



26 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-122-2024

**CRITERIO GENERAL SOBRE LA ORGANIZACIÓN SINDICAL DE PERSONAS  
TRABAJADORES FRENTE AL COMITÉ PERMANENTE DE TRABAJADORES O  
COALICIÓN TEMPORAL DE TRABAJADORES (ORGANIZACIONES NO  
SINDICALES).**

Tomando en consideración las constantes consultas que se presentan a diario ante las distintas instancias asesoras del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con relación a la organización sindical de trabajadores frente a un comité permanente de trabajadores o frente a otras coaliciones de trabajadores cuya finalidad sea su representación colectiva en la relación laboral (no sindicales), se emite pronunciamiento que contiene las regulaciones normativa, jurisprudencia y doctrina.

El presente criterio general, sirve de complemento de los criterios números OFP-MTSS-DAJ-AER-095-2024 del 23 de enero de 2024 (Comité Permanente de Trabajadores) y OFP-MTSS-DAJ-AER-121-2024 del 26 de enero de 2024 (Libertad Sindical como Derecho Humano y las regulaciones generales para las Organizaciones Sindicales), se reitera que su norte y finalidad, es dejar clara la posición que ostenta un sindicato de personas trabajadoras frente a otros tipos de representación colectiva, como lo son comités permanentes de trabajadores u otros tipos de coaliciones de personas trabajadoras (no sindicales).

Iniciamos haciendo notar que la *“La libertad sindical en el ordenamiento jurídico costarricense está compuesta por tres elementos básicos, a saber, la libre sindicación, el derecho de huelga y paro patronal y, la negociación colectiva.”*<sup>1</sup>

Uno de los pilares principales en nuestra legislación, es lo dispuesto en el artículo 60 de la Carta Magna, que garantiza tanto a patronos como a trabajadores el derecho fundamental

---

<sup>1</sup> Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Voto 12457 – 2011 de las 15 horas 36 minutos del 13 de setiembre de 2011.



26 de enero de 2024

OFICIO-MTSS-DAJ-AER-017-2024

Página 2 de 7

a sindicalizarse libremente, para lograr y resguardar beneficios económicos, sociales y profesionales.

Desde la óptica doctrinaria, el connotado jurista Rubén Hernández, acertadamente indica que: *"(...) la libertad sindical está conformada por tres aspectos esenciales: a.- el libre ingreso y retiro del sindicato; b.- la pluralidad de agrupaciones sindicales y c.- la autonomía necesaria de las asociaciones sindicales para actuar libremente frente al Estado, frente a otras organizaciones o frente al empleador, todo con el fin de que las agrupaciones colectivas puedan desarrollarse y cumplir con sus objetivos sin injerencias negativas extrañas a sus fines específicos."*<sup>2</sup>

La libertad Sindical, de igual manera implica a su vez, varios derechos que son propios de las organizaciones sindicales, tales como, la libertad de reglamentación, la libertad de elección de sus propios representantes, la de representar los intereses tanto individuales de sus afiliados como los derivados de las Convenciones Colectivas, libertad de gestión, la libertad de suspensión y disolución y la de conformar Federaciones, Confederaciones, e inclusive formar parte de organizaciones internacionales.<sup>3</sup>

Lo cual hace que, para el desarrollo del derecho a la libertad sindical, la figura del sindicato sea **preferentemente** la indicada para ejercerlo.

Al respecto señala la Sala Constitucional:

---

<sup>2</sup> Hernández Valle Rubén. Constitución Política de la República de Costa Rica Comentada y Anotada. Editorial Juricentro, 1998. Pág. 208.

<sup>3</sup> Así expuesto particularmente cada una de las libertades por Fernando Bolaños Céspedes. Alcances de la Libertad Sindical en Costa Rica. Editorial Guayacán Centroamericana, 2002.



26 de enero de 2024

OFICIO-MTSS-DAJ-AER-017-2024

Página 3 de 7

“(…) sobresale la figura constitucional del sindicato como aquella asociación permanente encaminada a la representación y defensa de intereses de los trabajadores respecto de su empleador o bien, respecto a cualquier otro sujeto de carácter público o privado. La preeminencia de esta figura la encontramos también en el Convenio n° 87 de la OIT denominado “Libertad Sindical y Derecho de Sindicación” (ratificado por el gobierno de Costa Rica, mediante la *ley 2561 del 11 de mayo de 1960*), el cual establece en el artículo segundo: “Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.”. **De este modo, se verque el sindicato como medio natural para la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales de los trabajadores**, lo que consustancialmente trae consigo la democratización de las relaciones obrero – patronales; labor que debe ser desarrollada con independencia del vínculo de afiliación con los trabajadores individualmente considerados, por cuanto su papel es ejercicio plenamente desde una ámbito o dimensión colectiva. Los sindicatos desempeñan una función reconocida por la Constitución y por los Tratados Internacionales suscritos por Costa Rica, que consiste en representar los intereses de los trabajadores que no consiste sólo en la filiación sino en la propia naturaleza sindical del grupo, sin que sea admisible que la actividad sindical se refiera sólo a la posibilidad de afiliarse, sino que requiere una serie de actividades que deben ser respetadas y tuteladas constitucionalmente. (...)”<sup>4</sup> La negrita no corresponde al original.

Sobre este enfoque continúa desarrollando la Sala Constitucional:

---

<sup>4</sup> Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Voto 12457 – 2011 de las 15 horas 36 minutos del 13 de setiembre de 2011.



26 de enero de 2024

OFICIO-MTSS-DAJ-AER-017-2024

Página 4 de 7

*“(...) en la hipótesis de la coexistencia de agrupaciones (de igual o de distinta naturaleza) de trabajadores dentro del ámbito empresarial, **el patrono no podría desatender la máxima contemplada por el ordinal 33 de la Constitución, dándole un trato discriminatorio al sindicato, favoreciendo o privilegiando con su accionar a otras formas de organización gremial.** (...) esta Sala considera que las actuaciones de la empresa recurrida si violenta el derecho a la libertad sindical, básicamente porque, al reconocerle al Comité Permanente de Trabajadores la titularidad exclusiva de representación de los trabajadores de la empresa, está negando a priori toda posibilidad de negociación colectiva con el sindicato, organización que tiene como una de sus razones de ser, justamente en el derecho de realizar este tipo de negociaciones. (...)”* La negrita no corresponde al original.

Es así como, cuando en un Estado de Derecho se aplica y respeta el principio de libertad sindical, se genera un resguardo a las actividades propias de un sindicato, que permite su pleno desarrollo frente a otras formas de organizaciones de los trabajadores, para lograr su representación colectiva frente al patrono. A partir de la jurisprudencia vinculante de la Sala Constitucional, somos del criterio que, un comité permanente de trabajadores y similar, no puede sobreponerse a la libertad sindical, que le permite a una organización sindical ejercer uno de sus elementos básicos como lo es la negociación colectiva.

En este punto de nuestro desarrollo, es importante dejar claro que, esto no significa que, en una empresa no puedan coexistir un sindicato y un comité permanente de trabajadores u otras formas de organización válida de los trabajadores, sin embargo, el sindicato como bien lo indica la Sala Constitucional, tomando como uno de sus fundamentos el Convenio N° 135 de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), resguarda la representación sindical sobre las otras formas de organización no sindicales, de ahí que, si el sindicato está



26 de enero de 2024

OFICIO-MTSS-DAJ-AER-017-2024

Página 5 de 7

interesado en ejercer el derecho de negociación colectiva, la figura del comité de trabajadores no podrá menoscabar o sobreponerse a esa prerrogativa.

Un ejemplo que podemos traer a colación, del tutelaje que se debe brindar a los sindicatos, se ubica en el artículo 616<sup>5</sup> del Código de Trabajo. Si bien es cierto, como lo expusimos en criterio general número OFP-MTSS-DAJ-AER-069-2024 del 15 de enero de 2024, ese cuerpo normativo permite al Comité Permanente de Trabajadores llevar a cabo un arreglo directo con el patrono ante el surgimiento de un conflicto colectivo de carácter económico y social (art 615<sup>6</sup>), esta intervención, no puede menoscabar la negociación colectiva del sindicato.

En ese sentido el numeral 616, resulta relevante para el respeto de esta garantía, pues se desprende del mismo, que un Comité Permanente de Trabajadores no podrá celebrar un arreglo directo, si no es el responsable inicial de la negociación del conflicto, esa potestad será exclusiva de la representación que inició la atención del conflicto.

Un Comité Permanente de Trabajadores u otra representación no sindical, no pueden ser creados para suplantar la negociación de la convención colectiva que desarrolla un sindicato, pues estaría violentando su derecho fundamental al ejercicio de la libertad sindical.

---

<sup>5</sup> “Artículo 616.-

*Durante el proceso de negociación de una convención colectiva de trabajo o una vez iniciado el procedimiento de conciliación o arbitraje, y durante la ejecución de una huelga legal, solo podrá suscribirse un arreglo directo con la organización o el comité responsable de la negociación o del conflicto.”*

<sup>6</sup> “Artículo 615.-

*Los patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores. Al efecto, los trabajadores podrán constituir consejos o comités permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargarán de plantear a los patronos o a los representantes de estos, verbalmente o por escrito, las quejas o solicitudes. (...)”*



26 de enero de 2024

OFICIO-MTSS-DAJ-AER-017-2024

Página **6** de **7**

De igual manera debemos entender que, ante el surgimiento de un conflicto colectivo económico social, éste no será de atención exclusiva por parte de un Comité Permanente de Trabajadores, pues puede ser abordado desde el inicio por el Sindicato de personas trabajadoras o bien, por parte de una organización o coalición temporal de trabajadores (no sindical).

De existir actuaciones que tiendan a suplantar y minar la posición preponderante que ostenta una organización sindical de personas trabajadoras, frente a las demás formas de organización no sindical, según lo ha establecido la doctrina, la jurisprudencia y la normativa internacional y nacional, estaríamos frente a prácticas laborales desleales, que pueden ser denunciadas ante la Inspección de Trabajo de este Ministerio, temática que será abordada en otro de nuestros criterios generales.

Para dudas adicionales sobre la temática, cálculos y demás derechos laborales, se informa sobre el servicio de asesoría laboral que tiene habilitado el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de salas virtuales de atención, ingresando a un chat en tiempo real. Se detallan las salas según temática y los horarios de atención:



26 de enero de 2024

OFICIO-MTSS-DAJ-AER-017-2024

Página 7 de 7

	<b>Asesoría Legal Laboral y Cálculo de Liquidación</b> <span>Abierto</span>	Asesoría Legal Laboral y Cálculo de Liquidación. Horario: Lunes a viernes de 8:00 am a 3:45 pm
	<b>Consultas de Casos y Denuncias de Inspección</b> <span>Abierto</span>	Consultas de Casos y Denuncias de Inspección. Horario Lunes a Viernes de 8:00 a.m. a 3:45 p.m.
	<b>Asesoría en materia de Trabajo Infantil y Trabajo Adolescente</b> <span>Abierto</span>	Asesoría sobre Trabajo Infantil, Trabajo Adolescente, Trabajo Adolescente Peligroso, Legislación Nacional e Internacional. Horario: Lunes a Viernes de 8 am a 4 pm
	<b>Asesoría en materia de Discapacidad y Trabajo</b> <span>Abierto</span>	Asesoría en materia de Discapacidad y Trabajo. Horario: Lunes a Viernes de 8 am a 4 pm.
	<b>Salarios Mínimos</b> <span>Abierto</span>	Salarios Mínimos. Horario: Lunes a viernes de 8AM a 4PM

El ingreso a dichas salas de chat, se encuentra habilitado en la página web del Ministerio a saber: [www.mtss.go.cr](http://www.mtss.go.cr), en la parte inferior derecha se observa una figura de chat de color azul que dice “salas de atención chat”, o bien a través del siguiente enlace:

<https://sistemas.mtss.go.cr/sial/chat.salaschats.aspx>

Cordialmente,

Fernando Vega Montero

Ana Lucía Cordero Ramírez

**Asesor**

**Jefe**

**Departamento de Asesoría Externa y Reglamentación.**

fvm/alcr

Archivo.