luchar los asalariados costarricenses, en general, y los trabajadores organizados, en especial, en procura de la superación cuantitativa y cualitativa y de su bienestar integral.

B. REIVINDICACIONES

B.1 Desarrollo del tripartismo

Estimamos que los trabajadores deben impulsar el desarrollo del denominado tripartismo. Este consiste en la participación de patronos, trabajadores y de los representantes estatales en la gestión y administración de instituciones sociales de diversa naturaleza. Para alcanzar tal finalidad hay que auspiciar la adopción de un conjunto de medidas, entre las cuales se pueden considerar las siguientes:

1. Integración tripartita del Tribunal Superior de Trabajo, tal y como lo prevé el artículo 405 del Código de Trabajo. Dicha norma establece que:

“Habrà un Tribunal Superior de Trabajo, con residencia en la capital, y jurisdicción en toda la República, integrado por un Juez Superior de Trabajo, quien lo presidirá en calidad de representante del Estado, y por un representante de los trabajadores y otro de los patronos”.

No obstante lo anterior, la Corte Plena de la Corte Suprema de Justicia, ha considerado que tal artículo, así como el 409 —que estipula el mecanismo de escogencia de los representantes de patronos y de trabajadores— habían quedado derogados o modificados, implícitamente, por la Constitución Política —que es posterior al Código referido— y por los artículos 77 y 78 de la Ley Orgánica del Poder Judicial (Corte Suprema de Justicia. 1977. Artículo VII de Sesión de Corte Plena. 10 de enero de 1977).

En razón de lo dicho se torna necesaria la interpretación auténtica de los artículos 405 y 409 del Código de Trabajo, o —en su defecto— impulsar la reforma legal respectiva.

2. Conseguir la creación de una Corte de Casación Laboral, integrada —asimismo— de modo tripartito. (Morgado. 1981. 7).

Esto hará posible el mejoramiento científico-técnico de la administración de la justicia laboral, hoy dominada por concepciones civilistas, divorciadas de la realidad social.

3. Establecimiento de un Comité sobre Actividades de la Organización Internacional del Trabajo que torne factible e impulse el que las normas internacionales del trabajo fructifiquen y se desarrollen —eficazmente— en nuestra colectividad. (Ibíd. 8).

4. Con el fin de darle un contenido cualitativo superior a nuestra democracia, de alcanzar la eficiencia del sector público y de mantener canales efectivos de comunicación entre la sociedad y el aparato institucional, conceptuamos como necesaria la integración tripartita de las juntas directivas de las instituciones públicas. Para ello sugerimos seguir el esquema adoptado recientemente en los casos de la Caja Costarricense de Seguro Social y del Instituto Nacional de Aprendizaje. Este consiste en que el ente director de la institución se conforme de nueve miembros: tres representantes del Gobierno, tres de los patronos y tres de los trabajadores, escogidos estos últimos así: un represen-

tante del solidarismo, otro de las cooperativas y un representante de los sindicatos. (Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social. 1985. Artículo 6. Y Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje. 1988. Artículos 5 y 6).

5. Darle efectivo cumplimiento al artículo 8 de la Ley de Planificación Nacional que consagra —en lo pertinente— que “en la elaboración del Plan Nacional de Desarrollo, el Ministerio de Planificación y Política Económica pedirá la colaboración de los sectores patronal y sindical”.

Ello por cuanto hasta donde hemos indagado, tal colaboración nunca se ha demandado, con lo que se ha cerrado una importante vía de participación y de expresión y se ha obstaculizado el necesario proceso de democratización de la Administración Pública.

6. Poner en práctica el Consejo Superior de Trabajo, contemplado en la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo, el que tendrá —de conformidad con el artículo 104 del cuerpo de normas citado— las siguientes funciones:

“a) Realizar el estudio permanente del desenvolvimiento económico-industrial del país y de las condiciones de vida y laborales de los trabajadores, mediante investigaciones y recolección de datos sobre la materia;

b) Estudiar permanentemente la legislación social, procurando su perfeccionamiento en armonía con las necesidades nacionales y de acuerdo con las posibilidades del país; y

c) Informar sobre los proyectos de ley y reglamentos que determine el Ministerio de Trabajo o sugerir la promulgación de leyes sobre materias económico-sociales”.

El Consejo está integrado, según la ley, en forma tripartita y debe contar con un servicio de Secretaría General encargada de hacer estudios y de brindar informaciones (Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 1966. Artículos 105 y 107).

Las disposiciones relativas al Consejo Superior de Trabajo, así como un grupo de normas de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo, no se aplican por desuso, y muchas personas creen que se encuentran derogadas a pesar de su notable relevancia.

7. Participar en las negociaciones de la deuda externa a representantes de los sectores patronal y laboral (La Nación. 29 de setiembre. 1986. 14 A). Por cuanto del carácter de las respuestas a este neurálgico problema depende, en mucho, el desarrollo armónico de nuestra sociedad, tanto como de sus relaciones laborales.

C. CREACION DEL PROCURADOR DEL TRABAJADOR

Como parte de un proceso de reconocimiento y tutela de nuestras libertades fundamentales, en los últimos años se han venido institucionalizando los procuradores de los Derechos Humanos, del Consumidor, del Usuario del Registro Público, del Régimen Penitenciario y del Niño —entre otros—.

Asimismo se proyecta la creación del Procurador de la Mujer.

En México existe la denominada Procuraduría de la Defensa del Trabajo. Conforme al artículo 530 de la Ley Federal del Trabajo, le competen a dicha Procuraduría las siguientes funciones:

I. Representar o asesorar a los trabajadores y a sus sindicatos, siempre que lo soliciten, ante cualquier autoridad, en las cuestiones que se relacionen con la aplicación de las normas de trabajo;

II. Interponer los recursos ordinarios y extraordinarios procedentes, para la defensa del trabajador o sindicato; y

III. Proponer a las partes interesadas soluciones amistosas para el arreglo de sus conflictos y hacer constar los resultados en actas autorizadas”.

De acuerdo con el artículo 534 de la mencionada Ley, los servicios que presta la Procuraduría son gratuitos.

La creación de la Procuraduría del Trabajador enriquecería sustancialmente el conjunto de derechos de los asalariados y sería un instrumento eficaz de fomento de sus legítimos intereses.

D. PROYECTO DE LEY ORGANICA DE LA JURISDICCION CONSTITUCIONAL Y RECURSO DE AMPARO EN MATERIA LABORAL

El párrafo tercero del artículo 48 de la Constitución Política estatuye que:

“Para mantener o restablecer el goce de los otros derechos (excepto el de libertad que es tutelado por el Hábeas Corpus) consagrados en esta Constitución, a toda persona le asiste, además, el recurso de amparo, del que conocerán los tribunales que fije la ley”. (Lo escrito en paréntesis es nuestro).

No obstante la claridad de la normativa constitucional, es lo cierto que hasta ahora el denominado Recurso de Amparo únicamente procede —en Costa Rica— contra las autoridades públicas. En otras palabras, es improcedente el plantearlo contra sujetos de Derecho Privado —como son los patronos— que transgredan o amenacen transgredir los derechos constitucionales de los costarricenses (Constitución Política de la República de Costa Rica. Anotada y Concordada. 1985. 282). Por ejemplo, en la actualidad no procede el aludido recurso contra los patronos del sector privado que violan el principio de libertad sindical consagrado en el artículo 60 constitucional.

En la Asamblea Legislativa se tramita el Proyecto No. 10273 de Ley Orgánica de la Jurisdicción Constitucional, que tiene por objetivo proteger los derechos públicos de los ciudadanos que garantizan la Constitución Política y los tratados y convenios internacionales ratificados por el Estado. Este proyecto busca normar los recursos de Hábeas Corpus y de Amparo, la Demanda de Inconstitucionalidad y los conflictos entre los Organos Supremos del Estado. Esta iniciativa tiene la virtud de subsanar —parcialmente— una grave deficiencia de nuestro régimen democrático y republicano, cual

es la imposibilidad actual de plantear Recursos de Amparo contra sujetos de Derecho Privado que violen derechos constitucionales de los costarricenses.

Se dice que subsana parcialmente una deficiencia, por cuanto la protección del Recurso de Amparo contra sujetos de Derecho Privado no comprende —verbigracia— todos los derechos estipulados en los artículos 23, 24 y 25 de la Declaración Universal de Derechos Humanos, así como tampoco incluye un grupo considerable de derechos y libertades incorporados en nuestra Ley Fundamental.

No obstante, respaldamos la iniciativa legislativa dicha, pues la consideramos un hito importante en el mejoramiento de la democracia costarricense y, también, en la tutela de los derechos humanos y de las libertades públicas de los costarricenses en general y de los trabajadores en particular.

E. DESPENALIZACION DE LA HUELGA

Nuestra legislación penal consagra sanciones privativas de libertad por participar o incitar a la huelga en los servicios públicos. Juzgamos que se debe modificar esta materia a tenor de la mejor doctrina democrática, de las directrices de la doctrina social católica y de las resoluciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT.

En efecto, el artículo 333 del Código Penal dispone que:

“Será reprimido con veinte a sesenta días multa, el funcionario o empleado público, que, con daños del servicio, abandonare su cargo sin haber cesado legalmente en el desempeño de éste”.

Por su parte, el artículo 334 de ese mismo cuerpo de normas ordena que:

“Será reprimido con prisión de seis meses a dos años y con sesenta a ciento veinte días multa, el que incitare al abandono colectivo del trabajo a funcionarios o empleados en los servicios públicos”.

El Sumo Pontífice, Juan Pablo II, en la Encíclica *Laborem Exercens*, ha proclamado que:

“Actuando en favor de los justos derechos de sus miembros, los sindicatos se sirven *también del método de la ‘huelga’*, es decir, del bloqueo del trabajo, como de una especie de ultimátum dirigido a los órganos competentes y sobre todo a los empresarios. Este es un método reconocido por la doctrina social católica como legítimo en las debidas condiciones y en los justos límites. En relación con esto los trabajadores deberían tener asegurado el *derecho a la huelga*, sin sufrir sanciones penales personales por participar en ella”. (Juan Pablo II. 1982. 45).

En el aspecto indicado, la legislación penal costarricense contraviene no solamente la doctrina social de la Iglesia Católica, sino además las decisiones del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT.

“El Comité recomendó que se modificara una ley que no se limitaba a prohibir la huelga de funcionarios públicos, o a someter simplemente a los huelguistas a sanciones administrativas, sino que hacía de ella un delito penal sancionado con severas penas de privación de libertad”. (Comité de Libertad Sindical. 1985. 89).

El referido Comité consideró que:

“La imposición de sanciones a funcionarios públicos por haber participado en una huelga no propicia el desarrollo de relaciones laborales armoniosas”. (Ibíd. 87).

En similar sentido estimó que:

“El desarrollo armonioso de las relaciones laborales podría peligrar si se aplican con actitud inflexible sanciones severas, en particular sanciones penales, a los trabajadores por motivo de huelga”. (Ibíd. 88).

Juzgó, asimismo, el Comité relacionado que:

“El solo hecho de participar en un piquete de huelga y de incitar abierta, pero pacíficamente, a los demás trabajadores a no ocupar sus puestos de trabajo no puede ser considerado como acción ilegal”. (Ibíd. 87).

No omitimos subrayar que el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha reiterado, en diversas oportunidades, pronunciamientos similares a los transcritos con antelación.

Disposiciones legales privativas de la libertad de los huelguistas del sector público se encuentran, únicamente, en países con regímenes políticos bastante disímiles al nuestro, como son las dictaduras de corte militar. Mientras que en aquéllos que se consideran como integrantes de la civilización democrática, occidental y cristiana —como son los de Europa occidental— la huelga no sólo es un derecho reconocido constitucionalmente, sino que no existen sanciones penales personales a los que participan en esta clase de movimientos.

Juzgamos que en búsqueda del perfeccionamiento de la democracia debe procurarse —inexorablemente— la despenalización de la huelga, ya sea derogando los artículos 333 y 334 del Código Penal, o modificándolos, sustancialmente, en el sentido de que únicamente podrán incurrir en tales delitos los máximos jerarcas de los entes públicos.

F. RATIFICACION DE CONVENIOS DE LA ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

El Papa Juan XXIII nos decía que el argumento decisivo de la misión de la Organización de las Naciones Unidas era la Declaración Universal de Derechos Humanos, que su Asamblea General promulgó el 10 de diciembre de 1948. (Los Papas y la Cuestión Social. 1983. 249).

Deseaba Juan XXIII que la ONU pudiera ir armonizando mejor sus estructuras y medios a la amplitud y nobleza de sus objetivos y que llegara pronto el tiempo en que pudiera garantizar con eficacia los derechos del hombre. Derechos que, según dicho Romano Pontífice, por brotar inmediatamente de la dignidad de la persona humana, son universales, inviolables e inmutables. (Ibíd. 249-250).

Con antelación, en la Encíclica *Mater et Magistra*, el bondadoso Pontífice, había expresado que:

“No podemos dejar de felicitar aquí y de manifestar nuestro cordial aprecio por la **Organización Internacional del Trabajo** —conocida comúnmente con las siglas OIL, ILO, u OIT— la cual, desde hace muchos años, viene prestando *eficaz y valiosa contribución* para instaurar en todo el mundo *un orden económico y social inspirado en los principios de justicia y de humanidad*, dentro del cual encuentran *reconocimiento y garantía los legítimos derechos de los trabajadores*”. (Ibíd. 157). (Los subrayados son nuestros).

Por su parte, el actual Pontífice, Juan Pablo II, en su Carta Encíclica *Laborem Exercens*, al comentar lo que él denomina derechos de los hombres del trabajo, su tutela y ampliación, indica que:

“En esta dirección deberían ejercer su influencia todas las *Organizaciones Internacionales* llamadas a ello, comenzando por la Organización de las Naciones Unidas. Parece que la Organización Mundial del Trabajo (OIT), la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) y otras *tienen que ofrecer aún nuevas aportaciones particularmente en ese sentido*”. (Juan Pablo II. Op. cit. 73-74). (El último subrayado es nuestro).

En relación con los derechos laborales de los asalariados y destacando su importancia, su Santidad Juan Pablo II, nos subraya que:

“Los *derechos humanos que brotan del trabajo*, entran precisamente dentro del más amplio contexto de los derechos fundamentales de la persona”. (Ibíd. 68).

Ahora bien, precisamente por su benemérita y decidida labor en favor del desarrollo de la justicia social, a nivel mundial, la Organización Internacional del Trabajo —OIT—, se hizo acreedora en 1969 al Premio Nobel de la Paz, con motivo de la celebración, en ese año, del cincuentenario de su fundación.

A pesar del inequívoco y preciso mensaje de los papas y de la doctrina social de la Iglesia Católica sobre la trascendencia de los propósitos y tareas de la OIT, nuestro país —conformado por una abrumadora mayoría de gobernantes y de ciudadanos católicos— se encuentra moroso en sus obligaciones con esta organización. Por lo que se desaprovecha, sin justificación alguna, el positivo mensaje de justicia social internacional que dicha entidad pretende proyectar y promover a escala mundial.

De 166 convenios internacionales del trabajo adoptados al 1º de enero de 1988, Costa Rica

únicamente ha ratificado 43, por lo que se colige que no ha promulgado 123 de dichos instrumentos jurídicos (OIT. Cuadro de ratificaciones de convenios internacionales del trabajo. 1988. 1). Ello va no sólo en menoscabo de los derechos e intereses de los asalariados costarricenses, sino del bien adquirido prestigio internacional del país por su respeto a los derechos humanos.

Otra muy diferente es la situación de los países que los costarricenses conceptuamos como más desarrollados desde una perspectiva democrática y social. Verbigracia, a la fecha indicada, España había ratificado 115 convenios, Francia 110, Italia 101 y Noruega 92. (Loc. cit.). A mayor abundamiento, debemos resaltar que los citados estados, al igual que otros países de Europa Occidental, cuentan —en general— con una legislación laboral que abarca reivindicaciones más profundas y avanzadas que las incorporadas en los mismos convenios de la OIT.

Como bien dice Juan Pablo II, los derechos laborales de los trabajadores son los derechos humanos, las garantías fundamentales, las libertades públicas esenciales de los asalariados. Por esta razón, si deseamos convertir a Costa Rica en una potencia mundial en derechos humanos, es menester que nuestro país ratifique primero y desarrolle —ulteriormente— los convenios internacionales del trabajo, que son aquellos instrumentos que consagran los derechos humanos de los trabajadores y se ponga al día y cumpla sus deberes con la Organización Internacional del Trabajo.

G. PROMULGACION DE UN NUEVO CODIGO DE TRABAJO

Una iniciativa en tal sentido, debe fundamentarse —en nuestro criterio— en las siguientes fuentes:

1. la doctrina social de la Iglesia Católica;
2. los convenios y recomendaciones de la OIT;
3. las resoluciones del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT;
4. las sugerencias de la Comisión de Expertos en la Aplicación de convenios y recomendaciones de la OIT; y
5. la legislación y la práctica administrativa y judicial de los países democráticos más desarrollados. (Mensaje del señor Presidente al Congreso Constitucional. 1943. 123).

Sobre este particular, es preciso resaltar que un proyecto en esta dirección está siendo impulsado por el Ministro de Trabajo, Lic. Edwin León Villalobos, y se encuentra a punto de ser enviado a la Asamblea Legislativa. Es de esperar que la iniciativa en cuestión sea favorablemente acogida por la inmensa mayoría de los diputados, por cuanto una propuesta similar fue desarrollada en la pasada campaña por el Lic. Rafael Angel Calderón Fournier, máximo dirigente del Partido Unidad Social Cristiana —PUSC—, principal agrupación política de oposición al actual Gobierno. (Partido Unidad Social Cristiana. 1985. 15-16).

A pesar de lo dicho, consideramos que una reforma integral al Código de Trabajo debe englobar aspectos tales como:

a) *La estabilidad laboral*

Varios proyectos legislativos intentan convertir el auxilio de cesantía, o sea la indemnización por despido, en un derecho real, indiscutible, pagadero en todo caso de terminación de la relación laboral.

Parece que los que impulsan tales iniciativas creen, a nuestro juicio —equivocadamente—, que ello es suficiente para garantizar —indirectamente— y, de algún modo, la estabilidad de los trabajadores en sus puestos de trabajo.

Sin embargo, estimamos que un bien invaluable que hay que tutelar debidamente, en razón del principio de continuidad que debe impregnar toda la legislación laboral, y en vista de su trascendencia para el asalariado, es la estabilidad, es decir, la seguridad de éste a permanecer en su puesto de trabajo, mientras no incurra en causa que justifique su despido.

La estabilidad, consagrada en muchas legislaciones, parte del supuesto de que el empleador no tiene derecho a despedir trabajadores, sino cuando le asiste causa justificada (Plá. 1978. 174). x

La Conferencia Episcopal de Costa Rica ha expresado que:

“La estabilidad debe beneficiar al trabajador y sólo podrá darse término al contrato de trabajo por voluntad del empleador, cuando existan faltas graves en la relación laboral. El derecho a la estabilidad debe consignarse en la ley o aún más en la misma Constitución Política de la República en favor de todos los trabajadores, salvo los motivos que expresamente se señalen”. (Conferencia Episcopal. 1988. 20).

Asimismo, nuestros obispos claramente han establecido que:

“El bien principal que la ley debe tutelar, es la permanencia en el trabajo debidamente remunerado y en dignas condiciones; que el trabajador adquiera su empleo y pueda conservarlo por su propio bienestar económico y moral y el de su familia; no que la amenaza del despido quebrante su moral y lo mantenga en continua zozobra, aunque al retiro reciba una indemnización”. (Loc. cit).

Por nuestra parte, reputamos indispensable reconocer y consagrar —expresamente— la protección jurídica de la estabilidad laboral en nuestra legislación.

b) *Negociación colectiva en el sector público*

Debe procurarse el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva a todos los servidores públicos. Materializar una reivindicación en tal sentido significaría un avance importante en el proceso de democratización del sector público.

Conceptuamos prudente y conveniente, establecer la posibilidad de la negociación colectiva inclusive para los asalariados protegidos por el Estatuto del Servicio Civil.

La Corte Plena de la Corte Suprema de Justicia, ha sentenciado, sobre este particular, que:

“Las convenciones colectivas de trabajo, tanto en el sector público como en el privado, se encuentran sometidas a la ley, de manera que la existencia de un estatuto de servicio civil, ni es obstáculo para negar la posibilidad de la convención colectiva en el sector público, aunque constituya una seria limitación, ni puede dejarse el estatuto sin efecto, total o parcialmente, por medio de cláusulas convencionales”. (Corte Plena de la Corte Suprema de Justicia. 1984. 25).

Es menester, a nuestro juicio, reconocer el derecho a la negociación colectiva a los asalariados públicos, incluyendo a los amparados por el régimen del Servicio Civil, como un mecanismo de compensación al que se hacen acreedores en virtud de que carecen o tienen bastante limitado el derecho de huelga. Resulta obvio indicar que los trabajadores públicos, no tutelados por dicho régimen tampoco tienen, por regla general, derecho a holgar.

Sobre el particular creemos trascendente citar que:

“El Comité (de Libertad Sindical), recordó la importancia que da al principio de que tanto los empleadores como los sindicatos deben negociar de buena fe, realizando esfuerzos para llegar a un acuerdo, particularmente cuando los sindicatos no pueden recurrir a la huelga en los servicios públicos o esenciales”. (Comité de Libertad Sindical. 1976. 92). (Lo escrito en paréntesis es nuestro).

Desconocer el derecho a la negociación colectiva a determinados o a todos los servidores públicos, cuando dicho derecho se encuentra reconocido en un número significativo de países de sólida raigambre democrática, constituye una negación de los principios libertarios que dicen sustentar los principales dirigentes políticos de nuestro país, así como hacer un alto inconveniente en el camino hacia la justicia y el progreso social.

c) Derecho de huelga

La huelga es un derecho reconocido amplia y profundamente por países de régimen democrático avanzado. Se dice, en tales naciones, que la huelga “es la madre de las libertades públicas”, por cuanto muchos derechos ciudadanos, considerados como universales, se conquistaron —en múltiples ocasiones— mediante el recurso a este instrumento de lucha.

En consecuencia y a tenor de los postulados democráticos debe consagrarse y hacerse efectivo este derecho de los trabajadores, sin limitaciones que lo tornen nugatorio. Sobre este particular, el Comité de Libertad Sindical de la OIT ha indicado que:

“El derecho de huelga sólo podría ser objeto de restricciones, incluso prohibido en la función pública, siendo funcionarios públicos aquellos que actúan como órganos del poder público, o en los servicios esenciales en el sentido estricto del término (es decir, aquellos servicios cuya interrupción

podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o en parte de la población)". (Comité de Libertad Sindical. 1985. 80-81).

Dicho de otro modo, según este criterio únicamente se podría restringir o prohibir el derecho a huelga a los jefes de las instituciones públicas y poderes del Estado, así como a los trabajadores que laboren en los servicios esenciales —en sentido estricto— o sean aquellos cuya paralización pudiera poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de las personas. O sea que al resto de asalariados debería, según el razonamiento del Comité de Libertad Sindical de la OIT, reconocérsele este derecho sin mayores cortapisas.

- d) Supresión de las discriminaciones que se dan actualmente en el Código de Trabajo en perjuicio de los trabajadores agrícolas.
- e) Incorporación y mejoramiento de la legislación supletoria o conexa, verbigracia, de las leyes de aguinaldo.
- f) Conversión del auxilio de cesantía de una expectativa de derecho en un derecho real, sin límite, pagadero en todo caso de terminación de la relación laboral.
- g) Reinstalación o reintegro del trabajador a su puesto en situaciones de despidos incausados.
- h) Ampliación y profundización de los derechos de los jóvenes y mujeres trabajadores.
- i) Sanciones efectivas y ejemplarizantes para quienes incumplan las normas laborales.
- j) Garantías sindicales amplias y efectivas.
- k) Autonomía sindical. Y,
- l) Un procedimiento ágil y sumario que haga realidad el principio constitucional de justicia pronta y cumplida.

Según nuestro leal saber y entender, el proceso de discusión y eventual aprobación de un nuevo Código de Trabajo debe utilizarse —integralmente— para ampliar y profundizar las instituciones democráticas y laborales costarricenses.

H. FORTALECIMIENTO PRESUPUESTARIO DEL MINISTERIO DE TRABAJO

Asignar un mayor presupuesto —suficiente y permanente— al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para que se modernice y automatice, y esté en capacidad —de esta manera— de cumplir satisfactoriamente sus elevadas tareas. Esta reivindicación debe ser un punto central en la agenda de los trabajadores para lograr el efectivo cumplimiento de la legislación laboral en sentido amplio.

I. DEMOCRATIZACION ECONOMICA

Sindicalistas, cooperativistas y solidaristas —que aglutinan a la mayoría de los trabajadores organizados— coinciden en la necesidad de democratizar la propiedad. De esta manera concuerdan —a su vez—, de algún modo, con la posición y con las propuestas efectuadas por expertos en la doctrina social católica y por el Supremo Magisterio de la Iglesia Católica.

“Son *propuestas* que se refieren a la *copropiedad de los medios de trabajo*, a la participación de los trabajadores en la gestión y/o en los beneficios de la empresa, al llamado ‘accionariado’ del trabajo y otras semejantes”. (Juan Pablo II. 1981. 62).

Los responsables de la Pastoral Social del Consejo Episcopal Latinoamericano —CELAM— han manifestado, en la misma dirección, que:

“Conforme con las sugerencias expresadas especialmente en *Quadragesimo Anno* y en *Mater et Magistra*, la participación de los trabajadores en la gestión (cogestión) y en los beneficios de sus empresas puede dar buenos resultados como es el caso en las grandes empresas de un país democrático, la República Federal Alemana. Hoy día, nadie piensa abolirla. En el triunvirato que administra la gran empresa, hay un representante del sindicato. Además, el consejo de administración está compuesto por representantes del capital y por representantes del trabajo; en caso de conflicto, arbitra el presidente, representante del capital. Esta estructura obliga a un diálogo permanente y en la mayoría de los casos se llega a un acuerdo sin la necesidad de este arbitraje, colaborando ambos grupos para que el producto sea competitivo en el mercado, necesidad objetiva que ninguna empresa puede desconocer”. (Comisión Episcopal del Departamento de Acción Social del CELAM. 1985. 264).

Juzgamos conveniente considerar, como un elemento de discusión en las tareas de democratización económica, la posibilidad de traspasar empresas propiedad de la estatal Corporación Costarricense de Desarrollo —CODESA— al movimiento cooperativo. En la actualidad se encuentra en trámite la transferencia de una de las subsidiarias de CODESA, la denominada Central Azucarera del Tempisque —CATSA—, que cuenta con uno de los ingenios más grandes de Centroamérica, a las cooperativas y a los cooperativistas costarricenses.

Estimamos imperiosa y urgente una reforma legislativa que torne posible el desarrollo y la consolidación de mecanismos auto y cogestionarios dentro de un proceso global de democratización económica.

J. EFECTIVIDAD DEL DERECHO DE TODO TRABAJADOR A LA VIVIENDA

El artículo 65 constitucional ordena que:

“El Estado promoverá la construcción de viviendas populares y creará el patrimonio familiar del trabajador”.

La conversión del denominado auxilio de cesantía en un derecho adquirido sin límite alguno,

puede ser una fuente importantísima de recursos para hacer frente —satisfactoriamente— al déficit habitacional que padece nuestro país.

El auxilio de cesantía se pagaría, entonces, a razón de un mes de salario por cada año laborado, así si el trabajador laboró —por ejemplo— treinta años, recibirá el equivalente a treinta salarios y no a ocho como ocurre ahora.

Asimismo, debe autorizarse a todo tipo de organizaciones de los trabajadores a recolectar y a administrar las sumas correspondientes al auxilio de cesantía, para que puedan destinarlas a programas de vivienda para los asalariados.

Lo anterior requiere de una reforma a la legislación vigente.

K. CONCLUSIONES

A pesar de que indicáramos al principio de este trabajo que nos orientaban móviles positivos, debemos advertir que el movimiento de los trabajadores costarricenses, en su conjunto, no ha mostrado el debido interés en las reivindicaciones precitadas, ni en el proceso integral de superación de la legislación laboral en sentido lato.

La actual falta de motivación y de decisión de las organizaciones de trabajadores por lograr el mejoramiento de la legislación laboral obedece a múltiples causas. Sin embargo, creemos que la ausencia de metas y objetivos claros contribuye a provocar fallas tales como las apuntadas. Para solventarlas, al menos parcialmente, nos hemos dedicado a la tarea de señalar las reivindicaciones aludidas. Obviamente no se trata de medidas únicas, sino que pretenden indicar un derrotero a las organizaciones laborales en su afán por obtener superiores condiciones de vida y de trabajo para sus representados.

Es preciso, entonces, iniciar y desarrollar un profundo estudio de nuestra realidad y de nuestra legislación, en aras de plantear las reformas necesarias para hacer avanzar el decurso de nuestra historia en dirección del progreso, la justicia social, la democratización integral y la verdadera paz social.

BIBLIOGRAFIA

- Antillón, Alvar et al. *Declaración Universal de Derechos Humanos*. San José. Editorial Juricentro. 1979.
- Comisión Episcopal del Departamento de Acción Social del CELAM. *Fa cristiana y compromiso social*. San José. Imprenta Nacional. 1985.
- Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. *La Libertad Sindical*. Segunda edición. Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo. 1976.
- _____. *La Libertad Sindical*. Tercera edición. Ginebra. Oficina Internacional del Trabajo. 1985.
- Espinoza, Juan Rafael. *La Democracia Costarricense*. Heredia. Editorial Universidad Nacional. 1986.
- Juan Pablo II. *Sobre el Trabajo Humano* (Laborem Exercens). San José. Editorial Librería Católica. 1981.
- León XIII et al. *Los Papas y la Cuestión Social*. San José. Ediciones CECOR. 1983.
- Morgado, Emilio. *Algunas consideraciones sobre la concertación social*. Lima. Mimeografiado. 1981.
- Ortega, Luis. *Los derechos sindicales de los funcionarios públicos*. Madrid, Editorial Tecnos S.A. 1983.
- Partido Unidad Social Cristiana. *Programa de Gobierno 1986-1990*. San José. s.e. 1985.
- Plá, Américo. *Los principios del Derecho del Trabajo*. Segunda edición. Buenos Aires. Ediciones Depalma. 1978.
- Van der Laat, Bernardo. *Los Convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo, Análisis del procedimiento de sumisión en Costa Rica*. Revista de Ciencias Jurídicas No. 54. San José. Litografía e Imprenta Lil, S.A. 1985.

DOCUMENTOS OFICIALES

- Costa Rica, Conferencia Episcopal. *Respuesta de la Conferencia Episcopal de Costa Rica a la consulta del señor Ministro de Trabajo y Seguridad Social sobre 'Proyecto del nuevo Código de Trabajo'*. San José. Editorial Ludovico. 1988.
- Costa Rica. Corte Plena de la Corte Suprema de Justicia. *Laudo arbitral de 16 hrs. 14 junio. Juicio arbitral entre el Poder Ejecutivo, el Banco Nacional de Costa Rica y el Sindicato de Empleados del Banco Nacional de Costa Rica*.
- Costa Rica. Corte Suprema de Justicia. *Artículo VII de Sesión de Corte Plena celebrada el 10 de enero de 1977*. San José. s.e. 1979.
- Costa Rica. Secretaría de Trabajo y Previsión Social. *Texto del Mensaje que envió el señor Presidente de la República, junto con el proyecto de Código de Trabajo, al Soberano Congreso Constitucional*. En Código de Trabajo. San José. Imprenta Nacional. 1943.

LEGISLACION

- Código de Trabajo*. San José, Litografía e Imprenta Lil S.A. 1986.
- Código Penal*. San José. Imprenta Nacional. 1970.
- Constitución Política de la República de Costa Rica. Anotada y Concordada*. San José. Editorial Juricentro. 1985.

Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social. San José. Microfotografía y publicaciones CCSS. 1985.

Ley de Planificación Nacional. Varias ediciones.

Ley Federal del Trabajo de México. México. Ediciones Claridad. 1982.

Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje. San José. Publicaciones INA. 1988.

Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Previsión Social, No. 1860, Reformada por Ley No. 3095. Código de Trabajo. San José. Imprenta Trejos Hnos. 1966.

Proyecto de Código de Trabajo. San José. Mimeografiado. 1987.

Proyecto de Ley Orgánica de la Jurisdicción Constitucional, No. 10273. San José. s.e. s.f.

PERIODICOS

Acceso a la propiedad. *La Nación* (C.R.). 12 de octubre. 1986.

Concertación social y crisis. *La Nación* (C.R.). 29 de setiembre. 1986.

Las dimensiones de la concertación. *La Nación* (C.R.). 29 de setiembre. 1986.