

a p o r t e s p a r a e l

diálogo social y la formación **14**

Negociación colectiva, diálogo social y participación en la formación profesional en Costa Rica

Alexander Godínez Vargas

Oficina Internacional del Trabajo



CINTERFOR

Las publicaciones de la Oficina Internacional del Trabajo gozan de la protección de los derechos de propiedad intelectual en virtud del protocolo 2 anexo a la Convención Universal sobre Derecho de Autor. No obstante, ciertos extractos breves de estas publicaciones pueden reproducirse sin autorización, con la condición de que se mencione la fuente. Para obtener los derechos de reproducción o de traducción, deben formularse las correspondientes solicitudes a la Oficina de Publicaciones (Derechos de autor y licencias), Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza, solicitudes que serán bien acogidas.

GODINEZ VARGAS, A.

Negociación colectiva, diálogo social y participación en la formación profesional en Costa Rica. Montevideo: CINTERFOR/OIT, 2007.
155p. (Aportes para el Diálogo Social y la Formación, 14)

Bibliografía: 123-124
ISBN 978-92-9088-222-0

/DIALOGO SOCIAL/ /FORMACION PROFESIONAL/
/NEGOCIACION COLECTIVA/ /TRIPARTISMO/
/RELACIONES LABORALES/ /POLITICA DE EMPLEO/
/INSTITUTO DE FORMACION/ /COSTA RICA/ /PUB CINTERFOR/

Las denominaciones empleadas, en concordancia con la práctica seguida en las Naciones Unidas, y la forma en que aparecen presentados los datos en las publicaciones de la OIT no implican juicio alguno por parte de la Oficina Internacional del Trabajo sobre la condición jurídica de ninguno de los países, zonas o territorios citados o de sus autoridades, ni respecto de la delimitación de sus fronteras.

La responsabilidad de las opiniones expresadas en los artículos, estudios y otras colaboraciones firmados incumbe exclusivamente a sus autores, y su publicación no significa que la OIT las sancione.

Las referencias a firmas o a procesos o productos comerciales no implican aprobación alguna por la Oficina Internacional del Trabajo, y el hecho de que no se mencionen firmas o procesos o productos comerciales no implica desaprobación alguna.

Las publicaciones de la OIT pueden obtenerse en las principales librerías o en oficinas locales de la OIT en muchos países o pidiéndolas a: Publicaciones de la OIT, Oficina Internacional del Trabajo, CH-1211 Ginebra 22, Suiza. También pueden solicitarse catálogos o listas de nuevas publicaciones a la dirección antes mencionada o por correo electrónico a: pubvente@ilo.org

Sitio en la red: www.ilo.org/publns

El Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (Cinterfor/OIT) es un servicio técnico de la OIT, establecido en 1964 con el fin de impulsar y coordinar los esfuerzos de las instituciones y organismos dedicados a la formación profesional en la región.

Las publicaciones del Centro pueden obtenerse en las oficinas locales de la OIT en muchos países o solicitándolas a Cinterfor/OIT, Casilla de correo 1761, E-mail: dirmvd@cinterfor.org.uy, Fax: 902 1305, Montevideo, Uruguay.

Sitio en la red: www.cinterfor.org.uy

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	9
I. DIÁLOGO SOCIAL Y FORMACIÓN PROFESIONAL	13
1. El desarrollo de formas de diálogo social en el país	13
1.1. Formas de diálogo no institucionalizadas	13
a) El Código de Trabajo y las reformas sociales de 1943	14
b) La Ley de Protección al Trabajador	15
c) La Reforma Procesal Laboral	17
1.2. Forma de diálogo institucionalizado	19
a) El Consejo Nacional de Salarios	19
b) El Consejo de Salud Ocupacional	20
c) El Consejo Superior de Trabajo	21
d) El Consejo Económico Social	22
2. El diálogo social en la formación profesional	23
2.1. Acuerdos adoptados en eventos internacionales de carácter subregional	23
a) Encuentro Tripartito Subregional “Relaciones laborales, diálogo social y gobernabilidad democrática: hacia una Agenda Laboral”	23
b) Foro Subregional Tripartito de Empleo	24
2.2. La Política de Empleo	25
3. Balance de las formas de diálogo social tripartito y sus productos .	27
II. LA PARTICIPACIÓN DE LOS ACTORES SOCIALES EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL	31
1. El marco normativo general de participación institucional en el sistema nacional de relaciones laborales	31
1.1. Designación rotativa de las organizaciones de trabajadores	31
1.2. La participación normalmente paritaria en instancias multisectoriales	33
2. La participación de los actores sociales, en instancias bi o tripartitas, en el sistema de formación profesional	33
2.1. Instancias específicas de diálogo social, esencialmente bipartitas, en el ámbito de la empresa o institución	33

a) Los comités o comisiones específicas	34
b) La Junta de Relaciones Laborales	35
2.2. Las experiencias de diálogo social en la articulación del sistema nacional de formación profesional	36
2.2.1. El primer nivel de organización: el INA	36
a) La naturaleza tripartita	36
b) El financiamiento	37
c) La organización de los servicios	38
d) Las áreas de formación	41
e) Las acciones formativas	42
f) El contrato de aprendizaje	50
g) La participación institucional del INA en los programas o estrategias gubernamentales de ámbito más amplio	54
h) La actualización de los programas conforme a las demandas del mercado	61
i) Las medidas de apoyo económico al estudiante	63
2.2.2. El segundo nivel de organización: las instancias intergubernamentales, las sinergias establecidas y el fracaso de una articulación adecuada ..	64
a) El Sistema Integrado Nacional de Educación Técnica para la Competitividad	64
b) El Consejo Nacional de Intermediación de Empleo	65
3. Un balance del derecho de participación en las instancias tripartitas de formación profesional	66
3.1. El caso particular del INA	68
3.2. Las debilidades estructurales de la institucionalidad del SINETEC ..	69
III. NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOBRE FORMACIÓN PROFESIONAL	71
1. Breve descripción de las características generales de la negociación colectiva en el país	71
1.1. Origen y finalidad de la negociación colectiva	71
1.2. Tipología de la negociación colectiva	72
1.2.1. Convenciones colectivas de trabajo	72
a) Titularidad	72
b) Obligación de negociar	73
c) Ley profesional	74
d) Contenido	74
e) Plazo de duración	75
f) Ámbito supraempresarial	76
1.2.2. Contratos colectivos de trabajo	76
1.2.3. Arreglos directos	76
1.3. Actores sociales titulares del derecho de negociación colectiva	77
1.3.1. El Sindicato	78

1.3.2. El Comité Permanente de Trabajadores	78
1.4. Evolución histórica	81
1.4.1. Sector privado	81
a) Las incongruencias del modelo legal	81
b) La baja afiliación sindical	81
c) El solidarismo y la competencia de los arreglos directos	82
1.4.2. Sector público	85
a) La naturaleza estatutaria de la relación de servicio	85
b) La delimitación del personal que ejerce gestión pública	86
1.5. Límites al ejercicio del derecho	87
2. Descripción y análisis de las cláusulas convencionales	88
2.1. Formación profesional en la empresa	89
2.1.1. Participación de los trabajadores	89
a) La organización sindical	90
b) El Comité Permanente de Trabajadores	91
2.1.2. El diseño curricular de la actividad formativa	93
a) Objetivos	93
b) Metodología	95
c) Periodicidad de las actividades	97
d) Selección de los trabajadores y de sus instructores	97
e) Facilidades otorgadas	99
f) Derechos y deberes	100
2.2. Programas orientados al fortalecimiento de la educación	102
de los trabajadores	102
2.2.1. Participación de los trabajadores	102
a) Organización sindical	102
b) El Comité Permanente de Trabajadores	103
2.2.2. Objetivos del programa	103
a) Superación personal	103
b) Desempeño en el puesto de trabajo	104
c) Productividad y eficiencia	104
2.2.3. Estudios cubiertos por el programa	104
a) Variedad de la oferta educativa	104
b) Instituciones educativas autorizadas	105
2.2.4. Selección de los estudiantes	105
2.2.5. Licencias o permisos	106
2.2.6. Apoyo económico a los beneficiarios	107
a) Financiamiento por medio de una asignación presupuestaria ...	108
b) Programa tradicional de becas	108
c) El programa particular del Instituto Nacional de Seguros	109
d) El sistema de reintegro	110
e) La compra de textos o material de estudio	110
2.2.7. Compromisos adquiridos por los trabajadores	111

a) Aprovechamiento de los estudios	111
b) Compromiso de trabajo	112
c) Rendición de garantías	112
2.2.8. Sanciones previstas en caso de incumplimiento	112
a) Sanciones económicas	113
b) Sanciones de otra naturaleza	113
2.2.9. Otros reconocimientos	114
2.3. Programas de capacitación en el extranjero	114
2.3.1. Actividades cubiertas	114
2.3.2. Selección de los beneficiarios	115
2.3.3. Financiación de la beca	115
2.3.4. Obligaciones de los beneficiarios	115
3. Balance de la negociación colectiva sobre formación profesional ...	117
CONCLUSIONES	119
BIBLIOGRAFÍA	123
ANEXO LEGISLATIVO (enumeración)	125
ANEXO DE CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO (extractos)	127
ANEXO DE ARREGLOS DIRECTOS (extractos)	146
ABREVIATURAS	151

ADVERTENCIA

El uso de un lenguaje que no discrimine ni marque diferencias entre hombres y mujeres es una de las preocupaciones de nuestra Organización. Sin embargo, no hay acuerdo entre los lingüistas sobre la manera de cómo hacerlo en nuestro idioma.

En tal sentido y con el fin de evitar la sobrecarga gráfica que supondría utilizar en español o/a para marcar la existencia de ambos sexos, hemos optado por emplear el masculino genérico clásico, en el entendido de que todas las menciones en tal género representan siempre a hombres y mujeres.

INTRODUCCIÓN

De acuerdo con la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), en su resolución 217 A (III), del 10 de diciembre de 1948, “toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado” que le asegure personalmente y a su familia, bienestar (artículo 25). En concreto, tiene derecho a recibir gratuitamente la instrucción elemental y fundamental y a ser partícipe de la instrucción técnica y profesional (artículo 26).

La estrecha relación existente entre educación y trabajo es, desde entonces, un objetivo permanentemente deseado, aunque desarrollado de forma más explícita en posteriores instrumentos.

Efectivamente, en términos semejantes, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, adoptado por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas en su resolución 2200 A (XXI), del 16 de diciembre de 1966, establece que para hacer plenamente efectivo el derecho de toda persona a trabajar, es indispensable que reciba orientación y formación técnico profesional (artículo 6). Por consiguiente, toda persona tiene derecho a una educación que le capacite, entre otras cosas, a participar efectivamente en una sociedad libre, para lo cual la enseñanza primaria debe ser obligatoria y gratuita; mientras que la enseñanza secundaria, incluida la enseñanza secundaria técnica y profesional, “debe ser generalizada y hacerse accesible a todos” (artículo 13).

En el marco de la Organización de Estados Americanos (OEA), dos normas deben ser citadas. Primero, la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, aprobada en la Novena Conferencia Internacional Americana celebrada en Bogotá, Colombia, en 1948 y cuyo artículo XII recuerda que toda persona tiene derecho a que mediante el proceso educativo “se le capacite para lograr una digna subsistencia, en mejoramiento del nivel de vida y para ser útil a la sociedad”. Segundo, el Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, denominado “Protocolo de San Salvador”, que fue adoptado en El Salvador, el 17 de noviembre de 1988, en el decimoctavo período ordinario de sesiones de la Asamblea General, y que señala el compromiso de los Estados Miembros de adoptar las medidas que garanticen plena efectividad del derecho al trabajo, en especial las referidas a la “orientación vocacional y al desarrollo de proyectos de ca-

pacitación técnico-profesional, particularmente aquellos destinados a los minusválidos” (artículo 7).

En las normas internacionales del trabajo adoptadas por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), pueden asimismo encontrarse distintas referencias directas a las obligaciones de los Estados Miembros de implementar acciones orientadas a una política de pleno empleo, entre las cuales se encuentran la formación y capacitación profesional. En efecto, “con el objeto de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo”, los Estados Miembros de la OIT deberán formular y llevar a cabo, “como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido”. Por este último motivo, debe garantizarse “que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea” (artículo 1 Convenio N° 122 relativo a la política del empleo¹ –ratificado el 27 de enero de 1966–).

Estas políticas y programas de formación deberán alentar y ayudar a todas las personas “a desarrollar y utilizar sus aptitudes para el trabajo en su propio interés y de acuerdo con sus aspiraciones, teniendo presentes al mismo tiempo las necesidades de la sociedad”; es decir, las demandas del mercado (artículo 1 Convenio N° 142 sobre la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos² –todavía no ratificado–).

Para alcanzar este objetivo, todo Estado Miembro deberá establecer y desarrollar sistemas que se caracterizarán por ser “abiertos, flexibles y complementarios”, tanto en la enseñanza general técnica y profesional, como en los servicios de orientación escolar y profesional y de formación profesional, ya sea que se encuentren dentro del sistema oficial de enseñanza o fuera de éste (artículo 2, *ibídem*).

Una participación destacada se reserva a los representantes de los empleadores y de los trabajadores, “con el objeto de tener plenamente en cuenta sus experiencias y opiniones y, además, de lograr su plena cooperación” en la labor de formular y ejecutar el programa de empleo (artículo 3 Convenio N° 122).

Cada una de estas disposiciones cobra mayor relevancia, si se tiene en cuenta que de acuerdo con la jurisprudencia de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, los instrumentos internacionales de Derechos Humanos vigentes en Costa Rica, “tienen no solamente un valor similar a la Constitución Política, sino que en la medida en que otorguen mayores derechos o garantías a las personas, priman por sobre la Constitución”.³

¹ Fecha de adopción: 9 de julio de 1964. Fecha de entrada en vigor: 15 de julio de 1966.

² Fecha de adopción: 23 de junio de 1975. Fecha de entrada en vigor: 19 de julio de 1977.

³ Sala Constitucional. Voto N° 2313-95 de las 16:18 horas del 9 de mayo de 1995.

A partir de los compromisos adquiridos por el país y la participación que los representantes de los sectores sociales deben tener en la formulación y ejecución de las acciones formativas, esta investigación tiene tres objetivos que cumplir, y para el desarrollo de cada uno de ellos, hay un apartado.

El primer apartado se refiere al desarrollo de formas de diálogo social, institucionalizadas o no, de naturaleza tripartita o multipartita, con un énfasis especial en aquellas que se relacionan con el diseño, ejecución y seguimiento de la formación profesional.

Desde los primeros pasos de vida constituyente en el siglo XIX, pasando por las grandes reformas sociales de 1943, el país ha dado muestras de que existen las bases para un diálogo social sostenible.

Aunque no son las únicas instancias que pueden citarse, el Consejo Nacional de Salarios, el Consejo de Salud Ocupacional y el Consejo Superior de Trabajo, adscritos al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, son un ejemplo de ello; a pesar de que como luego se indicará, requieren de reformas urgentes que permitan enriquecer sus acciones.

En el segundo apartado, se hace una evaluación del sistema de participación institucional, en aquellas instancias en las que se confía el liderazgo de todo el sector, comenzando por el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) y finalizando con el Sistema Integrado Nacional de Educación Técnica para la Competitividad (SINETEC) y el Consejo Nacional de Intermediación de Empleo.

Creado en 1965, al Instituto Nacional de Aprendizaje le ha correspondido “promover y desarrollar la capacitación y formación profesional de los trabajadores, en todos los sectores de la economía”; lo que ha venido realizando con gran éxito, apoyado en una estructura orgánica de naturaleza tripartita, que no sólo se refleja en su Junta Directiva, sino también en los Comités Consultivos de Enlace del INA.

Estos comités, de carácter sectorial o de cúpula, subsectorial y regional, son los que atendiendo los intereses de las partes involucradas y en un permanente ejercicio de diálogo social, asumen la labor de actualizar de forma constante las acciones formativas del INA, para ajustarlas a las necesidades del mercado laboral, lo que siempre ha garantizado un óptimo nivel de capacitación y formación profesional de los estudiantes teniendo en cuenta su posterior inserción laboral.

El último apartado, está dedicado al análisis de la formación profesional conforme al texto de las negociaciones colectivas que forman parte del Anexo; se estudian tanto los convenios colectivos de trabajo suscritos por organizaciones sindicales, como los arreglos directos firmados por Comités Permanentes de Trabajadores.

Con una negociación colectiva predominantemente heterónoma y una muy escasa implantación sindical, en especial, en el sector privado, la negociación es de ámbito de empresa o institución pública.

Al lado de un número significativamente bajo de convenios colectivos de trabajo negociados por los sindicatos, los arreglos directos que suscriben los Comités Permanentes de Trabajadores, mantienen todavía una estrecha vinculación, discreta o no, con el movimiento solidarista.

Las negociaciones realizadas por los actores sociales se refieren a la formación profesional desde tres perspectivas distintas: los programas o planes de formación profesional en el ámbito de la empresa, los programas orientados al fortalecimiento del nivel educativo de los trabajadores y los programas de capacitación en el extranjero.

DIÁLOGO SOCIAL Y FORMACIÓN PROFESIONAL

1. EL DESARROLLO DE FORMAS DE DIÁLOGO SOCIAL EN EL PAÍS

Costa Rica es un país que desde sus primeros pasos de vida independiente, ha realizado esfuerzos por construir las bases de la sociedad costarricense a partir del diálogo social. Un ejemplo de ello, fue la primera Constitución Política, consensuada entre conservadores y liberales durante el siglo XIX, que se conoce como el “Pacto de Concordia”.

Hoy, los procedimientos implementados por las instituciones públicas y las organizaciones de la sociedad civil, para tratar de discutir en forma abierta y transparente, con todos los sectores de la población, el contenido y alcances del Tratado de Libre Comercio entre Centroamérica y República Dominicana con los Estados Unidos de América, es otra muestra más de la capacidad del costarricense por buscar consensos en las decisiones realmente importantes que afectarán el futuro del país.

Estos consensos, alcanzados por vías institucionales y no institucionales, han dado lugar a importantes reformas del sistema de relaciones laborales.

1.1. Formas de diálogo no institucionalizadas

La aprobación de las grandes reformas sociales de 1943 –la promulgación del Código de Trabajo y la incorporación en el texto constitucional de 1871, de corte liberal, de un capítulo de garantías sociales–, tuvo lugar con el decidido apoyo del Gobierno, encabezado por el Dr. Rafael Ángel Calderón Guardia –que recién había asumido el poder en 1940–, de la Iglesia Católica, representada en su Arzobispo, Monseñor Víctor Manuel Sanabria Martínez, y del Partido Vanguardia Popular –antiguo Partido Comunista–, dirigido por su fundador, el Lic. Manuel Mora Valverde.

La segunda reforma laboral de mayor impacto en el sistema de relaciones laborales, ocurrió en el año 2000, con la aprobación de la Ley de Protección al Trabajador, fruto de un proceso particular de Concertación Nacional.

En fechas más recientes, la elaboración de una propuesta de reforma integral al procedimiento laboral y a las normas sustantivas relacionadas con los derechos colectivos de los trabajadores, ha sido presentada ante la Asamblea Legislativa, con el apoyo de la Corte Suprema de Justicia, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores.

a) El Código de Trabajo y las reformas sociales de 1943

El hecho de que tan importantes reformas contaran con el apoyo de sectores tan diferentes como el de la Iglesia Católica y el antiguo Partido Comunista, sólo puede entenderse en el contexto histórico, a la usanza costarricense, en el que tales iniciativas se dieron.

El apoyo de la Iglesia Católica al proyecto de reformas sociales de 1943, se explica si se tiene en cuenta las siguientes cuatro razones: “primera, la política social del Dr. Calderón Guardia, basada en la doctrina social cristiana;⁴ segunda, la abolición de las leyes anticlericales de 1884 y 1894, por parte del Dr. Calderón Guardia, y la entrada de órdenes monásticas en el país; tercera, la implantación de la enseñanza obligatoria de la religión en las escuelas del Estado; y cuarta, la amistad entre monseñor Sanabria y el Dr. Calderón Guardia, y las simpatías clericales de la familia de éste, sobre todo de su padre”.⁵

Por su parte, el apoyo del Partido Vanguardia Popular a esas mismas reformas, era una forma de evitar la caída del Presidente Calderón Guardia, en manos de sectores capitalistas muy relacionados con capital de origen alemán y que estaban molestos por la política antinazi del Gobierno, en plena Segunda Guerra Mundial y como una forma de exigir a cambio, la emisión de leyes que beneficiaran a las clases populares del país.⁶

Pero, también existió un acuerdo entre Monseñor Sanabria Martínez y el Dr. Mora Valverde, propiciado en buena parte, por el hecho de que el antiguo Partido Comunista nunca abanderó, desde su creación, ninguna cruzada antirreligiosa ni fomentó entre sus partidarios el ateísmo militante, ni fue anticlerical. De hecho, el cambio de nombre a Partido Vanguardia Popular, fue, en parte, una forma de complacer a Monseñor Sanabria, quien finalmente le comunicó al Dr. Mora, ante una pregunta concreta que éste le hiciera en ese sentido, que: “sin gravamen de conciencia pueden los católicos que así lo deseen, suscribirlos (los estatutos del Partido) e ingresar en la nueva agrupación”.⁷

⁴ Que le valió, de parte de la Santa Sede, la Condecoración de la Santa Cruz de la Orden Piana, en 1944. Vid. Santiago Arrieta Quesada, *El pensamiento político social de Monseñor Sanabria*, EDUCA, 2ª edición, 1982, pp.208-210.

⁵ Jorge Mario Salazar Mora, *Calderón Guardia: una biografía política*, EUNED-MCJD, San José, 1985, p.100.

⁶ *Ibidem*, p.105.

⁷ José Merino del Río, *Manuel Mora y la Democracia Costarricense: Viaje al interior del Partido Comunista*, EFUNA, San José, 1996, p.86.

b) *La Ley de Protección al Trabajador*

Desde el mismo día de su elección, en febrero de 1998, el entonces Presidente electo Rodríguez, hizo públicas sus ideas sobre el proceso de Concertación Nacional que quería impulsar. Para ello creó una Comisión Especial, cuyo informe⁸ recomendó los posibles mecanismos y contenidos de una Agenda Nacional, alrededor de lo que ese mismo gobernante denominó como “Una Visión Compartida del Futuro”.

Con la promulgación del Reglamento del “Proceso de Concertación: Consenso para un Futuro Compartido”, mediante el Decreto Ejecutivo N° 27106-MP del 15 de junio de 1998, se definieron, no sólo los mecanismos de participación, los órganos y procedimientos del proceso de Concertación Nacional, sino que el Foro Nacional para la Concertación quedó conformado por un enorme número de representantes de cada uno de los siguientes sectores: a) cooperativo: cinco del Consejo Nacional de Cooperativas; b) sector financiero: dos, incluyendo uno de la Cámara de Bancos Privados e Instituciones Financieras de Costa Rica y otro de la Asociación Bancaria Costarricense; c) sector campesino: tres, incluyendo uno de la Mesa Campesina, otro de UPANACIONAL y otro del Frente Agrario de Organizaciones Sociales; d) sector sindical: cinco del Comité Sociolaboral; e) sector mujeres: tres del Foro de las Mujeres; f) sector empresarial: cinco de la Unión de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada; g) sector detallista: dos de la Cámara Nacional de Comerciantes Detallistas; h) sector solidaria: cinco del Movimiento Solidarista Costarricense; i) sector comercio e industria: un representante de la Cámara de Comercio de Costa Rica y un representante de la Cámara de Industrias de Costa Rica; j) sector comunal: dos de la Confederación Nacional de Asociaciones de Desarrollo Comunal; k) sector comercio exterior: dos de la Cámara de Exportadores de Costa Rica; l) sector educativo: dos del Frente Magisterial; m) sector minorías étnicas: cuatro representantes, incluyendo dos de la comunidad indígena, uno de la Mesa Indígena y otro de la Comisión Nacional de Asuntos Indígenas; uno de la comunidad afro-costarricense de la Asociación Proyecto Caribe y otro de la Asociación China de Costa Rica; n) sector comercio autónomo: dos de la Federación Costarricense de Trabajadores Autónomos; ñ) sector ambientalista: dos de la Federación Costarricense para la Conservación del Ambiente; o) sector alta tecnología: dos representantes, incluyendo uno de la Cámara de Productores de Aplicaciones Informáticas y otro del Comité de Alta Tecnología de la Cámara Costarricense Norteamericana de Comercio; p) sector microempresarios: dos representantes nombrados por el Comité Nacional de la Micro y Pequeña Empresa; q) sector juventud: dos, incluyendo uno de la Confederación Universitaria Nacional y otra de la Asociación Cristiana de Jóvenes de Costa Rica; r) sector partidos políticos: un representante nombrado por el

⁸ Proceso de Concertación: Informe de Creación. Presidencia de la República, MIDEPLAN, [citado 6 de septiembre de 2006]. Disponible en la World Wide Web: <<http://www.mideplan.go.cr/Concertacion/Organizacion/antecedentes/informe-de-creacion.htm>>

Comité Ejecutivo y uno por el Jefe de Fracción, de cada uno de los partidos políticos representados en la Asamblea Legislativa; y s) Gobierno de la República: diez representantes nombrados por el Presidente de la República (artículo 7 del Decreto).

No obstante, la amplia representatividad de la sociedad civil en el Foro, al menos, para el sector sindical, todo el proceso se caracterizó por la imposición de la voluntad unilateral del Gobierno, respecto de ciertas decisiones trascendentales.⁹

En medio del proceso de concertación, el Consejo Superior de Trabajo se constituyó en una comisión ad hoc y en esa condición, sus miembros suscribieron el 5 de octubre de 1998, tres acuerdos que versaban sobre cada uno de los siguientes temas: “Libertad sindical”, “Transformación del régimen del auxilio de cesantía vigente en Costa Rica” y “Política salarial”.

Para una parte del sector sindical, que finalmente se separó del proceso de concertación nacional, el proyecto relativo al auxilio de cesantía aprobado por la mayoría del Consejo Superior de Trabajo y rectificado de forma parcial por uno de los foros (plenarios) del Proceso de Concertación Nacional, no coincidía “plenamente” con el texto que finalmente fue presentado por el Poder Ejecutivo a la Asamblea Legislativa; mientras que en el de libertades sindicales, aunque se había obtenido el acuerdo unánime de comisión, el texto final tampoco respondía a la totalidad de lo acordado.¹⁰

Por último, de todos los acuerdos adoptados en el proceso de Concertación Nacional, únicamente termina siendo del conocimiento del Plenario de la Asamblea Legislativa, el Proyecto de Ley de Protección al Trabajador, que abarcaba los temas de la transformación del régimen del auxilio de cesantía y el fortalecimiento del régimen de pensiones.

Presentada como la “reforma social de nuestro tiempo”,¹¹ por medio de la Ley de Protección al Trabajador, se lograron los siguientes objetivos: En primer lugar, el régimen de Invalidez, Vejez y Muerte que administra la CCSS y que es de reparto, se reforzó, mejorando el modo de combatir la morosidad, la evasión y la subdeclaración, y garantizando una mejor administración de las inversiones del Fondo de Reserva. En segundo lugar, se creó un régimen de pensión complementaria obligatoria, sin costo alguno para el trabajador, por medio de la reasignación de cargas sociales ya existentes a cargo del empleador. En tercer

⁹ Mario A. Blanco Vado, *Participación sindical en el proceso de concertación nacional* [citado 6 de septiembre de 2006]. Disponible en la World Wide Web: <<http://www.anep.or.cr/leer.php/856>>.

¹⁰ *Ibidem*.

¹¹ Discurso del Presidente de la República, Miguel Ángel Rodríguez Echeverría, en el acto a sanción de la Ley de Protección al Trabajador, *Revista de Ciencias Administrativas y Financieras de la Seguridad Social* [online]. julio 2000, vol. 8, N° 2 [citado 6 de septiembre de 2006], pp.13-17. Disponible en la World Wide Web: <http://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-12592000000200002> &lng =es&nrm=iso>. ISSN 1409-1259.

lugar, esa reasignación significó que una parte (3% del salario mensual de los trabajadores) de los recursos que anteriormente el empleador separaba para el pago del auxilio de cesantía (8.33%), sería depositado en una cuenta individualizada a nombre de cada trabajador, en la Operadora de Pensiones de su preferencia, para financiar por partes iguales el Fondo de Pensiones Complementarias –que podrá retirarlo cuando se acoja a su jubilación– y el Fondo de Capitalización Laboral –que podrá retirar cada vez que concluya el contrato, por cualquier causa que ello haya sido, o transcurran cinco años al servicio del mismo empleador–. Y, además, no sólo se fortaleció económicamente el Régimen No Contributivo, sino que se obligó a los trabajadores independientes a afiliarse al régimen de Invalidez, Vejez y Muerte ya citado.

c) La Reforma Procesal Laboral

Aunque, inicialmente, la Corte Suprema de Justicia se había propuesto impulsar una reforma Procesal Laboral por medio de la aprobación de un Código General del Proceso, aplicable a todas las materias, incluida la laboral; luego desistió de hacerlo, al considerar que el proceso laboral tiene características propias que justificaban una reforma independiente.¹²

El texto del proyecto que ya se encuentra presentado ante la Asamblea Legislativa, es fruto del consenso alcanzado entre los magistrados titulares y suplentes de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, los jueces de trabajo, los profesionales en derecho ligados al Derecho de Trabajo, los funcionarios del Ministerio de Trabajo y los representantes de las cámaras patronales y del sector sindical.

Si bien se pensaba reformar únicamente lo que se refería a la “Jurisdicción Especial de Trabajo”, luego se incluyeron otros temas vinculados a las relaciones colectivas de trabajo, sobre todo, en cuanto conciernen a los empleados públicos.

La reforma, por otra parte, constituye una puesta al día de las normas procesales y sustantivas de trabajo, con la jurisprudencia de la Sala Constitucional, especialmente en derecho colectivo y las recomendaciones del Comité de Libertad Sindical de la OIT.

Entre los aspectos más importantes del Proyecto, se encuentran los siguientes: a) la determinación de la competencia de los jueces de trabajo para conocer los procesos laborales relacionados con el sector público; b) la aplicación del criterio de especialidad; c) la eliminación de la cuantía, como criterio de discriminación de un determinado procedimiento o recurso o bien de la competencia, tutelando al máximo los derechos irrenunciables; d) la delegación a la Corte Suprema de Justicia para que organice los tribunales subespecializados; e) la búsqueda de una mayor claridad en las reglas sobre competencia, a la vez que se

¹² Vid. para este apartado: Víctor Morales Mora (editor), *Proyecto de Reforma Procesal Laboral*, OIT, San José, 2ª edición, 2005, pp.vii-xiv.

disponen reglas sobre competencia internacional; f) la obligatoriedad del patrocinio letrado; g) el establecimiento de un nuevo sistema probatorio que procure una adecuada aplicación de los principios *iustlaboralistas*; h) la previsión en los procesos contra el Estado, sus instituciones u órganos, de medidas cautelares de reinstalación o suspensión de los efectos del acto; i) la creación de un proceso especial para la protección de las personas amparadas por fueros especiales y del respeto al debido proceso; j) el establecimiento como efecto de pleno derecho de la sentencia, del pago de intereses y la indexación; k) la simplificación de los procedimientos colectivos y la creación de un proceso especial de calificación de la huelga; l) la previsión de que en las sentencias que producen cosa juzgada haya un recurso de casación, por la forma y por el fondo, y se elimine la segunda instancia; m) el fortalecimiento de la aplicación del principio de oralidad; y n) la delimitación, de mejor forma, de las reglas sobre el proceso para el juzgamiento de las faltas cometidas contra las leyes de trabajo o de previsión social, dejando claramente establecido el tema de la legitimación, a la vez que se simplifica el procedimiento.

Una vez presentado a la Asamblea Legislativa, el futuro político del proyecto es incierto en este momento. Impulsado por todos quienes participaron en su redacción, hasta el último momento de la administración anterior, el nuevo gobierno, que ha asumido a partir de mayo de este año, no ha manifestado todavía que sea una prioridad en su agenda legislativa.

No obstante, dado que la aprobación del Tratado de Libre Comercio entre Centroamérica, República Dominicana y los Estados Unidos de América, sí tiene el carácter de prioridad, conjuntamente con su agenda paralela y aunque en esa agenda complementaria de proyectos legislativos que deben también ser aprobadas para la mejor implementación del Tratado, no aparece la reforma procesal, tampoco puede obviarse que, de las pocas cosas que sí constituyen una novedad en los compromisos que los Estados partes han adquirido en el Tratado, el fortalecimiento de las garantías procesales (artículo 16.3 del Tratado) es una de ellas.

A pesar de que la legislación de los Estados Partes tienen procedimientos judiciales “justos, equitativos y transparentes”, que cumplen con el debido proceso legal, con audiencias públicas, salvo cuando el mismo legislador justificadamente ordena lo contrario, en las cuales las partes intervinientes tienen el derecho de apoyar o defender sus posiciones y de presentar sus pruebas, con resoluciones finales que se formulan por escrito y señalan las razones en las que se fundamentan y si lo hacen en información o pruebas, de éstas se les ha dado a las partes la oportunidad de ser oídas; sí constituye una tarea pendiente en todos los países, incluyendo Costa Rica, que estos procesos no impliquen un plazo irrazonable o una demora injustificada o indebida (artículos 16.3.2 y 16.3.3 del Tratado),¹³ que es uno de los grandes objetivos del Proyecto de Reforma Procesal.

¹³ Alexander Godínez Vargas, “El Capítulo Laboral del CAFTA y el respeto de los principios fundamentales en el trabajo”, en Velia Govaere Vicarioli y Fernando Ocampo Sánchez (editores),

1.2. Forma de diálogo institucionalizado

Desde hace ya varias décadas interactúan en el sistema de relaciones laborales una serie de órganos e instancias que facilitan el diálogo social, de naturaleza tripartita.

Es el caso particular del Consejo Nacional de Salarios, el Consejo de Salud Ocupacional y el Consejo Superior de Trabajo, adscritos al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS).

No obstante, la iniciativa más importante orientada a la construcción y fortalecimiento de una vía institucionalizada de diálogo social, fue el proyecto del Consejo Económico Social, que anunciado por la anterior administración, parece no haber encontrado todavía un lugar protagónico en la agenda política del actual Gobierno.

a) El Consejo Nacional de Salarios

El Consejo Nacional de Salarios es la instancia tripartita más antigua en el país y su creación se encuentra prevista en la misma Constitución Política (artículo 57).

La organización y competencias de este órgano técnico fueron desarrolladas por medio del Decreto-Ley N° 832 del 4 de noviembre de 1949 y tiene como competencia exclusiva la fijación de salarios mínimos (artículo 2).

Se trata de un órgano de desconcentración máxima del MTSS y goza de plena autonomía y de personalidad y capacidad jurídicas instrumentales (ibídem).

Al Consejo lo integran 9 miembros directores por partes iguales: 3 en representación del Estado, 3 de los patronos y 3 de los trabajadores (artículo 4).

Para el nombramiento de los representantes de los actores sociales, corresponde al MTSS, con un mes de antelación, publicar un aviso en el diario oficial *-La Gaceta-*, solicitando a las organizaciones interesadas para que propongan una lista con el nombre de diez personas. Una vez recibida esta información, el Poder Ejecutivo, por medio de Decreto, hará el nombramiento, “para lo cual gozará de libre facultad de elección” (artículo 6).

El mandato de los miembros directores es de cuatro años, siendo reelegibles indefinidamente; aunque podrán ser removidos de sus cargos “en cualquier tiempo”, si quien le propuso le “negare su confianza” (artículo 8).

Aunque el Consejo se ha venido reuniendo con regularidad para dar cumplimiento a su labor más importante, que es la fijación de salarios mínimos, en un número significativo de ocasiones, según sea la política monetaria del Gobierno,

a falta de acuerdo entre las partes, el Poder Ejecutivo ha terminado imponiendo por Decreto Ejecutivo, los aumentos semestrales.

b) El Consejo de Salud Ocupacional

El Consejo de Salud Ocupacional fue creado por medio de la Ley N° 6727 del 9 de marzo de 1982.

A semejanza del Consejo Nacional de Salarios, es un órgano técnico de carácter tripartito y se le han asignado las siguientes funciones específicas: a) promover las mejores condiciones de salud ocupacional, en todos los centros de trabajo del país; b) realizar estudios e investigaciones en el campo de su competencia; c) promover las reglamentaciones necesarias para garantizar, en todo centro de trabajo, condiciones óptimas de salud ocupacional; d) promover, por todos los medios posibles, la formación de personal técnico subprofesional, especializado en las diversas ramas de la salud ocupacional y la capacitación de patronos y trabajadores, en cuanto a salud ocupacional; e) llevar a cabo la difusión de todos los métodos y sistemas técnicos de prevención de riesgos del trabajo; f) preparar manuales, catálogos y listas de dispositivos de seguridad y de equipo de protección personal de los trabajadores, para las diferentes actividades; g) preparar proyectos de ley y de reglamentos sobre su especialidad orgánica, así como emitir criterios indispensables sobre las leyes que se tramiten relativas a salud ocupacional; h) proponer al Poder Ejecutivo la lista del equipo y enseres de protección personal de los trabajadores, que puedan ser importados e internados del país con exención de impuestos, tasas y sobretasas; i) llevar a cabo o coordinar campañas nacionales o locales de salud ocupacional por iniciativa propia o en colaboración con entidades públicas o privadas; y j) efectuar toda clase de estudios estadísticos y económicos relacionados con la materia de su competencia (artículo 274 CT).

El Consejo de Salud Ocupacional lo integran 8 miembros propietarios: 4 en representación de instituciones públicas –del MTSS (quien lo preside), del Ministerio de Salud, del INS y de la CCSS–, 2 de los patronos y 2 de los trabajadores (artículo 275 CT).

El nombramiento de los miembros propietarios lo hace de igual forma el Poder Ejecutivo, que designa a los representantes de los patronos, de las ternas enviadas por las cámaras patronales, mientras que elegirá “en forma rotativa”, a los representantes de los trabajadores, de acuerdo con las ternas enviadas por las confederaciones de trabajadores (ibídem).

El mandato de los miembros del Consejo es de tres años y podrán ser reelectos (artículo 276 CT).

Pese a la amplitud de las competencias asignadas al Consejo y sin perjuicio de otras limitaciones que luego se indicarán, no ha existido correspondencia entre aquel mandato y los recursos materiales y humanos asignados, lo cual le ha impedido desarrollar, adecuada y oportunamente, su labor.

c) El Consejo Superior de Trabajo

Mediante el Decreto Ejecutivo N° 20601 MTSS, del 14 de agosto de 1991, se integró el Consejo Superior de Trabajo como un órgano tripartito adscrito al MTSS.

Sin embargo, no fue sino con otro Decreto, el N° 27272-TSS del 20 de agosto de 1998, que se le asignaron las competencias actuales, con ocasión del proceso de Concertación Nacional en el que se encontraba el país en ese momento, al entenderse, como en efecto sucedió, que jugaría un papel preponderante en ese proceso.

Al Consejo Superior de Trabajo se le asignan, entonces, las siguientes funciones: a) el estudio permanente del desenvolvimiento económico productivo del país y de las condiciones de vida y laborales de los trabajadores, mediante investigaciones y recolección de datos sobre la materia; b) el estudio permanente de la legislación social, procurando su perfeccionamiento en armonía con las necesidades nacionales y de acuerdo con las posibilidades del país; c) el estudio de los proyectos de ley y reglamentos que determinan sus integrantes y la sugerencia de la promulgación de leyes y decretos sobre las materias económico-sociales; d) el estudio de las propuestas que el Gobierno de la República presente a la Asamblea Legislativa en relación con la sumisión de los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo; e) el estudio de las respuestas del Gobierno a los cuestionarios relativos a los puntos incluidos en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo; f) la consulta en forma anticipada de los puntos indicados en el artículo 5 del Convenio N° 144 de la OIT, sobre la consulta tripartita¹⁴ -ratificado el 29 de julio de 1981-; g) el examen de la ratificación eventual de convenios y la aplicación de recomendaciones que no hayan tenido efecto anteriormente; y h) la realización de los procesos de concertación tripartita sobre temas laborales y socioproductivos, incluso funcionando como mesa de trabajo dentro de procesos de Concertación Nacional (artículo 2).

El Consejo estará integrado por 9 delegados: 3 en representación del Poder Ejecutivo -el Ministro de Economía, Industria y Comercio; el Ministro de Justicia; el Ministro de Trabajo y Seguridad Social y un delegado suplente-, 3 representantes propietarios de los patronos con sus respectivos suplentes, y 3 representantes propietarios de los trabajadores y sus suplentes; a quienes podrán sumarse otros actores sociales cuando la discusión de determinados temas así lo requiera y sea aprobado unánimemente por el Consejo (artículo 3).

Esa misma integración tripartita debe conservarse en las comisiones que se integren al interno del Consejo (artículo 11).

La elección de los delegados será competencia del Poder Ejecutivo, mediante acuerdo del Consejo de Gobierno. La escogencia de los representantes de los trabajadores y patronos corresponderá a las organizaciones "más representativas", conforme las define el Convenio 144 de la OIT (artículos 1 y 4).

¹⁴ Fecha de adopción: 21 de junio de 1976. Fecha de entrada en vigor: 16 de mayo de 1978.

Presidido por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, el mandato de los delegados es de tres años, pudiendo ser reelectos (artículo 5).

Los acuerdos del Consejo se deben tomar “por consenso” y son de acatamiento obligatorio para las partes (artículo 9); de igual manera, “en forma conjunta”, debe definirse la agenda de trabajo del Consejo y la orden de discusión de los temas (artículo 10).

Aunque el Consejo Superior de Trabajo debería celebrar dos sesiones ordinarias por mes (artículo 6), ello no ha sucedido así y pese a que existen otras limitaciones a las cuales se aludirá, ésta ha sido su mayor debilidad. En efecto, condicionado a la convocatoria que realiza el Poder Ejecutivo, el Consejo ha tenido en el pasado, períodos significativos de inactividad, que han propiciado en determinados momentos, su ausencia del debate de los grandes retos del mercado laboral.

d) El Consejo Económico Social

Precedido de un encuentro con representantes de diversos sectores de la sociedad costarricense, en el que se alcanzó un consenso suficiente, en marzo de este año, al finalizar prácticamente la administración anterior, el Gobierno anunció¹⁵ que presentaría un proyecto de ley ante la Asamblea Legislativa, con el fin de crear un Consejo Económico Social, como instancia o foro de diálogo permanente en el que se discutirían temas de interés nacional; y que a pesar de que no se indicó así, muy probablemente significaría la transformación o la incorporación en esta nueva iniciativa, del Consejo Superior de Trabajo.

De acuerdo con el proyecto de ley, la consulta al Consejo en el proceso de formación de las leyes sería obligatoria en determinados temas, pero el pronunciamiento final del Consejo no será vinculante, ni para el Poder Ejecutivo y menos aún para el Poder Legislativo.

El Consejo tendría un Presidente y 36 consejeros: 5 representantes del sector cooperativo, 5 representantes del sector solidarista, 5 representantes de las confederaciones sindicales, 2 representantes del sector sindical no confederado, 1 representante del Magisterio Nacional, 10 representantes de la cámaras empresariales –de los que 9 serán parte de UCCAEP y 1 más de cámaras independientes–, 2 representantes de asociaciones de desarrollo comunal, 2 representantes de asociaciones agrarias, 1 representante del sector indígena, 1 representante de los consumidores, 1 representante de los colegios profesionales y 1 representante del Consejo Nacional de Rectores.

Sin embargo, iniciado el actual Gobierno, el proyecto no ha sido enviado a la Asamblea Legislativa y no hay evidencia de que pueda ser parte prioritaria de su agenda política, con lo que el futuro del Consejo es totalmente incierto.

¹⁵ Periódico *La Nación*, 26 de marzo de 2006: “Gobierno propone creación de Consejo Económico Social”.

2. EL DIÁLOGO SOCIAL EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL

Durante el proceso de Concertación Nacional de 1998, el tema de “educación y capacitación para el trabajo” se incluyó en el Informe final de la Comisión para la Concertación Nacional,¹⁶ como parte de los aspectos que se recomendaba fueran parte del diálogo nacional que se quería implantar con la sociedad civil; no obstante lo cual, finalmente, el Gobierno decidió excluirlo.

Pese a ello, con posterioridad a esa fecha, los temas de formación profesional han sido objeto de análisis y discusión en diversos foros de carácter tripartito, tanto internacionales como nacionales, en los que se han adoptado decisiones de enorme trascendencia que afectan la agenda nacional de las instituciones involucradas.

2.1. Acuerdos adoptados en eventos internacionales de carácter subregional

Dos eventos de ámbito subregional deben de ser mencionados con prioridad. El primero, celebrado en mayo de 2002, en Santo Domingo, República Dominicana, en el Encuentro Tripartito Subregional “Relaciones laborales, diálogo social y gobernabilidad democrática: hacia una Agenda Laboral”. El segundo, el Foro Subregional Tripartito de Empleo, que se llevó a cabo en Tegucigalpa, Honduras, del 28 al 30 de junio de 2005.

a) *Encuentro Tripartito Subregional “Relaciones laborales, diálogo social y gobernabilidad democrática: hacia una Agenda Laboral”*

El 24 de mayo de 2002, los representantes de las organizaciones cúpula de empleadores y trabajadores, así como los ministros de trabajo, suscribían en Santo Domingo, República Dominicana, el “Acuerdo de Santo Domingo para adoptar una Agenda Laboral Subregional Tripartita”. Conforme al Acuerdo, uno de los compromisos adquiridos por las partes involucradas, era el de la “integración de la educación técnica y vocacional y la formación profesional hacia un sistema de normalización y certificación de las competencias laborales requeridas por las necesidades de los mercados de trabajo y el desarrollo integral de los trabajadores y trabajadoras”.

El cumplimiento por parte de Costa Rica, de las obligaciones allí incluidas, va de la mano del acuerdo alcanzado en el ámbito del Consejo Superior de Trabajo, en cuya sesión ordinaria N° 36, celebrada el 28 de agosto de 2002, se acordó la ratificación de la Agenda Laboral Centroamericana.

¹⁶ Proceso de Concertación: Informe final de la Comisión par la Concertación Nacional, op. cit.

b) Foro Subregional Tripartito de Empleo

Al mismo tiempo que se celebraba el 30 de junio del 2005, en Tegucigalpa, Honduras, la XXVI Reunión Ordinaria de Jefes de Estado y de Gobierno de los países del Sistema de Integración Centroamericana (SICA), se adoptaba en esa misma ciudad, durante la celebración del Foro Subregional Tripartito de Empleo, la “Declaración Tripartita para el Fomento del Empleo y el Trabajo Decente en Centroamérica y República Dominicana”.

En el marco de la Declaración firmada al término de la Cumbre Presidencial, en la cual los gobernantes de la región recordaban su compromiso de “consolidar una región segura con Empleo de Calidad y productivo para nuestros ciudadanos, que les permita vivir con dignidad”; las organizaciones de empleadores y de trabajadores, así como los ministros de trabajo que suscribían la Declaración Tripartita, partiendo del hecho de que: “la educación, la formación y capacitación son ejes fundamentales para potenciar la inserción en el mercado laboral”, para lo cual, “se hace necesario capacitar a los trabajadores y empresarios para dar respuesta a los nuevos retos de competitividad y poder enfrentar las nuevas condiciones laborales y promover el espíritu empresarial para impulsar la creación de empresas y de empleos dignos”, se obligaban en lo que interesa a: “3) Promover especialmente el diálogo social para el fortalecimiento de la formación profesional y capacitación gerencial continuas, como instrumentos clave para la promoción de empleo decente en el marco de un desarrollo sostenible” y “4) Exhortar a los Jefes de Estado a realizar un esfuerzo máximo de inversión en educación y capacitación”.

Como complemento a esta Declaración, se adoptó un Plan de Acción elaborado por la Comisión Tripartita de Alto Nivel, una instancia creada en el mismo Foro Subregional y que se había reunido a tal efecto en San José, Costa Rica, los días 25 y 26 de agosto de 2005.

De acuerdo con el Plan de Acción, para alcanzar el objetivo de una formación profesional “pertinente, eficaz y promotora de la equidad”, los ministerios de trabajo, conjuntamente con las instituciones de formación profesional y los ministerios de educación y las organizaciones de empleadores y trabajadores, deben: a) realizar en cada país una evaluación sobre la situación de los ingresos y gastos de las instituciones públicas de formación profesional, identificando formas que permitan una mayor eficiencia en la recaudación de las contribuciones que corresponden por ley; b) evaluar los programas de formación profesional en cada país y el acceso que tienen a ellos sus destinatarios, implementando las recomendaciones del caso que permitan una distribución equitativa de los beneficios de la formación profesional, a favor de diversos segmentos de empresas, con impactos visibles sobre los grupos más desfavorecidos de población; c) evaluar las experiencias y avances en materia de formación por competencias, así como elaborar y poner en marcha un programa nacional que defina el marco institucional, objetivos, resultados, metas y actividades en las diversas etapas de

la normalización, formación y certificación de competencias; d) realizar y poner en marcha los ajustes en los diseños curriculares que permitan una complementariedad entre los programas de educación técnica escolarizada (básica y media) y los programas de formación profesional, que permita la movilidad entre ambos programas y el reconocimiento mutuo de las competencias adquiridas; y e) en conjunto con las organizaciones de empleadores y trabajadores, realizar una evaluación sobre el nivel de participación de dichos interlocutores en la definición de políticas y gestión de la formación profesional y derivar las recomendaciones necesarias para fortalecer dicha participación.

2.2. La Política de Empleo

Como lo reconoce el mismo Consejo Superior de Trabajo, hasta la elaboración de la “Política de Empleo para Costa Rica” (2004), en el país “no ha existido una política de empleo explícita, integral y de carácter permanente, complementaria a la política económica en aplicación, con el propósito de promover una movilidad social ascendente, a pesar de que las leyes orgánicas de las diferentes instituciones definen claramente las atribuciones correspondientes en los diferentes ámbitos [...] Adicionalmente, muchas de las políticas públicas se han centrado en el combate a la pobreza con asistencia social, en lugar de ser complementadas, efectivamente, con políticas públicas para fomentar la empleabilidad, el empresarialismo, una mayor creación de riqueza y su distribución”.¹⁷

Un intento previo, fue la elaboración y publicación del documento “Política Nacional de Información, Orientación e Intermediación de Empleo”, en octubre de 2000, que fue seguida de la aprobación del Reglamento del Consejo Nacional de Intermediación de Empleo, mediante el Decreto Ejecutivo N° 29219-MTSS del 9 de enero de 2001, como “órgano de política superior” (artículo 2).

No obstante, la iniciativa no tuvo ninguna proyección relevante, pues como lo indica el mismo Consejo Superior de Trabajo, “el Consejo nunca se reunió, la Secretaría Técnica Interinstitucional no se constituyó y el Sistema de Intermediación de Empleo no se materializó”.¹⁸

Concomitantemente a lo anteriormente descrito,¹⁹ desde finales de 1999, el movimiento sindical confederado había propuesto a la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada (UCCAEP), iniciar un proceso de diálogo social bipartito que con el apoyo de la OIT y del Programa Estado de la Nación, que se abocara al estudio de temas de fundamental importancia para el país y, esencialmente, de tres de ellos: empleo, educación y economía.

¹⁷ Consejo Superior de Trabajo-Comisión Nacional de Políticas de Empleo, *Política de Empleo para Costa Rica* (versión final), marzo, 2004, p.15.

¹⁸ *Ibíd*em, p.16.

¹⁹ *Ibíd*em, p.21.

En junio de 2002 el resultado de los trabajos de las comisiones bipartitas que se nombraron para el estudio de cada uno de los temas, le fue presentado al Presidente de la República, acordándose con él, solicitar al Ministro de Trabajo y Seguridad Social que bajo el marco del Consejo Superior de Trabajo, se nombrara una comisión especial tripartita que definiera la Política Pública Nacional de Empleo para Costa Rica.

En el seno del Consejo Superior de Trabajo se creó una Comisión Nacional de Políticas de Empleo, que finalmente elaboró una “Política de Empleo para Costa Rica”, que fue aprobada por el Consejo, en marzo de 2004.

La política elaborada se define “como la aspiración y el deseo expreso de la sociedad costarricense de generar oportunidades para que la población pueda acceder a más empleos de calidad, generados por el crecimiento económico, promoviendo una mejor distribución del ingreso y una reducción de la desigualdad de los salarios” (apartado IV de la Política). Y para lograrlo, se debe, entre otras funciones a cumplir, “determinar la formación técnica para fomentar la empleabilidad de la fuerza laboral”.

De acuerdo con la Política de Empleo aprobada, el Sistema Nacional de Formación Técnica “es el otro instrumento operativo de la política de empleo”, conjuntamente con el Sistema Nacional de Información, Orientación e Intermediación de Empleo. Así, mientras el objetivo de este último es alcanzar “un conocimiento profundo del mercado de trabajo”, el primero busca “potenciar la empleabilidad de la fuerza laboral” tomando en consideración aquel conocimiento.

De conformidad con ello, el Sistema Nacional de Formación Técnica debe sufrir cambios importantes:

De un lado, sus actividades prioritarias deben basarse en las necesidades de los sectores productivos, buscando altos niveles de productividad, por lo que la oferta educativa de las instituciones involucradas con la formación técnica, debe responder a “los requerimientos de la demanda en el mercado, realizando diagnósticos del mercado laboral para la planificación y readecuación de la formación técnico-profesional, e incluyendo el fortalecimiento de las áreas en las que existan posibilidades de desarrollo empresarial, vinculando la formación técnica con la generación de empleo de calidad y la creación de empresas, previendo la etapa de asistencia técnica y gerencial en la gestión administrativa y financiera de las empresas” (Apartado IV.1.2 de la Política).

De otro, la formación y certificación debe tener “el enfoque de competencias laborales, implementando un sistema de normalización, formación y certificación, considerando las necesidades de los grupos de atención especial para garantizar la igualdad de oportunidades, promoviendo la adaptación constante de las calificaciones a las necesidades puntuales de capacitación de los sectores productivos, así como la capacitación continua y el reentrenamiento de las capacidades laborales según la demanda en el mercado” (ibídem).

No obstante, para poder llevar a cabo esas tareas, la Política de Empleo también recomienda el fortalecimiento de la institucionalidad del sistema de formación técnica, así como retomar la Política Nacional de Información, Orientación e Intermediación de Empleo.

Reconociendo que el fracaso de ambas iniciativas, “obedece a que las diferentes instancias no se oficializaron, pero también a la ausencia de un mecanismo de programación, seguimiento y evaluación –rendimiento de cuentas– que garantizara que todas las instituciones integrantes de los sistemas tuvieran el mandato respectivo para responder a una rectoría y a un marco institucional previamente definido”, que estableciera una fuerte interrelación entre el Sistema de Intermediación de Empleo y el SINETEC,²⁰ se propone lo siguiente: a) que la integración del Consejo Nacional de Intermediación de Empleo se amplíe, incorporando las instituciones del sector económico –Ministerio de Comercio Exterior y Ministerio de Economía– y los representantes de organizaciones privadas, actualmente no incluidas, como el sector cooperativo y el solidarismo, a la vez que el SINETEC podría incorporarse en representación de las instituciones que participan en esta instancia; para que se establezcan las relaciones de correspondencia entre la política de empleo y la política económica a seguir” (Apartado IV.4 del Plan); b) que la Dirección Nacional de Empleo se constituya en la Secretaría Técnica del Consejo Nacional de Intermediación de Empleo, aprovechando que su función principal es la de recabar la información adecuada del mercado de trabajo, analizarla y darle seguimiento (ibídem); c) que se defina de manera clara y vinculante las funciones y responsabilidades de cada una de las instituciones participantes en la ejecución de la política de empleo, complementándolo con un sistema efectivo de evaluación y de rendición de cuentas (Apartado III.2 de la Política); y d) que se le asignen a las instituciones participantes los recursos financieros y técnicos requeridos (ibídem).

3. BALANCE DE LAS FORMAS DE DIÁLOGO SOCIAL TRIPARTITO Y SUS PRODUCTOS

Con el auspicio de la OIT, por medio del entonces Proyecto “Tripartismo y Diálogo Social en Centroamérica” (PRODIAC) y de la Oficina de Actividades para los trabajadores (ACTRAV), los representantes del Gobierno –el Ministro de Trabajo y Seguridad Social–, de las organizaciones de empleadores –la UCCAEP– y de las organizaciones de trabajadores –Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN), Confederación Costarricense de Trabajadores Democráticos (CCTD), Central del Movimiento de Trabajadores Costarricenses (CMTD) y la Central de Trabajadores de Costa Rica (CTCR)– se adoptó el 14 de agosto de 2001, un “Acuerdo y Plan de Acción para el Fortalecimiento del Diálogo Social Institucionalizado en Costa Rica”, que permitió hacer un balance de los

²⁰ Ibídem, p.20.

tres órganos de naturaleza tripartita a los cuales se ha hecho referencia antes: el Consejo Nacional de Salarios, el Consejo de Salud Ocupacional y el Consejo Superior de Trabajo.

Ese balance al cual se hace referencia, si bien, representa una evaluación de estas instancias a agosto de 2001, como se verá, no ha cambiado y sigue siendo al día de hoy, una plan de acción cuya ejecución debe concluirse.

En primer lugar, las tres instancias requieren de una reforma normativa, que es evidente que no se ha realizado, pues las normas que las regulan desde 2001, siguen siendo las mismas, orientadas a garantizar, lo que se entiende que son las grandes debilidades que comparten estos tres Consejos: a) la autonomía financiera, funcional, administrativa y política o de gobierno; y b) el respeto de las designaciones de cada sector para que se les asegure el derecho de elegir sus propios representantes.

Ligado con el primer aspecto y dadas las competencias técnicas y operativas que se le asignaron al Consejo de Salud Ocupacional, de los tres, es el más necesitado de recursos, de allí que se insista en la necesidad de que en la reforma que se implemente, prevea el financiamiento de sus actividades, a cargo de la Hacienda Pública Nacional y dentro de la Ley de Presupuesto Nacional y no, en estricta dependencia de los recursos asignados al MTSS.

En relación con el segundo aspecto y como luego se analizará, la ausencia de reglas claras y precisas de representatividad, es una de las tareas que se encuentran pendientes de solución, para garantizar, efectivamente, la naturaleza tripartita de los Consejos y especialmente, la autonomía organizativa de las organizaciones participantes.

Un tema adicional, circunscrito al funcionamiento del Consejo Superior de Trabajo, que como ya se advertía no se reunía tan periódicamente como se establece en su normativa interna, es la necesidad expresada en el Acuerdo de una reforma legal que permita que la convocatoria pueda ser realizada por cualquiera de los tres sectores involucrados, siempre que exista mutuo acuerdo por lo menos de dos de ellos. La iniciativa tiene la intención, aunque así no se indique, de que ante la pasividad de uno de los sectores –específicamente, el Gobierno, que es quien actualmente convoca al Consejo–, puedan ser las partes sociales quienes tomen la iniciativa, con el fin de darles el protagonismo que deberían tener en los grandes temas laborales.

Por último y no menos importante, el Acuerdo hace mención a la eficacia y efectividad de las decisiones adoptadas. La situación se presenta alrededor de dos instancias concretas, el Consejo de Salud Ocupacional y el Consejo Superior de Trabajo; no así, respecto del Consejo Nacional de Salarios, que ya de por sí es de naturaleza resolutoria²¹ y sus resoluciones han tenido una indiscutible aplicación inmediata.

²¹ Para una tipología de estos órganos, vid. Humberto Villasmil Prieto *et al.*, *El Derecho del Diálogo Social*, OIT, San José, 2004, pp.33 y ss.

La preocupación tiene lugar desde dos perspectivas distintas pero complementarias. De un lado, en ausencia de mención expresa en la normativa vigente acerca del valor de sus resoluciones, la preocupación en el Consejo de Salud Ocupacional es que debe reforzarse el carácter vinculante de sus decisiones respecto de los organismos a los cuales ellas se refieran; de otro, a pesar de que la regulación aplicable que indica que sus acuerdos son de acatamiento obligatorio, la preocupación en el Consejo Superior de Trabajo se desplaza hacia otro nivel: el grado de efectividad de sus resoluciones.

A lo anterior, debe sumarse el hecho de que tanto las decisiones adoptadas en los foros internacionales, como las que forman parte de la última Política de Empleo, carecen de mecanismos concretos que aseguren un adecuado seguimiento para verificar no sólo si se están cumpliendo, sino también, medir su incidencia real en el sistema de relaciones laborales.

Por ello, había sido un avance importante, que como parte de los mecanismos de supervisión y seguimiento asociados –en el Eje de Creación y Desarrollo de Capacidades Humanas, Área Temática de Educación del Plan Nacional de Desarrollo 2002-200–,²² el anterior Poder Ejecutivo haya contemplado entre sus objetivos, los siguientes: a) consolidar el proceso de articulación e integración vertical y horizontal de la educación técnica y la formación profesional que brinden las instituciones formadoras de recursos humanos que conforman el Sistema Nacional de Educación Técnica; b) desarrollar acciones de formación y capacitación profesional para mejorar la productividad y competitividad de las empresas y del recurso humano en cada uno de los sectores de la economía; y c) fortalecer el desarrollo de las capacidades humanas mediante la formación profesional, capacitación y servicios tecnológicos, diseñados bajo el concepto de formación continua y flexible.

También debe reconocerse la voluntad política de los miembros del Consejo Superior de Trabajo, de incorporar en su agenda de trabajo el “Acuerdo de Santo Domingo para adoptar una Agenda Laboral Subregional Tripartita” (2002).

Sin embargo, todo ello no ha dado lugar, o al menos, no se aprecia formalmente que así lo sea, a una retroalimentación de sus actividades y aunque desde el año 2004, ya se había aprobado el texto actual de la Política de Empleo, todavía no se han dado muestras claras de que se estén ejecutando sus conclusiones o recomendaciones, y menos aún, que en su ejecución y seguimiento, llegue a incidir la “Declaración Tripartita para el Fomento del Empleo y el Trabajo Decente en Centroamérica y República Dominicana” (2005) y su Plan de Acción.

²² Plan Nacional de Desarrollo 2002-2006 [citado 8 de septiembre de 2006].

Disponible en: <<http://www.200.91.84.76/PND/ASP/inicio.asp>>

II

LA PARTICIPACIÓN DE LOS ACTORES SOCIALES EN LA FORMACIÓN PROFESIONAL

La forma más sencilla de participación de los actores sociales, en la identificación de los problemas del sistema de relaciones laborales, el diseño de las soluciones aplicables, su ejecución, seguimiento y evaluación, se lleva a cabo por medio del ejercicio del derecho básico de información y consulta.

En ese sentido, no es de extrañar que independientemente de las vías de participación institucional a las que luego se hará referencia, en la elaboración del Plan Nacional de Desarrollo, el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, ha pedido la “colaboración” de los sectores patronal y sindical (artículo 8 de la Ley de Planificación Nacional, Ley N° 5525 del 2 de mayo de 1974).

1. EL MARCO NORMATIVO GENERAL DE PARTICIPACIÓN INSTITUCIONAL EN EL SISTEMA NACIONAL DE RELACIONES LABORALES

El derecho de participación institucional que se reconoce a ambas partes sociales plantea en el sistema costarricense de relaciones laborales, varias limitaciones importantes que pueden reducir su eficacia. Por un lado, la ausencia de una distribución adecuada de puestos que permita que, al menos, desde la perspectiva sindical, las organizaciones de trabajadores puedan tener siempre asegurado su espacio; de otro, su participación normalmente paritaria, en instancias multipartitas, donde su peso relativo, en términos globales, es insuficiente.

1.1. Designación rotativa de las organizaciones de trabajadores

Son pocas, aunque muy importantes, las instancias de naturaleza tripartita. Así sucede, con la integración del Consejo Nacional de Salarios (artículo 4 del Reglamento del Consejo Nacional de Salarios, Decreto Ejecutivo N° 25619-MTSS del 16 de setiembre de 1996), el Consejo de Salud Ocupacional (artículo 275 CT), el Consejo Superior de Trabajo (artículo 3 Decreto N° 27272-TSS del 20 de agosto

de 1998), los Tribunales de Conciliación y de Arbitraje (artículo 405 CT) y la Junta Directiva del INA (artículos 5 y 6 Ley Orgánica N° 6868 del 6 de Mayo de 1983).

Fuera de estos casos, cuando se trata de instancias de múltiple representación sectorial, los espacios a los que podrían acceder los sindicatos, no suelen ser siempre reconocidos para su uso exclusivo. Así, por ejemplo, la representación concedida a las organizaciones sociales se distribuye entre confederaciones sindicales, organizaciones solidaristas y cooperativas, quienes deben disputarse un puesto, en el Consejo Nacional de Concesiones (artículo 6 de la Ley General de Concesión de Obras Públicas con Servicios Públicos, Ley N° 7762 del 14 abril de 1998). Igual sucede cuando se alude a las “organizaciones laborales” en el Consejo Nacional de la Niñez y la Adolescencia (artículo 172 Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley N° 7739 del 6 de enero de 1998).

En otras oportunidades, se les concede un cupo a cada una de estas organizaciones, logrando así que su designación no sea alterna y puedan representar al mismo tiempo, los intereses de cada subsector, como ocurre en la integración de la Comisión de Mejora Regulatoria (artículo 19 de la Ley de Promoción de la Competencia y Defensa Efectiva del Consumidor, N° 7472 del 20 de diciembre de 1994), o en la Junta Directiva de la Caja Costarricense del Seguro Social (CCSS) (artículo 6 de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense del Seguro Social, N° 17 del 22 de octubre de 1943).

También existen instancias en las que únicamente se dispone de un espacio, que se designa para las organizaciones sindicales, como sucede con el Consejo Consultivo del Instituto Autónomo del Ferrocarril Eléctrico al Pacífico (artículo 22 de la Ley del Instituto, N° 1721 del 28 de diciembre de 1953) o la Comisión Consultiva de Tarifas (artículo 12 de la Ley de Servicio de Cabotaje de la República, N° 2220 del 20 de junio de 1958).

Del lado empleador, la situación suele ser a veces más fácil, pues por lo general se reservan los espacios a la UCCAEP, como sucede con el Consejo Nacional Consultivo de Estadística (artículo 39 Ley del Sistema de Estadística Nacional, N° 7839 del 15 de octubre de 1998) o la Junta Directiva de la CCSS (artículo 6 de la Ley N° 17 del 22 de octubre de 1943). Sin embargo, no faltan los casos en los que el único espacio previsto se concede, en términos genéricos y abstractos, a las “cámaras empresariales”, como sucede en el Consejo Nacional de Concesiones (artículo 6 Ley N° 7762 del 14 abril de 1998), el Consejo Nacional de la Niñez y la Adolescencia (artículo 172 Ley N° 7739 del 6 de enero de 1998) y el Consejo de Salud Ocupacional (artículo 275 CT); a los “empresarios”, como es el caso de la Comisión Consultiva de Tarifas (artículo 12 de la Ley de Servicio de Cabotaje de la República, N° 2220 del 20 de junio de 1958); o a los “patronos”, si es el Consejo Nacional de Salarios (artículo 4 Decreto-Ley N° 832 del 4 de noviembre de 1949) o el Consejo Superior de Trabajo (artículos 1 y 4 Decreto Ejecutivo N° 20601 MTSS del 14 de agosto de 1991).

1.2. La participación normalmente paritaria en instancias multisectoriales

Aunque en algunos casos, la participación prevista se caracteriza por ser paritaria, como sucede en el caso del Consejo Nacional de Concesiones (artículo 6 Ley N° 7762 del 14 abril de 1998), el Consejo Nacional Consultivo de Estadística (artículo 39 Ley N° 7839 del 15 de octubre de 1998), la Junta Directiva de la CCSS (artículo 6 de la Ley N° 17 del 22 de octubre de 1943), el Consejo Nacional de Salarios (artículo 6 Decreto Ejecutivo N° 25619-MTSS del 16 de setiembre de 1996), los Tribunales de Conciliación y de Arbitraje (artículo 405 CT), el Consejo Nacional de la Niñez y la Adolescencia (artículo 172 Ley N° 7739 del 6 de enero de 1998), la Junta Directiva del INA (artículos 5 y 6 Ley Orgánica N° 6868 del 6 de mayo de 1983); en otros, los representantes de la parte empleadora superan en número a los designados por las organizaciones sociales, como es el caso de la Comisión de Mejora Regulatoria (artículo 19 de la Ley N° 7472 del 20 de diciembre de 1994), o del Consejo Consultivo del Instituto Autónomo del Ferrocarril Eléctrico al Pacífico (artículo 22 de la Ley del Instituto, N° 1721 del 28 de diciembre 1953).

No obstante, sea una u otra la cantidad de representantes de las organizaciones sociales participantes, su peso relativo es cuestionable, al integrarse en instancias en las que constituyen, cualitativamente, minorías significativas.

2. LA PARTICIPACIÓN DE LOS ACTORES SOCIALES, EN INSTANCIAS BIPARTITAS, EN EL SISTEMA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

La participación de los actores sociales en el sistema de formación profesional es amplia, aunque no siempre se desarrolla de la misma forma, ni con igual intensidad, reciprocidad y proporcionalidad. En algunos casos, esa participación tiene lugar en instancias bipartitas y en otras, tripartitas, dentro y fuera del ámbito de la empresa o de la institución.

2.1. Instancias específicas de diálogo social, esencialmente bipartitas, en el ámbito de la empresa o institución

La legislación costarricense carece de un marco normativo general que regule el derecho de los trabajadores y empleadores a crear instancias u órganos en los que sus intereses sectoriales se encuentren representados y que faciliten una experiencia de diálogo social en el ámbito de la empresa o de la institución pública de que se trate.

La única regla existente se refiere a la constitución de las “comisiones de salud ocupacional” que deberán establecerse en todo centro de trabajo, donde se ocupen al menos diez trabajadores y que estarán integradas “con igual número” de representantes del patrono y de los trabajadores (artículo 288 CT).

Independientemente de esta modalidad legal, la negociación colectiva ha facilitado la aparición de ciertas instancias de diálogo social al interior de la empresa o de la institución. Estas instancias específicas son normalmente bipartitas, paritarias y dedicadas a temas específicos, de allí que su incidencia sea muy limitada.

A la par de estas instancias, también existen las denominadas “Juntas de Relaciones Laborales”, con muy amplias facultades, que se desarrollaron especialmente en las instituciones o empresas públicas y que, ocasionalmente, aparecen en alguna empresa privada.

Incluso, a diferencia de las comisiones o comités que se estudiarán, una parte significativa de las actuales Juntas, encuentran su fundamento, ya no en la negociación colectiva, sino en las reglamentaciones emitidas al interno de esas instituciones o empresas públicas, lo cual es un reflejo de su amplia consolidación.

a) Los comités o comisiones específicas

La tipología existente de comités o comisiones relacionadas con la formación profesional, es variada, aunque cuantitativamente escasa en las negociaciones colectivas examinadas.

Si bien existen los tradicionales órganos de naturaleza bipartita, como la “Comisión para el análisis de los candidatos para recibir la capacitación y adiestramiento”,²³ la “Comisión de Capacitación”²⁴ o el “Comité de Formación”,²⁵ también hay un número similar de instancias que agrupan no sólo a los actores sociales, sino a otras partes más, como sucede con las figuras del “Comité de Formación Portuaria y de Desarrollo”²⁶ y el “Comité de Becas”.²⁷ Ahora, cuando a estas instancias se incorporan personas ajenas a la empresa, quienes asisten son representantes de instituciones ligadas al sector de formación profesional, como es el caso del Centro de Formación y Capacitación Portuario (CENFOCAP) u otras organizaciones de educación formal o informal.²⁸

Aunque la decisión que se adopta en ese sentido parte de la presunción de que gracias al conocimiento y experiencia especializada de estas instituciones, los acuerdos o decisiones que se adopten deberían tener un mayor grado de éxito, su sola mención, a falta de un consentimiento previo de la institución aludida, no asegura la efectiva participación de ellas en estas instancias internas.

En un caso poco usual, si se tiene en cuenta que quien negoció el convenio colectivo de trabajo de parte de los trabajadores, fue el mismo Sindicato, para la

²³ 9-64.

²⁴ A2-39.a y A-16-39.a.

²⁵ 21-42.

²⁶ 4-7.

²⁷ 26-24.

²⁸ 4-7.

integración de la representación de los trabajadores en la Comisión bipartita y paritaria, se previó que uno de los dos representantes, lo fuera de los trabajadores no sindicalizados y que el escrutinio de los votos para la elección de ese representante podía ser “verificado” por todas las organizaciones de trabajadores que así lo solicitaran.²⁹

b) La Junta de Relaciones Laborales

Como ya se advertía, la Junta de Relaciones Laborales es un órgano que nace, fundamentalmente, en el sector público, aunque poco a poco las negociaciones colectivas en el sector privado, las han venido incorporando y ejemplo de ello, es que en uno de los arreglos directos estudiados, se acordó su constitución.³⁰

A la Junta de Relaciones Laborales, aunque se trata de una instancia bipartita y paritaria, se le asigna por las partes, competencias normalmente muy amplias, que van más allá de las relacionadas con la formación profesional.

En las negociaciones colectivas llevadas a cabo, sin embargo, se citan aquellas cláusulas en las que se le han asignado competencias específicas en esta materia, que abarcan todas las fases del proceso de formación, y entre las cuales se encuentran las siguientes: a) la de fungir como comité consultivo de la formación, encargado de negociar con la empresa todo lo relacionado con la capacitación de los trabajadores;³¹ b) escoger los posibles candidatos³² o analizar los casos de aquellos trabajadores que deseen concluir la secundaria;³³ c) resolver las discrepancias que se presenten sobre los elegidos como beneficiarios del programa;³⁴ d) determinar la dotación de tiempo libre para la asistencia a dichos cursos;³⁵ e) distribuir las becas otorgadas;³⁶ f) imponer las sanciones por no participación o deserción³⁷ o no asistencia en forma injustificada³⁸ a las actividades de capacitación; y g) solucionar los conflictos relativos al reconocimiento del incentivo económico que corresponda a los estudios realizados por el trabajador durante la vigencia de su relación laboral.³⁹

²⁹ 9-64.

³⁰ A1-12.

³¹ 23-11.

³² A1-12.

³³ 7-28 y 12-28.

³⁴ 13-16.

³⁵ 1-35.e.

³⁶ 6-29.

³⁷ 4-7.

³⁸ 4-122.

³⁹ 25-48.

2.2. Las experiencias de diálogo social en la articulación del sistema nacional de formación profesional

El sistema costarricense de formación profesional tiene tres pilares institucionales fundamentales: el INA, el Ministerio de Educación Pública (MEP) y el MTSS. De estos tres, y en un primer nivel de organización, el Instituto adopta el protagonismo absoluto, dando lugar a la participación de los actores sociales en un modelo predominantemente tripartito.

No sucederá igual en el segundo nivel de organización, en el que, las fortalezas del sistema en un nivel inferior, se convierten precisamente en sus grandes debilidades.

2.2.1. *El primer nivel de organización: el Instituto Nacional de Aprendizaje*

Por medio de la Ley de Creación del Instituto Nacional de Aprendizaje, N° 3506 del 21 de mayo de 1965, aparece formalmente esta institución en el sistema costarricense de relaciones laborales, convirtiéndose a partir de entonces, en el ente rector de un sistema de aprendizaje dirigido especialmente, aunque no en forma excluyente, a la población adolescente.

Con la aprobación posterior de la Ley de Aprendizaje, la N° 4903 del 10 de octubre de 1975, se establece el desarrollo normativo de las modalidades formales de aprendizaje, derogándose así la normativa específica que sobre esta materia regulaba el CT (artículos 114 al 117).

Es finalmente, por medio de la Ley Orgánica N° 6868 del 6 de mayo de 1983 y con el Decreto Ejecutivo N° 15135-TSS de 5 de enero de 1984, que se define la visión y misión actual del INA.

En ambas normas se regula la organización y funcionamiento del Instituto, cuya finalidad principal es la de “promover y desarrollar la capacitación y formación profesional de los trabajadores⁴⁰, en todos los sectores de la economía” (artículo 2 de la Ley), para lo cual le corresponde, entre otras cosas, “organizar y coordinar el sistema nacional de capacitación y formación profesional” (artículo 3 de la Ley), en el que se incluye el Instituto Tecnológico de Costa Rica (artículo 23).

a) La naturaleza tripartita

De acuerdo con esta misma normativa, el órgano rector del Instituto es su Junta Directiva, en la cual participan 3 representantes del Poder Ejecutivo –el Presidente designado por el Consejo de Gobierno, los Ministros de Trabajo y Se-

⁴⁰ De acuerdo con el artículo 3 del Reglamento a la Ley, se entiende por capacitación y formación profesional, todo “proceso permanente destinado a permitir a los individuos desarrollar aptitudes y adquirir o mejorar conocimientos y destrezas que los habiliten para participar en el mundo del trabajo de manera inteligente, comprendiendo el medio en que se desenvuelven e integran-dose en él”.

guridad Social y el de Educación Pública–, 3 representantes del sector empleador –propuestos por la UCCAEP– y 3 representantes del sector laboral –propuestos por las organizaciones “más representativas” a nivel nacional del subsector sindical, cooperativo y solidarista– (artículos 5 al 6 de la Ley, 12 y 13 del Reglamento a la Ley).

Los miembros de la Junta Directiva en representación del sector laboral, deben ser nombrados por el Consejo de Gobierno, quien los escogerá de acuerdo a las ternas que presente cada una de las organizaciones más representativas de las actividades sindicales, cooperativas y solidaristas; mientras que los representantes del sector empresarial, también los escogerá el mismo Consejo, pero de una nómina de nueve candidatos que presentará la UCCAEP (ibídem).

b) El financiamiento

Las actividades del INA se financiarán con: a) un 1.5% sobre el monto total de las planillas de salarios pagados mensualmente por toda empresa que ocupe, por lo menos, a cinco trabajadores en forma permanente, salvo las empresas del sector agropecuario⁴¹ que únicamente pagarán un 0.5% del total de sus planillas, siempre que ocupen un número superior a diez trabajadores en forma permanente;⁴² y b) un 1.5% sobre el monto total de las planillas de salarios pagados mensualmente por las instituciones autónomas, semiautónomas y empresas del Estado; c) los aportes de otros programas o instituciones gubernamentales; d) los ingresos por concepto de venta de productos, explotación de bienes y prestación de servicios a nacionales o extranjeros, generados por el Instituto como actividad ordinaria de sus programas de capacitación y formación profesional; y e) los préstamos internos o externos que contrate para la realización de sus fines (artículo 15 de la Ley modificado por la Ley de Protección al Trabajador, N° 7983 del 16 de febrero de 2000).

Adicionalmente, corresponde al Instituto un 10% del valor de las multas que se impongan por violación de las reglas incluidas en el Capítulo VII del Régimen Especial de Protección al Trabajador Adolescente del Código de la Niñez y la Adolescencia (artículos 101 y 103 del Código ya indicado, aprobado mediante la Ley N°7739 del 6 de enero de 1998); un 50% del valor de las multas que se impongan por violación de las reglas incluidas en el artículo 11 de la Ley de Radio y Televisión (artículo 11 de la Ley ya indicada, aprobada mediante la Ley N° 1758 del 19 de junio de 1954); y un monto a determinar proveniente del Fondo de

⁴¹ El artículo 19 del Reglamento a la Ley, excluye de este grupo a “los patronos de establecimientos donde se industrialicen los productos de la actividad agropecuaria”.

⁴² De acuerdo con el artículo 18 del Reglamento a la Ley, se entiende por trabajadores ocupados en forma permanente, “aquellas personas que presten servicios que constituyan una necesidad permanente de la empresa, independientemente de su propia duración o continuidad”. Cuando se trate de trabajadores que provienen de empresas o agencias de trabajo temporal, “se considerarán trabajadores permanentes de la empresa o agencia que los coloca”.

Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, para los programas de capacitación técnica que realice el INA (artículo 3 de la Ley de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, N° 5662 del 23 de diciembre de 1974).

Paralelamente, y con el mismo objetivo de que pueda hacer frente a sus actividades, existe una serie de medidas adicionales que en materia de administración de recursos humanos y finanzas, se orientan a fortalecer la ejecución de sus programas. Así, el INA es una de las pocas instituciones públicas en las que se podrán hacer nuevos nombramientos o prórrogas de anteriores, en plazas interinas de naturaleza docente, administrativo-docente y de seguridad e higiene (artículo 20 de la Ley para el Equilibrio Financiero de Sector Público, Ley N° 6955 del 24 de febrero de 1984). Por otra parte, el INA se encuentra exento del pago de toda clase de impuestos –los inmuebles no estarán sujetos al Impuesto Territorial, de acuerdo con el artículo 4 de la Ley Reguladora de todas las exoneraciones vigentes, su derogatoria y sus excepciones, N° 7293 del 31 de marzo de 1992–, derechos y contribuciones nacionales o municipales, salvo que la Ley expresamente establezca la afectación (artículo 20 de la Ley Orgánica del Instituto); además, el Poder Ejecutivo, salvo materia de empleo público y salarial, no podrá imponerle, directa ni indirectamente, obligaciones, restricciones ni cargas financieras o fiscales especiales y los superávits reales que resulten al final de cada ejercicio fiscal, el Instituto deberá invertirlos en el cumplimiento de sus fines, en el período fiscal subsiguiente (artículo 15 de la Ley modificado por la Ley de Protección al Trabajador); y finalmente, se encuentra excluido de la obligación, en general impuesta a las instituciones públicas y los órganos públicos, de condonar una parte o la totalidad de sus inversiones en títulos valores emitidos por el Ministerio de Hacienda (artículo 2 de la Ley de Reestructuración de la Deuda Pública, Ley N° 8299 del 22 de agosto de 2002).

c) La organización de los servicios

El INA organiza sus actividades formativas de manera descentralizada, lo que ha facilitado que desde buena parte del territorio nacional, la población demandante de sus servicios acceda al sistema de capacitación y formación profesional.

Para tal fin se han organizado siete unidades regionales:

Cuadro N° 1
Unidades Regionales y Centros de Formación

UNIDAD REGIONAL	CENTROS DE FORMACIÓN
Brunca	<ul style="list-style-type: none"> – Centro Regional Polivalente de Pérez Zeledón – Centro Regional Polivalente de Río Claro
Central Occidental	<ul style="list-style-type: none"> – Centro Regional Polivalente de Naranjo – Centro de Formación taller público de Alajuela – Centro de Formación taller público de Grecia – Centro de Formación taller público de Heredia
Central Oriental	<ul style="list-style-type: none"> – Centro Nacional Polivalente Francisco J. Orlich – Centro de Formación taller público de Alajuelita – Centro de Formación taller público de Cartago – Centro de Formación taller público de Desamparados – Centro de Formación taller público de Hatillo – Centro de Formación taller público de La Florida – Centro de Formación taller público de León XIII – Centro de Formación taller público de Lomas de Ocloro – Centro de Formación taller público de Mora – Centro de Formación taller público de Paraíso – Centro de Formación taller público de Pavas – Centro de Formación taller público de Puriscal – Centro de Formación taller público de Tirrases – Centro de Formación taller público de Turrialba – Centro de Formación taller público de Zetillal
Chorotega	<ul style="list-style-type: none"> – Centro Regional Polivalente de Liberia – Centro Regional Polivalente de Santa Cruz
Huetar Atlántica	<ul style="list-style-type: none"> – Centro Regional Polivalente de Limón – Centro Regional Polivalente de Guácimo – Centro de Formación taller público de Limón
Huetar Norte	<ul style="list-style-type: none"> – Centro Regional Polivalente de San Carlos – Centro de Formación taller público de Sarapiquí
Pacífico Central	<ul style="list-style-type: none"> – Centro Regional Polivalente de Puntarenas – Centro de Formación taller público de Puntarenas

Fuente: INA.

A los anteriores Centros de Formación, se unen los siguientes centros nacionales especializados:

Cuadro N° 2
Centros Nacionales Especializados

Centro Nacional Especializado	Sector Productivo de Atención	Ubicación
Agricultura Orgánica	Agropecuario	La Chinchilla, Cartago
Granja Modelo	Agropecuario	La Uruca, San José
Agricultura Bajo Riego	Agropecuario	Bagaces, Guanacaste
Náutico Pesquero	Náutico Pesquero	Cantón Central, Puntarenas
Procesos Artesanales	Proceso Artesanal	Hatillo, San José
Turismo	Turismo	Ave. 10, San José
Industria Textil	Textil	Barrio Corazón de Jesús, San José
Comercio y Servicio	Comercio y Servicios	Paseo Colón, San José
Electrónica	Electrónica	Cantón Central, Heredia
Tecnología de Materiales	Industria del Plástico	La Uruca, San José
Autotrófica	Mecánica de Vehículos Especializada	Ciudad Tecnológica Mario Echandi Jiménez, Alajuela
Telemática y Microelectrónica	Electrónica	Ciudad Tecnológica Mario Echandi Jiménez, Alajuela
Metal Mecánica	Matricería Mario Echandi Jiménez,	Ciudad Tecnológica Alajuela
Industria Alimentaria	Industria Alimentaria Mario Echandi Jiménez,	Ciudad Tecnológica Alajuela

Fuente: INA.

El INA también desarrolla actividades formativas en los Centros Juveniles y Unidades de Admisión, dirigidos a quienes se encuentran privados de libertad.

Adicionalmente, el Instituto tiene la posibilidad de contratar directamente, cuando las necesidades institucionales o el interés general así lo exijan, a personas

externas privadas o públicas, los servicios de capacitación y formación profesional o bien los servicios de instrucción técnica, en los términos que indican los Reglamentos de Contratación de Servicios de Capacitación y Formación Profesional y el de Contratación de Servicios de Instrucción Técnica, respectivamente.

En el primer caso, se contrata la ejecución, total o parcial, de los programas de capacitación y formación profesional, y el contratista deberá impartir la capacitación por medio de instructores especialistas en la materia, aportando, por lo general, la planta física, equipos, mobiliario, herramientas y materiales didácticos y de apoyo a la instrucción. Si los instructores no tienen conocimientos metodológicos, el INA podrá incluso capacitarlos.

En el segundo, se contrata únicamente al instructor y el Instituto es quien entrega el programa y pone a disposición la planta física, materiales y equipo necesario para el desarrollo de las actividades formativas. El instructor contratado deberá cumplir con una serie de requisitos académicos, laborales, docentes y de capacitación, así como aprobar la prueba técnica-metodológica establecida.

d) Las áreas de formación

El INA tiene organizados en Núcleos los sectores de la economía nacional en los que se ofrecen cursos o acciones de formación. Los Núcleos dependen directamente de la Gestión de Formación y Servicios Tecnológicos, que cuenta a su vez con una Unidad Coordinadora desde el 4 de enero de 1999, en el marco del “Proyecto de Transformación Institucional”, aprobado por su Junta Directiva el 5 de setiembre de 1995.

Los trece núcleos, son los siguientes:

Cuadro N° 3
Áreas de Formación. Según Núcleo y Subsector

Núcleo	Subsectores
Agropecuario	Zootecnia, Forestal y ambiente, Fitotecnia, Tecnología de suelos y aguas, Mecanización agrícola y Gestión de empresas
Comercio y Servicios	Formación de formadores, Contabilidad y finanzas, Mercadeo y ventas, Salud ocupacional, Gestión secretarial, Administración, Producción, Locución, Informática plástico, Imagen e Idiomas
Industria Alimentaria	Procesamiento de productos cárnicos, Procesamiento de productos lácteos, Conservación de frutas y hortalizas, Panificación y Preparación y manipulación de alimentos
Industria Gráfica	Impresión offset, Preprensa e Impresión serigráfica
Mecánica de vehículos	Mecánica vehículos livianos, Mecánica vehículos pesados, Mecánica agrícola y Autrónica

Núcleo	Subsectores
Metalmecánica	Mecánica de precisión, Construcciones metálicas, Mecánica de mantenimiento industrial, Enderezado y pintura, Moldeo y fundición de metales
Náutica Pesquero	Navegación y pesca, Construcción naval, Procesamiento de productos marinos y Pesca deportiva y submarinismo
Procesos	Artesanía en cuero, Artesanía en general, Bordado, Calzado y
Artesanales	Peluquería y estética
Sector Eléctrico	Electricidad, Electrónica, Telemática y microelectrónica, Refrigeración y aire acondicionado
Tecnología de Materiales	Industria del mueble, Industria de la construcción, Transformación y reciclaje del plástico, Diseño asistido por computadora y Manejo de materiales
Textil	Producción Textil, Mecánica de máquinas de confección industrial y Confección industrial de ropa
Turismo	Gastronomía, Hospedaje y Servicios turísticos

Fuente: INA.

e) Las acciones formativas

Aunque la oferta existente, procura poner a disposición de los demandantes de los cursos, una gama amplia de oportunidades que garantice la libertad de elección de empleo, permitiéndole desarrollarse en el área en la que posea mejores habilidades, destrezas y aptitudes, y/o tenga mayor facilidad para el aprendizaje; los sectores involucrados no son “todos”, como lo ordena la Ley Orgánica del INA (artículo 2).

La oferta formativa depende en gran medida del grado de conocimientos, destrezas o experiencia previa que se exija al estudiante, o bien, de las necesidades y demandas de la población o del propio sector productivo en el que le interesa insertarse o permanecer.⁴³

1.e) La formación inicial

La formación inicial se dirige a quienes no tienen conocimientos, ni experiencia previa en el área determinada de su interés y puede centrarse en el aprendizaje, habilitación o rehabilitación.

El aprendizaje es para jóvenes de 15 a 20 años que van a formarse en ocupaciones calificadas, y requiere un nivel de escolaridad mínima de sexto grado,

⁴³ Salvo que se indique una referencia expresa, la descripción de los programas se obtuvo de la documentación informativa a este efecto elaborada por el INA.

salvo en las acciones formativas del subsector electrónica, donde se requiere bachillerato.

No en todos los Núcleos y subsectores, el adolescente comprendido en estas edades y con ese mínimo de formación educativa, puede obtener una salida certificable. De hecho sólo ocurre en un 33% de los Núcleos y en un 14.5% de los subsectores, como se observa en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 4
Acciones Formativas del INA. Según sector y subsector

Núcleo	Subsector	Duración	Salida Certificable
Sector Eléctrico	Refrigeración y Aire Acondicionado	24 meses, incluyendo 6 meses del módulo productivo en la empresa	Técnico en Refrigeración y Aire Acondicionado
			Técnico en Contenedores Refrigerados
	Electricidad	30 meses, incluyendo 4 meses del módulo productivo en la empresa	Técnico Especializado Electricista en Mantenimiento Industrial
		27 meses, incluyendo 4 meses del módulo productivo en la empresa	Técnico Especializado en Mando Medio en Electrónica de Telecomunicaciones
Mecánico de Vehículos	Mecánica y Vehículos Livianos	36 meses, incluyendo 4 meses del módulo productivo en la empresa	Técnico Especializado en Reparación de Vehículos Livianos
	Mecánica Pesada		Técnico Especializado en Maquinaria Pesada
	Mecánica Agrícola	36 meses, incluyendo 6 meses del módulo productivo en la empresa	Técnico Especializado en Mecánica Agrícola
	Mecánica de Vehículos Pesados		Técnico Especializado en Reparación de Vehículos Pesados
Metalmecánica	Construcciones Metálicas	30 meses, incluyendo 6 meses del módulo productivo en la empresa	Técnico en Construcciones Metálicas
	Mecánica de Precisión	24 meses, incluyendo 6 meses del módulo productivo en la empresa	Técnico en Mecánica de Precisión

Núcleo	Subsector	Duración	Salida Certificable
Tecnología de Materiales	Industria del Mueble	26 meses, incluyendo 4 meses del módulo productivo en la empresa	Técnico Ebanista
	Transformación y Reciclaje del Plástico	18 meses, incluyendo 3 meses del módulo productivo en la empresa	Técnico en Transformación y Reciclaje del Plástico

Fuente: INA, Revista *Tecnia*, julio-setiembre, 2002, volumen N° 9, año 3.

Por su parte, la habilitación consiste en cursos de corta duración que permiten aprender un oficio e incorporarse a corto plazo en el mercado laboral; mientras que la rehabilitación se dirige a personas discapacitadas que quieren mantener o conservar un empleo, o bien dedicarse a una actividad productiva de manera independiente.

Datos estadísticos de un estudio concluido en el año 2002, sobre el nivel de inserción laboral de los egresados de los programas de Formación Inicial, en Aprendizaje y Habilitación, permiten establecer un nivel razonable de éxito de esta acción formativa. En efecto, un 79% de los egresados de estos Programas se encuentran ubicados en el mercado laboral y en un trabajo afín con lo estudiado. De ese porcentaje, el 95% lo logró en un período no mayor a 6 meses y el 100% en menos de un año.

Además, el grado de estabilidad ocupacional de este porcentaje de egresados, es muy alto, tal y como puede observarse en el siguiente cuadro:

Cuadro N° 5
Estado laboral del egresado insertado con posterioridad a la acción formativa, según Programa

Situación Laboral después de egresado	Aprendizaje		Habilitación		Total	
	Egresados	%	Egresados	%	Egresados	%
Total	276	100	412	100	688	100
Mantiene el mismo trabajo desde que se egresó	169	61	281	68	450	65
Tiene otro trabajo relacionado	58	21	38	9	96	14
Tiene otro trabajo no relacionado	30	11	50	12	80	12
No tiene trabajo	19	7	43	10	62	9

Fuente: INA.

2.e) La formación complementaria

A la formación complementaria acceden los estudiantes que tienen un conocimiento y/o experiencia previa, además de las aptitudes básicas en el área en la que quieren recibir formación, de modo que por medio de ella se complementan, se actualizan o se perfeccionan sus conocimientos.

Así, por ejemplo, existe un Programa de Reconversión y otro de Especialización. En el primero, el objetivo es el desarrollo de nuevas competencias profesionales que le permitan al estudiante incorporarse en los procesos de reconversión tecnológica y productiva; en el segundo, se pretende que el estudiante perfeccione competencias profesionales de niveles superiores, que le permitan desempeñarse en una o varias fases de un proceso productivo o económico.

3.e) La formación dual⁴⁴

Se trata de la modalidad más reciente que ha sido introducida a la oferta formativa del INA y se caracteriza por ser ejecutada, no mediante dos módulos separados sino de modo alterno, en dos lugares distintos: en la empresa y en el centro de enseñanza, con lo cual se cumple el fin de que la formación se adecue a los requisitos del mercado.

En la empresa, el estudiante está bajo la tutoría de un empleado de la propia entidad, el cual tiene la formación administrativa, metodológica y técnica para llevar a cabo el proceso de enseñanza. Durante su estancia por un período determinado en la empresa, el estudiante debe ejecutar un Plan de Capacitación que se relaciona con los términos de la Práctica Didáctica Supervisada que es parte del Acuerdo entre la empresa y el Instituto, y cumplimentar la Bitácora. Todos estos instrumentos y procedimientos permitirán que el aprendiz lleve a cabo una demostración efectiva que le permitirá participar de los procesos productivos, pues el tutor tampoco puede abandonar su puesto de trabajo, adquiriendo así, no sólo conocimientos, destrezas o habilidades, sino también, valores de la empresa, como pueden ser los conceptos de calidad, servicio al cliente, relación interpersonal, disciplina, etc.

En el centro de enseñanza, el tutor se encarga de dar los elementos teóricos que complementen la práctica recibida en la empresa.

Para el estudiante, esta modalidad formativa tiene la ventaja de que debe concretizarse mediante un contrato de aprendizaje, que le permite comprender de mejor manera el proceso productivo en el que quiere participar, conoce de primera mano los demás elementos de la vida laboral que influyen en una inserción laboral exitosa y tiene mayores oportunidades de incorporarse a la empresa al final de su formación. Para la empresa, esta modalidad también es ventajosa,

⁴⁴ La información se obtiene del documento elaborado por Leonel Vega Aguirre, *Hablemos sobre Formación Dual*, INA, San José, 2003.

pues con el trabajo del aprendiz y su aporte al proceso productivo recobra parte de la inversión que realiza, y le permite poder contratar trabajadores calificados que se adapten a sus necesidades, no sólo porque los procesos productivos que se desarrollan les son familiares, sino, además, porque han tenido la experiencia de vivir el medio laboral en que aquellos tienen lugar.

Paralelamente, existe una alta motivación de los estudiantes, quienes incluso reciben un modesto ingreso económico, reduciéndose la tasa de deserción de los aprendices, quienes no tienen que esperar hasta el final del programa para poner en práctica los conocimientos aprendidos.

4.e) Programa: “Cerrando brechas entre la población joven”

El Programa “Cerrando brechas entre la población joven” busca generar oportunidades para que la población joven pueda acceder a la capacitación y a la formación profesional e ingresar con éxito al mundo del trabajo.

Con ese objetivo se desarrolla un programa de becas dirigido a personas jóvenes, hombres y mujeres que cumplan con los siguientes requisitos: a) que sean personas jóvenes con edades comprendidas entre los 17 y 35 años; b) que se encuentren en condiciones de riesgo social y pobreza, es decir, con un entorno social caracterizado por una situación familiar inestable, violencia, insatisfacción de necesidades básicas; un entorno ambiental caracterizado por limitaciones de acceso a servicios, hacinamiento habitacional, inseguridad, falta de espacios de recreación; o un entorno de vulnerabilidad caracterizado por su inserción temprana al mercado de trabajo en condiciones de informalidad, ausencia de un proyecto de vida a mediano y largo plazo, y baja tolerancia a la frustración; c) que sean prioritariamente residentes en los cantones de atención del Plan Vida Nueva; y d) con escolaridad mínima de bachillerato.

5.e) Programa: “Universidad para el Trabajo”

El Programa Universidad para el Trabajo (UTRA) es una pieza clave de la ejecución del Plan Nacional de Desarrollo Víctor Manuel Sanabria Martínez 2002-2006, al que se integró, apenas fue inaugurado, en mayo de 2003. De acuerdo con los resultados de la evaluación del Plan, es un “elemento estratégico” para mejorar las condiciones laborales generales y elevar el nivel de competitividad de la fuerza laboral costarricense;⁴⁵ y de conformidad con la Política de Empleo para Costa Rica (2004), “es un esfuerzo importante, digno de ser continuado en el futuro, para lo cual deberá ser incorporado como elemento de la política nacional de empleo” (Apartado III.2 del Plan).

⁴⁵ Evaluación del Plan Nacional de Desarrollo 2002-2006. Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, [citado 8 de septiembre de 2006]. Disponible en la World Wide Web: <http://www.mideplan.go.cr/evaluación-pnd-2002-2006.htm>

El Programa tiene por finalidad “llegar a mejorar las condiciones laborales generales, elevar el nivel de competitividad de la fuerza laboral costarricense, y en el contexto de una política social más global llegar a establecer una estrategia de largo plazo con enfoque de educación continua para que el estudiante de áreas técnicas logre avanzar niveles técnicos medios y superiores”.⁴⁶

Consecuencia de ese fin, sus objetivos son: a) articular programas de formación, mediante procesos de homologación y reconocimiento entre el INA, los colegios universitarios, el MEP y las universidades, para facilitar la formación continua y flexible de los estudiantes de educación técnica en Costa Rica; b) reconvertir el recurso humano, ofreciendo oportunidades para el desarrollo de las habilidades y competencias que demanda el mundo del trabajo; c) racionalizar el uso de la capacidad instalada de las instituciones de formación del país; d) fortalecer el tejido productivo nacional por medio del fortalecimiento empresarial (en especial de las micro, pequeñas y medianas empresas –MIPYMES–) y la incorporación de trabajadores a estas empresas con una mejor capacitación; e) usar y aprovechar las tecnologías de la información y comunicación (TIC) en la formación profesional virtual y a distancia; y f) impulsar el desarrollo local por medio de la mejora de los ingresos y las condiciones de vida de las personas que se benefician de los procesos de homologación y reconocimiento ejecutados bajo el amparo del Programa (ibídem).

El Programa se inauguró con la firma de varios acuerdos marco de cooperación interinstitucional, que luego se van ejecutando, especialmente, por medio de cartas de entendimiento específicas o contratos de compra de servicios.

Hasta el año 2005, se habían firmado dieciocho convenios marco de cooperación para el desarrollo del Programa UTRA.

Cuadro N° 6
Convenios Marco de Cooperación firmados
Programa Universidad para el Trabajo

Institución	Fecha de Firma
Instituto Tecnológico de Costa Rica (ITCR)	29/4/2003
Universidad Nacional (UNA)	8/5/2003
Universidad Estatal a Distancia (UNED)	17/7/2003
Colegio Universitario de Alajuela (CUNA)	8/5/2003
Colegio Universitario de Limón (CUNLIMON)	8/5/2003
Colegio Universitario de Cartago (CUC)	8/5/2003
Centro de Investigaciones para el Perfeccionamiento de la Educación Técnica (CIPET)	30/4/2003

⁴⁶ INA, Programa Universidad para el Trabajo, febrero, 2005.

Institución	Fecha de Firma
Escuela Centroamericana de Ganadería (ECAG)	16/2/2004
Colegio Universitario de Puntarenas (CUP)	16/2/2004
Ministerio de Educación Pública (MEP)	23/2/2004
Colegio Universitario para el Riego y Desarrollo de la Región Trópico Seco (CURTS)	4/5/2004
Ministerio de Economía, Industria y Comercio (MEIC)	14/4/2004
Fundación Omar Dengo (FOD)	23/8/2004
Asociación Pro Desarrollo Agropecuario, Industrial y Tecnológico del Caribe (ADAINTEC)	8/9/2004
Ministerio de Ciencia y Tecnología (MICIT)	24/9/2004
Centro de Formación de Formadores y de Personal Técnico para el Desarrollo Industrial de Centroamérica (CEFOF)	24/9/2004
Universidad de Salamanca (España)	4/6/2004
Asociación Sindical de Empleados Industriales de las Comunicaciones (ASDEICE)	7/10/2005
Total	18

Fuente: INA, 2005.

Como consecuencia de la firma de los convenios marco, se han suscrito también en ese mismo período, veinticuatro cartas de entendimiento, que han permitido homologar treinta y una salidas certificables del INA con distintos colegios universitarios del país, que les permite a las personas aspirar a un diplomado universitario y posteriormente, a otros títulos de educación superior universitaria, por medio del Convenio de Articulación y Cooperación de la Educación Superior Estatal de Costa Rica con la UCR, ITCR, UNA, UNED, vigente desde septiembre de 1997.

Cuadro N° 7
Cartas de Entendimiento firmadas. Período 2003-2005
Programa Universidad para el Trabajo

Institución	Objeto de Negociación	Fecha de Firma
CIPET	Capacitación en “Enfoque de Género y Empleabilidad como Ejes Transversales en los Diseños Curriculares”	8/9/2003
UNA	Desarrollo local en Nosara	6/11/2003
	Curso de Gestión Empresarial para la Competitividad en el Sector Agrícola	18/11/2003

Institución	Objeto de Negociación	Fecha de Firma
UNA	Análisis de la Competitividad de las Micro, Pequeñas y Medianas Empresas del Sector Textil costarricense	14/4/2004
ITCR	Maestría en Procesos de Manufactura del ITCR en Ciudad Tecnológica Mario Echandi del INA (Alajuela)	21/4/2004
	Préstamo de aulas del edificio Don Bosco del INA para impartir el bachillerato en Educación Técnica del ITCR, donde se capacita a tres funcionarios del INA	7/5/2004
FOD	Actividades de Extensión con participación de experto internacional	10/5/2005
CUNA	Homologación de Recursos Humanos	28/8/2003
	Homologación de Inglés	28/8/2003
	Homologación de Secretariado	28/8/2003
	Homologación de Turismo y Gastronomía	23/3/2004
	Homologación de Electrónica Industrial	28/8/2003
	Homologación de Electrónica en Telecomunicaciones,	
	Audio y Video y Microelectrónica	23/3/2004
	Homologación de Electromecánica (parte eléctrica)	3/6/2004
	Homologación de Contabilidad y Finanzas	18/2/2005
	Homologación de Salud Ocupacional	18/2/2005
	Técnico en Mantenimiento Mecánico Industrial	7/7/2005
CUNLIMON	Homologación de Inglés	14/11/2003
	Dirección de Empresas	14/6/2005
	Homologación de Contabilidad y Finanzas	14/6/2005
CUP	Homologación de Turismo	2/12/2004
	Homologación de Electrónica	2/12/2004
ECAG	Homologación de Agro ecoturismo	16/11/2005
	Homologación de Producción Animal	16/11/2005

Fuente: INA, 2005.

En 2004, 13.147 estudiantes del INA aprobaron, al menos, un módulo homologado.

6.e) Otras acciones formativas

Existen otras acciones formativas que desarrolla el INA que también deben ser enumeradas y explicadas aunque sea brevemente: la formación a distancia, la capacitación agropecuaria integral, la formación de trabajadores en la empresa, la asistencia técnica, los Talleres Públicos y la certificación.

Cuando el estudiante no puede asistir regularmente a sesiones regulares, el Instituto ofrece acciones formativas flexibles adaptadas a la organización del trabajo; de este modo, puede hacerlo mediante la modalidad a distancia, en la que se utiliza material escrito, tutorías presenciales y telefónicas, medios audiovisuales y grupos de estudio. Algo similar sucede si los trabajadores no pueden desplazarse al INA, en cuyo caso, las empresas aportan los equipos, materiales, herramientas y planta física; y el Instituto, el personal docente.

También existe un desplazamiento de los recursos humanos al centro de trabajo cuando se trata de la capacitación agropecuaria, donde el estudiante aprende produciendo en su propio terreno; o cuando se trata de asistencias técnicas puntuales solicitadas por la empresa o asignadas por ley, como sucede con las empresas ubicadas en zonas francas y en regiones de “menor desarrollo relativo”, en las que deberán supervisar los cursos de entrenamiento (artículo 21 inciso a. numeral 2 de la Ley de Régimen de Zonas Francas).

Por último, el INA también certifica conocimientos y habilidades que la persona tenga, independientemente de cómo los haya adquirido, y si se constata que hacen falta, se ofrece la capacitación que permita obtener el certificado que lo acredite como profesional calificado.

f) El contrato de aprendizaje

De las acciones formativas ya expuestas, la participación del estudiante en el módulo productivo en la empresa, sólo en el caso de la formación dual, se realiza por medio de la celebración de un contrato de aprendizaje.

El contrato de aprendizaje se encuentra regulado por la Ley de Aprendizaje, N° 4903 del 17 de noviembre de 1971, que establece los requisitos de forma y fondo que debe reunir. Dice también la Ley de Aprendizaje, que los empleadores de todas las actividades económicas, que ocupen a veinte o más trabajadores, debería, “a solicitud del INA, contratar en las ocupaciones que requieran aprendizaje, según la lista publicada por el INA, un número de aprendices equivalente al 5% del total de trabajadores ocupados en sus empresas” y que si la plantilla era de diez a diecinueve trabajadores, contratar, a solicitud del Instituto, por lo menos a un aprendiz (artículo 22).

Además, mediante convenios entre el MTSS y ciertas empresas privadas se puede aplicar también los contratos de aprendizaje en empresas ubicadas en zonas francas y en regiones, que la ley llama, de “menor desarrollo relativo” (artículo 21 de la Ley de Régimen de Zona Francas, N° 7210 del 23 de noviembre de

1990). En este caso especial, las empresas podrán acogerse al Programa Nacional para la Generación de Empleo del MTSS, con el fin de capacitar y brindar trabajo a las personas desempleadas, a las subempleadas y a las de bajos ingresos de su zona (misma norma). Además, el convenio que se suscriba deberá cumplir con una serie de disposiciones y que el Reglamento del Programa de Capacitación para el Empleo en Zonas Francas, aprobado por el Decreto Ejecutivo N° 25001-MTSS-COMEX del 9 de febrero de 1996, ha terminado de detallar.

Algo similar sucede con las personas con discapacidad, pues el MTSS podrá suscribir convenios directamente con la empresa privada con el fin de promover la contratación de este colectivo mediante el contrato de aprendizaje (artículo 77 del Reglamento de la Ley N° 7600).

Pese a las anteriores disposiciones, las empresas no contratan aprendices en las cantidades indicadas por la ley, y en esa conducta influye los alcances de la normativa que regula el contrato de aprendizaje, pues el costo progresivo del salario del aprendiz no ha sido suficiente incentivo para que el empleador promueva la firma de estos contratos.

1.f) Naturaleza y forma del contrato

El contrato de aprendizaje es un contrato de trabajo a plazo fijo, que deberá otorgarse por escrito en cuatro ejemplares, uno para cada contratante, otro para el INA y el cuarto para el MTSS (artículo 15 Ley de Aprendizaje). La misma ley fija su contenido mínimo: ocupación, materia de aprendizaje y duración del contrato; jornada y horario de trabajo; salario del aprendiz; y lugar y condiciones en que el aprendiz realizará su formación práctica (artículo 13 de la misma Ley).

La naturaleza laboral del contrato celebrado, tampoco plantea dudas en materia de riesgos del trabajo, pues los aprendices expresamente se consideran como trabajadores a ese efecto (artículo 200 Código de Trabajo -CT-).⁴⁷

2.f) Período de prueba y despido

A diferencia del régimen general contenido en el CT, en el cual el período de prueba se obtiene por exclusión, es decir, por ausencia de normas expresas que regulen la responsabilidad por rompimiento contractual antes de los tres meses

⁴⁷ Vid. Sentencia de la Sala Segunda de la Corte, N° 89-073, de las 14 horas 40 minutos del 7 de junio de 1989, en la que se aplicó esta misma normativa: "El contrato de aprendizaje tiene como fin la preparación de un neófito para el ejercicio de un arte u oficio. Sin embargo, esa actividad de enseñanza entraña además el aprovechamiento que del esfuerzo o trabajo del aprendiz, deriva el empresario. Aquél, en su empeño por aprender, realiza una rudimentaria prestación personal de servicios, la cual favorece a éste. Sea, que se da una subordinación de fuerza de trabajo a los fines de la empresa, lo que justifica la protección de la Ley, a través del régimen de riesgos profesionales".

–excepción hecha de la servidora doméstica (artículo 102)–; el período de prueba del aprendiz es de expresamente un mes (artículo 16 Ley de Aprendizaje).

Durante ese mes, la empresa puede avisar al INA que desea dar término al contrato, siempre que lo haga con una anticipación de ocho días hábiles. No obstante, el empleador no podrá, ni aun mediante anuencia del aprendiz, retirarlo de su empresa ni sustituirlo por otro, sin obtener autorización previa del Instituto, y cuando se le autorice, la empresa deberá contratar a un nuevo aprendiz, para mantener así el número de ellos que se le hubiere asignado (artículos 16 y 17).

En el transcurso de ese mes, se le garantiza al aprendiz que los únicos motivos por los que podría ser separado en ese espacio de tiempo, sin su anuencia, son básicamente dos: Primero, por no “adaptarse” o no ser “conveniente” su continuidad en el sistema de aprendizaje (artículo 16 Ley de Aprendizaje); sin embargo, quizás sería más claro acentuar la decisión, como parece desprenderse de otras normas, en que el motivo consiste en no superar cada una de las etapas de formación (artículo 18 de la misma Ley) y como éstas forman parte de un diseño curricular, finalmente se le separaría por no ser capaz de adquirir los conocimientos necesarios o desarrollar las habilidades o actitudes indispensables para superar el curso, sin que resulte relevante que la causa primera sea la falta de interés o las limitaciones físicas o intelectuales, originarias o derivadas.

Segundo, por incurrir en cualquiera de los otras causales del régimen general de despido previsto especialmente en el artículo 81 CT (artículo 17 Ley de Aprendizaje), las cuales, se supone que fueron complementadas por lo dispuesto en el artículo 18 de la Ley de Aprendizaje, lo cual resultó ser un esfuerzo inútil. En todo caso y aunque no hacía falta indicarlo, la causal de bajo rendimiento no puede ser aplicada al aprendiz, como lo recuerda el Reglamento del Programa de Capacitación para el Empleo en Zonas Francas, pues a éste no se le puede exigir el rendimiento mínimo previsto para empleados en el mismo puesto de trabajo, mientras se encuentren en capacitación (artículo 27 del Reglamento).

3.f) Antigüedad y obligación de contratación

Si el aprendiz se incorpora dentro de los tres meses siguientes de haber finalizado su aprendizaje, como trabajador permanente en la empresa donde ha servido en las etapas productivas, el tiempo laborado se acumulará con la antigüedad de su contrato individual a tiempo indefinido (artículo 15 Ley de Aprendizaje).

En algunos casos especiales, la contratación posterior del aprendiz no se deja enteramente a la voluntad de la empresa. Así sucede, por ejemplo, en el Reglamento del Programa de Capacitación para el empleo en zonas francas, según el cual, una vez que la empresa acepta ser beneficiaria del programa, deberá contratar, siempre y cuando resulten idóneos conforme al convenio respectivo, no menos de un 80% de los aprendices capacitados (artículo 12 del Reglamento) y si la persona en capacitación logra cumplir los objetivos de dicho proceso, en un

período inferior al previsto, el INA tendrá la potestad de calificarla apta para incorporarse al proceso productivo de la compañía y automáticamente, a su planilla, dejando así de ser beneficiaria del programa (artículo 15 del Reglamento).

4.f) Salario y otras obligaciones

En lo que se refiere a las obligaciones recíprocas que ambas partes adquieren, el empleador se obliga a brindarle al aprendiz en su empresa todas las facilidades necesarias, con el objeto de que sea apto para el ejercicio de una ocupación calificada y clasificada; el trabajador, por su parte, a realizar las labores que le sean encomendadas con motivo de su aprendizaje (artículo 13 Ley de Aprendizaje).

En lo relativo a la remuneración, el INA dividirá en tres períodos la duración total de los diversos cursos, debiendo pagarse al aprendiz el 50% del salario mínimo legal durante el primer período, el 75% en el segundo y el 100% durante el último (artículo 14). No sucede igual en el caso de los aprendices de empresas en zonas francas, pues en este supuesto, el MTSS otorgará al aprendiz un subsidio mensual, con cargo al fondo del Programa, durante todo el período de capacitación. El monto de ese subsidio será equivalente al salario mínimo mensual. Por tratarse de un incentivo a la formación técnica, el pago no generará ninguna relación laboral ni otros efectos legales (artículo 21 de la Ley de Régimen de Zonas Francas).

En todo caso, con el fin de prevenir abusos,⁴⁸ sólo tendrán la condición de aprendices “las personas matriculadas en los cursos directamente impartidos o específicamente aprobados por el INA” (artículo 9), por lo que las empresas no obligadas a contratar aprendices, sólo podrán hacerlo si antes presentan al INA una solicitud en tal sentido y éste se las acepta (artículo 23).

5.f) Plazo

La duración del programa de formación, aunque variable, como regla general no podrá tener una duración menor de un año ni mayor de cuatro; salvo que por la formación o experiencias anteriores que el aprendiz haya adquirido y sus progresos en el transcurso del aprendizaje, se aconseje uno menor (artículo 6 Ley de Aprendizaje). En todo caso, en el supuesto específico previsto en el Reglamento del Programa de Capacitación para el Empleo en Zonas Francas, el período de capacitación será de tres meses para las empresas que así lo requieran, pudiendo prorrogarse por un período igual según la complejidad del proceso operativo (artículo 13 del Reglamento).

⁴⁸ Vid. Sentencia de la Sala Segunda de la Corte, N° 2001-099, de las 9 horas del 9 de febrero de 2001: “Ello es así, por la necesidad de controlar la existencia y el cumplimiento de los contratos de aprendizaje, para evitar que verdaderos contratos de trabajo se encubran o se intenten encubrir bajo la forma de contratos de aprendizaje”.

g) *La participación institucional del INA en los programas o estrategias gubernamentales de ámbito más amplio*

Al INA corresponde la organización y coordinación del sistema nacional de capacitación y formación profesional, así como la promoción y desarrollo de las iniciativas concretas y específicas que se implementen para ello (artículos 2 y 3 de su Ley Orgánica). Dentro de estas iniciativas, deben entenderse incluidas aquellas que el Estado implemente para el desarrollo de sectores específicos de la economía y de los sectores de la población en riesgo de exclusión, cuyas normas rectoras asignan a esta institución, en el campo de la capacitación y formación profesional, la labor de: a) “articulación, coordinación y promoción” (artículo 9 del Decreto sobre el Sistema Integral para el Apoyo de la Micro y Pequeña Empresa); b) “diseño, elaboración y ejecución” (artículos 32 de la Ley de Fortalecimiento de las Pequeñas y Medianas Empresas, 5 de la Ley de Creación del Instituto Mixto de Ayuda Social (IMAS) y 5 de su Reglamento); c) “supervisión” (artículo 21 inciso a. numeral 2 de la Ley de Régimen de Zonas Francas); d) “coordinación y funcionamiento” (artículos 3 y 6 de la Ley Orgánica del Consejo Nacional de Producción, 31 de la Ley de Fomento a la Producción Agropecuaria y 4 del Decreto de Creación del Programa de Reconversión Productiva del Sector Agropecuario); e) “apoyo” (artículos 56 de la Ley de Igualdad de Oportunidades para Personas con Discapacidad y 53 a 56 de su Reglamento); f) “desarrollo” (artículos 19 y 20 de la Ley de Promoción de Igualdad Real de la Mujer, 1 y 6 de la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres); g) “participación y apoyo” (artículo 7 del Decreto que crea el Programa de Formación Integral para Mujeres Jefas de Hogar); h) “ejecución y funcionamiento” (artículos 4, 5 y 12 de la Ley General de Protección de la Madre Adolescente y 2 de su Reglamento, 1, 2, 4 y 7 de la Ley de Atención a las Madres en condición de Pobreza y 1, 2, 5, 19 y 22 de su Reglamento); e i) “promoción y ejecución” (artículo 21 de la Ley contra la Violencia Doméstica, 5 y 6 del Reglamento del Sistema Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia Intrafamiliar).

1.g) Programas de fortalecimiento de sectores productivos

Mediante el Decreto Ejecutivo N° 18648-TSS del 11 de noviembre de 1988, se aprueba el Reglamento del Programa Nacional para la Generación de Empleo y con el Decreto Ejecutivo N° 21455-MEIC-MTSS del 15 de julio de 1992, se crea el “Programa Nacional de Apoyo a la Micro y Pequeña Empresa”. Ambos programas serán ejecutados bajo la coordinación de la “Comisión Nacional de Apoyo a la Micro y Pequeña Empresa”, que estará integrada, además, por el Presidente Ejecutivo del INA (artículos 15 a 16 del Decreto N° 19848 y 2 a 3 del Decreto 21455).

Con el Decreto Ejecutivo N° 27603-MTSS-MEIC del 4 de setiembre de 1998 – SIA–, se crea el “Sistema Integral para el Apoyo de la Micro y Pequeña Empresa” (SIAMYPE), que pretende darle unidad al conjunto de programas, proyectos,

recursos y acciones vinculados con la promoción y desarrollo del sector (artículo 1 del Decreto) y en el que también tendrá participación el Presidente Ejecutivo del INA (artículo 4 del mismo Decreto).

Una de las atribuciones o funciones más relevantes de la Comisión Nacional de Apoyo a la Micro y Pequeña Empresa es la de recomendar decisiones que garanticen que el programa de asistencia crediticia a las microempresas tenga un carácter integral, con la presencia de los componentes básicos de capacitación y asistencia técnica (artículo 17 del Decreto N° 18648). Objetivo que se refuerza con la creación del SIAMYPE, pues a partir de entonces se le encarga al Ministerio de Economía, Industria y Comercio, articular, coordinar y promover las actividades de capacitación hacia el sector, con instituciones como el INA (artículo 9 del Decreto N° 27603).

El programa también contempla la creación de un auxilio temporal para el empleo, y quienes se beneficien de él, estarán obligados a retribuirlo con una jornada mensual de servicios, que podrá realizarse en proyectos o programas de capacitación debidamente calificados para acrecentar sus posibilidades de obtener empleo fijo. En este supuesto, el auxilio podrá otorgarse hasta por un año lectivo, prorrogable de acuerdo con el desarrollo del programa de capacitación, siempre que el beneficiario obtenga resultados positivos, a juicio de la entidad capacitadora, que en la mayor parte de los casos será el INA (artículo 30 del Decreto N° 18648).

La Ley de Fortalecimiento de las Pequeñas y Medianas Empresas, Ley N° 8262 del 2 de mayo de 2002, modifica el listado de fines del INA, para que se incluya entre ellos, el de “diseñar, elaborar y ejecutar programas de capacitación y formación profesional, tendientes a satisfacer las necesidades del sector empresarial formal, o bien procurar su formalización” (artículo 32).

En el caso de las empresas instaladas bajo el Régimen de Zonas Francas, la Ley N° 7210 del 23 de noviembre de 1990, encarga al INA la supervisión de los cursos de entrenamiento a los aspirantes de empleados de las empresas ubicadas en zonas francas y en regiones de “menor desarrollo relativo”, que se acojan al Programa Nacional para la Generación de Empleo del MTSS (artículo 21 inciso a) numeral 2).

En el sector agropecuario, la Ley Orgánica del Consejo Nacional de Producción, N° 2035 del 17 de julio de 1956, la Ley de Fomento a la Producción Agropecuaria, N° 7064 del 29 de abril de 1987, el Decreto Ejecutivo de Creación del Programa de Reconversión Productiva del Sector Agropecuario, N° 7742 del 19 de diciembre de 1997 y el Decreto Ejecutivo que aprueba el Reglamento a la Ley Orgánica del Consejo Nacional de Producción, N° 26639-MAG del 27 de enero de 1998, integran al INA en el Sector Agropecuario de Recursos Naturales Renovables y se le solicita que incluya en su programación, actividades de capacitación en el sector agropecuario, para lo cual deberá destinar un mínimo del 15% de sus presupuestos ordinarios y extraordinarios, a la vez que se establece como parte del Plan Nacional Anual para la reconversión Productiva del Sector

Agropecuario, un mecanismo de coordinación que permita al INA hacer efectivo ese programa de capacitación (artículos 3 y 6 de la Ley N° 2035, 31 de la Ley N° 7064, 4 del Decreto Ejecutivo N° 7742 y 3 del Decreto Ejecutivo N° 26639).

2.g) Programas para el desarrollo de oportunidades a favor de colectivos en riesgo de exclusión social

En correspondencia con el principio de que “toda persona tiene el derecho a un nivel de vida adecuado” (artículo 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos) y de las normas internacionales que posteriormente lo desarrollaron, con el fin de alcanzar un “pleno empleo, productivo y libremente elegido” (artículo 1 del Convenio N° 122 de OIT), que permita erradicar la pobreza, el Estado costarricense ha implementado un conjunto de programas orientados al desarrollo de oportunidades a favor de colectivos con riesgo de exclusión social.

2.1.g) Personas en condición de pobreza y pobreza extrema

De forma general, el primer programa que debe ser citado es el creado mediante la Ley N° 4760 del 4 de mayo de 1971, que es la Ley de Creación del Instituto Mixto de Ayuda Social y su posterior Reglamento, por el cual el Estado pretende abordar la solución del problema de la pobreza y de la pobreza extrema en el país. Para cumplir con tal finalidad, se le encomienda a ese Instituto planear, dirigir, ejecutar y controlar un “Plan Nacional de Lucha contra la Pobreza” (artículo 2 de la Ley).

Parte importante de ese Plan y de las actividades del IMAS son los “programas de estímulo” (artículo 7 de la Ley), que son concebidos por la institución como “un medio para obtener, en el menor plazo posible, la incorporación de los grupos humanos marginados de las actividades económicas y sociales del país” (artículo 4 de la misma Ley). Entre estos programas se ubican los destinados a la capacitación laboral en las siguientes ramas educativas: preparación para oficios y preparación de técnicos medios (artículo 11 de la misma Ley).

Tanto es el interés del IMAS en que los beneficiarios de las actividades de la institución participen en estos programas de estímulo, que los trabajadores sociales dedicarán su principal esfuerzo a los casos de personas que tienen dificultad en completarlos (artículo 13 de la misma Ley). A pesar de que la mayor parte de las personas en condiciones de pobreza acude al IMAS para solicitar ser beneficiarios de los planes de ayuda económica, existen ciertas disposiciones que procuran promocionar la capacitación profesional e impedir la dependencia económica a fondos públicos, de modo que toda persona favorecida con los programas de ayuda, “estará obligada” a la participación, en por lo menos un programa de estímulo (artículo 8 de la misma Ley), y no podrán beneficiarse de la asistencia económica durante más de dos años contados a partir de la fecha de su terminación, suspensión o retiro de los programas de estímulo (artículo 10 de la misma Ley).

Un caso concreto en este sentido es el previsto en el artículo 51 del Código de la Niñez y la Adolescencia, en beneficio de las niñas o adolescentes embarazadas o madres en condiciones de pobreza, quienes si bien tendrán derecho, durante el período prenatal y de lactancia, a un subsidio económico otorgado por el IMAS, se les exige como condición, participar en los programas de capacitación que al efecto se desarrollen.

Para realizar esta tarea, el IMAS promoverá necesariamente, la participación de los sectores públicos y privados en general, de las instituciones públicas, de las organizaciones populares y de organizaciones, tales como cooperativas, asociaciones de desarrollo comunal u otras de naturaleza similar (artículo 6 de la misma Ley). Es el caso del INA, que conjuntamente con otras instituciones públicas, es llamado a resolver los problemas de la pobreza que se derivan de la carencia de formación profesional (artículos 5 de la misma Ley y 5 de su Reglamento).

Entre los recursos económicos de los que se nutre el “Plan Nacional de Lucha contra la Pobreza” debe mencionarse con especial atención, el aporte de los patronos de la empresa privada, correspondiente al medio por ciento mensual sobre las remuneraciones, sean salarios o sueldos, ordinarios o extraordinarios, que paguen a los trabajadores de sus respectivas actividades; a lo que también quedan obligadas las instituciones autónomas del país, cuyos recursos no provengan del presupuesto general ordinario de la República (artículos 14 de la misma Ley y 2 del Decreto Ejecutivo N° 3335-H del 5 de noviembre de 1973 mediante el que se aprueba el Reglamento sobre el pago del aporte de los empresarios privados al IMAS).

La recaudación de estas sumas, mientras el IMAS no disponga de un sistema de recaudación apropiado, lo realizará la CCSS (artículos 15 de la misma Ley y 3 del Reglamento sobre el pago del aporte de los empresarios privados), y para los empresarios, será deducible del monto de la renta gravable para los efectos de Impuesto sobre la Renta que aquéllos deben pagar (artículo 17 de la misma Ley).

Como complemento de estas medidas y con un financiamiento independiente, el Decreto Ejecutivo N° 24750-P-MTSS del 13 de noviembre de 1995, crea el “Programa de Incentivos para la reinserción laboral y empleo temporal”. Por medio de esta iniciativa se otorgarán recursos provenientes del Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares (FODESAF), como apoyo económico a los desocupados temporales que se ubican en condición de pobreza y cumplan con los requisitos previstos por la Ley que lo crea. La finalidad que se persigue es la de involucrarlos en diversas formas de empleo temporal y de que reciban capacitación que les permita su reinserción posterior en el mercado laboral (artículo 1).

2.2.g) Personas con discapacidad

La Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, N° 7600 del 2 de mayo de 1996 y el Decreto Ejecutivo que aprueba el Reglamento de la Ley, N° 26831-MP del 23 de marzo de 1998, dispone que el INA debe pres-

tar servicios de apoyo en la formación técnica y profesional de las personas con discapacidad, entre las cuales se encuentra la contratación de recursos humanos especializados y la implementación de adecuaciones curriculares en sus acciones formativas y la construcción de las condiciones de infraestructura que sean necesarias (artículos 56 de la Ley, 53 a 56 del Reglamento).

2.3.g) Adolescentes

El Código de la Niñez y la Adolescencia, aprobado mediante la Ley N° 7739, comienza reconociendo que el derecho al trabajo no puede ejercerse sin menoscabo del derecho de educación de los trabajadores adolescentes. Es decir, el derecho y la obligación de educarse de las personas menores de edad “deberán armonizarse” con el trabajo que puedan estar ejecutando las personas adolescentes (artículo 87 del Código).

Para asegurar ese cometido, el legislador encarga al MTSS el dictado de las políticas que permitan no sólo evitar la inserción temprana al trabajo de las personas adolescentes, sino también, atacar una de sus principales causas: las condiciones de pobreza de su entorno familiar, ofreciendo mecanismos alternos de ayuda que se canalizarán mediante el Programa Nacional de Apoyo a la Micro y Pequeña Empresa y otros semejantes que lleguen a crearse (artículo 81 del Código).

Al MEP, por su parte, le corresponde el diseño de las modalidades y los horarios escolares –en términos del artículo 1 Convenio N° 142 de OIT, se trata de sistemas “abiertos” y “flexibles”– que permitan la asistencia de los trabajadores adolescentes a los centros educativos y estarán en la obligación de informar, a la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo del MTSS, cualquier “situación irregular” que afecte la asistencia y el rendimiento escolar de esta población (artículo 87 del Código); pues, es un deber de los empleadores, en adición a los previstos en el artículo 69 CT, concederles las facilidades que permitan compatibilizar su trabajo con la asistencia regular al centro educativo (artículo 88 del Código).

En el diseño de las políticas educativas nacionales, se parte del reconocimiento de que las personas adolescentes que trabajan tienen derecho a una capacitación adecuada a sus condiciones de persona en desarrollo (artículo 89 del Código), por lo que el Estado está en la obligación de favorecer su acceso temprano a la formación técnica, una vez concluido el segundo ciclo de la educación general básica (artículo 58 del Código). De este modo, mientras el MTSS debe dictar las políticas para estimular el aprendizaje de oficios que garanticen la incorporación en el mercado de trabajo (artículo 81 del Código), se le encomienda al INA, el diseño de programas de capacitación técnica, dirigidos especialmente a esta población (artículos 61 y 82 del Código).

Para reforzar las labores de vigilancia del MTSS, se han creado órganos que pretenden auxiliarle en esa tarea. Así, mediante el Decreto Ejecutivo N° 27516-MTSS del 9 de diciembre de 1998, se crea la “Oficina de Atención y Erradicación

del Trabajo Infantil y Protección del Trabajo Adolescente”, como órgano permanente adscrito a la Dirección Nacional de Seguridad Social del MTSS (artículo 1 del Decreto) y al que se le encomendó la adopción, desarrollo y ejecución de los mecanismos necesarios para el cumplimiento, entre otros, de las disposiciones contenidas en los artículos 81, 82 y 97 del Código y demás disposiciones relativas al régimen especial de protección al trabajador adolescente (artículo 2 del Decreto).

En términos semejantes, por medio del Decreto Ejecutivo N° 27517-MTSS del 9 de diciembre de 1998, se crea, con carácter permanente, el ahora denominado: “Comité Directivo Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil y Protección de la Persona Adolescente Trabajadora en Costa Rica”. El Comité es un órgano adscrito, con desconcentración máxima, al MTSS (artículo 1 del Decreto) y está integrado, a su vez, por el Presidente Ejecutivo del INA (artículo 2 del Decreto). Entre sus funciones está la de establecer una política nacional orientada principalmente a reconstruir la vida de los adolescentes trabajadores mediante su reincorporación al sistema educativo formal, técnico y vocacional (artículo 3 del Decreto).

2.4.g) Mujeres

A partir de la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres, N° 7801 del 30 de abril de 1998, el INA forma parte del Instituto Nacional de las Mujeres y por su medio se debe desarrollar un sistema de formación profesional para la mujer, que le permita su capacitación integral en los diversos sectores económicos (artículos 19 y 20 de la Ley N° 7142, 1 y 6 de la Ley N° 7801). Para reforzar este mandato, mediante la Ley de Promoción de la Igualdad Real de la Mujer, N° 7142 del 2 de marzo de 1990, se dispone el establecimiento en el INA de un Departamento de Formación Profesional para la Mujer, al que se destina no menos del 1% de su presupuesto anual.

Tiempo antes, con la promulgación del Decreto Ejecutivo N° 24749-P-MTSS del 13 de noviembre de 1995, se había creado ya, el Programa de Formación Integral para Mujeres Jefas de Hogar. La coordinación del Programa está a cargo de una Comisión Nacional que cuenta en su integración con un representante del INA (artículo 9 del Decreto).

El programa tiene como fin mejorar las condiciones de vida de las mujeres jefas de hogar en condiciones de pobreza, generando iniciativas de apoyo a los procesos promocionales tendientes a la superación permanente y estable de la mujer y de su familia (artículo 3 del Decreto). Por esta razón, corresponde al IMAS la consecución del apoyo presupuestario del Programa, el apoyo logístico, el equipo, los materiales y el personal necesario; contando para su ejecución con la participación y apoyo del INA (artículo 7 del Decreto). Además, para asegurarse la asistencia de estas mujeres a los programas de capacitación, y con recursos del FODESAF asignados al IMAS, podrán beneficiarse de un auxilio familiar temporal en forma de incentivo y subsidios económicos (artículos 1 y 5 del Decreto).

También, mediante la Ley General de Protección de la Madre Adolescente, N° 7735 del 19 de diciembre de 1997 y el Decreto Ejecutivo que aprueba su Reglamento, N° 26970-S del 16 de abril de 1998, se crea el “Consejo Interinstitucional de Atención a la Madre Adolescente”, entre cuyos fines se encuentra el “facilitar la incorporación de la madre adolescente al trabajo remunerado”, y se designa al INA como parte integrante del mismo, con la obligación de financiar y ejecutar cursos vocacionales y programas de capacitación técnico-laboral, tanto para las madres adolescentes como para aquellas mujeres adolescentes en riesgo, que sean mayores de 15 años. Por su parte, también es parte de ese mismo Consejo, el MTSS, a quien se le asigna la tarea de crear una bolsa de empleo especial para las madres adolescentes mayores de 15 años. Por su parte, corresponde al MEP facilitar que la madre adolescente complete el ciclo educativo básico, para lo cual se les permitirá cursar estudios nocturnos o programas de bachillerato por madurez, sin tomar en cuenta la edad (artículos 4, 5 y 12 de la Ley y 2 del Reglamento).

Mediante la Ley de Atención a las Mujeres en Condiciones de Pobreza, N° 7769 del 24 de abril de 1998 y el Decreto Ejecutivo que aprueba su Reglamento, N° 27623-P-PLAN-MCM-MTSS-MIVAH del 21 de enero de 1999, se creó la “Comisión Nacional Interinstitucional para atender a las Mujeres en Condiciones de Pobreza”. El objetivo de la Comisión es garantizar el mejoramiento en las condiciones de vida de las mujeres, por medio de un proceso de “formación integral” –sin duda alguna, conjuntamente con el de los adolescentes, es el mejor estructurado, de cuantos se han descrito– que, al menos, debe comprender los siguientes aspectos: una capacitación en formación humana, una capacitación técnico-laboral, inserción laboral y productiva, acceso a vivienda digna y un incentivo económico ligado a los procesos de capacitación. Tanto el INA como el MTSS forman parte de la Comisión, asignándose en forma expresa al primero, la financiación y ejecución de la capacitación técnico-laboral como complemento a la formación humana, que permita que las mujeres jefas de hogar, las mujeres con discapacidad y las adolescentes madres en condiciones de pobreza, puedan vincularse al mercado laboral por medio del empleo digno e iniciativas autogestionarias, de allí que la capacitación debe responder tanto a sus necesidades y experiencias, como a las posibilidades de inserción en el mercado laboral (artículos 1, 2, 4 y 7 de la Ley y 1, 2, 5, 19 y 22 del Reglamento).

La Ley Contra la Violencia Doméstica, N° 7586 del 10 de abril de 1996 y el Decreto Ejecutivo que aprueba el Reglamento del Sistema Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia Intrafamiliar, N° 26664-C-J-PLAN-MTSS-MIVAH-S-MEP-SP del 19 de diciembre de 1997, establecen que corresponde al Instituto Nacional de las Mujeres –anteriormente denominado Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia–, promover políticas públicas para la inserción laboral de las personas agredidas, y para la ejecución de estas políticas se cuenta con los servicios, entre otros, del INA y del MEP (artículo 21 de la Ley, 5 y 6 del Reglamento).

2.5.g) Personas condenadas por tribunales penales

El Código Procesal Penal, Ley N° 7594 del 10 de abril de 1996, establece que en los casos en los que proceda la suspensión condicional de la pena o en los asuntos por delitos sancionados exclusivamente con penas no privativas de libertad, el tribunal podrá fijar un plazo de prueba, que no podrá ser inferior a dos años ni superior a cinco, en el que al imputado se le podrá exigir que comience o finalice la escolaridad primaria si no la ha cumplido, aprender una profesión u oficio o seguir cursos de capacitación en el lugar o la institución que determine ese mismo tribunal (artículos 25 y 26).

h) La actualización de los programas conforme a las demandas del mercado

En concordancia con el artículo 3 del Convenio N° 122 y artículo 4 del Convenio N° 142, ambos de OIT, las modalidades educativas o formativas que se ofrecen tienen mayor o menor éxito, si en ellas se incorporan o dejan de hacerlo, procedimientos que permitan hacer partícipes de estas iniciativas a los actores sociales, quienes son los que están más cerca de las necesidades del mercado de trabajo y que con su experiencia pueden retroalimentar el diseño, ejecución y evaluación de los sistemas de formación y capacitación profesional.

La valiosa información de los actores sociales puede obtenerse mediante vías institucionales formales, como son los Comités Consultivos del INA.

Los Comités Consultivos de Enlace del INA (artículos 7 inciso f) y 25 de la Ley N° 6868 y 10 de su Reglamento), son órganos colegiados y de naturaleza consultiva, “que coadyuvan a la consecución de los fines institucionales” y que se integran por funcionarios del INA y representantes de entidades externas (artículo 3 del Reglamento de Comités Consultivos de Enlace del INA).

Son tres tipos de Comités los que la Junta Directiva del INA puede crear: Sectorial o de Cúpula, Subsectorial y Regional. Gracias a ellos, es posible que se actualicen de forma constante las acciones formativas para ajustarlas a las necesidades del mercado laboral, lo que garantiza un óptimo nivel de capacitación y formación profesional de los estudiantes de cara a su posterior inserción laboral.

Los Comités Sectoriales o de Cúpula, son órganos consultivos de la Presidencia Ejecutiva y hay uno de ellos en los siguientes sectores económicos: agropecuario, industrial y comercio y servicios, los cuales se encuentran integrados por dos representantes de las Cámaras Nacional de Agricultura y Agroindustria, de Industrias y de Comercio, respectivamente; además de igual número de designados de las organizaciones más representativas de la actividad sindicalista, cooperativista y solidarista; a los cuales se unen el Presidente Ejecutivo del INA, el Subgerente técnico, el responsable de la Gestión Tecnológica y de la Gestión Regional (artículos 6 al 8 del Reglamento de Comités Consultivos de Enlace del Instituto Nacional de Aprendizaje).

Son funciones esenciales de los Comités de Cúpula, de conformidad con el artículo 10 del Reglamento, las de: a) proporcionar información que coadyuve a establecer las políticas institucionales para el respectivo sector o actividad; b) mantener un diálogo permanente entre las organizaciones empresariales o laborales y el Instituto, permitiendo a éste orientar y modificar con mayor acierto sus políticas y programas educativos, en estrecha relación con las necesidades de los sectores; c) participar activa y responsablemente en las tareas de definición de necesidades de formación profesional y colaborar con la orientación, programación, ejecución, actualización y evaluación de los programas y cursos que ofrece el Instituto; y d) interactuar con la comunidad social, empresarial y el Estado para lograr un conocimiento más aproximado de la realidad externa, y la comprensión de los cambios del mundo productivo que permitan la adaptación y el ajuste de las acciones del INA en respuesta oportuna a las exigencias del medio, y en procura de la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres.

Por su parte, los Comités Subsectoriales funcionan como órganos consultivos de los Núcleos Tecnológicos y se encuentran integrados por representantes de las organizaciones empresariales y laborales del respectivo subsector, así como por representantes de las instituciones públicas relacionadas, la Subgerencia Técnica, la jefatura del Núcleo y eventualmente y la jefatura de la Unidad Regional (artículo 11 del Reglamento).

Son funciones del Comité Subsectorial, de acuerdo con el artículo 14 del Reglamento, las de: a) proporcionar información sobre las necesidades de capacitación del respectivo subsector; b) sugerir las normas técnicas de competencias laborales; c) hacer recomendaciones para la formulación de lineamientos en materia de formación profesional atinentes al subsector, que incluyan de manera explícita, sin hacer discriminación alguna de género, raza o capacidad funcional; d) mantener informado al Núcleo, de la introducción de tecnologías que por su naturaleza, generan cambios sustantivos, cualitativos y cuantitativos en los perfiles ocupacionales de la especialidad; e) analizar y recomendar al Núcleo, cada vez que se estime necesario, la adecuación de los programas de formación profesional, planes de estudio, y definición de cursos, en cualquiera de las modalidades; y f) proponer y promover acciones de formación en las empresas como parte de sus políticas de desarrollo, así como estimular la creación de unidades de capacitación en las empresas.

Finalmente, los Comités Regionales son órganos consultivos de las Unidades Regionales, integrado por representantes de las organizaciones empresariales, laborales y comunales de la respectiva Región, así como por representantes de las instituciones públicas atinentes y por la persona que ocupa la jefatura de la Unidad Regional y la Subgerencia Técnica o dirija la Gestión Regional (artículo 15 del Reglamento).

Son funciones de los Comités Regionales, de acuerdo con el artículo 18 del Reglamento, las de: a) proporcionar información sobre las necesidades de capacitación que presente la población en la Región; b) sugerir acciones, programas

de formación y capacitación profesional en el ámbito regional; hacer recomendaciones para la formulación de lineamientos en materia de formación profesional, atinentes a la región respectiva; y d) analizar y recomendar a la Unidad Regional, cada vez que se estime necesario, la adecuación de los programas de formación profesional, planes de estudio y definición de cursos, en cualquiera de las modalidades que se imparte en la región, de manera que cualquiera de esas modalidades pueda ser accesible a todas las personas.

i) Las medidas de apoyo económico al estudiante

Las medidas de apoyo a las que se hace referencia, son, especialmente, aquellas que se relacionan con ayudas económicas directas al estudiante, las que suelen regularse bajo el procedimiento de becas. Las becas suelen cubrir el transporte, alimentación y alojamiento, pero también otros rubros más.

Su finalidad es la de eliminar las dificultades que puede plantear al adolescente su precaria situación económica para poder continuar con su formación y hacer realidad el derecho de toda persona a ser partícipe de la instrucción técnica y profesional.

Los estudiantes de cualquiera de las áreas y modalidades formativas del INA podrán optar por ser beneficiarios del sistema de becas, durante el período de vigencia de la acción formativa (artículos 3 y 33 del Reglamento de Becas a Estudiantes del INA).

Los beneficios que se otorguen pueden abarcar uno o más de los siguientes rubros: alojamiento, transporte, gastos personales, alimentación, compensación salarial, ayudas extraordinarias, ayuda para el cuidado de los hijos durante el período de formación y becas al exterior (artículo 32 del Reglamento).

De todos los anteriores, debe destacarse el de compensación salarial, al que tienen derecho los estudiantes que habiendo laborado ininterrumpidamente los dos meses anteriores a su solicitud, han abandonado su trabajo o empleo para asistir a la acción formativa; así como las ayudas extraordinarias que pueden concederse, entre otros casos, para cubrir gastos de atención médica, medicamentos, vestido, calzado, asistencia a actividades extracurriculares, adquisición de materiales didácticos y el alojamiento⁴⁹ para aquellos estudiantes que provienen de lugares alejados o de difícil acceso (artículos 40, 46 y 49 del Reglamento).

Durante la vigencia del beneficio el estudiante beneficiado se obliga, entre otras cosas, a asistir con regularidad a lecciones, cumplir con las horas de capacitación y obtener en cada curso una nota general no inferior a 70 (artículo 57 del Reglamento).

⁴⁹ Vid. Reglamento de Hospedaje a Estudiantes del INA y el Reglamento de Hospedaje a participantes en acciones de capacitación y formación profesional del INA.

2.2.2. El segundo nivel de organización: las instancias intergubernamentales, las sinergias establecidas y el fracaso de una articulación adecuada

Dada la pluralidad de instituciones públicas y privadas involucradas en el sistema de capacitación y formación profesional, se ha organizado una serie de instancias intergubernamentales, con una muy amplia participación social.

En algunos casos, el ordenamiento y coordinación de los esfuerzos de las diversas instituciones del sector educación técnica, es el objetivo estelar; mientras que en otros, la capacitación y formación profesional es sólo uno de los componentes de un proyecto más ambicioso de promoción o fortalecimiento de un sector productivo determinado, o de un órgano intergubernamental para atender una necesidad social o económica.

Las sinergias establecidas entre las instituciones involucradas no siempre han permitido una maximización de los recursos disponibles, ni el fortalecimiento de los programas formativos o la satisfacción de las necesidades existentes. Sigue siendo, por tanto, necesaria e indispensable, la presencia de un ente o instancia que coordine eficazmente el sistema nacional de educación técnica hacia un mejoramiento integral de la cantidad y calidad de la oferta formativa existente y que satisfaga adecuadamente las necesidades del mercado de trabajo.

a) El Sistema Integrado Nacional de Educación Técnica para la Competitividad

Mediante el Decreto Ejecutivo N° 27113 del 19 junio de 1998 se creó el SINETEC, el cual se encuentra compuesto por el conjunto de instituciones, entidades y órganos del sector público y privado, “con actividades reconocidas oficialmente en el campo de la educación técnica”, al que se le unen los organismos del sector productivo que actúan como demandantes de servicios especializados de los recursos técnico-profesionales.

Están allí incluidos, en concreto, instituciones formadoras de recursos humanos como lo son el INA, el MEP, las universidades estatales y los colegios parauniversitarios; los ministerios directamente involucrados con la promoción o utilización de recursos humanos de nivel técnico profesional, como lo son el Ministerio de Industria y Comercio Exterior, el Ministerio de Agricultura y Ganadería, el Ministerio de Ciencia y Tecnología, el MTSS, el Ministerio de Planificación y Política Económica; los sectores productivos del país y promotores de inversiones y comercio, representados por la Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada (UCCAEP), el Consejo Nacional de Cooperativas, la Cámara de Empresas de Base Tecnológica, la Coalición Costarricense de Iniciativas de Desarrollo (CINDE), y la Promotora de Comercio Exterior de Costa Rica (PROCOMER); las instituciones del sector privado cuya actividad se enmarque en la formación técnico-profesional y que voluntariamente se incorporen; y un grupo asesor de alta tecnología o cualesquiera otro que determine el Presidente de la República o el Presidente del Consejo del SINETEC (artículos 2 y 6).

Por medio del SINETEC se procuró la “integración armónica de los diferentes niveles de educación técnica”, bajo criterios de eficiencia y eficacia, y la adopción de acciones concertadas entre las instituciones formadoras y los demandantes del sector productivo (artículo 5). Para llevar a cabo ese fin, entre otras, es responsabilidad del SINETEC establecer mecanismos de articulación horizontal e integración vertical entre las instituciones formadoras de recursos humanos en el sector técnico-profesional que permitan, entre otras cosas, “aumentar la cantidad, mejorar la calidad y promover la oferta de nuevas carreras técnicas”, para de este modo atender las necesidades de capacitación del sector productivo en aquellas áreas “que el mercado laboral demande”, y establecer mecanismos que permitan entre los miembros del sistema, la “convalidación de créditos y reconocimientos de estudios”, lo que facilitará el acceso en la pirámide educativa, desde el técnico básico hasta el técnico superior, basado en el conocimiento, sin impedimentos administrativo-burocráticos (artículo 4).

Aunque como órgano rector del Sistema Integrado Nacional de Educación Técnica, las labores encomendadas al SINETEC son de primer orden de importancia, su protagonismo nunca alcanzó el nivel que de él se esperaba, como ya se había indicado que fue advertido por la misma Comisión Nacional de Políticas de Empleo del Consejo Superior de Trabajo, al elaborar la “Política de Empleo para Costa Rica” del 2004.⁵⁰

No obstante, tampoco fue la única gran debilidad que tuvo. Pese a que la OIT ha insistentemente recordado que la participación del sector empleador y laboral es indispensable para “tener plenamente en cuenta sus experiencias y opiniones”, además de “lograr su plena cooperación”, a la hora de formular y ejecutar los programas de empleo, entre los que se incluyen las medidas dirigidas a la orientación y formación profesional (artículo 3 Convenio N° 122, 4 y 5 Convenio N° 142 de OIT), la estructura orgánica del sistema nacional de formación profesional, refleja una enorme debilidad en su diseño. El legislador ha dificultado y en algún supuesto excluido, la participación de las organizaciones más representativas del sector laboral, específicamente de las organizaciones sindicales, en su estructura.

b) El Consejo Nacional de Intermediación de Empleo

Mediante el Decreto N° 29219-MTSS del 20 de diciembre de 2000, se aprobó el Reglamento del Consejo Nacional de Intermediación de Empleo, el cual se encuentra constituido por los Sectores Trabajo y Seguridad Social, y Educación y Formación Profesional, representados respectivamente por el MTSS, el MEP, el Ministerio de la Condición de la Mujer o la Presidencia Ejecutiva del Instituto Nacional de las Mujeres, el INA, el Consejo Nacional de Rectores, la UCCAEP y

⁵⁰ Consejo Superior de Trabajo-Comisión Nacional de Políticas de Empleo. Política de Empleo para Costa Rica (versión final), op. cit., p.1.

una persona delegada de las organizaciones sindicales (artículos 1 y 2 del Decreto).

Entre los objetivos específicos del Consejo se encuentran los de implementar acciones de información y orientación profesional, así como de reconocimiento de capacidades; alimentar y sistematizar la información sobre la dinámica del mercado laboral y sus implicaciones en la transformación o modificación de los perfiles técnico-profesionales; y la de articular los programas de formación y empleo con los sistemas formales y no formales, así como las políticas públicas de educación destinadas a reforzar las competencias laborales (artículo 7 del Decreto).

Por su parte, a la Secretaría Técnica del Consejo se le asignaba, entre otras cosas, establecer los mecanismos de coordinación que sean necesarios para lograr que los programas de capacitación lleguen a las diferentes personas involucradas, con especial atención de los sectores de población sin acceso o con una participación limitada en el empleo, de modo que les permita mejorar sus competencias laborales (artículo 14 del Decreto).

No obstante, como ya se había indicado, la Secretaría nunca se constituyó y el Consejo tampoco llegó a reunirse.

3. UN BALANCE DEL DERECHO DE PARTICIPACIÓN EN LAS INSTANCIAS TRIPARTITAS DE FORMACIÓN PROFESIONAL

En la legislación costarricense no existe un criterio de representatividad con aplicación general al derecho de participación institucional. La necesidad de subsanar esta omisión es todavía más apremiante, si se tiene en cuenta que al mes de abril de 2003, sólo un 34.1% de los sindicatos de primer grado, se encontraba afiliado a una confederación sindical (102 sindicatos), mientras que 205 sindicatos, no lo estaban.⁵¹

De hecho, el único criterio que aparece en el Código de Trabajo –aplicable a las organizaciones de los trabajadores y para el caso específico de la negociación colectiva empresarial, cuando se encuentran implantados en el centro de trabajo varios sindicatos legitimados para negociar–, es el ya tradicional de mayor afiliación sindical (artículo 56 inciso b).

En algunas pocas leyes, para definir quién de todas las organizaciones sindicales representará al subsector sindical en ciertas instancias de participación institucional, se introducen algunos parámetros concretos, como el de “mayor afiliación” para conformar el Consejo Nacional Consultivo de Estadística (artículo 39 Ley N° 7839 de 15 de octubre de 1998), el Consejo Consultivo del Instituto Autónomo del Ferrocarril Eléctrico al Pacífico (artículo 22 de la Ley del Instituto, N° 1721 de 28 de diciembre 1953).

⁵¹ Franklin Benavides Flores, *Estadísticas sobre los sindicatos activos en Costa Rica: mayo de 2000 a abril de 2003*, MTSS-Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, San José, marzo, 2004, p.14.

En otras, como es el caso específico de la designación de miembros a la Junta Directiva de la CCSS, existe toda una reglamentación que podría considerarse como lesiva del principio de autonomía sindical o empresarial, quedando en manos del Poder Ejecutivo la reglamentación de los procedimientos para la elección del representante, que delimita el criterio de proporcionalidad de cada organización dentro del total de electores, la mayoría aplicable y las consecuencias de que no se alcance ésta (artículo 6 de la Ley N° 17 del 22 de octubre de 1943).

En ausencia de reglas claras y precisas de ámbito general, suele exigirse a las cámaras empresariales y a las organizaciones sociales que elaboren una terna. Estos listados, en algunos casos, son conocidos por el Consejo de Gobierno, quien en definitiva escogerá, tal y como sucede con la designación de sus representantes ante el Consejo Nacional de Concesiones (artículo 6 Ley N° 7762 del 14 abril de 1998); o lo que es prácticamente lo mismo, la decisión recae en el Poder Ejecutivo, como sucede con la Comisión de Mejora Regulatoria (artículo 19 de la Ley de Promoción de la Competencia y Defensa Efectiva del Consumidor, N° 7472 del 20 de diciembre de 1994), el Consejo Nacional de Salarios (artículo 6 Decreto-Ley N° 832 del 4 de noviembre de 1949) y el Consejo de Salud Ocupacional (artículo 275 CT); o en el Presidente de la República, si se trata del Consejo Nacional de la Niñez y la Adolescencia (artículo 173 Ley N° 7739 del 6 de enero de 1998). También se le atribuye esa misma competencia al Poder Judicial, por medio de la Corte Plena, tratándose de los integrantes de los Tribunales de Conciliación y de Arbitraje (artículo 405 CT).

Sea el Consejo de Gobierno, el Poder Ejecutivo o el Poder Judicial quien realice el nombramiento, en todos estos casos, estas instancias gozan de amplia libertad para escoger entre los posibles candidatos que se le presentan, los representantes sectoriales, quienes pueden ser finalmente electos en consideración de criterios que no siempre son coincidentes con el respeto de la libertad sindical.

De hecho, en algunas oportunidades, la designación se hace sin sujeción siquiera a las ternas, pues la única limitación es que sea “representante” del sector, como sucede en el Consejo Nacional de Salarios (artículo 6 Decreto Ejecutivo N° 25619-MTSS del 16 de setiembre de 1996). En otras, abiertamente se recuerda que al hacerse el nombramiento, “gozará de libre facultad de elección”, como sucede con los miembros del Consejo Nacional de Salarios (artículo 6 Decreto-Ley N° 832 del 4 de noviembre de 1949); o bien, designándolos por “estricta rotación”, en alusión a los Tribunales de Conciliación y de Arbitraje (artículo 406 CT); o “en forma rotativa”, cuando se trata de los representantes de los trabajadores en el Consejo de Salud Ocupacional (artículo 275 CT).

En una posición intermedia entre ambos sistemas, el de la designación directa de las organizaciones patronales y de trabajadores de sus propios delegados y la escogencia final a libre arbitrio de un tercero, se ubica el nombramiento de los representantes del sector patronal y del sector laboral ante la Junta Directiva de la CCSS, quienes son electos por los sectores, “respetando los principios democráticos del país”, pero requieren formalmente ser nombrados por el Consejo de

Gobierno, “sin que el Poder Ejecutivo pueda impugnar tales designaciones” (artículo 6 de la Ley N° 17 del 22 de octubre de 1943).

Otro caso particular, es el nombramiento de los delegados sectoriales al Consejo Superior de Trabajo, donde también se requiere la formalidad de un acuerdo del Consejo de Gobierno; sin embargo, la escogencia de los representantes de los trabajadores y patronos corresponderá a las organizaciones “más representativas”, y éstas se definen conforme al Convenio 144 de la OIT (artículos 1 y 4 Decreto Ejecutivo N° 20601 MTSS del 14 de agosto de 1991), que fue ratificado por el país el 29 de julio de 1981. Se trata así, de una solución más adecuada, que debería servir de modelo para todos los casos en los que se deba seguir un criterio de representatividad para hacer efectiva la participación institucional de los actores sociales.

3.1. El caso particular del INA

En el caso del INA, cuya Junta Directiva se integra de forma tripartita –Estado, sector empresarial y laboral– y paritaria –en número de tres–; debe advertirse que tanto los representantes del sector empresarial como los del laboral, son elegidos por el Consejo de Gobierno, con base en la nómina de nueve candidatos que a ese efecto envíe la Unión Nacional de Cámaras Empresariales, de un lado y “cada una de las organizaciones más representativas de las actividades sindicales, cooperativas y solidaristas”, de otro (artículo 6 Ley Orgánica del INA).

Aunque en los subsectores laborales: cooperativo y solidarista, puede no resultar tan compleja la identificación de un único interlocutor social; si se trata del subsector sindical, la ausencia de una adecuada precisión en los criterios objetivos de representatividad, puede facilitar evidentemente, eventuales prácticas discriminatorias.

Algunas normas reglamentarias del INA pretenden delimitar esos criterios de representatividad, aunque con distinta suerte. Para el nombramiento de los representantes del subsector sindical a la Junta Directiva, corresponde al MTSS convocar a las organizaciones que se consideren “más representativas” (artículo 13 Reglamento de Ley Orgánica del INA), entendiendo que son “representativas” las de “alcance nacional”, y para definir su grado de representatividad se tomará en cuenta “factores de orden cualitativo y cuantitativo que resulten objetivamente comprobados” (artículo 14 del mismo Reglamento). Los problemas que se derivan de semejante regulación son diversos: por una parte, basta con organizarse a nivel nacional para calificar como sindicato representativo, lo que resulta ser un parámetro insuficiente; y por otra, como es evidente que habrá muchos en tales condiciones, no se establece con certeza qué ponderación deberá darse a los que reúnan uno o más factores de naturaleza tan distinta como la propuesta. En efecto, criterios cualitativos o cuantitativos hay muchos y aunque pareciera que no existe ningún orden de preferencia entre ellos, tampoco se menciona –lo que sería necesario–, su valor ponderado. Finalmente, la objetividad a

la que se alude, asociada a los factores ya indicados, no sólo debiera estar referida a la aplicación-comprobación, sino también a la elección misma de los criterios específicos.

Más acertada, sin duda, es la solución que se sigue a la hora de integrar la Comisión Mixta del INA, donde tendrá participación un representante de “las Confederaciones de Trabajadores de carácter nacional” (artículo 10 Ley de Aprendizaje), y se dispone que el MTSS indicará la Confederación “con mayor número de miembros” (artículo 14 Reglamento de la Ley de Aprendizaje). En todo caso, aunque la afiliación como criterio cuantitativo y objetivamente comprobable no es el único que puede ser adoptado, es un factor o criterio más claro y menos impreciso que el previsto para la integración de la Junta Directiva del INA.

Sin embargo, lo que sigue siendo insostenible es el hecho de que se tengan dos reglas distintas para medir la representatividad de los sindicatos que deben participar en las instancias legalmente previstas en una misma institución.

3.2. Las debilidades estructurales de la institucionalidad del SINETEC

Si se observa la estructura organizativa del SINETEC, se avanza de un modelo de imprecisiones como el del INA a un modelo de exclusión total de la participación de los representantes de los trabajadores. Sería realmente interesante conocer los motivos que propiciaron tan desacertada decisión. Aún más, si se trata de la institución que coordina las actividades formativas de todas las instituciones públicas y privadas del país y en cuyo ámbito se adoptarán las directrices que condicionan el desarrollo de la educación técnica.

En efecto, forman parte del sistema, únicamente las cámaras patronales (artículo 6 Decreto N° 27113), quienes tienen participación en el Consejo Nacional de Educación Técnica, que estará constituido por tres miembros representantes de ese sector y otro más en representación del Consejo Nacional de Cooperativas (artículo 11 del mismo Decreto).

Resulta aun más significativo que, siendo potestad del Presidente del Consejo del SINETEC, invitar a distintas personas para que emitan un criterio sobre los acuerdos que tome el Consejo Nacional de Educación Técnica, o para que se incorporen en grupos de estudio en asuntos relacionados con lo técnico profesional, únicamente se prevea que puede formalizarse esa invitación a “representantes del sector empresarial o instituciones de educación públicas o privadas” (artículo 9 del mismo Decreto).

Llama también la atención, que sobre este tema y aun cuando fue aprobado en el seno del Consejo Superior de Trabajo, de naturaleza tripartita, no se haga mención alguna a ese respecto en la Política de Empleo para Costa Rica (2004).

Resulta evidente que cualquier fortalecimiento de la institucionalidad del sistema de formación profesional, debe pasar necesariamente por asegurar una adecuada participación a quienes son actores indiscutibles y esenciales de las políticas y acciones formativas.

III

NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOBRE FORMACIÓN PROFESIONAL

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

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

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

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

1.1. Origen y finalidad de la negociación colectiva

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

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

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

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

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

1.2. Tipología de la negociación colectiva

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

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

1.2.1. *Convenciones colectivas de trabajo*

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

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

a) Titularidad

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

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

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

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

b) Obligación de negociar

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

Como señala la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, “lo que resulta obligatorio para el empleador, al tenor de la norma transcrita, es concurrir a la negociación, mas no el suscribir un acuerdo total o parcial con aquella organización”.⁵³ En todo caso, si bien debe reconocerse esa sutil diferenciación, en realidad sí puede considerarse que existe algo más que una simple excitativa a negociar –para algunos, una obligación de “contratar”–,⁵⁴ pues una vez iniciado éste, si treinta días “después de la solicitud hecha al patrono por el respectivo sindicato para la celebración de la convención colectiva, no hubieren llegado las partes a un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones, podrá cualquiera de ellas pedir a los Tribunales de Trabajo que resuelvan el punto o puntos en discordia” (ibídem), lo que se tramitará mediante el procedimiento de resolución de los conflictos colectivos de carácter económico y social (artículos 507 y ss. CT), en la etapa de arbitraje obligatorio.

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

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

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

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

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

c) Ley profesional

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

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

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

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

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

d) Contenido

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

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

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

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

e) Plazo de duración

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

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

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

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

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

⁵⁸ Fecha de adopción: 23 de junio de 1971.

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

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

f) Ámbito supraempresarial

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

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

1.2.2. Contratos colectivos de trabajo

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

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

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

Esta modalidad contractual no ha sido aplicada.

1.2.3. Arreglos directos

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

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

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

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

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

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

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

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

1.3. Actores sociales titulares del derecho de negociación colectiva

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

1.3.1. *El Sindicato*

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

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

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

1.3.2. *El Comité Permanente de Trabajadores*

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

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

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

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

⁶⁰ CC26-24.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

⁶¹ CC9-64.

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

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

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

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

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

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

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

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

1.4. Evolución histórica

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

1.4.1. Sector privado

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

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

a) Las incongruencias del modelo legal

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

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

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

b) La baja afiliación sindical

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

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

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

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

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

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

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

c) El solidarismo y la competencia de los arreglos directos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

⁶⁶ Comité de Libertad Sindical, párrafo 778.

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

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

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

1.4.2. Sector público

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

a) La naturaleza estatutaria de la relación de servicio

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

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

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

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

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

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

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

b) La delimitación del personal que ejerce gestión pública

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

1.5. Límites al ejercicio del derecho

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

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

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

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

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

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

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

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

2. DESCRIPCIÓN Y ANÁLISIS DE LAS CLÁUSULAS CONVENCIONALES

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

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

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

2.1. Formación profesional en la empresa

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

2.1.1. Participación de los trabajadores

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

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

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

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

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

a) La organización sindical

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

1.a) Derecho de información

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

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

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

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

2.a) Deber de colaboración

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

⁷⁹ *Ibíd.*

⁸⁰ CC10-41.

⁸¹ *Ibíd.*

⁸² CC1-35.h.

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

3.a) Deber de coordinación

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

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

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

4.a) Deber de vigilancia

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

b) El Comité Permanente de Trabajadores

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

1.b) Deber de colaboración

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

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

⁸⁴ CC5-55, CC7-28 y CC12-28.

⁸⁵ CC5-48/55, CC7-28 y CC12-28.

⁸⁶ CC5-51.

⁸⁷ CC27-20.

⁸⁸ CC1-35.h.

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

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

2.b) Deber de coordinación

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

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

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

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

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

3.b) Facultad de pedir

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

⁸⁹ AD6-39.

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

⁹¹ AD2-39.a y AD16-39.a.

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

⁹³ AD12-48.

2.1.2. El diseño curricular de la actividad formativa

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

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

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

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

a) Objetivos

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

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

⁹⁵ AD4-38.

⁹⁶ CC5-48, CC7-28 y AD15-58.

⁹⁷ CC9-64.

⁹⁸ CC4-7.

⁹⁹ AD1-12.

¹⁰⁰ CC1-35.a.

¹⁰¹ CC23-10.

¹⁰² AD6-39.

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

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

¹⁰⁵ CC10-41.

¹⁰⁶ CC9-64.

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

1.a) Productividad

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

2.a) Desempeño en el puesto de trabajo

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

3.a) Superación personal y profesional

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

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

¹⁰⁷ CC14-22.

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

¹⁰⁹ CC14-22.

¹¹⁰ CC4-122 y CC5-48/51 y AD15-58.

¹¹¹ CC10-41.

¹¹² CC14-22.

¹¹³ AD12-48.

¹¹⁴ CC5-48 y AD15-58.

¹¹⁵ CC11-17.

¹¹⁶ AD5-34.

¹¹⁷ CC23-11.

4.a) Nuevas tecnologías y herramientas

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

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

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

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

6.a) Trabajo en equipo y servicio al cliente

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

7.a) Desarrollo institucional

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

b) Metodología

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

¹¹⁸ CC14-22.

¹¹⁹ *Ibidem*.

¹²⁰ *Ibidem*.

¹²¹ CC23-11.

¹²² CC14-22.

¹²³ *Ibidem*.

¹²⁴ CC26-24.

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

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

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

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

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

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

¹²⁵ CC14-22.g.

¹²⁶ CC1-35.d.

¹²⁷ AD2-39.b.

¹²⁸ CC4-7.

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

¹³⁰ AD8-37.

¹³¹ AD2-39.b.

¹³² AD7-14.f.

¹³³ CC1-35.c.

¹³⁴ CC23-11.

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

c) Periodicidad de las actividades

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

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

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

d) Selección de los trabajadores y de sus instructores

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

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

¹³⁵ CC14-22.g.

¹³⁶ CC26-24.

¹³⁷ CC1-35.j, CC4-7 y CC10-42.

¹³⁸ CC1-35.j.

¹³⁹ AD15-58.

¹⁴⁰ CC7-28 y CC12-28.

¹⁴¹ AD2-39.b.

¹⁴² CC14-22.g.

¹⁴³ CC9-64.

¹⁴⁴ AD1-12.

¹⁴⁵ A1-12.

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

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

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

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

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

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

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

¹⁴⁶ AD12-48.

¹⁴⁷ AD2-39.b.

¹⁴⁸ CC14-22.g.

¹⁴⁹ CC1-35.a y CC23-10.

¹⁵⁰ CC10-42.

¹⁵¹ CC9-64.

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

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

¹⁵⁴ CC23-10.

¹⁵⁵ AD8-37.

¹⁵⁶ AD6-39.

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

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

¹⁵⁹ AD3-39 y AD13-35.4.

¹⁶⁰ AD2-39.a y AD16-39.a.

¹⁶¹ AD8-37.

¹⁶² AD15-58.

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

e) Facilidades otorgadas

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

1.e) Tiempo de trabajo

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

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

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

2.e) Espacio físico y materiales

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

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

¹⁶⁵ CC1-35.e.

¹⁶⁶ AD1-12.

¹⁶⁷ AD4-38.

¹⁶⁸ AD7-14.f.

¹⁶⁹ AD5-34.

¹⁷⁰ CC11-17.

¹⁷¹ CC14-22.g.

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

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

3.e) Apoyo financiero

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

f) Derechos y deberes

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

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

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

1.f) Derecho y deber de capacitarse

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

¹⁷² CC4-122.

¹⁷³ CC9-64.

¹⁷⁴ CC4-122.

¹⁷⁵ CC14-22.g.

¹⁷⁶ AC4-38.

¹⁷⁷ CC1-36 y CC10-42.

¹⁷⁸ AD4-38.

¹⁷⁹ AD5-34.

¹⁸⁰ CC14-22.

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

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

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

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

2.f) Régimen disciplinario

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

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

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

¹⁸¹ CC4-122.

¹⁸² CC5-48.

¹⁸³ CC4-122.

¹⁸⁴ CC14-22.

¹⁸⁵ AD12-48.

¹⁸⁶ CC4-7.

¹⁸⁷ CC4-122.

¹⁸⁸ CC1-35.f.

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

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

2.2.1. Participación de los trabajadores

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

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

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

a) Organización sindical

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

1.a) Deber de colaboración

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

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

¹⁸⁹ CC13-16.

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

2.a) Derecho de consulta

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

b) El Comité Permanente de Trabajadores

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

2.2.2. Objetivos del programa

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

a) Superación personal

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

¹⁹⁰ Ibídem.

¹⁹¹ CC18-109.

¹⁹² CC19-8.

¹⁹³ CC21-36.

¹⁹⁴ AD2-38 y AD16-36.

¹⁹⁵ CC27-20.

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

b) Desempeño en el puesto de trabajo

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

c) Productividad y eficiencia

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

2.2.3. Estudios cubiertos por el programa

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

a) Variedad de la oferta educativa

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

¹⁹⁶ CC16-27 y CC22-10.

¹⁹⁷ CC21-32.

¹⁹⁸ CC13-16.

¹⁹⁹ CC27-20.

²⁰⁰ CC16-27, CC22-10.

²⁰¹ CC21-32.

²⁰² CC8-25.d, CC10-25.b.

²⁰³ CC16-27, CC22-10.

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

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

²⁰⁶ CC21-32.

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

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

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

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

b) Instituciones educativas autorizadas

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

2.2.4. Selección de los estudiantes

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

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

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

²⁰⁸ CC21-35.

²⁰⁹ CC8-25.d, CC13-16, CC19-8.

²¹⁰ CC10-25.b.

²¹¹ CC21-47, CC24-51.

²¹² CC6-29, CC20-25.d.

²¹³ CC3-15 y CC21-32.

²¹⁴ CC21-32/34.

²¹⁵ CC19-8.

²¹⁶ CC16-27, CC22-10.

²¹⁷ CC21-33.1.

²¹⁸ CC21-35.

²¹⁹ CC6-29.

²²⁰ CC3-15.

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

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

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

2.2.5. *Licencias o permisos*

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

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

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

²²¹ CC21-47.

²²² CC21-33.3.

²²³ CC21-35.

²²⁴ CC21-33.6.

²²⁵ CC21-33.2.

²²⁶ CC19-8.

²²⁷ CC2-51.

²²⁸ AD2-38, AD16-36.

²²⁹ CC2-50, AD2-38.a, AD16-36.a.

²³⁰ CC26-36.

²³¹ CC4-121, CC21-33/47, CC24-51.

²³² CC21-35.

²³³ CC3-15.

²³⁴ CC4-121.

²³⁵ CC3-15.

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

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

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

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

2.2.6. *Apoyo económico a los beneficiarios*

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

²³⁶ CC21-35.

²³⁷ CC21-47.

²³⁸ CC24-51.

²³⁹ CC3-15, CC4-121.

²⁴⁰ CC26-36.

²⁴¹ CC4-121.

²⁴² CC21-35.

²⁴³ CC21-47.

²⁴⁴ CC4-121.

²⁴⁵ CC5-51.

²⁴⁶ CC7-28, CC12-28.

²⁴⁷ AD2-38.a, AD16-36.a.

a) Financiamiento por medio de una asignación presupuestaria

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

b) Programa tradicional de becas

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

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

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

²⁴⁸ CC18-109.

²⁴⁹ CC22-10.

²⁵⁰ CC16-27.

²⁵¹ CC6-29.

²⁵² CC13-16.

²⁵³ AD2-38, AD16-36.

²⁵⁴ CC19-8.

²⁵⁵ CC6-29.

²⁵⁶ CC15-55.

²⁵⁷ *Ibidem*.

²⁵⁸ CC20-25.d.

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

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

c) El programa particular del Instituto Nacional de Seguros

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

1.c) Los subsidios

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

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

²⁵⁹ CC8-25.d.

²⁶⁰ CC20-25.b.

²⁶¹ AD9-13.

²⁶² CC15-55.

²⁶³ AD2-38.

²⁶⁴ AD16-36.

²⁶⁵ CC13-16.

²⁶⁶ CC21-34/36.

²⁶⁷ CC21-40.

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

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

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

2.c) Las becas

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

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

d) El sistema de reintegro

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

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

e) La compra de textos o material de estudio

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

²⁶⁸ CC25-48.

²⁶⁹ CC21-34.

²⁷⁰ CC16-27, CC22-10.

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

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

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

2.2.7. Compromisos adquiridos por los trabajadores

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

a) Aprovechamiento de los estudios

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

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

²⁷¹ CC17-31.

²⁷² CC16-27, CC22-10.

²⁷³ CC21-34.

²⁷⁴ CC17-31.

²⁷⁵ CC21-34.

²⁷⁶ CC16-27, CC22-10.

²⁷⁷ CC5-51.

²⁷⁸ CC20-25.b.

²⁷⁹ CC21-37.

²⁸⁰ AD9-13.

b) Compromiso de trabajo

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

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

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

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

c) Rendición de garantías

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

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

2.2.8. Sanciones previstas en caso de incumplimiento

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

²⁸¹ CC21-43.

²⁸² CC16-27, CC22-10.

²⁸³ AD8-37.

²⁸⁴ CC21-38.

²⁸⁵ CC21-44.c.

²⁸⁶ CC21-46.

²⁸⁷ CC21-48.

²⁸⁸ CC16-27, CC22-10.

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

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

a) Sanciones económicas

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

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

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

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

b) Sanciones de otra naturaleza

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

²⁸⁹ CC15-55.

²⁹⁰ CC21-33.5/44.

²⁹¹ CC21-44.

²⁹² CC21-38.

²⁹³ CC16-27, CC22-10.

²⁹⁴ *Ibídem*.

²⁹⁵ CC21-38.

²⁹⁶ CC21-45.

²⁹⁷ CC21-39.

²⁹⁸ CC21-45.

²⁹⁹ CC16-27, CC21-45.

³⁰⁰ *Ibídem*.

³⁰¹ CC4-121.

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

2.2.9. Otros reconocimientos

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

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

2.3. Programas de capacitación en el extranjero

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

2.3.1. Actividades cubiertas

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

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

³⁰² CC16-27, CC22-10.

³⁰³ CC25-48.

³⁰⁴ *Ibidem*.

³⁰⁵ CC2-33 y CC10-41.

³⁰⁶ CC21-40.b/c.

³⁰⁷ CC21-44.f.

³⁰⁸ CC10-41.

2.3.2. Selección de los beneficiarios

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

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

2.3.3. Financiación de la beca

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

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

2.3.4. Obligaciones de los beneficiarios

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

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

³⁰⁹ CC2-33.

³¹⁰ CC21-40.c.

³¹¹ CC21-40.

³¹² CC10-41.

³¹³ CC21-41.

³¹⁴ CC2-33.

³¹⁵ CC21-43.

³¹⁶ CC21-44.a.

³¹⁷ CC10-41.

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

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

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

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

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

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

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

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

³¹⁸ CC21-44.f.

³¹⁹ CC21-44.e.

³²⁰ CC21-44.b.

³²¹ CC21-44.c.

³²² CC21-44.d.

³²³ CC21-45.

³²⁴ *Ibídem*.

³²⁵ *Ibídem*.

³²⁶ *Ibídem*.

3. BALANCE DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOBRE FORMACIÓN PROFESIONAL

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

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

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

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

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

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

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

CONCLUSIONES

1. La negociación colectiva costarricense es de ámbito de empresa y se encuentra condicionada, a su vez, a una regulación heterónoma que, aunque pareciera ser detallada, ha tenido que ceder, en algunas ocasiones, a las prácticas creadas por los actores sociales que han improvisado nuevas opciones, inicialmente no previstas, relacionadas, en algunos casos, con prácticas laborales desleales en perjuicio de la libertad sindical.

En términos cuantitativos, todavía son pocas las negociaciones colectivas que se refieren a la formación profesional. Los convenios colectivos disponen, con más regularidad que los arreglos directos, de normas específicas sobre la materia que también suelen reconocer mayores beneficios a sus trabajadores, especialmente si el ámbito de aplicación de estos instrumentos son las instituciones o empresas públicas.

La ausencia de reglas claras sobre las competencias de los representantes libremente elegidos por los trabajadores y su modo de elección, además, del hecho de que los comités permanentes de los trabajadores no hayan podido adquirir suficiente autonomía organizativa y de acción frente a las asociaciones solidaristas, ensombrece su labor y pone en entredicho el nivel reivindicativo de sus acciones, incluyendo la firma, ejecución y vigilancia de los arreglos directos.

No obstante lo anterior, debe reconocerse la variedad de las opciones formativas que han sido objeto de acuerdo entre patronos y trabajadores, lo que demuestra las múltiples opciones existentes que pueden ser incluidas en las negociaciones colectivas. Unido a ello, las medidas de apoyo que se han venido concediendo, comprenden, no sólo los ya tradicionales permisos con o sin goce de salario para ausentarse del trabajo, sino también, el otorgamiento de ayudas económicas que permiten al trabajador afrontar los gastos normales, y hasta extraordinarios, de estudio y, en algunos casos, su especialización fuera del país.

Si bien no siempre suelen reunirse en un solo acuerdo la totalidad de las modalidades formativas previstas o el conjunto global de posibles beneficios, la dimensión y costo de unas y otros, diferencia a los convenios colectivos de los arreglos directos, y al interno de aquéllos, a los suscritos en el ámbito del sector privado, de los negociados en el sector público.

Una característica importante, que consciente o no, forma parte hoy de las políticas de responsabilidad social de las empresas, es el hecho de que en un buen número de las negociaciones llevadas a cabo, los beneficios acordados entre las partes se extienden no sólo al trabajador como destinatario normal de ellos, sino también a sus familiares, y en especial, a sus hijos, lo que les garantiza a éstos, en el futuro, mejores opciones de empleabilidad, incluso en la misma empresa en la que laboran sus padres.

2. Aunque el costarricense es una persona inclinada históricamente a alcanzar consensos sobre los grandes temas de la agenda nacional, el fortalecimiento del diálogo social, especialmente por vías institucionales, es una tarea que todavía hoy se encuentra pendiente de desarrollo y perfeccionamiento.

El Consejo Nacional de Salario y el Consejo Superior de Trabajo, forman parte, desde hace varias décadas, de la estructura institucional de diálogo social tripartito, más visible; y la participación de los actores sociales en muy diversas instancias, conjuntamente con otros muchos sectores económicos y sociales, constituye un modo evidente del interés existente en el legislador, por reconocer espacios de diálogo.

Sin embargo, los propios actores sociales reclaman reformas normativas que les permitan, especialmente en los niveles que tienen una mayor importancia cualitativa para el sistema de relaciones laborales, un nivel de solidez suficiente, que pasa, necesariamente, por asegurarles a las instancias de las que forman parte, una mayor autonomía financiera, funcional, administrativa y política o de gobierno.

Además, es urgente que siguiendo el modelo de lo previsto en el Convenio N° 144 de la OIT, se implementen en el país, a nivel general, reglas claras y precisas de representatividad, que asegure el respeto de las designaciones realizadas por los representantes sectoriales y el peso de sus decisiones concertadas. Ello es aún más necesario en los casos en los que, de acuerdo con la legislación nacional, se requiere de la formalidad de que el nombramiento de los representantes de los trabajadores y de los empleadores, sea finalmente aprobado por el Poder Ejecutivo o el Consejo de Gobierno.

Mientras no se llegue a retomar el proyecto de la conformación de un Consejo Económico Social, el papel que debe asumir el Consejo Superior de Trabajo, es esencial; y precisamente por la importancia que tiene esta instancia, es inconcebible que siga dependiendo, exclusivamente, de la convocatoria que realice a sus miembros, el Poder Ejecutivo. Por otra parte, es indispensable, de la misma forma, que las decisiones que adopte en su seno, por unanimidad, tengan un mayor grado de eficacia y efectividad.

Aunque hay una carencia de procesos de seguimiento de las acciones adoptadas en cada instancia tripartita o multipartita de diálogo social, por los cuales se puede verificar no sólo su cumplimiento, sino también medir su incidencia

real en el sistema de relaciones laborales; los mecanismos de supervisión y seguimiento asociados al Plan Nacional de Desarrollo 2002-2006, constituyen un avance que a pesar de que todavía es precario, debe consolidarse en el futuro.

3. La participación de los actores sociales, específicamente en las instituciones públicas encargadas de regir los destinos del sistema de educación técnica, enfrenta, al igual que las demás instancias de diálogo social en las que participan, del mismo obstáculo que se deriva de la ausencia de un criterio de representatividad suficientemente transparente e inequívoco; especialmente cuando el sindicalismo no confederado es el cuantitativamente más importante.

Pese a las limitaciones que esas imprecisiones pueden plantear, debe resaltarse que tanto en la Junta Directiva del INA, como en los Comités de Enlace previstos al interno de la institución, la participación de los actores sociales, está consolidada.

Sin embargo, esa virtud del sistema en este primer nivel de organización, se encuentra ausente, sin justificación alguna, del órgano rector del sistema, el SINETEC. En efecto, en la cúpula del sistema, inexplicablemente, existe un modelo que se caracteriza por la exclusión total de los representantes sindicales de los trabajadores.

No existe duda alguna de la necesidad urgente de una reforma legal que asegure una adecuada participación a quienes son actores indiscutibles y esenciales de las políticas formativas. No obstante, paradójicamente, ello no ha sido una prioridad del movimiento sindical, pues ni al elaborarse la Política de Empleo para Costa Rica, que fue aprobada en el año 2004 por el propio Consejo Superior de Trabajo, las organizaciones allí presentes, propusieron su incorporación.

Por último, en referencia a este mismo esfuerzo realizado por el Consejo y pese a que ya hace más de dos años que fue aprobada la Política de Empleo, todavía se carece hoy, de su Plan de Acción, el que debería ser aprobado por ese mismo Consejo Superior de Trabajo, a la mayor brevedad posible.

BIBLIOGRAFÍA

- Arrieta Quesada, Santiago. *El pensamiento político social de Monseñor Sanabria*. 2° ed. San José de Costa Rica: EDUCA, 1982.
- Benavides Flores, Franklin. *Denuncias por persecución sindical y prácticas laborales desleales* (en sede administrativa). San José de Costa Rica: MTSS, 2000. La Inspección del Trabajo en cifras, 4.
- Benavides Flores, Franklin. *Estadísticas sobre los sindicatos activos en Costa Rica: mayo de 2000 a abril de 2003*. San José de Costa Rica: MTSS. Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, 2004.
- Consejo Superior de Trabajo. Comisión Nacional de Políticas de Empleo. *Política de empleo para Costa Rica*. San José de Costa Rica, 2004. Versión final.
- Godínez Vargas, Alexander. El Capítulo Laboral del CAFTA y el respeto de los principios fundamentales en el trabajo. En: Govaere Vicarioli, Velia; Ocampo Sánchez, Fernando (Eds.) *Ensayos temáticos sobre el TLC República Dominicana-Centroamérica-Estados Unidos*. San José de Costa Rica: Universidad Estatal a Distancia, 2006.
- INA. *Programa Universidad para el Trabajo*. San José de Costa Rica, 2005.
- Merino del Río, José. *Manuel Mora y la democracia costarricense: viaje al interior del partido Comunista*. San José de Costa Rica: EFUNA, 1996.
- Morales Mora, Víctor (Ed.) *Proyecto de reforma procesal laboral*. 2° ed. San José de Costa Rica: OIT, 2005.
- Ojeda Avilés, Antonio. Los deberes de negociar y de contratar. En: Ojeda Avilés, Antonio; Ermida Uriarte, Oscar (Eds.) *La negociación colectiva en América Latina*. Madrid: Instituto Europeo de Relaciones Industriales; Trotta, 1993.
- Salazar Mora, Jorge Mario. *Calderón Guardia: una biografía política*. San José de Costa Rica: EUNED-MCJD, 1985.
- Vega Aguirre, Leonel. *Hablemos sobre formación dual*. San José de Costa Rica: INA, 2003.
- Van der Laat Echeverría, Bernardo. El arreglo directo en la legislación costarricense. En: Ojeda Avilés, Antonio; Ermida Uriarte, Oscar (Eds.) *La negociación*

colectiva en América Latina. Madrid: Instituto Europeo de Relaciones Industriales; Trotta, 1993.

Villasmil Prieto, Humberto *et al.* *El derecho del diálogo social*. San José de Costa Rica: OIT, 2004.

Documentos disponibles en Internet:

Discurso del Presidente de la República Miguel Ángel Rodríguez Echeverría, en el acto a sanción de la Ley de Protección al Trabajador. *Revista de Ciencias Administrativas y Financieras de la Seguridad Social* . v. 8, n. 2, julio 2000. p.13-17. [citado 6 septiembre 2006]

Disponible en: www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1409-2592000002000002&lng=es&nrm=iso>. ISSN 1409-1259.

Evaluación del Plan nacional de desarrollo 2002-2006. Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, [citado 8 septiembre 2006].

Disponible en: www.mideplan.go.cr/evaluación-pnd-2002-2006.htm

Participación sindical en el proceso de concertación nacional. Mario Blanco Vado. [citado 6 septiembre 2006]. Disponible en: www.anep.or.cr/leer.php/856.

Proceso de concertación: Informe de creación. Presidencia de la República, MIDEPLAN [citado 6 septiembre 2006]. Disponible en: www.mideplan.go.cr/Concertacion/Organizacion/antecedentes/informe-de-creacion.htm

Plan Nacional de desarrollo 2002-2006 [citado 8 septiembre 2006].

Disponible en: www.200.91.84.76/PND/ASP/inicio.esp

ANEXO LEGISLATIVO

(enumeración)

Ley de Aprendizaje

Nº 4903 del 17 de noviembre de 1971

Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje

Nº 6868 del 6 de mayo de 1983

Reglamento a la Ley Orgánica del Instituto Nacional de Aprendizaje

Nº 15135-TSS del 5 de enero de 1984

Sistema Integrado Nacional de Educación Técnica para la Competitividad
(SINETEC)

Decreto Nº 27113-MP-PLAN del 19 de junio de 1998

Reglamento de Comités Consultivos de Enlace del Instituto Nacional de Aprendizaje

27 de febrero de 2002

* Las normas indicadas pueden consultarse en la dirección web www.pgr.go.cr, que conduce a la página inicial de la Procuraduría General de la República de Costa Rica; una vez allí, debe ingresarse al SINALEVI (Sistema Nacional de Legislación Vigente).

ANEXO DE CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

(extractos)

En el curso de este trabajo, las convenciones colectivas de trabajo se citan al pie de página, identificándose con las mismas letras y número (CC_) que aparecen a continuación. Los textos se agrupan por el año de presentación para su homologación ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, independientemente de la fecha en la que fueron suscritos por las partes. En todos los casos, se trata de convenciones colectivas de trabajo que estaban vigentes al 31 de julio de 2006, ya sea porque no había vencido el plazo originalmente pactado, o bien al haberse aplicado una prórroga, tácita o expresa.

AÑO 2006

CC1. EMPRESA: IMPRENTA NACIONAL

Firma: 26 de enero de 2006

Sindicato: Asociación Nacional de Empleados Públicos (ANEP)

Artículo 35.- a) La Imprenta se compromete a contribuir con el desarrollo de la formación profesional de los trabajadores(as) que en ella laboran, y para tal fin organizará sistemas de formación, tanto en horas laborales como fuera de horas de trabajo, en cooperación con instituciones que estén acordes con la alta tecnología de la Imprenta, en forma tal que permita utilizar el potencial de enseñanza que presten los técnicos y trabajadores calificados, nacionales y extranjeros, que presten sus servicios en la Imprenta, así como las demás facilidades existentes en ésta, sin excluir la utilización de instructores del Instituto Nacional de Aprendizaje.

b) La formación profesional se impartirá a todos los trabajadores de la Imprenta, tanto a la parte administrativa como a la parte industrial, con la finalidad de contribuir a mantener y mejorar la productividad.

c) Las partes convienen en que el programa de formación para cada oficio deberá ser formulado a base de un análisis sistemático del trabajo, de las calificaciones y conocimientos profesionales y de las medidas de seguridad e higiene que la ocupación implique, teniendo en cuenta las transformaciones previstas en ésta, para poder determinar los objetivos de los programas.

d) El programa de formación deberá proporcionar una base sólida de conocimiento, previa aprobación de la Junta Administrativa del programa de adiestramiento para funcionarios de la Imprenta.

e) Las partes convienen en determinar oportunamente y mediante la Junta de Relaciones Laborales, en los casos que así se requiere, la dotación de tiempo libre, tanto de la Imprenta como por los trabajadores, para la asistencia a dichos cursos, sin desatender el funcionamiento eficiente del servicio público.

f) La vigilancia y control de los y las trabajadoras participantes en los concursos, deberán depender del departamento o de las personas encargadas de dicha formación, tanto cuando éstas sean impartidas dentro de la Imprenta, como cuando sean impartidas fuera de ella en los centros de especialización de formación profesional.

g) La ANEP y su seccional en la Imprenta velarán por que tal disposición se cumpla a cabalidad y por que se haga efectivo el derecho de los trabajadores y (as) a la formación profesional.

h) La ANEP está obligada a velar por cuanto signifique progreso profesional y social de los trabajadores, se compromete a prestar la colaboración posible en cuanto concierne a la formación profesional de sus afiliados(as).

i) En todo caso en que la Imprenta tenga la posibilidad de procurar por sí misma dar a sus trabajadores todos los conocimientos técnicos para ejercer una ocupación determinada o para perfeccionarse ella, tomará medidas, según sus necesidades para que estas insuficiencias sean subsanadas mediante la colaboración de acuerdo con lo establecido en el inciso a).

j) La Imprenta se compromete a discutir y aprobar programas anuales de adiestramiento, regulares y sistemáticos, por considerarse este período de tiempo adecuado para establecer predicciones que puedan considerarse correctas, y por lo tanto programas con sentido de realidad de acuerdo con las necesidades determinadas y con criterio de unidad y continuidad.

Artículo 36.- La Imprenta otorgará becas para el disfrute de sus trabajadores(as) fijos(as) que deseen cursar estudios secundarios y técnicos de capacitación o adiestramientos en centros de enseñanza vespertinos y nocturnos.

CC2. EMPRESA: CORREOS DE COSTA RICA

Firma: 28 de abril de 2006

Sindicato: ANDET/SITET/SINACO

Artículo 33.- Cuando los trabajadores de Correos de Costa Rica sean designados para participar en congresos, seminarios o cursos de capacitación en el extranjero, Correos de Costa Rica S.A. financiará dichos gastos, siempre que la Junta Directiva estime que las actividades son de interés para la empresa. Con relación al pago de los mismos, Correos de Costa Rica se referirá a lo dispuesto por el Reglamento de Viáticos de la Contraloría General de la República.

Artículo 50.- Correos de Costa Rica concederá permiso sin goce de salario a los trabajadores que estén cursando estudios superiores en el país, conforme los reglamentos dictados.

Artículo 51.- Las becas para estudiar en instituciones superiores o técnicas, a las cuales tenga acceso Correos de Costa Rica en calidad de tal se le dará a los trabajadores de la misma en estricto apego a sus méritos y su categoría profesional. La empresa patrono dará capacitación cuando así lo requiera.

CC3. EMPRESA: MUNICIPALIDAD DE DESAMPARADOS

Firma: 28 de febrero de 2006

Sindicato Trabajadores Municipales de Desamparados (SITMUDE)

Artículo 15.- La Municipalidad concederá permiso con goce de salario en los siguientes casos:

f) A todos aquellos trabajadores que cursen estudios superiores que sean afines con el trabajo que desempeñen en el ámbito municipal, previo contrato, la Municipalidad les otorgará 8 horas semanales de permiso para que asistan a cursos diurnos, previa constancia del respectivo centro de estudios, siempre y cuando dichos estudios sean realizados en instituciones autorizadas por el Estado, y que sean dados únicamente en horarios coincidentes con la jornada laboral, para la cual deberá presentar la solicitud con la constancia del centro de estudio donde se indique lo anterior. Además, el trabajador deberá compensar el tiempo otorgado, el mismo acordarlo con el coordinador del proceso al que pertenece y comunicarse previamente a Recursos Humanos, para que conste en el expediente abierto al caso.

CC4. EMPRESA: JUNTA DE ADMINISTRACIÓN PORTUARIA Y DE DESARROLLO DE LA VERTIENTE ATLÁNTICA (JAPDEVA)

Firma: 25 de abril de 2006

Sindicato: SINTRAJAP

Artículo 7.- Capacitación de los Trabajadores, Obligación de Participar en los Programas y Comité de Formación Portuaria.

Para la educación de los trabajadores JAPDEVA y SINTRAJAP, deberán, a través del Comité de Formación Portuaria y de Desarrollo, integrado por dos propietarios y un suplente por cada parte y por un intermediario de CENFOCAP, u otras organizaciones de educación formal o informal, desarrollar programas de educación y capacitación para los trabajadores en general, en las diferentes áreas del quehacer institucional, para lo cual se establecerán programas anuales. Los trabajadores a su vez están obligados a participar en los programas dentro de su jornada laboral cada vez que sean designados y su no participación o deserción será objeto de las sanciones que la Junta de Relaciones Laborales establezca para dichos casos.

Artículo 121.- JAPDEVA, a través de la Comisión de Becas, otorgará permisos remunerados para estudios en los días hábiles, a los trabajadores que justifiquen esta necesidad para poder continuar sus estudios toda vez que ésta no obstaculice el normal desarrollo de la Institución. Los trabajadores beneficiados deberán presentar certificados de matrícula y el horario de clases debidamente certificados por el Centro Educativo. La no aprobación de un ciclo lectivo por parte del trabajador- estudiante por haber sido reprobado en el curso lectivo, dará motivo a la Institución para la cancelación de este permiso. Estos permisos no pueden ser superiores a 16 horas semanales.

Artículo 122.- Capacitación a Trabajadores:

JAPDEVA dará capacitación a sus trabajadores, para un mejor desempeño en el puesto de trabajo, así como para otras funciones que ejecuta la Institución. Por su parte, los trabajadores se obligan a participar en los cursos que dicten para su propia capacitación, para el desempeño de las funciones que se les asignen y otras funciones relacionadas con JAPDEVA.

La no asistencia en forma injustificada a los programas de capacitación será motivo suficiente para que el trabajador sea remitido a la Junta de Relaciones Laborales, para que ésta determine lo que corresponda.

Así mismo JAPDEVA mantendrá las aulas en buenas condiciones y todo el material dictado que se requiera para poder facilitar la capacitación de todos los trabajadores.

JAPDEVA formará por medio de capacitación en sus diferentes niveles, un banco de trabajadores lo cual remitirá a la Comisión Técnica de Clasificación y Valoración de Puestos, para que puedan ejecutar sustituciones en otros puestos según sea su capacitación.

CC5. EMPRESA: COMPAÑÍA BANANERA ATLÁNTICA (DEPARTAMENTO OPERACIONES PORTUARIAS)

Firma: 10 de mayo de 2006

Sindicato: SINTRACOBAL

Artículo 48.- La empresa continuará dando la capacitación técnica a los trabajadores, por su parte los trabajadores se comprometen a participar en los cursos que se dicten para su propia formación, para el mejoramiento del desempeño de las funciones que se le asignan y otras funciones relacionadas con la empresa. La empresa en conjunto con el Sindicato hará las gestiones necesarias ante las instituciones públicas y privadas, para realizar cursos de capacitación, para esposas e hijos de los trabajadores, estas gestiones se realizarán al menos trimestralmente.

Artículo 51.- La Empresa brindará la facilidad al trabajador y miembros de la Junta Directiva del Sindicato, que así lo soliciten por su necesidad en el trabajo o por su formación académica, la facilidad de estudio o de capacitación, por su lado el trabajador deberá demostrar que hace un buen uso de este beneficio. De común acuerdo con el Sindicato, se determinará la forma en que opere este artículo, ajustando horarios de trabajo hasta donde sea posible

Artículo 55.- La Empresa y el Sindicato harán las gestiones ante el Instituto Nacional de Aprendizaje y otras instituciones privadas para que los trabajadores se capaciten en función de su puesto y áreas que la compañía lo requiere.

CC6. EMPRESA: ENVASES INDUSTRIALES DE COSTA RICA S. A. (ENVACO)

Firma: 3 de febrero de 2004

Sindicato de Trabajadores de la Industria del Cartón y Afines (STICA)

Artículo 29.- La Empresa otorgará becas anualmente para los empleados y sus hijos en la siguiente forma:

a) ₡ 786.000.00 colones anuales para becas de los empleados, para estudios por correspondencia o comerciales, fuera de la jornada [...].

d) Once becas para estudios universitarios ₡230.000.00 colones cada una anualmente.

Las becas serán distribuidas por la Junta de Relaciones Laborales de acuerdo con el reglamento que existe para tal efecto y se tomará muy en cuenta la condición económica y social del trabajador. Estas becas se otorgarán durante los cursos lectivos.

Con el objeto de incentivar a los mejores estudiantes anualmente la Empresa otorgará cinco premios a los cinco mejores estudiantes becados de primaria, uno por cada nivel de segundo a sexto grado, y a los seis mejores estudiantes becados de secundaria, uno por cada nivel. Los premios consistirán en una beca adicional para cada premiado. Lo relativo a los premios se coordinará entre empresa y sindicato.

Artículo 30.- La Empresa coordinará con el sindicato, para que por medio del INA se impartan cursos de capacitación a sus empleados.

AÑO 2005

CC7. EMPRESA: CORRUGADOS BELÉN S. A.

Firma: 22 de febrero de 2005

Sindicato de Trabajadores de la Industria del Cartón y Afines (STICA)

Artículo 28.- La Empresa coordinará con el Sindicato para que por medio del INA u otra institución, se impartan cursos de capacitación técnica a sus empleados con un mínimo de 2 por año.

La Empresa cooperará, dentro de sus posibilidades, con los trabajadores que deseen concluir la secundaria; los casos se verán en la Junta de Relaciones Laborales.

CC8. EMPRESA: DEPARTAMENTO DE CARTÓN Y DE PLÁSTICO STANDARD FRUIT COMPANY

Firma: 22 de febrero de 2005

Sindicato de Trabajadores de la Industria del Cartón y Afines (STICA)

Artículo 25.- inc. d) Durante la vigencia de esta Convención Colectiva, la Empresa otorgará hasta un total de 9 becas a sus trabajadores, por un monto de hasta máximo de ₡80.000.00 anuales cada una, para que realicen estudios fuera de sus horas laborales relacionadas con una actividad que sea de utilidad para la Empresa.

CC9. EMPRESA: REGISTRO NACIONAL

Firma: 29 de abril de 2005

Sindicato: SINTRARENA

Artículo 64.- Los Funcionarios del Registro Nacional tendrán la posibilidad de que se les brinde la debida capacitación y adiestramiento complementario mediante cursos, seminarios, becas y otros por medio del Departamento de Adiestramiento y la Escuela Registral, quienes deberán hacer del conocimiento de todos los servidores, oportunamente, las posibilidades mencionadas.

Para el análisis de los candidatos para recibir la capacitación y adiestramiento mencionado, se crea una Comisión bipartita de cuatro miembros, dos de los cuales serán representantes de los trabajadores, uno será escogido por SINTRARENA y el otro representante será escogido por todos los trabajadores del Registro Nacional. El escrutinio de los votos para la elección de este representante de los trabajadores podrá ser verificado por todas las organizaciones de trabajadores que así lo soliciten.

Los otros dos miembros de la Comisión serán representantes de la parte patronal.

La administración también brindará las facilidades de espacio y aulas para que SINTRARENA pueda brindar capacitación y/o formación profesional a través de convenios con diversos centros educativos.

CC10. EMPRESA: BANCO CRÉDITO AGRÍCOLA DE CARTAGO

Firma: 23 de diciembre de 2004

Sindicato: UNECA

Artículo 41.- El Banco capacitará a sus funcionarios, con cursos, seminarios y talleres para que estos adquieran conocimientos específicos que les permita desarrollar una labor eficiente y eficaz, acorde a la visión estratégica y valores institucionales así como

los objetivos de capacitación establecidos por la administración para el período y las funciones propias del cargo que desempeña.

Será facultad de la Gerencia General aprobar cursos, seminarios y talleres fuera del país, a los funcionarios del Banco. La designación se hará tomando en consideración:

- Resultado de la Evaluación el Desempeño.
- Relación con las funciones desempeñadas.

Todos los funcionarios que reciban este tipo de capacitación, deberán presentar un informe, a su jefe inmediato superior y a su grupo de colaboradores y coordinará con Recursos Humanos, las presentaciones del contenido de los seminarios a otros funcionarios, con la finalidad de transmitir los conocimientos y experiencias adquiridas.

Tratándose de capacitación en el exterior se deberá enviar una copia de la presentación citada anteriormente a la Junta Directiva del Banco.

Los Gerentes y Jefaturas como parte de sus responsabilidades en el desarrollo del equipo de trabajo a su cargo, deberán velar por la adecuada capacitación de los miembros de su equipo de trabajo.

Artículo 42.- La Dirección de Recursos Humanos confeccionará el Plan Anual de Capacitación en donde se incorporarán las actividades de capacitación y otorgamiento de becas a los empleados del Banco, cuyas políticas serán definidas por la Dirección de Recursos Humanos en coordinación con la Gerencia General.

Este plan se informará oportunamente a UNECA.

El Banco desarrollará un programa de Facilitadores Internos, debidamente capacitados, certificados y remunerados para efectos de brindar cursos, charlas, conferencias al personal.

CC11. EMPRESA: SERVICIOS LOGÍSTICOS DEL CARMEN

Firma: 27 de enero de 2005

Sindicato de Trabajadores Portuarios y Ferrocarriles de Limón

Artículo 17.- La Empresa colaborará con cualquier curso que se organice para una mejor capacitación de los trabajadores en coordinación con el Sindicato.

CC12. EMPRESA: CORRUGADOS DEL GUARCO

Firma: 22 de febrero de 2005

Sindicato de Trabajadores de la Industria del Cartón y Afines (STICA)

Artículo 28.- La Empresa coordinará con el Sindicato para que por medio del INA u otra institución, se impartan cursos de capacitación técnica a sus empleados con un mínimo de dos por año.

La Empresa cooperará, dentro de sus posibilidades, con los trabajadores que deseen concluir la secundaria, los casos se verán en la Junta de Relaciones Laborales.

CC13. EMPRESA: COMPAÑÍA INTERQUEPOS/MULTISERVICIO DEL SUR/PALMA TICA

Firma: 10 de diciembre de 2004

Sindicato: Sindicato de Trabajadores División de Quepos (SINTRADIQUE)

Artículo 16.- Las Compañías en su afán de cooperar e impulsar el desarrollo y fortalecimiento de la educación de los trabajadores y sus hijos, aportará a SINTRADIQUE para que éste distribuya justamente la suma de ₡2.070.000 para el curso lectivo de 2005,

€2.320.000 para el año 2006 y €2.600.000 para 2007, todo para financiar programas de becas.

El Sindicato se compromete a presentar para su aprobación los factores a considerar al momento de hacer la selección de los beneficiarios de las becas, igualmente presentará para su aprobación final la lista de beneficiarios de este programa y la información que le sea requerida para verificar los datos aprobados como factores de decisión. Esta lista será requisito para que se haga efectivo el giro de los montos arriba indicados. En caso de que exista alguna discrepancia de criterios con respecto a dicha lista la decisión final será resuelta mediante el mecanismo de Junta de Relaciones Laborales.

CC14. EMPRESA: BANCO DE COSTA RICA

Firma: 10 de octubre de 2005

Sindicato: UNEBANCO

Artículo 22.- EL Banco de Costa Rica estará obligado a mantener informados a sus trabajadores de la situación financiera, administrativa, presupuestaria, proyectos institucionales y en general acerca de la política de recursos humanos de la institución.

El Banco podrá realizar semestralmente en los meses de julio y diciembre de cada año, una reunión con todo su personal, con el fin de que la Administración informe a sus empleados del Banco sobre la marcha, los resultados obtenidos y las principales actividades relacionadas con la gestión del plan estratégico, los planes comerciales y operativos.

En la reunión a realizar en el mes de diciembre de cada año, se celebrará, además, el día del empleado, para lo cual el Banco destinará los recursos que razonablemente se requieren para llevar a cabo la actividad.

El Banco de Costa Rica tiene la obligación de adiestrar, capacitar y formar profesionalmente a sus empleados de acuerdo con los siguientes objetivos:

a) Fomentar la superación, el desarrollo personal y profesional de los trabajadores. Los cursos que aprueben los trabajadores se tomarán en cuenta en la evaluación de los factores del sistema de ascensos y promoción.

b) Promover una nueva cultura de trabajo que se oriente al servicio al cliente, trabajo en equipo y productividad.

c) Contribuir a mejorar la organización y funcionamiento de la entidad y coadyuvar en la vigencia de los valores y la ejecución satisfactoria de los planes y metas institucionales.

d) Capacitar a los empleados en la aplicación de nuevas tecnologías y herramientas para el mejoramiento en la ejecución de procesos.

e) Lograr una mejor orientación, potenciación y un óptimo aprovechamiento de los recursos humanos.

f) El Banco promoverá la capacitación de los miembros del Comité Ejecutivo de UNEBANCO en asuntos de interés institucional y realidad nacional.

g) Para el logro de los objetivos indicados, el Banco de Costa Rica a través de la División de Recursos Humanos deberá:

1) Destinar anualmente los recursos económicos para la capacitación y formación de los colaboradores del Banco, el cual será igual o superior al 12% del rubro general de salarios del Banco presupuestados para ese mismo año.

2) Crear las condiciones de aprendizaje que faciliten el crecimiento personal de los empleados.

3) Desarrollar un portafolio de programas académico y servicios creativos con estándares internacionales, que promuevan el desarrollo de grupos innovadores, capa-

ces de acelerar las curvas de aprendizaje, replicar experiencias e identificar soluciones genuinas para contribuir a la competitividad del Banco de Costa Rica.

4) Poner en práctica nuevas alternativas y metodologías para ofrecer a los empleados oportunidades de aprendizaje y crecimiento personal.

5) Garantizar la igualdad de oportunidades a los funcionarios del Banco para poder acceder a los programas de capacitación que se establezcan, independientemente del área geográfica en que se encuentren o del puesto que ocupen.

CC15. EMPRESA: MUNICIPALIDAD DE SIQUIRRES

Firma: 12 de mayo de 2005

Sindicato: UTRAMUS

Artículo 55.- La Municipalidad consignará en su presupuesto anual la suma necesaria para otorgar becas mensuales no reembolsables a los trabajadores y los hijos de los trabajadores en la siguiente forma:

Veinte becas secundarias por la suma de €10.000 cada una

Diez becas universitarias por la suma de €13.000 cada una

Estos rubros tendrán un incremento actual del 10% anual.

AÑO 2004

CC16. EMPRESA: INCESA STANDARD

Firma: 31 de julio de 2004

Sindicato: Unitario Nacional de Trabajadores de la Construcción y Similares

Artículo 27.- La Empresa otorgará a todos sus trabajadores que deseen superarse una ayuda del 50% de los gastos correspondientes a estudios que ellos realicen, incluyendo matrícula. El reglamento que se aplicará es el siguiente:

- Este programa se aplicará a cualquier tipo de estudio que busque la superación personal del trabajador, cuando se trate de estudios básicos, como escuela o conclusión de estudios secundarios, si fueran estudios avanzados, técnicos o universitarios, deberán ser en áreas que le vayan a ayudar al trabajador a tener un mejor desempeño en su puesto, o en un puesto existente dentro de la empresa y siempre relacionado con la actividad de Incesa.

- Para poder disfrutar de este beneficio, el trabajador deberá cumplir con los siguientes requisitos: para estudios de tercer ciclo y bachillerato de secundaria, el trabajador deberá de haber trabajado por lo menos seis meses con la compañía. Para estudios técnicos o universitarios, el trabajador deberá de haber trabajado por lo menos un año con la compañía.

- La solicitud deberá ser aprobada por el Gerente de Planta.

- Al entregar el cheque correspondiente, el trabajador firmará una letra de cambio por el mismo monto del cheque.

- Si el trabajador abandona los estudios o pierde una o más materias deberá pagar a la empresa la cantidad entregada.

Una vez concluidos los estudios el trabajador estará adquiriendo un compromiso de trabajar con la compañía por un período mínimo de tiempo, de acuerdo a la siguiente tabla:

TIPO DE ESTUDIO	COMPROMISO DE TIEMPO
Educación básica escolar o bachillerato	ninguno
Educación en carreras técnicas	1 año
Educación superior universitaria	3 años
Educación universitaria de postgrado	3 años

Si el trabajador rompiera con este acuerdo, cancelará el monto que la compañía invirtió en él, en forma proporcional al tiempo dejado de laborar. En el caso de que el trabajador deje el estudio, antes de terminar su carrera, adquiere también un compromiso de trabajar con la empresa por un período que se calcula multiplicando la parte proporcional del nivel alcanzado en su carrera, por el tiempo señalado en la tabla anterior.

La Empresa también otorgará el 100% del costo de los textos oficiales que el centro de estudios indique, el reglamento será el siguiente:

- El estudiante deberá presentar al gerente respectivo un listado de los textos oficiales requeridos por el centro de estudios para el curso que se está tomando.

- La Empresa comprará únicamente los textos oficiales y el valor total de la compra será respaldado por una letra de cambio a favor de la empresa y por el mismo valor de los textos.

- Cuando los textos sean entregados a la biblioteca de la empresa para beneficio de todos los trabajadores, le será entregada su letra de cambio cancelada.

- Los textos deben ser esmeradamente cuidados y si no es así, se cobrará el valor del texto estropeado.

- Si se pierde una o más materias, o se abandona el estudio, se cobrará el 100% de la letra de cambio, salvo aquellos por enfermedad, accidente debidamente comprobado.

CC17. EMPRESA: MUNICIPALIDAD DE GUÁCIMO

Firma: 27 de setiembre de 2004

Sindicato: ANEP

Artículo 31.- La Municipalidad suministrará a los hijos de los trabajadores o a éstos que estén estudiando, una ayuda para la compra de material escolar a criterio del Concejo Municipal, que en ningún caso será inferior al paquete mínimo que fije el Ministerio de Educación Pública, lo anterior anualmente y a cada estudiante, por lo que la Municipalidad incluirá en el presupuesto ordinario de cada año la suma de \$500.000.

CC18. EMPRESA: CHIRIQI LAND COMPANY

Firma: 19 de febrero de 2004

Sindicato: SITRACHIRI

Artículo 109.- Con el objeto de contribuir en la educación de los trabajadores y sus hijos, la Empresa aportará durante la vigencia de la presente Convención Colectiva, la suma de \$1.500.000, los cuales se les entregará al Sindicato en el término de los primeros 15 días del mes de enero de cada año. Y a más tardar el 31 de enero el sindicato debe presentar el detalle del gasto original en las oficinas Administrativas de la Empresa, la cual servirá para los efectos contables y certificaciones.

En caso de incumplimiento en cuanto al detalle del gasto la Empresa no hará el siguiente desembolso.

CC19. EMPRESA: COMPAÑÍA PALMA TICA/CÍA. AGRÍCOLA COTO DEL NORTE/MULTI SERVICIOS DEL SUR

Firma: 30 de julio de 2004

Sindicato Democrático de Trabajadores de Golfito

Artículo 8.- Las Compañías en su afán de cooperar e impulsar el desarrollo y fortalecimiento de la educación de los trabajadores y sus hijos e hijas contribuirán anualmente, si su condición económica así lo permite, a partir del mes de febrero de 2005, con la suma de €2.000.000 de colones la cual será administrada por el Sindicato.

El sindicato cumplirá las pautas del instructivo que regulará la administración y distribución equitativa de las becas.

El sindicato rendirá un informe anual de actividades a la unidad de Desarrollo Humano de las Compañías

CC20. EMPRESA: STANDARD FRUIT COMPANY (DEPARTAMENTO OPERACIONES TERMINAL DE LIMÓN)

Firma: 6 de mayo de 2004

Sindicato: SINTRASTAFACOR

Artículo 25.- b) Durante la vigencia de esta Convención Colectiva la empresa otorgará hasta un total de ocho becas a sus trabajadores por un monto de hasta máximo de €75.000 anuales cada una, para que realicen estudios fuera de sus horas laborales, relacionados con la actividad que sea de utilidad para la Empresa. Con el propósito de comprobar el aprovechamiento de los trabajadores, la Empresa podrá pedir información a la Escuela en que realicen los estudios [...].

d) La Empresa otorgará hasta un total de cuatro becas por un monto de hasta €60.000 anuales cada una, para que realicen estudios por correspondencia o comerciales fuera de su jornada. Este beneficio se registrará por el reglamento de becas existente.

CC21. EMPRESA: INSTITUTO NACIONAL DE SEGUROS

Firma: 27 de octubre de 2004

Sindicato: UPINS

Artículo 32.- El Instituto procurará el desarrollo humano y profesional de sus trabajadores y en ese sentido investigará, programará y divulgará anualmente las necesidades de capacitación acordes con los planes de desarrollo del Instituto, con miras a lograr mayor productividad y eficiencia en su gestión aseguradora y empresarial. Para tal efecto implementará una política de subsidios y préstamos para formación del personal.

El subsidio se otorgará como ayuda para el pago de gastos de estudios formales que conlleven a la obtención de un título a nivel de educación secundaria, parauniversitaria, técnica o universitaria en instituciones debidamente autorizadas por el órgano estatal competente (Ministerio de Educación, CONESUP) y cualesquiera otros centros de estudio que el Instituto determine.

El sistema de préstamos para educación está normado en el inciso a) del Artículo 24 de esta Convención y su respectivo Reglamento de Crédito para Financiamiento de Planes Especiales a Empleados. Este sistema operará en forma independiente o complementaria al subsidio de estudios.

Artículo 33.- Para obtener el subsidio deben ocurrir las siguientes circunstancias:

1) Que el trabajador esté nombrado en firme y tenga más de dos años de laborar ininterrumpidamente para la Institución.

2) Tener aprobado el 50% del Programa de Peritazgo en Seguros o 6 cursos específicos del área de seguros del Programa de Diplomado.

3) Debe poseer una evaluación del desempeño mínima de bueno.

4) Que el tiempo dedicado a los estudios sea fuera de la jornada de trabajo. En caso que el trabajador requiera tiempo dentro de la jornada de trabajo el Jefe del solicitante dará su criterio por escrito.

5) La solicitud de subsidio incluirá un plan de desarrollo individual en el Centro de Estudios elegido. Ese plan deberá cumplirse cabalmente, salvo cuando medien circunstancias de fuerza mayor, cuya calificación hará la Dirección de Recursos Humanos del Instituto.

6) Que no haya sido suspendido durante los doce meses anteriores a la fecha de presentación de la solicitud de subsidio ante la Dirección de Recursos Humanos.

Artículo 34.- Los conceptos objeto de subsidio son los siguientes:

a.- Derecho de matrícula.

b.- Materias matriculadas.

c.- Libros de texto, siempre que se obtenga matrícula de honor. El costo de los libros no excederá el 50% del valor conjunto de la matrícula y el subsidio del período en que obtuvo el derecho a la matrícula de honor.

d.- Derecho de matrícula de seminarios de grado.

e.- Derecho de pruebas de grado.

f.- Tesis o trabajos de graduación que sean sobre un tema de interés para el Instituto.

g.- Derechos de incorporación a Colegios Profesionales en carreras de interés institucional.

Respecto al punto b) se reconocerá como valor máximo por crédito el 125% del costo del mismo en la Universidad de Costa Rica, sujeto a un tope máximo del 70% del costo de la materia matriculada en otros centros universitarios. Cuando se trate de centros universitarios estatales en sedes regionales ubicadas fuera del Valle Central, no operará el límite establecido en el párrafo anterior.

En relación con el resto de los conceptos estipulados en los incisos a, d, e, f, g, el monto de tales beneficios será definido dentro del Plan de Capacitación, tomando en consideración el criterio del Comité de Formación, y divulgados al personal del INS en enero de cada año.

De acuerdo con los objetivos institucionales y la política de subsidios para educación se dará prioridad a los estudios superiores en centros estatales.

Artículo 35.- Con el propósito de promover la investigación en temas de interés, el Instituto concederá licencia con goce de salario hasta por 30 (treinta) días hábiles de manera continua o fraccionada por única vez y a disfrutar durante el término de un año, sujeto a una evaluación de servicios mínima de bueno, para que sus trabajadores realicen tesis o proyectos de graduación a nivel de Bachillerato Universitario o Grado Superior, en cualquiera de estos casos:

1) Cuando se trate de una carrera y un tema de interés institucional de acuerdo con las políticas establecidas por la Dirección de Recursos Humanos.

2) Cuando el tema de la investigación esté relacionado en más de un 70% con las labores del trabajador a juicio de la Dirección de Recursos Humanos y éste haya prestado servicios eficientes al Instituto por cinco años o más.

En estos casos deberá formalizarse un contrato que garantice el cumplimiento del plan de trabajo del estudiante, sujeto a las disposiciones vigentes.

Artículo 36.- Las carreras objeto de subsidio se definen de la siguiente manera:

a.- Carreras de interés institucional. Son aquellas que la Institución requiera promover para el logro de sus objetivos institucionales. En este renglón el Instituto subsidiará el 100% (cien por ciento) de los créditos o unidades académicas que proporcionen las materias que curse en el período lectivo, sujeto al límite indicado en el Artículo 34.

b.- Carreras no prioritarias. Son aquellas que permiten la formación en áreas complementarias del conocimiento. Para este renglón el Instituto subsidiará hasta un 50% (cincuenta por ciento) de los créditos o unidades académicas que proporcionen las materias que curse en el período lectivo, sujeto al límite indicado en el Artículo 34.

Del presupuesto total asignado para atender el beneficio del presente artículo, como máximo un 25% (veinticinco por ciento) de aquél será destinado a las carreras contempladas en el inciso b.

La Dirección de Recursos Humanos -tomando en cuenta de previo el criterio de la UPINS- determinará y comunicará a todo el personal en el mes de enero de cada año, aquellas carreras que deberán ser ubicadas dentro de las especificaciones a y b señaladas en este Artículo.

Artículo 37.- El trabajador con subsidio para educación debe presentar los certificados que acrediten su aprobación, en un plazo máximo de un mes a partir de su entrega por el respectivo centro de estudios. La Dirección de Recursos Humanos podrá verificar el aprovechamiento de los estudios, cuando lo estime oportuno.

A partir de 1997, el Instituto otorgará un préstamo inicial por única vez, para cubrir el subsidio de todos los trabajadores que así lo soliciten, a rebajar en un plazo de 12 (doce) meses. A partir del siguiente período objeto de subsidio, el Instituto pagará la suma correspondiente conforme la materia ganada y la presentación de los atestados correspondientes o comprobante de materia aprobada.

Artículo 38.- El trabajador se obliga a servir al Instituto por un período de un año por cada año de subsidio o fracción superior a seis meses. Si terminara la relación laboral por causa imputable al trabajador antes de completar el período éste debe reintegrar la suma total del subsidio.

Artículo 39.- El reintegro, salvo los términos del artículo anterior, podrá cargarse a la cuenta de anticipo de salarios, pagadero en diez cuotas mensuales consecutivas adicionales al que en ese momento tuviese que atender (este cargo está sujeto a los beneficios del Artículo 23). En caso de abandono de estudios no tendrá derecho a esta facilidad, debiendo reintegrar el subsidio de la(s) materia(s) abandonada(s) en un solo pago.

Artículo 40.- Como complemento al plan de subsidio para educación, el Instituto podrá conceder becas para que sus trabajadores realicen estudios en las disciplinas que la Institución requiera. Se considerará beca:

a.- Cuando se trate de planes de estudios que se realicen fuera de la jornada de trabajo y que conduzcan a la obtención de un título a nivel técnico, parauniversitario o universitario que la Gerencia determine necesario promover y cuyos beneficios y/o costos superen los establecidos en el Capítulo VII.

b.- Planes de estudio de carreras completas y cursos o pasantías en el país o en el exterior que requieran licencia con goce de salario por períodos mayores a 60 días naturales.

c.- Estudios o pasantías en el exterior por períodos menores de 60 días.

Las becas señaladas en los incisos b y c son de aprobación de la Junta Directiva.

En el caso específico de las becas indicadas en el inciso b), la Junta Directiva aprobará las solicitudes y candidaturas de beca propuestas por la Gerencia.

Artículo 41.- Para el escogimiento del becario, se tomarán en cuenta las características que se estimen indispensables, según la naturaleza de los estudios, tales como: preparación académica, experiencia en labores relacionadas con las asignaturas, experiencia y capacidad para transmitir conocimientos, evaluación del desempeño mínima de bueno, eficiencia, productividad y antigüedad laboral no menor de cinco años cuando se trate de una beca en el exterior y de dos años cuando sea en el país. Corresponde a la Dirección de Recursos Humanos suministrar el estudio de dichos aspectos.

No podrá otorgársele beca a quien haya sido suspendido durante el año calendario inmediato anterior a la fecha de la apertura del concurso beca.

Artículo 42.- El Comité de Formación es un órgano asesor de la Gerencia. Sus recomendaciones tienen carácter indicador y orientador. Estará integrado por el Jefe de la Dirección de Recursos Humanos, un representante de la Gerencia, el Jefe del Departamento de Capacitación y Desarrollo y tres representantes de UPINS.

Cuando estudie solicitudes propuestas por otras Direcciones, sus Jefes lo integrarán, con derecho a voz.

Artículo 43.- El Instituto garantizará al becario la continuidad de la relación laboral. Cuando los estudios se realicen en el exterior, suplirá los pasajes de ida y regreso, al país donde estudiará y le reconocerá, por mes, una suma razonable para su subsistencia en el exterior y la de su esposa e hijos en Costa Rica.

Artículo 44.- Además de las obligaciones que se estipulen en el contrato, el becario debe:

a.- Informar regularmente al Instituto, con los atestados del caso, el avance de los estudios.

b.- Concluir los estudios de manera satisfactoria. Los resultados deben comprobarse mediante documentos, salvo circunstancias de fuerza mayor.

c.- Al concluir sus estudios, prestar servicios regulares al Instituto, por un período señalado por la Administración Superior, de acuerdo con la naturaleza y costo de la beca, de hasta 3 (tres) veces la duración de los estudios, sin que dicho plazo sea menor de 6 (seis) meses y mayor de 5 (cinco) años. La duración de los estudios se define como el tiempo transcurrido entre la fecha de inicio del programa de estudios y la fecha de la finalización o interrupción de los mismos.

d.- Aplicar los conocimientos adquiridos y transmitirlos a los trabajadores del Instituto que se le indique por parte de Recursos Humanos, en un plazo no mayor de 30 días naturales después de su finalización.

e.- Presentar en un período máximo de 3 (tres) meses, a partir de la finalización de los estudios, un informe sobre los cursos, la tesis de grado y los trabajos realizados para la graduación. Estos documentos pasarán a formar parte de la Biblioteca de la Institución.

f.- En viajes de observación y estudio, el beneficiario deberá presentar un informe, con copia a la Biblioteca del Instituto, centro al que, de manera general, debe remitirse copia de todo trabajo de interés institucional, realizado por el personal.

El incumplimiento de lo anterior hará incurrir al trabajador en la obligación de reintegrar las sumas giradas, salvo casos de fuerza mayor o justificación válida a criterio de la Dirección de Recursos Humanos, de conformidad con lo que estipula el presente Artículo.

Artículo 45.- Si los estudios, por culpa del becario, quedaren inconclusos o no se terminaren a satisfacción del Instituto, o si aquél no se presentare a trabajar de acuerdo con las condiciones del Contrato, el becario incurre en la obligación de reintegrar las sumas giradas por concepto de sueldos, matrículas, subvenciones, viáticos, libros, seguros y toda aquella ayuda económica que le hubiere prestado el Instituto para tal fin.

Además, el Instituto cobrará sobre esas sumas, los intereses calculados con base en el rendimiento medio de las inversiones de corto plazo registrado por el Instituto en el período fiscal inmediato anterior, sin perjuicio de aplicar en forma complementaria lo dispuesto en el inciso c) del artículo anterior.

Si el empleado interrumpe por voluntad o culpa suya, el período de trabajo establecido por la Administración Superior de acuerdo con el inciso c) del artículo 44, el reintegro de las sumas giradas será proporcional al tiempo faltante para completar el período de servicios convenidos

Artículo 46.- Para el cumplimiento de todas las obligaciones financieras contraídas por la concesión de una beca, el beneficiario deberá dar las garantías que el Instituto considere necesarias.

Artículo 47.- El Instituto podrá conceder licencias especiales a fin de que sus trabajadores realicen estudios de demostrado interés para la Institución. Estas licencias se otorgarán en los siguientes casos, sujetas a la calificación de servicios:

a.- Cuando se trate de beca otorgada por la Institución.

b.- Cuando estos estudios sean cubiertos por beca u otras facilidades financieras ofrecidas por cualquier Gobierno, incluido el de Costa Rica, o cualesquiera instituciones nacionales o internacionales, de reconocida solvencia moral y económica. En este caso se podrá conceder licencia con goce de salario siempre que el interesado aporte atestados que demuestren que los estudios que realizará son de interés institucional. La Gerencia del Instituto podrá, si lo considera procedente, complementarla con otros beneficios que aquella contemple.

Las licencias incluidas en los puntos a y b anteriores, estarán sujetas a la aprobación de la Junta Directiva del Instituto, la cual determinará la remuneración que debe reconocerse durante el tiempo de estudio.

Artículo 48.- Las becas y licencias reguladas en este Capítulo serán objeto de contrato entre el beneficiario y el Instituto. Se entiende que la presente Convención forma parte integral de cualquier contrato de esta índole

AÑO 2003

CC22. EMPRESA: MUNICIPALIDAD DE PUNTARENAS

Firma: 24 de abril de 2003

Sindicato: Unión de Trabajadores Municipales

Artículo 10.- La Municipalidad otorgará a todos sus trabajadores que deseen superarse una ayuda del 100% de los gastos correspondientes a estudios que ellos realicen, incluyendo matrícula. El reglamento que se aplicará es el siguiente:

- Este programa se aplicará a cualquier tipo de estudio que busque la superación personal del trabajador, cuando se trate de estudios básicos, como escuela o conclusión de estudios secundarios, si fueran estudios avanzados, técnicos o universitarios, deberán ser en áreas que le vayan a ayudar al trabajador a tener un mejor desempeño en su puesto, o en un puesto existente dentro de la empresa y siempre relacionado con la actividad de la Municipalidad.

- Para poder disfrutar de este beneficio, el trabajador deberá cumplir con los siguientes requisitos: para estudios de tercer ciclo y bachillerato de secundaria, el trabajador deberá haber trabajado por lo menos seis meses con la Municipalidad. Para estudios técnicos o universitarios, el trabajador deberá haber trabajado por lo menos un año.

- La solicitud deberá ser aprobada por el Alcalde.
- Al entregar el cheque correspondiente, el trabajador firmará una letra de cambio por el mismo monto del cheque.

- Si el trabajador abandona los estudios o pierde una o más materias deberá pagar a la Municipalidad la cantidad entregada.

Una vez concluidos los estudios el trabajador estará adquiriendo un compromiso de trabajar con la Municipalidad por un período mínimo de tiempo, de acuerdo a la siguiente tabla:

TIPO DE ESTUDIO	COMPROMISO DE TIEMPO
Educación básica escolar o bachillerato	ninguno
Educación en carreras técnicas	1 año
Educación superior universitaria	3 años
Educación universitaria de postgrado	3 años

Si el trabajador rompiera con este acuerdo, cancelará el monto que la Municipalidad invirtió en él, en forma proporcional al tiempo dejado de laborar. En el caso de que el trabajador deje el estudio, antes de terminar su carrera, adquiere también un compromiso de trabajar con la empresa por un período que se calcula multiplicando la parte proporcional del nivel alcanzado en su carrera, por el tiempo señalado en la tabla anterior.

La Empresa también otorgará el 100% del costo de los textos oficiales que el centro de estudios indique, el reglamento será el siguiente:

- El estudiante deberá presentar al gerente respectivo un listado de los textos oficiales requeridos por el centro de estudios para el curso que se está tomando.

- La Municipalidad comprará únicamente los textos oficiales y el valor total de la compra será respaldado por una letra de cambio a favor de la empresa y por el mismo valor de los textos.

- Cuando los textos sean entregados a la biblioteca de la empresa para beneficio de todos los trabajadores, le será entregada su letra de cambio cancelada.

- Los textos deben ser esmeradamente cuidados y si no es así, se cobrará el valor del texto estropeado.

- Si se pierde una o más materias, o se abandona el estudio, se cobrará el 100% de la letra de cambio, salvo aquellos por enfermedad, accidente debidamente comprobado.

CC23. EMPRESA: MUNICIPALIDAD DE GRECIA

Firma: 24 de abril de 2003

Sindicato: Trabajadores Municipales de Grecia

Artículo 10.- La Municipalidad estará anuente a contribuir a desarrollar la formación profesional de los trabajadores que en ella laboren, en cooperación con el INA, IFAM, o cualquier otra institución que redunde en la formación profesional y en forma tal que permita utilizar el potencial de enseñanza que presente los técnicos y trabajadores calificados nacionales o extranjeros que presten los servicios a esta Municipalidad, así como demás facilidades existentes en ésta, sin excluir la utilización de instructores de los institutos mencionados tanto en centros de formación profesional o dentro de la Municipalidad.

Artículo 11.- La formación profesional se impartirá a todos los trabajadores de la Municipalidad, tomando en cuenta tanto a la parte obrera como a la administrativa, con la finalidad de contribuir, mantener o mejorar la productividad, para obtener mejores calificaciones de la mano obrera, propender a la estabilidad en el trabajo.

Las partes convienen en que el sistema de formación profesional dentro de la municipalidad se organizará de manera que facilite el traslado de un tipo de formación a otro,

y que se facilite también el acceso a las etapas sucesivas y a los diferentes grados de formación, habida cuenta de sus aptitudes e inclinaciones.

Las partes convienen en que será la Junta de Relaciones Laborales la que fungirá como comité consultivo de la formación y que corresponderá a éste celebrar y deliberar con la Municipalidad sobre la capacitación de los trabajadores.

AÑO 2002

CC24. EMPRESA: MUNICIPALIDAD DE MORAVIA

Firma: 7 de mayo de 2002

Sindicato: SITRAMUMO

Artículo 51.- La municipalidad otorgará a los trabajadores que se encuentren estudiando, una compensación en tiempo jornada laboral, para que asistan a lecciones, previa justificación de las mismas.

Los estudios deberán de estar en relación con asuntos de interés municipal.

CC25. EMPRESA: BANCO NACIONAL DE COSTA RICA

Firma: 1º de febrero de 2002

Sindicato: Sindicato de Trabajadores del Banco Nacional de Costa Rica

Artículo 48.- Incentivo al Personal por Estudios Realizados al Servicio del Banco.

A partir de la fecha en que entra en vigencia la presente Convención, y sin efecto retroactivo, el Banco reconocerá, en forma adicional, aumentos semanales de sueldo (en el rubro Reconocimiento Especial), a aquellos empleados que después del 1º de enero de 1974 hayan cursado o cursen carreras universitarias, o hayan obtenido títulos universitarios y estudios contables, según la siguiente escala:

Estudios de Contabilidad

Contador Privado incorporado al Colegio C.P.C.P.: Incentivo ₡777,60 sem.

Estudios Universitarios

Pregrado	Incentivo	Acumulado
1 ^{er} año	₡262,80 sem	₡262,80 sem
2º Año	₡308,80 sem	₡571,60 sem
Título	₡617,60 sem	₡1.189,20 sem
Total	₡1.189,20 sem	
Grado	Incentivo	Acumulado
1 ^{er} Año	₡262,80 sem	₡262,80 sem
2º Año	₡308,80 sem	₡571,60 sem
3 ^{er} Año	₡519,60 sem	₡1.091,20 sem
4º Año	₡519,60 sem	₡1.610,80 sem
Bachiller	₡555,25 sem	₡2.166,05 sem
5º Año	₡617,60 sem	₡2.783,65 sem
Licenciatura	₡1.297,60 sem	₡4.081,25 sem
Total		₡4.081,25 sem

Postgrado

Maestría ₡1.558,90 sem.

Doctorado ₡1.335,35 sem.

A todos aquellos empleados que, a partir del 1º de enero de 1974 hayan aprobado años académicos completos, o su equivalente en créditos de una misma carrera, o que

obtengan títulos de pregrado, grado y postgrado académico, les serán reconocidos los aumentos por esos conceptos, de acuerdo con la escala indicada.

Tratándose de empleados que soliciten este incentivo y que empiecen a laborar después del 9 de diciembre de 1997, se establece el siguiente sistema de incentivo por estudios realizados:

GRADO	Monto
Bachillerato	¢2.166,35 sem
Licenciatura	¢4.082,75 sem
POSTGRADO	Monto
Maestría	¢1.484,65 sem
Doctorado	¢2.335,85 sem

En estos casos se aplicarán, en lo pertinente, las disposiciones anteriormente establecidas.

Es entendido que aquellos profesionales que el Banco contrate en su condición de tales, para el desempeño de puestos que requieran esa calidad, no se les hará el reconocimiento indicado.

Tampoco corresponderá este reconocimiento por estudios realizados antes de ingresar al servicio del Banco.

Cuando se presente el título correspondiente a una segunda licenciatura, se reconocerá la suma de ¢1.297,55 semanales, siempre que la base académica sea de interés para el Banco. En caso de que sea denegada la gestión por el Centro de Capacitación, el empleado interesado podrá someterla a la Junta de Relaciones de Trabajo para su calificación.

La Junta de Relaciones de Trabajo velará por el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo. La Administración de lo que dispone este artículo, es responsabilidad del Centro de Capacitación.

El empleado interesado presentará a la Dirección de Desarrollo Organizacional los atestados correspondientes emanados de la Universidad en que cursó los estudios.

El reconocimiento se hará a partir de la vigencia de la correspondiente Acción de Personal.

Queda entendido que la solicitud deberá ser atendida con la mayor diligencia. Para acogerse al beneficio aquí contemplado, bastará que el empleado presente certificación del Departamento de Registro o Escuela de la Universidad respectiva, en que haga constar que obtuvo el grado académico correspondiente, no siendo obligatoria, en consecuencia la presentación del título para este fin.

El Banco reconocerá sumas extra-escala de sueldos a todos los funcionarios o empleados que participen en programas de capacitación, externos o internos, que se consideren de gran interés para el desarrollo de sus actividades, previa determinación del nivel de los mismos y de conformidad con el criterio que al respecto brinde el Centro de Capacitación y la aprobación definitiva por parte de la Gerencia General. Se otorgará un reconocimiento equivalente al nivel que corresponda dentro de lo establecido en la escala de este artículo, de acuerdo con la cobertura, duración, intensidad y excelencia del programa de que se trate. Es entendido que tales reconocimientos se harán en aquellos casos en que se trate de programas constituidos por módulos que conllevan a la formación integral en áreas específicas y que tiendan a la satisfacción de necesidades reales de formación del funcionario bancario.

Becas y Sistemas de Pagos:

El otorgamiento de becas y el sistema de pagos quedará a criterio del Banco Nacional según intereses institucionales y la disponibilidad del presupuesto.

El otorgamiento de becas y el sistema de pagos está regulado por la normativa que estipule la Gerencia General y la administración será responsabilidad del Centro de Capacitación; salvo aquellos derechos de los que actualmente gozan los empleados.

Reintegro por estudios:

Procederá el reintegro por estudios cuando estos sean de interés para el Banco y el beneficiario adquiera el compromiso de llevarlos exitosamente hasta su culminación.

En el caso de estudios a nivel de postgrado, corresponderá al Gerente General la aprobación de los mismos en razón de las necesidades del Banco y de conformidad con los requerimientos que a nivel profesional se determine en el Manual Descriptivo de Clases, previo concurso interno, en los términos que decida la Administración.

Este sistema registrará únicamente para aquellas carreras universitarias, cuya base académica sea de interés para el Banco. Para estos efectos el Centro de Capacitación informará en el mes de enero de cada año cuáles son las carreras de interés para el Banco.

El trámite de pago se hará por materias aprobadas cuando se trate de estudios universitarios y por módulos o años aprobados cuando se trate de estudios comerciales, técnicos u otros.

En todos los casos los reintegros por estudios se tramitarán conforme a las partidas presupuestadas al efecto.

Quedan a salvo los derechos de los empleados que actualmente disfrutan de este sistema.

Reconocimiento económico a instructores internos:

El Banco brindará un reconocimiento económico a aquellos funcionarios que sean designados instructores en los programas de entrenamiento que lleve a cabo el Centro de Capacitación, de conformidad con las normas establecidas en el Reglamento que al efecto aprobó la Junta Directiva General y a los intereses institucionales en cuanto al perfeccionamiento profesional de los recursos disponibles.

Artículo 49.- Incentivo Especial Anual por Años de Servicio.

El Banco otorgará a los empleados que obtengan en la Evaluación del Desempeño como mínimo satisfactorio, un incentivo especial anual por años de servicio conforme a la siguiente escala:

a) Al cumplir 10 años de servicio pero menos de 15 años, un importe equivalente a una semana de salario.

b) Al cumplir 15 años de servicio pero menos de 20 años, un importe equivalente a dos semanas de salario.

c) Al cumplir 20 años de servicio y en adelante, un importe equivalente a tres semanas de salario.

La entrega del incentivo se hará en la primera quincena de febrero a los empleados que durante el primer semestre cumplan años de servicio, y en la primera quincena de agosto a los que cumplan años de servicio durante el segundo semestre.

El derecho al incentivo aquí contemplado, tendrá vigencia desde la primera semana del mes de enero de 1980, y el pago de lo correspondiente al primer semestre se hará una vez aprobado el presupuesto respectivo por la Contraloría General de la República; en lo referente al inciso c) de este artículo, la vigencia del mismo será a partir de la primera semana de enero de 1986.

CC26. EMPRESA: JUNTA DE PROTECCIÓN SOCIAL

Firma: 25 de setiembre de 2002

Sindicato: ANEP

Artículo 24.- Para garantizar la eficiencia y el desarrollo institucional, acorde con su misión y visión, la Junta se compromete a establecer y mantener un programa permanente de capacitación y formación del personal, acorde con las políticas que disponga la Junta Directiva, previa recomendación del comité de becas.

El referido programa se deberá incorporar en el proyecto del presupuesto institucional que apruebe la Junta Directiva en el mes de setiembre de cada año y publicarse a partir de la aprobación del Plan Presupuesto por la Contraloría General de la República.

La Junta dará representación en el Comité de Becas a un representante de la seccional de la ANEP.

Artículo 36.- La Junta otorgará permiso o licencia sin goce de salario en los siguientes casos:

b) hasta por un año para:

ii. Realización de estudios académicos a nivel superior pregrado, grado o postgrado o a nivel técnico que requieran de la dedicación completa durante la jornada de trabajo.

AÑO 2000

CC27. EMPRESA: PRODUCTOS DE CONCRETO

Firma: 13 de setiembre de 2000

Sindicato: Trabajadores de Productos de Concreto

Artículo 20.- La empresa implementará cursos de capacitación que sean útiles tanto al trabajador en su carácter personal como para el desempeño de sus labores. Tendrá a derecho a asistir a estos cursos todo trabajador que haya cumplido con su período de prueba.

Cada año la empresa y el sindicato conjuntamente prepararán un calendario de estos cursos, de manera que se satisfagan en la medida de lo posible las necesidades de capacitación de los trabajadores.

Adicional a estos cursos, la empresa se compromete a ofrecer a los trabajadores cuyos cargos lo requieran un sistema para financiar y subsidiar si se considera necesario, estudios formales a niveles parauniversitarios o universitarios, así como cursos cortos de temas que se consideren importantes. Tal tipo de ayuda se otorgará en aquellos casos en los que la empresa considere que tales estudios son indispensables para el buen desempeño y trayectoria del funcionario de la organización. Para tal efecto, la empresa elaborará un reglamento de becas que regirá las responsabilidades y las obligaciones de las partes.

ANEXO DE ARREGLOS DIRECTOS

(extractos)

En el curso de este trabajo, los arreglos directos se citan al pie de página, identificándose con las mismas letras y número (AD_) que aparecen a continuación. Los textos se agrupan por el año de presentación para su homologación ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, independientemente de la fecha en la que fueron suscritos por las partes. En todos los casos, se trata de arreglos directos que estaban vigentes al 31 de julio de 2006, ya sea porque no había vencido el plazo originalmente pactado o bien, al haberse aplicado una prórroga, tácita o expresa.

AÑO 2006

AD1. EMPRESA: CORRUGADOS DEL ATLÁNTICO

FECHA: 7 de setiembre de 2005

Artículo 12.- La Empresa se compromete a brindar capacitación sobre Educación Social, Laboral y Solidarista a sus trabajadores en el lapso de un año. Esta capacitación se dará a partir de la firma del presente Arreglo Directo. En esta capacitación tendrán prioridad aquellos dirigentes que por ser de nombramiento reciente no se han capacitado y los empleados nuevos. La Junta de Relaciones Laborales se encargará de hacer la escogencia de los posibles candidatos, para recibir la capacitación. Cuando esa capacitación sea fuera de las instalaciones de la Empresa, ésta correrá con todos los gastos, y el salario será el que está devengando de acuerdo al horario establecido.

AD2. EMPRESA: CORPORACIÓN DESARROLLO AGRÍCOLA DEL MONTE DIVISIÓN PINDECO

FECHA: 20 de octubre de 2005

Artículo 34.- La Empresa fomentará la realización de seminarios impartidos por la Escuela Social Juan XXIII, en el caso de que se den en la zona el trabajador concluirá la jornada de trabajo a las 11:00 a.m. Aquel trabajador que no asista al seminario o curso, la empresa pagará únicamente el tiempo laborado.

Se impartirán cursos a los trabajadores, la selección será realizada por el Comité Permanente de Piña en diferentes áreas.

Artículo 38.- La Empresa destinará la suma de ¢4.480.300 durante el primer año de vigencia del presente Arreglo Directo y ¢5.350.000 en el segundo año de vigencia, para

las becas que serán otorgadas a los mejores alumnos, en rendimiento académico, sean éstos trabajadores o hijos de trabajadores que cursen estudios de segunda enseñanza y universitaria.

El criterio para definir cuales son los mejores alumnos, será con base a la calificación que envíe el colegio o la universidad y para definir la necesidad socioeconómica del candidato, se hará un estudio entre el Comité Permanente y la Empresa. Los que a su vez elaborarán un reglamento para el otorgamiento de estas becas.

La Empresa concederá permisos sin goce de salario para aquellos trabajadores que estudien en la Universidad en ocasiones especiales, la solicitud se gestionará a través del Departamento de Relaciones Laborales.

Artículo 39.- a) La Empresa y el Comité Permanente a través de una comisión de capacitación para los trabajadores, esposas e hijos, gestionarán ante las instituciones estatales, cursos en los diferentes lugares de operación de la Empresa y que cuenten con las facilidades físicas para ello, esta misma comisión divulgará la realización de cursos mediante El Pionero, circulares y murales con el fin de que los trabajadores estén debidamente enterados.

b) Los trabajadores de la sección de seguridad de la Empresa, recibirán preparación práctica y teórica, eficiente, en materia de seguridad, estos cursos serán impartidos por instructores con una duración mínima de 30 horas por año.

AD3. EMPRESA: TERMINALES DE LIMÓN

FECHA: 10 de noviembre de 2005

Artículo 39.- La Empresa conjuntamente con el Comité Permanente y la Asociación Solidarista de Empleados, desarrollarán programas de formación profesional y vocacional en distintos campos para los trabajadores y sus familias mediante la colaboración del INA, Escuela Social Juan XXIII, Ministerio de Educación Pública o cualquier otra institución establecida al efecto.

AD4. EMPRESA: BANANERA LOMAS DE SIERPE

FECHA: 26 de enero de 2006

Artículo 38.- La Empresa promoverá la capacitación solidarista y laboral en la Escuela Social Juan XXIII, a trabajadores, Comité Permanente, Junta Directiva, otorgándole los respectivos permisos de asistencia con goce de salario promedio de la semana anterior y correrá con el pago de viáticos de los trabajadores. Además se promoverán cursos en el INS, INA y otros.

AD5. EMPRESA: HACIENDA OJO DE AGUA

FECHA: 11 de octubre de 2005

Artículo 34.- La Empresa estudiará la posibilidad de ofrecer cursos de capacitación (de acuerdo a la especialidad de cada departamento) para una mejor formación de sus trabajadores. Estos cursos no tendrán ningún costo para el trabajador. En el caso que fueran impartidos fuera de horas de trabajo, la empresa tampoco incurre el costo de horas de los trabajadores en la capacitación.

AÑO 2005

AD6. EMPRESA: FINCA SIXAOLA 1-2-3 DE CORPORACIÓN AGRÍCOLA DEL MONTE

FECHA: 3 de enero de 2005

Artículo 39.- La Empresa y el Comité permanente colaborarán en planes de formación profesional en distintos campos y darán toda su colaboración al INA, al Ministerio de Educación Pública, Cruz Roja costarricense, y Escuela Social Juan XXII, para que sus trabajadores y trabajadoras, o hijos de trabajadores y trabajadoras puedan capacitarse en los diferentes campos y en especial sobre sus derechos y obligaciones como trabajadores y trabajadoras con énfasis en el conocimiento a su derecho a la libre asociación.

La Empresa fomentará la realización de seminarios impartidos por la Escuela Social Juan XXIII, para que los trabajadores y trabajadoras, los miembros de los Comités Permanentes y los miembros de los Comités de Trabajo, Deportes y Salud Ocupacional, estén siempre al día con el progreso solidarista y la legislación laboral, asegurando la riqueza de este movimiento en nuestro centro de trabajo.

AD7. EMPRESA: INBABANO DE BRISTOL

FECHA: 17 de enero de 2005

Artículo 14.- La Empresa concederá permiso para ausentarse del trabajo con goce de salario básico en los casos y términos siguientes:

f) Para asistir a cursos de salud ocupacional, manejo seguro de agroquímicos, manejo de químicos, salubridad, cosecha y empaque, atención de emergencias tecnológicas, primeros auxilios, simulacros de evacuación de incendios, terremotos, inundaciones, huracanes, manual de bienestar laboral, daños a la integridad física, manejo de desechos y conservación ambiental, se pagará el tiempo que duren por horas.

AD8. EMPRESA: SERVINAVE

FECHA: 3 de enero de 2005

Artículo 37.- En el caso de los trabajadores Administrativos que sean becados por la Empresa para sus estudios, laborarán con la Empresa por un tiempo igual al que duraron en su carrera.

Además la Empresa, ASERSERVI y el Comité Permanente de Trabajadores harán gestiones en conjunto e individualmente ante el INAC y otras instituciones gubernamentales para que impartan cursos a los trabajadores, sus esposas e hijos en diferentes disciplinas.

AD9. EMPRESA: PRODUCTORA TROPICAL

FECHA: 13 agosto de 2005

Artículo 13.- La Empresa se compromete a otorgar cinco becas de ₡20.000 cada una a los trabajadores de la Empresa que cursen estudios de segunda enseñanza y cuyos promedios sean del 85% como mínimo, siempre que las notas individuales no sean inferiores al 85%. El dinero se le entregará directamente al beneficiario.

AÑO 2004

AD10. EMPRESA: FINCA CAHUITA

FECHA: 31 de julio de 2004

Artículo 23.- f) La Empresa y el Comité Permanente, acuerdan que colaborarán en planes de formación profesional, vocacional y distintos campos, y darán su colaboración al INA, Ministerio de Educación Pública, Escuela Social Juan XXIII y cualquier otra Institución Interesada, para que sus trabajadores, esposas e hijos puedan capacitarse.

Específicamente cuando los trabajadores asistan a cursos de capacitación a la Escuela Social Juan XXIII la Empresa proporcionará la suma de €7000 por concepto de viáticos. Próximamente en el momento que lo amerite se hará una revisión de los viáticos.

AD11. EMPRESA: FINCA ESTERLINA

FECHA: 31 de julio de 2004

Artículo 23.- e) La Empresa y el Comité Permanente, acuerdan que colaboraran en planes de formación profesional, vocacional en distintos campos, y darán su colaboración al INA, Ministerio de Educación Pública, Escuela Social Juan XXIII y cualquier otra Institución interesada, para que sus trabajadores, esposas e hijos puedan capacitarse.

Específicamente cuando los trabajadores asistan a cursos de capacitación a la Escuela Social Juan XXIII, la Empresa proporcionará la suma de €10.000 por concepto de viáticos. Próximamente en el momento que lo amerite se hará una revisión de los viáticos.

AD12. EMPRESA: COMPAÑÍA BANANERA VENECIA

FECHA: 1º de julio de 2004

Artículo 48.- El Comité Permanente podrá solicitar a la Empresa que aquellos trabajadores que tengan una profesión u oficio, se les dé la oportunidad de poder superarse en el campo de su especialidad. Acogiéndola la Empresa en aquellos departamentos donde tales trabajadores pueden brindar sus servicios, siempre y cuando haya de tal índole disponible. Para ello los trabajadores interesados que cuenten con tales características, lo comunicarán al Comité Permanente para que éste realice los trámites correspondientes ante la Empresa, si existiere la plaza de que se trate y el trabajador haya superado el período de prueba.

AD13. EMPRESA: FINCA CHIRA

FECHA: 3 de enero de 2004

Artículo 35.- 4.- La finca conjuntamente con el Comité Permanente y la Asociación Solidarista, desarrollarán programas de formación profesional y vocacional en distintos campos para los trabajadores y sus familias mediante la colaboración del INA; Ministerio de Educación o cualquier otra institución al efecto.

AD14. EMPRESA: FINCA ARENAL

FECHA: 15 de marzo de 2004

Artículo 24.- b.- La Empresa y el Comité Permanente, acuerdan que colaborarán en planes de formación profesional, vocacional de distintos campos, y darán su colaboración al INA, Ministerio de Educación Pública, Escuela Social Juan XXIII y cualquier otra Institución interesada, para que sus trabajadores, esposas e hijos puedan capacitarse.

AD15. EMPRESA: COMPAÑÍA BANANERA ATLÁNTICA (DEPARTAMENTO OPERACIONES PORTUARIAS)**FECHA: 6 de enero de 2004**

Artículo 58.- La Empresa continuará dando la capacitación técnica a los trabajadores que se comprometen a participar en los cursos que se dicten para su propia formación, para el mejoramiento del desempeño de las funciones que se les asignen y otras funciones relacionadas con la Empresa.

La Empresa en conjunto con la Asociación Solidarista y el Comité Permanente hará las gestiones necesarias ante las instituciones públicas y privadas para realizar cursos de capacitación, para esposas e hijos de los trabajadores; estas gestiones se realizarán al menos trimestralmente.

AD16. EMPRESA: AGRO INDUSTRIAL PIÑAS DEL BOSQUE**FECHA: 11 de diciembre de 2003**

Artículo 36.- La Empresa destinará la suma de €3.600.000 durante el primer año de vigencia del presente Arreglo Directo y €4.000.000 en el segundo año de vigencia, para las becas que serán otorgadas a los mejores alumnos, en rendimiento académico, sean éstos trabajadores o hijos de trabajadores que cursen estudios de segunda enseñanza y universitaria.

El criterio para definir cuáles son los mejores alumnos, será con base a la calificación que envíe el colegio o la universidad y para definir la necesidad socioeconómica del candidato, se hará un estudio entre el Comité Permanente y la Empresa. Los que a su vez elaborarán un reglamento para el otorgamiento de estas becas.

a.- La Empresa concederá permisos sin goce de salario para aquellos trabajadores que estudien en la universidad en ocasiones especiales, la solicitud se gestionará a través del Departamento de Relaciones Laborales.

Artículo 39.- a) La Empresa y el Comité Permanente a través de una comisión de capacitación para los trabajadores, esposas e hijos, gestionarán ante las instituciones estatales, cursos en los diferentes lugares de operación de la Empresa y que cuenten con las facilidades físicas para ello; esta misma comisión divulgará la realización de cursos mediante El Pionero, circulares y murales con el fin de que los trabajadores estén debidamente enterados.

AÑO 2003**AD17. EMPRESA: PIÑA TICA DE RÍO CUARTO****FECHA: 27 de agosto de 2003**

Artículo 23.- La Empresa y el Comité Permanente, acuerdan que colaborarán en planes de formación profesional, vocacional de distintos campos, y darán su colaboración al INA, Ministerio de Educación Pública, Escuela Social Juan XXIII y cualquier otra Institución interesada, para que sus trabajadores, esposas e hijos puedan capacitarse.

ABREVIATURAS

AD	Arreglo Directo
CC	Convención Colectiva de Trabajo
CCSS	Caja Costarricense de Seguro Social
CEACR	Comisión de Expertos en la Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo
CENFOCAP	Centro de Formación y Capacitación Portuario
CONARE	Consejo Nacional de Rectores
CONESUP	Consejo Nacional de la Educación Superior
CT	Código de Trabajo
IFAM	Instituto Mixto de Ayuda Social
INA	Instituto Nacional de Aprendizaje
INEC	Instituto Nacional de Estadística y Censos
INS	Instituto Nacional de Seguros
MEP	Ministerio de Educación Pública
MIPYMES	Micro, Pequeñas y Medianas Empresas
MTSS	Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social
OIT	rganización Internacional del Trabajo
SINETEC	Sistema Integrado Nacional de Educación Técnica para la Competitividad
UCCAEP	Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones de la Empresa Privada

Este libro
se terminó de imprimir en el
Departamento de Publicaciones de Cinterfor/OIT
en Montevideo, mayo de 2007

Hecho el depósito legal número 338.194/2007

300.05.2007