

CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL (CSI)
NORMAS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO
RECONOCIDAS INTERNACIONALMENTE EN COSTA RICA
INFORME PARA EL EXAMEN DE LA POLÍTICA COMERCIAL DE
COSTA RICA POR PARTE DEL CONSEJO GENERAL DE LA OMC
(Ginebra, 16 - 18 de abril de 2007)

RESUMEN EJECUTIVO

Aunque Costa Rica ha ratificado los ocho convenios fundamentales del trabajo de la OIT, siguen produciéndose numerosas violaciones, particularmente en lo referente a los derechos sindicales, y se requieren cambios esenciales para cumplir plenamente con los compromisos contraídos por Costa Rica tanto ante la OIT como ante la OMC.

Pese a que los dos convenios de la OIT sobre derechos sindicales han sido ratificados, los trabajadores/as no pueden ejercer sus derechos en la práctica. Los sindicalistas no gozan de suficiente protección frente a la discriminación antisindical y los actos antisindicales por parte de los empleadores suelen quedar impunes. En el sector privado, los sindicatos han sido sustituidos progresivamente por las denominadas asociaciones solidaristas, o comités permanentes de trabajadores, generalmente establecidos por los propios empleadores. Más de la mitad de las exportaciones de Costa Rica provienen de Zonas Francas y maquilas, donde se violan flagrantemente los derechos sindicales. Desde los fallos de la Sala Constitucional en 2000, numerosos convenios colectivos del sector público han sido desmantelados y el derecho a la negociación colectiva se ha visto privado de todo significado. Durante más de una década, el gobierno ha venido afirmando que tomaría medidas para corregir esta situación, pero hasta el momento de redactar el presente informe no se había constatado ninguna mejora significativa.

Costa Rica ha ratificado los dos convenios de la OIT sobre discriminación e igualdad de remuneración, y los esfuerzos del gobierno para hacer frente a la discriminación en el empleo y la remuneración han dado resultados positivos. Con todo, estos esfuerzos deberán proseguir para garantizar que las mujeres consigan un acceso a mejores puestos de trabajo en todos los sectores y para eliminar la brecha salarial entre géneros. La situación de los trabajadores migrantes (especialmente las mujeres) y la población indígena requiere también que se preste una atención particular.

Aunque el gobierno ha ratificado los dos convenios de la OIT sobre trabajo infantil y lleva a cabo una serie de programas para impedir que los niños trabajen en condiciones que pudieran contravenir la legislación nacional, el trabajo infantil sigue siendo un problema en Costa Rica, especialmente en el servicio doméstico, en actividades económicas informales y no reguladas en las zonas urbanas, y en labores agrícolas y más concretamente en la recolección del café. El número de niños explotados sexualmente es también fuente de preocupación.

Aunque Costa Rica ha ratificado los dos convenios de la OIT sobre trabajo forzoso, el tráfico de seres humanos para destinarlos al trabajo forzoso sigue siendo un problema alarmante.

NORMAS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO RECONOCIDAS INTERNACIONALMENTE EN COSTA RICA

Introducción

Este informe sobre el respeto de las normas fundamentales del trabajo internacionalmente reconocidas en Costa Rica forma parte de una serie de informes que la CSI elabora conforme a la Declaración Ministerial adoptada en el curso de la primera Conferencia Ministerial de la Organización Mundial del Comercio (Singapur, 9-13 de diciembre de 1996), en la cual los Ministros declaraban: “Renovamos nuestro compromiso con la observancia de las normas fundamentales del trabajo internacionalmente reconocidas”. En la cuarta Conferencia Ministerial (Doha, 9-14 de noviembre de 2001) se reconfirmó este compromiso. Esas normas fueron asimismo respaldadas en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada por los 174 Estados miembros de la OIT en la Conferencia Internacional del Trabajo de junio de 1998.

La CSI tiene dos afiliadas en Costa Rica, la Central del Movimiento de Trabajadores Costarricenses (CMTC) y la Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN).

Costa Rica es un país pequeño con una economía relativamente equilibrada, tras un proceso de diversificación adoptado con éxito en las últimas dos décadas. La economía costarricense es más importante que la de la mayoría de sus vecinos centroamericanos, pese a tener una población reducida. El país dispone de una mano de obra bien educada y cuenta con estabilidad política y económica.

En su conjunto, la economía ha registrado resultados razonablemente positivos en los últimos años, alcanzando un crecimiento medio anual del PNB del 4,1 por ciento durante el período 2002-2005. En 2005 el sector manufacturero y la minería representaban alrededor del 30% del PNB, la construcción aproximadamente el 22% y la agricultura contribuía al 9% del PNB. Pero este crecimiento no ha sido suficiente para reducir el nivel de pobreza, que sigue afectando a más del 20 por ciento de la población – es decir un millón de personas.

Aproximadamente la mitad del comercio internacional de Costa Rica es con EE.UU. En 2005 los principales mercados de exportación por detrás de EE.UU. fueron: otros países centroamericanos, los Países Bajos, Alemania y México. Los mayores importadores de bienes y servicios fueron: EE.UU, Venezuela, México, Taiwán y otros países centroamericanos. En 2005 más de la mitad de las exportaciones costarricenses provenían de zonas francas y maquilas. Los productos industriales y manufacturados, banano y café representan las principales exportaciones. Con todo, en 2005 Costa Rica registró un déficit comercial de cerca de dos mil millones de dólares.

Costa Rica es miembro del Mercado Común Centroamericano y ha firmado Tratados de Libre Comercio con México, Panamá, la República Dominicana, Canadá y Chile. En agosto de 2005, el Congreso costarricense ratificó el tratado de libre comercio con el bloque de 12 naciones de la Comunidad del Caribe, conocido como CARICOM. Costa Rica cuenta con tarifas preferenciales para acceder a los mercados de la UE en el marco del Sistema de Preferencias

Generalizadas (SPG+) que concede beneficios adicionales a aquellos países que aplican ciertas normas internacionales relacionadas con los derechos humanos y sindicales, la protección del medio ambiente, la lucha contra las drogas y la buena gobernabilidad.

El Tratado de Libre Comercio entre los países de Centroamérica, la República Dominicana y EE.UU. (CAFTA) fue firmado a principios de 2004 por todos los países involucrados. En agosto de 2005 fue aprobado como ley por el Presidente de EE.UU. Fue remitido al Congreso de Costa Rica en octubre de 2005. A finales de 2006 lo aprobó la Comisión de Asuntos Internacionales del Congreso de Costa Rica. No obstante, el CAFTA aún no ha sido debatido ni votado por el pleno del Congreso. El motivo de este retraso ha sido la activa oposición a su aprobación, habiéndose organizado importantes manifestaciones y huelgas contra el CAFTA en estos dos últimos años. De momento, el gobierno de Costa Rica sigue anunciando su intención de aprobarlo, pero dado que algunos partidos importantes en el Congreso se muestran opuestos a su adopción, caben dudas respecto a su posible ratificación final.

I. Libertad sindical y derecho de negociación colectiva

En 1960, Costa Rica ratificó tanto el Convenio No. 87 (1948) de la OIT sobre Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicalización, como el Convenio No. 98 (1949) de la OIT sobre el Derecho de Sindicalización y de Negociación Colectiva.

Libertad Sindical

El Artículo 60 de la Constitución garantiza el derecho de los trabajadores y trabajadoras a organizarse y formar sindicatos. La ley especifica el derecho de los trabajadores/as a afiliarse a los sindicatos de su elección sin necesidad de autorización previa. Los sindicatos pueden constituir federaciones y confederaciones y afiliarse a nivel internacional. La ley establece la protección de los sindicalistas frente al despido, incluyendo la readmisión de los trabajadores y trabajadoras despedidos a causa de sus actividades sindicales.

No obstante, únicamente un grupo limitado de dirigentes sindicales está realmente protegido del despido. Además, el empleador no tiene obligación legal alguna de demostrar los motivos del despido de trabajadores, incluso de aquéllos que deberían estar cubiertos por la “inmunidad” sindical que protege a los sindicalistas frente al despido. Otro importante obstáculo para los trabajadores estriba en el complicado procedimiento administrativo que hay que cumplir para obtener la readmisión de sindicalistas que afirmen haber sido despedidos injustificadamente. Además de que ese procedimiento puede llevar varios años, no existen garantías de reparación por cualquier daño ocasionado, ni se cuenta con un mecanismo legal que obligue al empleador a respetar el dictamen judicial ordenando la readmisión de un trabajador o trabajadora.

Como resultado de ello, la protección de los representantes sindicales no se respeta en la práctica, los sindicalistas son despedidos, intimidados y acosados, y los trabajadores se sienten disuadidos de afiliarse al sindicato. Las quejas remitidas al Ministerio de Trabajo respecto al acoso antisindical son continuas, pero no reciben una respuesta efectiva.

Conviene señalar que la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica no concede a los derechos sindicales el mismo nivel de

protección que a otros derechos humanos. Sin embargo, la principal tarea de esta Sala es proteger todos los derechos fundamentales consagrados por la Constitución Política y los otros instrumentos legales internacionales ratificados por Costa Rica, y garantizar su plena aplicación. El recurso de “amparo” ofrece un medio para intentar obtener reparación en caso de violación o amenaza a los derechos básicos y las garantías constitucionales. No obstante, en los casos de violaciones de los derechos sindicales fundamentales, la Sala Constitucional ha desestimando sistemáticamente el mérito de los recursos de amparo presentados, argumentando que los procedimientos laborales ordinarios constituyen la mejor manera de resolver este tipo de cuestiones.

La Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha venido criticando desde hace años al gobierno por la lentitud e ineficacia de los procedimientos de recursos que *“en casos de discriminación antisindical se traduce en un período de no menos de cuatro años para obtener una sentencia firme”*. El gobierno lleva años afirmando que están en curso importantes cambios legislativos para resolver estos problemas, pero todavía no se ha completado ninguna de estas medidas y se empieza a cuestionar la voluntad real del gobierno para abordar este tema con seriedad. En sus observaciones de 2007, la CEACR hace referencia a la *“persistencia de problemas importantes de aplicación del Convenio en materia de discriminación antisindical”*.

Uno de los mayores obstáculos al libre ejercicio de los derechos sindicales es la cultura del “solidarismo”, fuertemente arraigada en el país. Creadas inicialmente en los años 40 para contrarrestar el éxito que tenían en aquel entonces las organizaciones sindicales, las asociaciones solidaristas proporcionaban ciertas ventajas a los trabajadores/as. A cambio, éstos se comprometían a no hacer huelga y a evitar cualquier forma de confrontación. En teoría, estas asociaciones no deben realizar actividades que sean prerrogativa exclusiva de los sindicatos, y la afiliación es voluntaria. Pero la realidad es muy distinta. Sosteniendo que impulsan una ideología nacional que se opone al concepto “extranjero” del sindicalismo, los empleadores intentan por todos los medios dismantelar los sindicatos para crear asociaciones solidaristas, más manejables. Por ejemplo, se tienen informes de que representantes de la Escuela Social Juan XXIII están detrás de la campaña antisindical desplegada actualmente en los sectores del cultivo de banano y piña. Conviene señalar que los empleadores suelen facilitar las labores de los promotores de esta escuela, mientras que los sindicalistas encuentran múltiples obstáculos en el ejercicio de su derecho a sindicalizarse.

Las estadísticas muestran que en el sector privado el número de asociaciones solidaristas es cuatro veces superior al número de sindicatos. Incluso superan de manera desproporcionada al número de sindicatos existentes en el sector público.

Derecho a la negociación colectiva

El derecho a negociar colectivamente está consagrado en el artículo 62 de la Constitución. Según la legislación laboral, los empleadores están obligados a emprender negociaciones colectivas con un sindicato que represente más de un tercio de la fuerza laboral si éste lo solicita. Sin embargo, en la práctica, la negociación colectiva en Costa Rica se está viendo reducida y se encuentra muy amenazada.

En el sector privado, la negociación colectiva ha quedado reducida al mínimo absoluto. El bajo nivel de miembros con que cuentan los sindicatos a causa de la represión de los empleadores es una de las causas, además de que la patronal prefiere negociar con asociaciones solidaristas. Por otro lado, existen diversos “arreglos directos” con trabajadores no sindicalizados que se agrupan en “comités permanentes de trabajadores”. La legislación permite el establecimiento de estos comités con un mínimo de tres trabajadores, mientras que para ser reconocido como unidad de negociación, un sindicato debe tener un mínimo de 12 trabajadores y representar al menos un tercio de los empleados. Así pues, en sus Observaciones de 2007, la CEACR señaló que existe una *“desproporción enorme entre el número de convenciones colectivas concluidas con organizaciones sindicales y el de arreglos directos”*. A principios del 2006 había 12 convenios colectivos negociados y firmados por los sindicatos, mientras que el número de arreglos directos ascendía a 130. Los sindicatos han criticado el hecho de que en la mayoría de los casos, estos “arreglos directos” son favorecidos por los empleadores como un medio para impedir la creación de sindicatos y para promover el “solidarismo”.

En el sector público, la negociación colectiva se ha visto privada de significado y sustancia, como resultado de diversos fallos de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia.

La sentencia de la Sala Constitucional No. 2000-04453 del 24 de mayo de 2000 declaraba inconstitucionales los convenios colectivos firmados en ciertos órganos, instituciones y empresas del sector público. Esto llevó a la Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones a expresar su preocupación ante lo que constituye una *“restricción del derecho de negociación colectiva en el sector público, incluidos los funcionarios que no trabajan en la administración del Estado”*, llegando a la conclusión de que se *“viola en forma grave el Convenio núm. 98 en lo que respecta al derecho de negociación colectiva en el sector público”*. La Comisión expresó además su preocupación de que esta sentencia, junto con la No. 7730 del 30 de agosto de 2000, dan motivos para *“pensar que las sentencias excluyen en bloque de la negociación colectiva a todos aquellos empleados del sector público que tengan una relación estatutaria”*.

La decisión de la Sala Constitucional del 30 de agosto de 2000 guardaba relación con la refinería de petróleo RECOPE, una empresa pública, declarando inconstitucionales determinadas cláusulas de su convención colectiva. Las cláusulas hacían referencia a los bonos de vacaciones, permisos remunerados o no remunerados por razones personales, y el bono asistencial para los empleados que cumplan con su obligación de asistir al trabajo. La Sala declaró estas cláusulas inconstitucionales invocando que los beneficios contemplados en ellas eran desproporcionados e irracionales, y que se trataba de privilegios poco razonables sufragados con fondos públicos. La CEACR subrayó que los motivos invocados no guardan conformidad con el Convenio, y 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”*. La Comisión solicitaba a las autoridades que no vuelvan a anularse cláusulas de convenciones colectivas en función de criterios de “mera proporcionalidad y racionalidad”.

Aunque el gobierno ha indicado una vez más que ha tomado medidas legislativas para responder a estas graves preocupaciones respecto al ejercicio del

derecho a la negociación colectiva en el sector público, hoy en día los trabajadores y trabajadoras de ese sector siguen privados de su derecho a negociar colectivamente, y la Sala Constitucional se utiliza como excusa para eliminar cláusulas en las convenciones colectivas y de manera más general, para recortar los derechos de negociación colectiva. En sus Observaciones de 2006, la Comisión de Expertos de la OIT en Convenios y Recomendaciones señalaba que *“los problemas en instancia persisten desde hace numerosos años y que la mayoría de los proyectos de ley a los que se ha referido el Gobierno llevan varios años en trámite”*.

En 2006, la Sala Constitucional declaró que las cláusulas de siete convenciones colectivas del sector público, que cubren entre otros a los trabajadores/as de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, la Junta de Administración del Puerto de la Vertiente Atlántica, el Instituto Nacional de Seguros, la Junta de Protección Social de San José, la Caja Costarricense de Seguro Social, el Consejo Nacional de Producción y el Banco Popular, eran inconstitucionales. En 2005, al menos otras nueve sentencias de “inconstitucionalidad” se dictaron contra determinadas cláusulas en convenciones colectivas.

Por otro lado, conviene señalar que estas declaraciones de “inconstitucionalidad” de ciertas cláusulas de convenciones colectivas por parte de la Sala Constitucional a instancias de las autoridades públicas (Defensor del Pueblo y Procuraduría General) o de ciertos partidos políticos, están teniendo un impacto enorme en los tribunales laborales, que se orientan por la jurisprudencia de la Sala Constitucional y muestran una tendencia cada vez mayor a ignorar los derechos consagrados en las convenciones colectivas vigentes.

Para ilustrar el nivel de degradación de las relaciones laborales en Costa Rica, podemos indicar que un Parlamentario puso una denuncia ante la Fiscalía General contra dirigentes del movimiento sindical costarricense por haber presentado una queja a la OIT respecto a violaciones de los Convenios 87 y 98.

Derecho de huelga

Oficialmente, las huelgas están permitidas en el sector privado, siempre y cuando se cumplan ciertos requisitos estrictos. Deben respetarse largos procedimientos legales y la decisión final respecto a la justificación de la huelga le corresponde a un magistrado. Los requisitos son tan numerosos que en toda la historia de Costa Rica, apenas se han declarado legales diez huelgas. Esta situación ha hecho que la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones subrayase en sus Observaciones de 2004 que *“el ejercicio del derecho de huelga no debería someterse a exigencias legales o a prácticas que hagan muy difícil o imposibiliten su ejercicio legal”*.

La OIT ha solicitado desde hace años al gobierno que enmiende su legislación en lo referente al derecho de huelga, para que esté conforme con el Convenio. Las restricciones previstas en el Código del Trabajo incluyen la necesidad de que al menos el 60 por ciento de los trabajadores y trabajadoras de la empresa apoyen la huelga. Para probarlo, los sindicatos deben facilitar los nombres de los trabajadores y trabajadoras que apoyan la huelga, con lo que éstos corren el riesgo de posibles represalias. En agosto de 2005, el gobierno anunció que un proyecto de ley de reforma procesal del trabajo – que contó con asistencia técnica de la OIT – sería sometido a la Asamblea Legislativa. Según el gobierno, este proyecto de ley propone un 40 por ciento de trabajadores y trabajadoras para organizar una huelga legal. Una vez más, esta medida

anunciada nunca llegó a aplicarse, puesto que el proyecto de ley no ha sido aprobado.

Se permiten las huelgas en el sector público, a excepción de los servicios esenciales, donde están prohibidas. Existe una lista claramente definida de servicios esenciales, que incluye el transporte ferroviario, marítimo y aéreo, así como las actividades de carga y descarga en puertos y muelles. La lista no está conforme con el Convenio de la OIT según el cual las huelgas únicamente pueden restringirse en los servicios esenciales en el sentido estricto del término, es decir, aquellos cuya interrupción pudiera poner en peligro la vida, la salud o la seguridad personal de la totalidad o parte de la población.

Plantaciones y Zonas Francas

La industria bananera es uno de los peores violadores de los derechos sindicales. En años recientes, se han producido múltiples casos en que los bajos precios en el mercado bananero se han usado como pretexto para el despido masivo de trabajadores/as sindicalizados, quienes han sido amenazados e incluidos en listas negras. Los miembros de los sindicatos son víctimas de distintas formas de persecución, incluyendo penalizaciones injustificadas, asignación a tareas más duras y establecimiento de cuotas de producción más elevadas. Un informe publicado en julio de 2005 por abogados del Sindicato de Trabajadores de Plantaciones Agrícolas (SITRAP) hizo hincapié en la falta de libertad de asociación y derechos a la negociación colectiva en las plantaciones de banano. El informe reveló que las condiciones que deben soportar hoy los trabajadores y trabajadoras son peores que en los años 70, cuando habían más sindicalizados y se aplicaba una convención colectiva. Concluye afirmando que la gran cantidad y la naturaleza sistemática y continua de atropellos en las plantaciones bananeras equivalen a una desregulación de facto de la industria.

Este modelo antisindical se repite también en la industria de la piña, que ha crecido considerablemente en los últimos años. Los sindicalistas que trabajan en este sector son continuamente acosados y perseguidos. Circulan entre los empleadores “listas negras” para evitar contratar a trabajadores/as que hayan sido miembros de un sindicato y los sindicalistas son sistemáticamente despedidos o discriminados.

En las Zonas Francas, los sindicatos son prácticamente inexistentes. Los pocos trabajadores y trabajadoras sindicalizados se ven sometidos a un acoso persistente y persuasivo y son víctimas de despidos injustificados.

La Central Social Juanito Mora Porras, con sede en Costa Rica, ha solicitado formalmente a la Unión Europea la suspensión de los beneficios comerciales concedidos a Costa Rica en el marco del Sistema de Preferencias Generalizadas (SPG+) aduciendo que los Convenios fundamentales de la OIT son violados sistemáticamente en este país.

Conclusiones:

Pese a que los dos convenios de la OIT sobre derechos sindicales han sido ratificados, los trabajadores y trabajadoras no pueden ejercer sus derechos en la práctica. Los sindicalistas no gozan de suficiente protección frente a la discriminación antisindical y los actos antisindicales por parte de los empleadores suelen quedar impunes. En el sector privado, en gran medida los sindicatos están siendo sustituidos progresivamente por las denominadas asociaciones solidaristas o por comités permanentes de trabajadores, generalmente establecidos por los

proprios empleadores. Desde los fallos de la Sala Constitucional en 2000, numerosos convenios colectivos del sector público han sido desmantelados y el derecho a la negociación colectiva se ha visto privado de todo significado. Durante más de una década, el gobierno ha venido prometiendo que tomaría medidas para corregir esta situación, pero hasta el momento de redactar el presente informe no se había constatado ninguna mejora significativa.

II. Discriminación e igual remuneración

Costa Rica ha ratificado el Convenio No. 100 (1951) de la OIT sobre Igual Remuneración en 1960 y el Convenio No. 111 (1958) de la OIT sobre Discriminación (Empleo y Ocupación) en 1962.

La Constitución y el Código del Trabajo estipulan que las mujeres y los hombres deben recibir igual salario por el mismo trabajo; sin embargo, el ingreso estimado para las mujeres equivale a aproximadamente el 78 por ciento del ingreso de los hombres, a pesar de que 20 por ciento de las mujeres que trabajan tienen instrucción universitaria, mientras que en el caso de los hombres, es solo el 11 por ciento.

En julio de 2006 el Instituto Nacional de Estadística y Censos indicó que las mujeres representaban el 35 por ciento de la fuerza laboral. Aproximadamente el 4,8 de ellas trabajaban en la agricultura, 12,5 en la industria manufacturera, y 82,4 en el sector de servicios. Según un informe del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo en 2005, las mujeres ocupaban el 45 por ciento de los puestos profesionales y técnicos y el 29 por ciento de los altos cargos legislativos, directivos y administrativos.

A lo largo de los años, el país ha venido registrando altas tasas de inscripción de niñas en la educación pre-escolar y primaria. No se encuentran diferencias considerables de género en las estadísticas en relación con la educación.

La Ley de Promoción de la Igualdad de la Mujer prohíbe la discriminación contra la mujer y obliga al gobierno a promover la igualdad política, económica, social y cultural. El gobierno mantiene oficinas de género en casi todos los ministerios y en la mayoría de las organizaciones paraestatales, y el Ministerio del Trabajo es el ente responsable de investigar las acusaciones de discriminación sexual.

En los últimos 30 años se ha registrado una considerable reducción en la discriminación contra la mujer, pero siguen dándose casos de discriminación de género en el acceso al empleo y la remuneración.

La ley prohíbe el acoso sexual en el lugar de trabajo y las instituciones educativas, y el Ministerio de Trabajo suele hacer que se cumpla esta prohibición. La ley prevé penas que van de una carta de reprimenda al despido, y los incidentes más serios son remitidos a una corte penal. Durante el año 2006 la Defensoría del pueblo (Defensor de los Habitantes) recibió 52 denuncias de hostigamiento sexual en el lugar de trabajo.

Diversas fuentes dan cuenta de casos de discriminación hacia las trabajadoras migrantes, que suelen concentrarse en empleos poco capacitados caracterizados por su precariedad y la falta de respeto de los derechos de los trabajadores. Generalmente no tienen acceso a la información y protección que les permitiría quejarse o denunciar estas situaciones y ejercer plenamente sus

derechos. La mayoría siguen trabajando, por miedo a perder su empleo o empeorar aún más su situación.

La población incluye casi 64.000 indígenas distribuidos en 8 grupos étnicos. Aunque los indígenas generalmente no son objeto de discriminación directa, la brecha existente en cuanto al acceso a redes sociales y sanitarias hace que su calidad de vida se vea perjudicada. Aproximadamente el 73 por ciento de la población indígena vive en comunidades tradicionales en 24 reservas, y debido a su ubicación remota, muchas veces no tienen acceso a escuelas, servicios de salud, electricidad y agua potable.

También existen informes sobre discriminación en el empleo hacia personas con discapacidades. La ley estipula el acceso a todo tipo de edificios para personas con discapacidades, pero el gobierno no pone en práctica esta disposición legal, y muchos edificios resultan sencillamente inaccesibles para estas personas.

Conclusiones:

Los esfuerzos del gobierno para hacer frente a la discriminación en el empleo y la remuneración han dado resultados positivos. Con todo, estos esfuerzos deberán proseguir para garantizar que las mujeres consigan un acceso a mejores puestos de trabajo en todos los sectores y para eliminar la brecha salarial entre géneros. La situación de las trabajadoras migrantes y la población indígena merece también una atención particular.

III. Trabajo infantil

Costa Rica ratificó en 1976 el Convenio No. 138 (1973) de la OIT sobre Edad Mínima, y el Convenio No. 182 (1999) de la OIT sobre las Peores Formas de Trabajo Infantil en 2001.

La Constitución establece una protección ocupacional especial para los menores de edad y fija la edad mínima de acceso al empleo en 15 años. Los adolescentes con edades comprendidas entre los 15 y los 18 años pueden trabajar un máximo de 6 horas diarias y 36 horas semanales con un permiso especial. La ley prohíbe el trabajo nocturno y las horas extraordinarias para los menores. Para ciertas actividades consideradas perjudiciales o peligrosas se requiere tener como mínimo 18 años. Además, los menores tienen derechos a facilidades para asistir a establecimientos educativos, a través de acuerdos con la escuela y horarios adaptados a sus intereses y condiciones de empleo, así como para participar en programas de aprendizaje y formación profesional.

El Ministerio del Trabajo generalmente se asegura de la aplicación de estas normas en el sector formal. Pero el trabajo infantil sigue siendo un problema en la economía informal, la agricultura artesanal, el trabajo doméstico y las pequeñas empresas familiares. Aunque la prostitución infantil pasó a ser considerada ofensa criminal en 1998, sigue representando un grave problema, al igual que otros tipos de explotación sexual.

La Comisión de Expertos de la OIT en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha solicitado en varias ocasiones al gobierno que tome las medidas necesarias para modificar el Código del Trabajo respecto a la edad mínima de acceso al empleo, para armonizarlo con el Código de la Niñez y la Adolescencia de Costa Rica. Este último prevé la edad mínima de admisión en el empleo en 15 años, mientras que el Código del Trabajo la establece en 12 años.

Según un sondeo de la OIT – IPEC de 2004 (*Análisis en profundidad sobre el trabajo infantil y la educación en Costa Rica*), se estima que más de 100.000 niños entre los 5 y 17 años trabajan actualmente en el país. Más del 70% de los menores trabajan en el sector agrícola y forestal, especialmente en la recolección del café, una de las principales exportaciones de Costa Rica. El 21,7% trabaja en el comercio y reparación de vehículos y aparatos eléctricos, y el 9% en la industria manufacturera.

La aplicación inadecuada de la legislación nacional, que prohíbe el trabajo para niños menores de 15 años, se evidencia en el hecho que el 43,1% de los niños trabajadores tienen entre 5 y 14 años, edades en las que está prohibido trabajar. La ley prohíbe que niños y niñas trabajen en actividades como la minería y la pesca, que suponen un riesgo para la salud y la vida de los niños, pero aún así, muchos niños se dedican a tales actividades.

Al parecer el 45,3 por ciento de los menores que no asisten a la escuela faltan por motivos relacionados con el trabajo. Los niños y adolescentes que trabajan reciben salarios muy inferiores al mínimo legal establecido por la ley.

El gobierno, las fuerzas de seguridad, y las organizaciones de defensa de los niños reconocen que la explotación sexual de menores con fines comerciales sigue siendo un problema alarmante. El Patronato Nacional de la Infancia (PANI) estima que 3.000 niños sufren este tipo de explotación sexual.

El gobierno ha establecido una serie de programas para combatir el trabajo infantil, incluyendo la formulación de un Plan Nacional para la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil y Protección Especial de las Personas Adolescentes Trabajadoras; la adopción de una Agenda Nacional para la Niñez y la Adolescencia, cuyo objetivo a largo plazo es “*el acceso y permanencia de los niños y niñas menores de 15 años de edad, así como de las y los adolescentes entre 15 y 18 años en el sistema educativo formal*”; y la reciente implementación de proyectos para la eliminación del trabajo infantil en la agricultura, destinados a cerca de 2.000 menores que trabajan en este sector.

En sus Observaciones de 2006, la CEACR valora los esfuerzos realizados por el gobierno, pero sigue preocupada por la situación de los niños obligados a trabajar en Costa Rica. La Comisión constató que datos estadísticos “*vienen a demostrar que parece difícil aplicar la legislación relativa al trabajo infantil y que el trabajo de niños está extendido en Costa Rica*”. Invita por tanto al gobierno a que tome las medidas necesarias para asegurarse de que las disposiciones legislativas relativas a la edad mínima de admisión al empleo o trabajo sean aplicadas eficazmente.

Conclusiones:

Aunque el gobierno lleva a cabo una serie de programas para impedir que los niños trabajen en condiciones que pudieran contravenir la legislación nacional, el trabajo infantil sigue siendo un problema en Costa Rica, especialmente en el servicio doméstico, en actividades económicas informales y no reguladas en las zonas urbanas, y en labores agrícolas y más concretamente en la recogida del café. El número de niños explotados sexualmente es también fuente de preocupación.

IV. Trabajo forzoso

Costa Rica ratificó en 1960 el Convenio No. 29 (1930) de la OIT sobre el Trabajo Forzoso u Obligatorio, y en 1959 el Convenio No. 105 (1957) sobre la Abolición del Trabajo Forzoso.

La Constitución prohíbe el trabajo forzoso u obligatorio, incluyendo el realizado por niños. Sin embargo, Costa Rica es país de origen, tránsito y destino para el tráfico de hombres, mujeres y niños para fines de explotación sexual y laboral. Hombres, mujeres y niños son víctimas de las redes de tráfico de personas dentro del país, terminando como trabajadores forzosos en el servicio doméstico, en la agricultura, y en la industria pesquera. Los traficantes suelen reclutar a sus víctimas con la promesa de conseguir un empleo seguro y un buen sueldo.

Aunque la ley prohíbe el tráfico de mujeres y menores para la prostitución, no existe en el país una legislación que incluya sanciones para todas las formas de tráfico ilegal. Representantes de ONG sostienen que la ausencia de dicha legislación hace que los casos de tráfico ilegal queden totalmente impunes.

Se han iniciado cientos de investigaciones sobre la explotación sexual de menores con fines comerciales, pero muy pocas han terminado en un proceso judicial en regla, debido a deficiencias en la protección de testigos.

Conclusiones:

El tráfico de seres humanos para destinarlos al trabajo forzoso sigue siendo un problema alarmante

RECOMENDACIONES

1. El gobierno debería tomar todas las medidas necesarias para asegurarse de que los sindicalistas disfruten de una protección legal efectiva, para permitirles llevar a cabo su labor a nivel de empresa. Debería promover unas buenas relaciones laborales a escala nacional por todos los medios posibles, incluyendo el diálogo social tripartito con organizaciones independientes de trabajadores y de empleadores. En general, debería acelerar la adopción, y garantizar la adecuada aplicación, de los procedimientos legislativos iniciados para que los trabajadores y trabajadoras vean restaurados sus derechos fundamentales en el plazo de tiempo más breve posible.
2. El gobierno debería adoptar todas las medidas necesarias para asegurarse de que en casos de violación de los derechos sindicales, los trabajadores y trabajadoras puedan recurrir al procedimiento de “amparo”. La Corte Suprema de Justicia de Costa Rica ha de dar a los derechos sindicales el mismo trato que da a otros derechos humanos fundamentales.
3. La legislación sobre el derecho de huelga deberá enmendarse para que guarde conformidad con los Convenios de la OIT.
4. El gobierno debe asegurarse de que los “acuerdos directos” entre empleadores y trabajadores no estén permitidos cuando haya un sindicato en el lugar de trabajo. Debe tomar medidas para poner fin a las tácticas patronales encaminada a eliminar los sindicatos en los lugares de trabajo, contraviniendo la letra o el espíritu de los Convenios fundamentales de la OIT.
5. Los trabajadores/as en los servicios públicos no esenciales en el sentido estricto del término deberían tener derecho a negociar colectivamente.
6. El gobierno debería asegurarse de que las autoridades públicas se abstengan de declarar inconstitucional cláusulas de las convenciones colectivas argumentando que resultan desproporcionadas o irracionales.
7. La legislación relativa a las asociaciones solidaristas y los comités permanentes de trabajadores debería revisarse con objeto de asegurarse de que no quiebre el derecho fundamental de los trabajadores y trabajadoras a formar sindicatos y a la negociación colectiva.
8. El gobierno debe abordar con seriedad la cuestión de la violación de los derechos sindicales en las industrias de banano y piña, así como en las zonas francas. Debería reforzar las inspecciones del trabajo en todos los sectores caracterizados por unas normas del trabajo deficientes.
9. El gobierno ha de intensificar sus esfuerzos en la lucha contra la discriminación de género, y extender sus medidas y programas también a las trabajadoras migrantes.
10. El gobierno debería tomar todas las medidas necesarias para hacer que se aplique la legislación vigente sobre trabajo infantil. Más programas y fondos deberán destinarse a brindar asistencia a los niños empleados en el servicio doméstico y en la cosecha del café.
11. Deben establecerse políticas y programas, dotándolos con la financiación adecuada, para eliminar el trabajo infantil y de manera prioritaria las peores formas de trabajo infantil, incluyendo la prostitución de menores.

12. De conformidad con los compromisos aceptados por Costa Rica en la Conferencia Ministerial de la OMC en Singapur y sus obligaciones como miembro de la OIT, el Gobierno de Costa Rica debería informar a la OMC y a la OIT sobre los cambios legislativos introducidos y los programas de implementación en relación con las cuestiones antes tratadas.

13. La OMC debería recordar a las autoridades de Costa Rica los compromisos asumidos en las Conferencias Ministeriales de la OMC celebradas en Singapur y Doha, de respetar las normas fundamentales del trabajo. La OMC debería solicitar a la OIT que intensifique su labor con el gobierno de Costa Rica en esos ámbitos y que presente un informe ante el Consejo General de la OMC con ocasión de la próxima revisión de la política comercial.

Referencias

CMTC y CTRN, diversos informes 1998 – 2007

CMTC-CTRN, Ministerio de Trabajo, OIT, video "Horizonte cero: una reflexión sobre el trabajo infantil y adolescente rural en Costa Rica" 2006

The Economist, diversos artículos e informes sobre el país, 2006

CIOSL, *Informe anual sobre las violaciones de los derechos sindicales*, 2004, 2005, 2006

OIT - CEACR, *Observaciones*, 2004, 2005, 2006, 2007

OIT - IPEC, *Análisis en profundidad sobre el trabajo infantil y la educación en Costa Rica*, 2004.

PNUD, informes, 2004, 2005, 2006

UNICEF, informes, 2004, 2005, 2006

Sitio web sobre Comercio e Inversión, Reino Unido, diversos informes, 2005-2006

Departamento de Estado de EE.UU., *Informes de Países*, 2006
