



## DERECHO AL TRABAJO Y REALIDAD DE LA EMPRESA\*

*Lic. Abel Castro Hidalgo  
Facultad de Derecho,  
Universidad de Costa Rica.*

### SUMARIO:

|       |                                                                                                                              |    |
|-------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| I.    | Importancia del derecho al trabajo. . . . .                                                                                  | 32 |
| II.   | Aspectos principales que comprende este derecho. . . . .                                                                     | 33 |
| III.  | Derecho al trabajo y realidad de la empresa en Costa Rica. (Condiciones de trabajo en la legislación costarricense). . . . . | 33 |
| IV.   | Derecho latinoamericano sobre condiciones de trabajo. . . . .                                                                | 38 |
| V.    | Capacitación profesional. . . . .                                                                                            | 39 |
| VI.   | Política de empleo. . . . .                                                                                                  | 40 |
| VII.  | Protección contra el desempleo. . . . .                                                                                      | 41 |
|       | A. Estabilidad en el empleo. . . . .                                                                                         | 41 |
|       | B. Seguro contra el desempleo. . . . .                                                                                       | 42 |
|       | C. Servicio de empleo. . . . .                                                                                               | 42 |
| VIII. | La empresa. . . . .                                                                                                          | 43 |

\* Relación costarricense para las Segundas Jornadas Italo-Latinoamericanas de Derecho Comparado.  
Comisión: EMPRESA.  
Tema: Derecho al Trabajo y Realidad de la Empresa.

## I. IMPORTANCIA DEL DERECHO AL TRABAJO.

Se ha dicho, con toda propiedad, que el trabajo es esencial a la naturaleza humana y que, por consiguiente, el derecho de entregarse a él es inherente al hombre.

Sin embargo, en las sociedades antiguas y medioevales, se degradó al trabajo, al extremo de considerársele denigrante y fue necesario que se realizara un vigoroso proceso para rehabilitarlo y dignificarlo.

Como expresa el conocido tratadista Guillermo Cabanellas, *"El dogmatismo condujo, en un aspecto más de la libertad absoluta reconocida al hombre, a que el trabajo fuera un derecho individual, tanto en su aspecto positivo —dedicación de la actividad personal a la profesión elegida— como en el negativo de no desempeñar ocupación alguna. Con distinta motivación, apoyándose unos en el Derecho Natural y basándose otros en la forzosa cooperación que la vida social impone, se establece que el trabajo es también, y ante todo, una obligación socialmente exigible"* (1). En efecto, hoy día se considera que el trabajo es un derecho y un deber del individuo.

En el proceso de dignificación y rehabilitación del trabajo se destaca la doctrina y la práctica de la Iglesia. León XIII expresa que *"el trabajo común, según el testimonio de la razón y de la filosofía cristiana, lejos de ser un motivo de vergüenza, hace honor al hombre, porque le proporciona un medio noble de sustentar su vida"*. Además, considera que *"El fruto de su trabajo le es necesario al hombre para la defensa de su vida, defensa a que le obliga la naturaleza misma de las cosas"* (2).

La doctrina de la Iglesia, también proclama el derecho al trabajo: Pío XII al enumerar explícitamente los derechos fundamentales de la persona se refiere al *"derecho al trabajo, como medio indispensable para el mantenimiento de la vida familiar..."* (3). Y Juan XXIII expresa que *"...la misma naturaleza ha conferido al hombre el derecho, no solo a la libre iniciativa en el campo económico, sino también al trabajo. A estos derechos va inseparablemente unido el derecho a trabajar en tales*

*condiciones que no sufran daño la integridad física ni las buenas costumbres y que no impidan el desarrollo completo de los seres humanos"* (4).

Si se toma en consideración que para gran parte de los hombres el trabajo constituye hoy día el único medio de subsistencia y de mantener a su familia, se pone de relieve la importancia de este derecho, el cual ha sido reconocido en instrumentos de carácter internacional. Así, la Declaración Universal de Derechos del Hombre proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas establece en su artículo 23-1 que *"Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo"*.

Por su parte, la Carta de Organización de Estados Americanos declara en su artículo 29-inciso b) que *"El trabajo es un derecho y un deber social"*.

En el ámbito del Derecho Internacional del Trabajo, el convenio No. 122 de la O.I.T. adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo, en su 48a. reunión, el 9 de julio de 1964, dispuso que todo Miembro de la Organización deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa que tienda a garantizar:

- a) *"Que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo;*
- b) *Que dicho trabajo será tan productivo como sea posible;*
- c) *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, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social"*.

También se encuentra consagrado este derecho por la mayoría de las constituciones latinoamericanas. Sin pretender agotar este aspecto me permitiré citar algunos de estos textos constitucionales:

(1) *Compendio de Derecho Laboral*, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1968, Tomo I, pág. 95.

(2) *Rerum Novarum*, ASS, pág. 661.

(3) *Mensaje de Navidad*, 1942, AAS 35 (1942), pág. 19.

(4) *Pacem in Terris*, Editorial Apostolado de la Prensa S.A., 1963, pág. 9.

Colombia: Artículo 17: *"El trabajo es una obligación social y gozará de la especial protección del Estado"*.

Costa Rica: Artículo 56: *"El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. . ."*.

Chile: Artículo 10: *"... Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de éste. . ."*.

Guatemala: En su Título de "Garantías Sociales", declara que el trabajo es un derecho y una obligación social.

Honduras: El artículo 111 establece que *"Toda persona tiene derecho al trabajo. . . y a la protección contra el desempleo"*.

Nicaragua: Artículo 94: *"El Estado procurará a todos los habitantes, de preferencia los nacionales, la posibilidad de un trabajo efectivo"*.

Panamá: Artículo 63: *"El trabajo es un derecho y un deber del individuo"*.

Uruguay: El artículo 36 consagra la libertad de trabajo y el 53 la protección legal del trabajo.

Venezuela: Artículo 84: *"Todos tienen derecho al trabajo. El Estado procurará que toda persona apta pueda obtener colocación que le proporcione una subsistencia digna y decorosa"*.

## II. ASPECTOS PRINCIPALES QUE COMPRENDE ESTE DERECHO.

El derecho de trabajo comprende, según se infiere de lo que ha quedado expuesto, los siguientes aspectos:

- A. El reconocimiento por parte del Estado de que toda persona tiene derecho a elegir y de dedicarse a la profesión o al oficio que estime conveniente a sus aptitudes. En relación con este postulado, que consagran la mayoría de las legislaciones latinoamericanas, si no todas, cabe hacer la observación de que a su vez el Estado tiene la facultad de exigir determinados requisitos para el ejercicio de ciertas profesiones, como la medicina, la ingeniería, la abogacía, etc., lo que se hace con fundamento en el interés social.

- B. Garantía de condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo que le aseguren al trabajador una existencia digna.
- C. Capacitación profesional de los trabajadores.
- D. Una política de empleo que tienda a garantizar que habrá trabajo para todas las personas disponibles al efecto. Y
- E. Protección contra el desempleo.

## III. DERECHO AL TRABAJO Y REALIDAD DE LA EMPRESA EN COSTA RICA.

La legislación costarricense, al igual que la mayoría de las legislaciones latinoamericanas reconoce el derecho al trabajo, pero además, considera que el ejercicio de ese derecho representa el cumplimiento de una obligación del trabajador para con la sociedad. En efecto, el artículo 56 de la Constitución Política de Costa Rica establece que *"El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo"*.

En la anterior declaración trató el constituyente costarricense de sintetizar los diversos aspectos que comprende el derecho al trabajo, antes expuestos, los cuales aparecen luego ampliados en otras normas constitucionales, contenidas todas en el Título V de la Carta Política, relativo a Derechos y Garantías Sociales.

### A. SALARIO JUSTO.

En primer lugar, el artículo 57 consagra el derecho al salario mínimo que es la fórmula adoptada por la mayoría de los Estados para garantizar al trabajador la suficiencia y remunerabilidad del salario, el cual constituye, su único ingreso y es el medio de subsistencia para él y su familia. El citado artículo 57 persigue la finalidad de que el salario mínimo le procure al trabajador *"bienestar y existencia digna"*. Conforme al párrafo segundo de la misma norma, *"Todo lo relativo a fijación de salarios mínimos estará a cargo del organismo técnico que la ley determine"*. Ese organismo creado por Ley No.

832 de 4 de noviembre de 1949 se llama Consejo Nacional de Salarios, está integrado por tres representantes del Estado, tres de los empresarios y tres de la clase trabajadora, y hace las fijaciones anualmente.

El ordenamiento jurídico costarricense establece, pues, un sistema bastante eficiente que garantiza a todos los trabajadores salarios mínimos en las diversas profesiones y oficios pero al propio tiempo prevé instrumentos que les permitan lograr el reconocimiento de remuneraciones superiores a las fijadas en el Derecho Ejecutivo que le imprime carácter legal y obligatorio a la recomendación que sobre el particular formula el mencionado Consejo, además de la posibilidad de que esa obtención de salarios superiores se realice a través de la contratación individual.

Dos, son principalmente, los aludidos instrumentos, a saber: el planteamiento por parte de los trabajadores, al patrono, de un conflicto "de carácter económico-social", es decir, de intereses, lo que pueden hacer ellos por el sistema de coalición, esto es, sin necesidad de estar constituidos en sindicato; y la celebración de una convención colectiva de trabajo.

El primero de los procedimientos indicados está regulado por el Código de Trabajo en sus artículos 497 y 537 y comprende como medios de solución el arreglo directo, la conciliación y, en su caso, el arbitraje, debiendo advertirse que estos dos últimos se cumplen ante Tribunales Judiciales, y que el arbitraje es, por lo general, facultativo y únicamente obligatorio cuando la controversia afecta a uno de los servicios públicos taxativamente enumerados por la ley.

Las partes en conflicto también pueden acudir, en forma voluntaria, ante el Ministerio de Trabajo, el cual está facultado, conforme a la ley, para intervenir en esos casos, por medio de conciliadores, para tratar de lograr un arreglo que ponga fin al conflicto.

En el evento de que fracasaren todos esos medios de solución y de que no fuere convenido por las partes someter la controversia a arbitraje, ni éste sea obligatorio, según lo expresado antes, los trabajadores pueden acudir, en último término, a la huelga, como instrumento de presión, siempre que se lleve a cabo en forma pacífica y que los huelguistas representen el porcentaje requerido por

la ley. (Artículos 364, 366, 368, 517 y 518 del Código de Trabajo).

En cuanto a las convenciones colectivas de trabajo, el artículo 56 *ibídem* impone a todo patrono particular que emplee en su empresa los servicios de más de la tercera parte de los trabajadores sindicalizados, la obligación de celebrar con el respectivo sindicato mayoritario, una convención colectiva.

Tanto la Constitución, en su artículo 62, como la propia ley (artículo 55 del Código de Trabajo), confieren fuerza de ley a las estipulaciones de la convención colectiva.

#### B. JORNADA.

En el artículo 58 de la Constitución Política se señalan los límites de la jornada de trabajo, acogiendo al efecto las fijaciones hechas por la Convención de la Organización Internacional del Trabajo celebrada en Washington en 1919 (ocho horas en jornada diurna y seis en jornada nocturna), disponiéndose que la ley podrá establecer casos de excepción muy calificados. Esos principios son desenvueltos por los artículos 135 a 146 del Código de Trabajo, contemplándose los períodos de suspensión dentro de la jornada continua, el pago adicional por la jornada extraordinaria y los casos de excepción a los límites fijados. Estos casos de excepción se refieren a empleados de confianza, representantes del patrono y trabajadores que no cumplen su cometido dentro del establecimiento, para quienes se establece una jornada hasta de doce horas, con un descanso dentro de la misma de hora y media.

#### C. DESCANSOS.

El artículo 59 de la Constitución Política consagra los derechos de descansos semanal y vacaciones anuales. El primero no es de pago obligatorio, salvo desde luego convenio entre las partes, uso o costumbre o que se trate de trabajadores que prestan servicios en establecimientos de comercio (artículo 152 del Código de Trabajo). En cuanto a las vacaciones sí son remuneradas y su mínimo es de dos semanas por cada cincuenta semanas de trabajo (artículo 153 *ibídem*). Este mínimo se encuentra superado, en la realidad, por medio de convenciones colectivas en las cuales se toma en cuenta la antigüedad del empleo para aumentar proporcionalmente y hasta cierto límite el período de descanso (5). Lo mismo ocurre tratándose de los tra-

(5) *Convenciones colectivas celebradas en Costa Rica.* Derecho, San José, 1976. Publicación de la Universidad de Costa Rica. Facultad de

bajadores del Estado protegidos por el Estatuto de Servicio Civil o de las Instituciones Autónomas, regidas por sus propios reglamentos. También existen regímenes especiales para los maestros y profesores (6), empleados y funcionarios del Poder Judicial (7), etc.

#### D. DERECHO SINDICAL.

Uno de los postulados del Derecho Laboral Moderno es la libertad de que deben gozar los trabajadores, para constituir organizaciones con personalidad jurídica, a fin de fomentar y defender los intereses de aquéllos, sobre todo a través de la negociación colectiva. Ese derecho, reconocido por los Convenios números 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por Costa Rica, está consagrado por el artículo 60 de la Constitución Política, el cual, en concordancia con el primero de los citados convenios, confiere igual facultad a los patronos.

Por su parte el artículo 262 del Código de Trabajo atribuye también a los sindicatos otros fines importantes al declarar *"de interés público la constitución legal de las organizaciones sociales, sean los sindicatos, como uno de los medios más eficaces de contribuir al sostenimiento y desarrollo de la cultura popular y de la democracia costarricense"*.

Cabe advertir que conforme a nuestro régimen legal la sindicación no es obligatoria, pues el artículo 25 de la Constitución Política expresa que *"Nadie podrá ser obligado a formar parte de asociación alguna"*. Por otro lado, el artículo 58 inciso f) del Código de Trabajo dispone que no será válida en la convención colectiva *"la cláusula que obligue al patrono a renovar el personal a solicitud del sindicato de trabajadores, o cualquiera otra que ponga en condiciones de manifiesta inferioridad a los no sindicalizados"*.

Para la formación de un sindicato de trabajadores nuestra ley exige un mínimo de veinte afiliados y para constituir un sindicato patronal, requiere por lo menos cinco patronos de la actividad de que se trata. (Artículo 273 del Código Laboral).

Si bien existe libertad para la creación de estas organizaciones, la ley establece que, para que adquieran personalidad jurídica deben estar inscritas en el Registro respectivo a cargo del Departamento

de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo. A ese efecto debe ser presentada una solicitud junto con copia del acta constitutiva y de los estatutos. (Artículo 273 ibídem).

La disolución de un sindicato por alguna de las causales expresamente previstas por la ley, solamente puede ser acordada por los Tribunales de Trabajo, en virtud de sentencia firme que así lo disponga dictada en el proceso que al efecto debe seguirse con intervención de los personeros de aquél. (Artículos 280, 281 y 395-inciso b del mismo Código).

#### E. SEGURIDAD E HIGIENE DEL TRABAJO.

Uno de los supuestos para que el derecho al trabajo tenga efectiva realización es el de que los trabajadores laboren en condiciones de seguridad e higiene que le garanticen protección durante el ejercicio de sus ocupaciones. Por ello el artículo 66 de la Constitución impone a los patronos la obligación de adoptar en sus empresas las medidas necesarias para la higiene y seguridad del trabajo; y el artículo 193 de la Ley Laboral extiende ese deber a la adopción *"de las precauciones necesarias para proteger eficazmente la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores"*. Al efecto, existe un Reglamento General de Seguridad e Higiene de Trabajo que regula extensamente esa materia (8).

#### F. RIESGOS PROFESIONALES.

El Código de Trabajo costarricense contiene, entre sus diversos capítulos, un sistema, si bien no actualizado, de reparación por riesgos profesionales, regulado por los artículos 203 a 261, del cual están excluidos los servidores domésticos, los trabajadores a domicilio y los trabajadores eventuales ocupados, sin ánimo de lucro, por una persona física en un trabajo y obra que dure menos de cinco días.

Este régimen, basado en la teoría del riesgo profesional, contempla indemnizaciones por incapacidad temporal y por incapacidad permanente la que puede ser parcial o absoluta. En el caso de impedimento la indemnización se paga por el sistema de rentas periódicas, durante cinco años, si la incapacidad es parcial y durante diez años, si es absoluta. El monto de esa renta se fija a base del

(6) Código de Educación.

(7) Ley Orgánica del Poder Judicial.

(8) Decreto Ejecutivo No. 1 de 2 de enero de 1967.

salario anual de la víctima y de un porcentaje que establece la tabla que contiene la ley, en la primera de las indicadas situaciones y de dos tercios de ese salario, en la segunda de ellas.

Cabe señalar que el comentado régimen, por disposición constitucional, está al margen del sistema de seguridad social y que el seguro contra riesgos profesionales es costado exclusivamente por los patronos. (Artículo 73 de la Constitución).

Es interesante anotar que en Costa Rica el contrato de seguro sobre riesgos de cualquier género es monopolio del Estado, el cual lo administra por medio de una institución autónoma denominada Instituto Nacional de Seguros. (Ley No. 12 de 30 de octubre de 1924).

El seguro contra riesgos profesionales fue incluido dentro de los seguros de carácter comercial, en el año mil novecientos veinticinco, en que se dictó la primera Ley sobre Accidentes de Trabajo y, en consecuencia, se puso a cargo de la mencionada institución, lo que aún se mantiene. Cabe hacer la observación de que la Junta Directiva de ésta, por medio de acuerdos, ha mejorado algunas de las indemnizaciones correspondientes a infortunios del trabajo, establecidas por el Código de Trabajo. Este seguro no es obligatorio para todas las actividades y empresas, sino únicamente para las que enumera taxativamente la ley.

## G. SEGURIDAD SOCIAL.

No hay duda de que uno de los principales componentes del derecho al trabajo es la seguridad social. Como expresa acertadamente el autor Francisco Walker Linares *"El trabajo humano, en especial el asalariado, tiene constantemente un porvenir incierto, lo amenaza el fantasma trágico de la inseguridad, estando expuesto a riesgos fatales que el trabajador no puede impedir y que dejan a éste o a los suyos en una situación angustiosa. Estos riesgos son: el accidente de trabajo, la enfermedad, la invalidez, la vejez, el paro o desocupación forzosos y la muerte. A estos riesgos pueden agregarse la enfermedad profesional, que se asimila al accidente de trabajo y la maternidad". "Para hacer frente a los riesgos citados se necesita una institución especial... que en todo momento pueda auxiliar al trabajador o a su familia cuando esté imposibilitado para el trabajo; esta institución es la de los seguros sociales..."* (9).

Nuestra Constitución establece en su artículo

73 los seguros sociales *"en beneficio de los trabajadores manuales e intelectuales, regulados por el sistema de contribución forzosa del Estado, patronos y trabajadores, a fin de proteger a éstos contra los riesgos de enfermedad, invalidez, maternidad, vejez, muerte y demás contingencias que la ley determine. La administración y el gobierno de los seguros sociales estarán a cargo de una institución autónoma denominada Caja Costarricense de Seguro Social..."*.

La Ley No. 17 de 22 de octubre de 1943 desenvuelve los principios sustentados en la norma constitucional antes transcrita. En su artículo 2 establece que *"El Seguro Social obligatorio comprende los riesgos de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez y desempleo involuntario; además, comporta una participación en las cargas de maternidad, familia, viudedad y orfandad y el suministro de una cuota para entierro, de acuerdo con la escala que fije la Caja, siempre que la muerte no se deba al acaecimiento de un riesgo profesional"*. Esta salvedad se debe a que, según queda expuesto, existe un régimen especial y separado para los riesgos profesionales.

Por su parte el artículo 3 de la mencionada ley dispone que *"las coberturas del Seguro Social y el ingreso al mismo serán obligatorios para todos los trabajadores manuales e intelectuales que ganen sueldo o salario, y el monto de las cuotas que por esta ley deben pagar se calculará sobre el total de las remuneraciones respectivas"*.

El propio artículo 3 autoriza a la Caja para determinar por medio de reglamentos los requisitos de ingreso a cada régimen de protección, así como los beneficios y condiciones en que éstos se otorguen. También autoriza esa misma disposición a la mencionada Junta para tomar los acuerdos necesarios a fin de extender progresivamente los servicios de la Caja a todo el país, conforme lo permitan sus recursos materiales y humanos y para fijar la fecha en que el Seguro Social será aplicado a los trabajadores independientes.

En uso de esas atribuciones la Junta Directiva de la Institución dictó los reglamentos correspondientes a los regímenes sobre los riesgos de enfermedad, maternidad, invalidez, vejez y muerte.

También reglamentó el seguro de los trabajadores independientes, el cual es voluntario. El riesgo de desempleo involuntario no ha sido asumido aún por la Caja.

(9) *Nociones Elementales de Derecho del Trabajo*, Santiago, Editorial Nascimento, 4a. Edición, pág. 404.

## H. INSPECCION DEL TRABAJO.

El Código Laboral costarricense contiene principios sobre inspección del trabajo, *"para que se cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos concernientes a las condiciones de trabajo y a previsión social"*, según lo ordene el artículo 88 del Código de Trabajo. Esa inspección se extiende a todos los centros de trabajo *"cualquiera que sea su naturaleza"* como lo indica expresamente el artículo 89 ibídem, de modo que nuestra ley, en ese particular, amplía los alcances del Convenio No. 81 de la Organización Internacional del Trabajo, del año 1947, sobre la inspección del trabajo, el cual se circunscribe a las actividades de la industria y el comercio.

Cuando los Inspectores de Trabajo, en ejercicio de sus funciones comprueban el incumplimiento de disposiciones sobre condiciones laborales o de previsión social, hacen una prevención al respectivo patrono para que se ponga a derecho, dentro de un término prudencial y vencido éste realizan otra visita de revisión al centro de trabajo. En el caso de que subsista el incumplimiento, el Departamento de Inspección General de Trabajo formula la denuncia o acusación respectiva ante el Tribunal de Trabajo competente. (Artículo 92 del Código de Trabajo).

También realiza la mencionada dependencia labor preventiva instruyendo a patronos y trabajadores acerca de sus derechos y obligaciones.

## I. DERECHO PROCESAL DE TRABAJO.

Para que tenga cabal realización la legislación laboral es necesario, indudablemente, que se le complemente con un sistema adecuado de procedimientos que permita a los trabajadores obtener por medio de una acción entablada ante Tribunales especiales y mediante un proceso sumario y gratuito, el cumplimiento de las normas sustantivas, cuando el patrono no acata en forma voluntaria los mandatos de éstas.

La Constitución Política de Costa Rica, en su Capítulo de Derechos y Garantías Sociales prevé el establecimiento de una jurisdicción de trabajo,

dependiente del Poder Judicial, como un supuesto necesario para que el derecho al trabajo sea efectivo. Conforme lo expresa acertadamente el autor español José Vida Soria *"el contrato de trabajo es para el trabajador más que un simple vínculo jurídico; es realización práctica de ese difuso derecho al trabajo constitucionalmente impuesto"* (10), y en el desarrollo de las relaciones laborales surgen a veces diferencias o conflictos entre patronos y trabajadores, que deben ser sometidos a jueces especializados, como lo aconseja la doctrina (11).

El ordenamiento jurídico costarricense establece, para el conocimiento de los conflictos jurídicos, sean éstos individuales o colectivos, Tribunales de Derecho y para la resolución de conflictos de intereses, Tribunales de Conciliación y Arbitraje, integrados por un Juez de Derecho, un representante de la clase empresarial y otro de la clase obrera, nombrados todos por la Corte Suprema de Justicia. Los mencionados representantes son escogidos de las listas que las respectivas organizaciones sindicales presentan a la Corte. (Artículos 395, 398 y 400 del Código de Trabajo).

En lo que se refiere al proceso laboral, está inspirado en los principios de oralidad, inmediatez e impulso procesal de oficio y además es gratuito.

Se le da énfasis a la conciliación, la cual puede intentarse en cualquier comparecencia en que estén presentes, ambas partes. Si éstas celebran un arreglo que no sea contrario a las leyes de trabajo, el Juez lo aprobará, poniéndose así término a la controversia.

Los tribunales gozan de amplias facultades para ordenar pruebas para mejor proveer en cualquier estado del juicio y gozan de la atribución de apreciar todas las que se aportaren al proceso, en conciencia, sin sujeción a las normas de derecho común.

Con algunas limitaciones la ley concede contra los fallos el recurso de apelación y aun el de casación en los juicios que versen sobre conflictos jurídicos cuya cuantía exceda de diez mil colones. (Artículos 387, 436, 468, 481, 482, 486, 494 y 549 del Código de Trabajo).

(10) *La Suspensión del Contrato de Trabajo*, Madrid, Gráficas González, 1965, pág. 17.

(11) STAFFORINI, Eduardo, *Derecho Procesal Social*, Buenos Aires, Tipográfica Editora Argentina, 1955, páginas 150 y 151.

#### IV. DERECHO LATINOAMERICANO SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO.

Puede afirmarse, sin temor a equivocación, que todas las legislaciones latinoamericanas contienen disposiciones sobre condiciones laborales para que el derecho al trabajo no sea solamente el reconocimiento de la facultad de cada persona de dedicarse a la profesión u oficio que deseé, sino también la garantía de que la actividad del trabajo se desarrolle en condiciones que le permitan al trabajador llevar una existencia digna.

En lo que a textos constitucionales se refiere, la Constitución de la Argentina, en su artículo "catorce nuevo" declara: *"El trabajo en sus diversas formas, gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descansos y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección, protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial"*.

Por su parte la Constitución de Brasil también establece condiciones de trabajo que comprenden entre otros extremos, participación en las ganancias de la empresa, de acuerdo con la ley y estabilidad en el empleo.

Igualmente la Constitución de Cuba contiene disposiciones similares que garantizan también la estabilidad en el empleo.

En Chile, la Constitución no solamente garantiza el derecho al trabajo sino también a una remuneración suficiente que asegure a él y a su familia un bienestar acorde con su dignidad humana y a una justa participación en los beneficios que de su actividad provengan. El derecho a sindicarse en el orden de sus actividades o en la respectiva industria o faena, y el derecho de huelga, todo en conformidad a la ley.

La Carta Política de Guatemala en sus artículos 58 a 59 establece garantías para la clase trabajadora similares a las que contiene el artículo 123 de la Constitución Mexicana.

En El Salvador la Constitución contiene un pequeño Capítulo sobre Garantías Sociales. El artículo 148 declara que el trabajo debe considerarse como un deber social y goza de la protección especial de la ley, y ésta debe asegurar al trabajador las condiciones mínimas de una existencia digna.

Haití: Su Constitución también comprende normas sobre condiciones de trabajo.

La de Honduras, además de reglas sobre protección al trabajo, contiene principios sobre estabilidad en el empleo.

México: Es de sobra sabido que la Carta Política de este país, consagró, en su conocido artículo 123 una serie de principios básicos sobre derecho de trabajo, anticipándose a todas las demás naciones del mundo y ejerciendo una influencia saludable sobre las otras constituciones de Latinoamérica.

Panamá: El capítulo constitucional sobre trabajo contiene un conjunto de principios sobre salario mínimo, igualdad de salario, irrenunciabilidad de derechos, jornada de trabajo, enseñanza profesional, participación en las utilidades de la empresa, derecho de huelga y organización sindical.

En la Carta Política de Perú figura un Capítulo sobre Garantías Sociales y condiciones de trabajo, que incluye, además de los principios conocidos, participación en las utilidades. (Artículos 42 a 48).

Venezuela: Su Constitución enuncia los derechos sociales sobre los cuales el Estado venezolano asienta los principios fundamentales que lo orientan en relación con el trabajo, incluyendo, además de lo relativo a salarios y jornadas, la estabilidad en el trabajo, relaciones colectivas, organización sindical, derecho de huelga, y seguridad social (artículos 84 a 94).

Como puede apreciarse, existe un Derecho Constitucional Latinoamericano, sobre garantías y condiciones de trabajo, que en lo fundamental es coincidente, si bien en algunos Estados es más avanzado que en otros. Esos principios a su vez son desenvueltos por las legislaciones ordinarias de trabajo (12).

(12) ZAVALA, Juan O.; *"Las constituciones vigentes. América"*, Buenos Aires, 1961, Editorial Perrot. Tomos I y II. *El Derecho Latinoamericano del Trabajo*. Varios Autores, Universidad Autónoma de México, México, D.F. 1974.

## V. CAPACITACION PROFESIONAL.

### A. PROGRAMAS A CARGO DEL ESTADO.

En el aspecto de la formación profesional, no es sino hasta en los últimos años que en Costa Rica se ha esbozado y realizado una política amplia y sistematizada sobre este problema de tanta importancia. Al parecer ello no es únicamente propio de nuestro país, sino que así ha acontecido por lo general en América Latina.

En la publicación "Noticias de la O.I.T." en uno de sus primeros números de 1964, se publicó un artículo titulado "Mano de obra calificada, problema básico para América Latina. El ejemplo del S.E.N.A. colombiano", en el cual se consignan los siguientes párrafos:

*"Uno de los problemas económicos más premiosos para América Latina es el de la industrialización. Los países de este continente anhelan despojarse de su actual condición de simples proveedores de materias primas minerales o agrícolas y crear nuevas industrias que les permitan primero, abastecer sus propias necesidades de consumo y luego, exportar los excedentes de ellos a los mercados mundiales. Pero la industrialización reclama como requisitos previos la inversión de capital nacional y extranjero, la adquisición de maquinarias y sobre todo, la formación de mano de obra calificada. Allí reside el punto débil en la mayoría de los sistemas económicos nacionales. El trabajador latinoamericano no ha dispuesto hasta la fecha en forma suficiente de las escuelas e institutos que le otorguen enseñanza adecuada en las diferentes profesiones y oficios que requiere la tecnología moderna. Solamente en los últimos años, los gobiernos de América Latina han consagrado a este problema la importancia que merece, creando institutos y escuelas de formación profesional".*

En nuestro país, antes de la creación de un instituto especializado de formación profesional, solamente existían varias escuelas vocacionales y de artes y oficios, oficiales algunas y privadas otras, previstas por el artículo 17 de la Ley Fundamental de Educación, que realizaban su cometido en muy pequeña escala. Por Ley No. 3506 de 21 de mayo de 1965 se creó el Instituto Nacional de Aprendizaje, el cual tiene como finalidad "contribuir al desarrollo económico y al mejoramiento de las condiciones de vida del pueblo costarricense,

por medio de la formación de aprendices y la capacitación, tanto de los trabajadores al servicio de la industria, la agricultura, la ganadería, el comercio y los servicios, como de los empleados y funcionarios del Estado y de sus instituciones autónomas y semiautónomas" (artículo 2 de la ley citada).

Posteriormente, a la creación y puesta en práctica del mencionado organismo, se promulgó la Ley de Aprendizaje No. 4903 de 16 de noviembre de 1971, reformada por la No. 5833 de 30 de octubre de 1975, la cual derogó los artículos 114 a 117 del Código de Trabajo que se referían a esta materia. La Ley de Aprendizaje contiene las disposiciones y autorizaciones legales para que el Instituto Nacional de Aprendizaje pueda colocar en las empresas a sus estudiantes que están en proceso de formación, a efecto de que adquieran la experiencia necesaria al poner en práctica sus conocimientos. En ese período, el aprendiz recibe un salario que si bien es inferior al mínimo legal correspondiente, le ayuda a hacer frente a sus necesidades. Además faculta la misma ley al Ministerio de Trabajo para que autorice la contratación en los centros de trabajo, de trabajadores principiantes, también con un salario inferior al mínimo legal. El Ministerio, debe, al efecto, asegurar la protección de los trabajadores principiantes sobre todo en lo referente a la salud y a las facilidades para la realización de sus estudios. De acuerdo con la ley (artículo 5) están comprendidos en la calificación de trabajadores principiantes los "Adolescentes entre trece y dieciocho años que sean empleados en ocupaciones semicalificadas, lo mismo que los adolescentes entre quince y veinte años de edad, que sean dedicados a ocupaciones calificadas que no sean objeto de aprendizaje".

Esos trabajadores principiantes pueden ser contratados a base de un salario que, durante el primer año, sea por lo menos equivalente al cincuenta por ciento del mínimo legal y durante el segundo año no puede ser inferior al setenta y cinco por ciento de ese salario. En el tercer año deben recibir el total del mínimo legal asignado a un trabajador ordinario, por el decreto respectivo.

"La introducción de este concepto 'trabajador principiante', en la legislación laboral y social del país responde a las condiciones y circunstancias prevaletentes en Costa Rica, en virtud de las cuales un gran número de jóvenes, por una u otra razón ajena a ellos y a sus padres, no pueden continuar en el colegio y se encuentran en la necesidad, sea de aprender un oficio, sea de contribuir al ingreso familiar, así como al hecho de que muchas

*empresas pequeñas y medianas que estando en capacidad de ofrecer a estos jóvenes una ocasión de aprender un oficio semicalificado no pueden pagarles el salario mínimo completo" (13).*

El artículo 8 del Reglamento de la Ley de Aprendizaje (Decreto Ejecutivo No. 2497 de 28 de agosto de 1972), define la ocupación semicalificada, como *"...aquella que comprende un cierto número de operaciones más o menos complejas, que se repiten con un ritmo impuesto por el proceso de trabajo. ..."*

## B. LA CONTRIBUCION DE LA EMPRESA EN LA FORMACION PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES.

Aparte del aspecto antes expuesto relativo al aprendizaje que puedan realizar los adolescentes en las empresas y a la aplicación práctica en las mismas de los conocimientos que adquieran en el Instituto Nacional de Aprendizaje o en otros centros, mediante los contratos respectivos autorizados por la ley que rige en la materia, la empresa contribuye también en nuestro país a la formación profesional de los trabajadores en virtud de estipulaciones pactadas en convenciones colectivas de trabajo, aunque en pequeña escala.

Del estudio de las convenciones colectivas celebradas en Costa Rica en el período comprendido entre 1968 y 1974 puede hacerse al respecto, la siguiente síntesis:

1. La mayoría de esas cláusulas conceden a cierto número de trabajadores licencia para asistir a cursos de adiestramiento o capacitación, ya sea en el Instituto Nacional de Aprendizaje o en otros Institutos.
2. En algunos convenios la empresa reconoce a tales trabajadores el salario completo o parte del mismo correspondiente a las indicadas licencias, sobre todo cuando la capacitación del trabajador es en interés de la actividad de la empresa.
3. En menor número de convenios, la empresa, además, paga al trabajador la totalidad o parte de los gastos que ocasionan los cursos de capacitación.
4. En otras convenciones se establece la

cláusula de que una vez que el trabajador haya realizado con éxito el curso de capacitación profesional, tendrá derecho a un aumento de su salario.

5. En casos excepcionales la empresa se comprometió a impartir por su cuenta cursos de capacitación o perfeccionamiento profesional, y además, a aumentar el sueldo a los trabajadores que aprobaran tales cursos (14).

## VI. POLITICA DE EMPLEO.

Ningún instrumento jurídico tiene validez en la materia del empleo si no se toman medidas integrales desde el punto de vista político, tendientes a la expansión económica y cuyo fin prioritario sea el pleno empleo productivo y libremente elegido, como se expresa en las consideraciones que sirven de fundamento al convenio No. 122 de la O.I.T., relativo a la Política del Empleo, de 1964, el cual fue ratificado por Costa Rica por Ley No. 3640 de 6 de enero de 1966. Por ello es de interés referirse a la legislación costarricense que tiene por objetivo desarrollar esa política de empleo.

La Ley de Protección y Desarrollo Industrial No. 2426 de 3 de setiembre de 1959 reformada por leyes posteriores tuvo como principal objetivo el desarrollo de algunas industrias, la diversificación y fortalecimiento en general de la actividad económica del país, para canalizar el ahorro nacional y las inversiones foráneas, a fin de crear nuevas fuentes de trabajo, que además, ofrecieran a los trabajadores mejores remuneraciones. Con ello se trató de combatir no solamente el desempleo, sino también el subempleo en su forma de salario insuficiente para la satisfacción de las necesidades básicas del trabajador.

Dentro de este orden de ideas, el instrumento de mayor importancia dentro de la política de empleo en nuestro país, es el Plan Nacional de Desarrollo 1974-1978, que persigue los siguientes objetivos a largo plazo: 1.— Disminución de la brecha social. 2.— Reducción de los niveles de desempleo y subempleo. 3.— Mantención del crecimiento y transformación de la estructura productiva (15).

(13) Exposición de motivos de la Ley de Aprendizaje.

(14) *Convenciones Colectivas Celebradas en Costa Rica, (1968-1974)*. Publicación de la Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho, Instituto de Derecho Social, San José, 1976.

(15) *Empleo y Brecha Social. Una estrategia de Desarrollo. La experiencia en Costa Rica*. Publicación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, San José, 1975, página 15.



trativo, pero el fallo que al respecto dicta el Tribunal de Servicio Civil es apelable ante el Tribunal Superior de Trabajo que forma parte del Poder Judicial. (Artículos 43 y 44 del Estatuto). En los casos de reducción forzosa de servicios debe hacerse la respectiva demostración ante el Tribunal Administrativo antes aludido, teniendo el empleado derecho a una indemnización en el evento de que se le separe.

En lo que respecta a los trabajadores del sector privado, el Código de Trabajo solamente les concede una relativa estabilidad, la cual se deriva de las disposiciones que establecen que si el empresario despidió a un trabajador, después del período de prueba, por su sola voluntad, debe darle aviso de acuerdo con los términos de ley, o abonarle el importe correspondiente, y, además, pagarle una indemnización por concepto de auxilio de cesantía, regulada conforme a la duración de la correspondiente relación laboral. (Artículos 28 y 29 del mencionado Código). En el caso de que el patrono despidiere a un trabajador invocando que éste incurrió en causal de separación y no la demostrare en el juicio laboral que al efecto se siga, deberá reconocerle, además de las prestaciones antes indicadas, los salarios caídos correspondientes al tiempo que dure el juicio, pero los Tribunales por vía de jurisprudencia, han limitado ese pago al tiempo en que razonablemente debe tramitarse y resolverse la causa.

En principio nuestro Código de Trabajo no establece el derecho de reinstalación del trabajador, en las situaciones de despido injusto, se bien sus artículos 502 y 503 parecen consagrar ese derecho para el supuesto de que ese despido se realice mientras esté pendiente un conflicto de intereses, pues se exige que toda terminación de contratos individuales debe ser autorizada previamente por el Juez que conoce del conflicto lo que desde luego hace imposible el despido realizado por la sola voluntad del patrono.

Mediante convenciones colectivas los trabajadores de la empresa privada han logrado mejorar la relativa garantía de estabilidad que el Código de Trabajo consagra. Las principales estipulaciones que al respecto contienen esas convenciones colectivas pueden resumirse de la siguiente manera:

1. Obligación de la empresa de someter a conocimiento de una Junta de Relaciones Laborales la procedencia o improcedencia de todo despido que, con carácter de justificado se vaya a realizar. La mencionada Junta es de formación paritaria, dándose

además, intervención, en algunos casos, a funcionarios del Ministerio de Trabajo.

2. El veredicto de la Junta es obligatorio en algunas de las convenciones, pero en la mayoría no tiene ese carácter. En el primer supuesto, si el pronunciamiento se hace con posterioridad al despido, el patrono está obligado a reinstalar al trabajador y a abonarle el pago de salarios caídos, o bien a pagarle una indemnización adicional a la prevista por la ley para estas situaciones.
3. En los convenios que no le dan carácter obligatorio al pronunciamiento de la Junta de Relaciones Laborales, se establece, sin embargo, que si los Tribunales llegan a calificar como injustificado el despido, el patrono está obligado bien a reinstalar al trabajador o a indemnizarlo en la forma indicada en el párrafo anterior.

## B. SEGURO CONTRA EL DESEMPLEO.

Si bien nuestra Constitución Política en su artículo 63 prevé la creación del seguro contra el desempleo, como sustituto del auxilio de cesantía, y la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense del Seguro Social No. 17 de 13 de octubre de 1943, en su artículo 2 expresa que el Seguro Social comprende, entre otros, el riesgo de "desempleo involuntario", es lo cierto que hasta la fecha no ha sido establecido el mismo por la Junta Directiva de la mencionada institución.

## C. SERVICIO DEL EMPLEO.

Costa Rica ratificó el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo No. 88 de 1948, sobre el servicio de empleo, por Ley No. 2561 de 11 de mayo de 1960. Ese convenio obliga a los estados suscritores a mantener, o garantizar el mantenimiento de un servicio público y gratuito del empleo, que tenga como meta lograr la mejor organización posible del mercado del empleo.

Por Decreto No. 201 de 5 de octubre de 1948 se dispuso la creación de una Oficina de Empleo, para el estudio y resolución de los problemas relativos a esta materia y ayudar a los trabajadores que afrontaran la situación de desempleo. Esta oficina comenzó a desarrollarse teniendo como fin primordial la relación entre empresas y trabajadores desempleados a efecto de llevar a cabo la recepción de ofertas y colocar dichos trabajadores.

También ratificó nuestro país el Convenio de la O.I.T., No. 96 de 1949, relativo a las Agencias

Retribuidas de Colocación por la misma Ley No. 2561 antes mencionada y prohibió las Agencias de Colocación en manos de particulares.

Por Ley No. 11 de 31 de mayo de 1960 se creó la Oficina Nacional de Empleo que vino a fortalecer la que existía en 1948, y a desarrollar en una forma más amplia el principio que consagra el artículo 56 de nuestra Constitución Política relativo al derecho al trabajo e impone al Estado la obligación de procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada.

## VIII. LA EMPRESA.

### A. CONSIDERACIONES GENERALES.

Como advierten certeramente los autores españoles Bayón Chacón y Pérez Botija, *"el problema de la empresa constituye hoy uno de los más candentes, no sólo del Derecho del Trabajo, sino de la estructura social contemporánea. En la práctica se advierten una serie de ensayos y concesiones favorables a su consideración como algo más que una propiedad privada (intervencionismo, regulación de situaciones y derechos del personal, jurados y comités de empresa, cogestión, participación en beneficios, accionariado, formas cooperativas, etc.)"* (21).

Desde luego no cabe examinar dentro del marco de esta exposición todas esas cuestiones, pero creo de interés transcribir el siguiente concepto sobre la empresa, que contiene la resolución adoptada por el Primer Congreso Brasileño de Derecho Social: *"La empresa es una entidad autónoma, de fines económicos y de carácter institucional, en la cual se establecen relaciones de colaboración y subordinación entre el empresario y el personal de la empresa"* (22).

### B. LEGISLACION COSTARRICENSE.

1. El ordenamiento jurídico costarricense no consagra el concepto institucional de la empresa y en lo que dice propiamente al Derecho Laboral, no contiene regulación de la misma. Tampoco existen normas que establezcan el derecho de los trabajadores a participación en las utilidades, si bien el artículo 164 ubicado en el capítulo sobre el salario, del Código de Trabajo expresa que el salario

puede pagarse, entre otras formas *"por participación en las utilidades del patrono"*.

Del mismo modo, son ajenos a nuestro derecho la cogestión y el accionariado obrero.

No obstante lo dicho, en la realidad existen algunas empresas que conceden a sus trabajadores participación en las utilidades y otras tienen establecidos sistemas que permiten a sus empleados llegar a ser accionistas. Estos sistemas se encuentran combinados con la institución, prevista por la ley, de auxilio de cesantía. (Artículo 29 del Código de Trabajo).

Las principales disposiciones del Código de Trabajo costarricense que se refieren a relaciones de carácter colectivo entre la empresa y sus trabajadores, son las siguientes:

El artículo 56 según el cual todo patrono particular que emplee en su empresa, o en determinado centro de producción, si la empresa por la naturaleza de sus actividades tuviere que distribuir la ejecución de sus trabajos en varias zonas del país, los servicios de más de la tercera parte de trabajadores sindicalizados tiene la obligación de celebrar con el respectivo sindicato, cuando éste lo solicite, una convención colectiva.

Si después de un período de treinta días fijado para la negociación, no hubieren llegado las partes a un acuerdo pleno sobre las estipulaciones del convenio, podrá cualquiera de ellas pedir al Tribunal de Trabajo competente que resuelva el punto o puntos en discordia.

Los artículos 66 a 68 que se refieren al reglamento interno de trabajo. Para su elaboración debe darse intervención a los trabajadores por medio de un Consejo o Comité Permanente. El trámite respectivo se lleva a cabo ante el Departamento de Asesoría Jurídica del Ministerio de Trabajo el cual se pronuncia en definitiva sobre las cláusulas del reglamento en que no hubiere acuerdo de partes o que esa Dependencia considere contrarias a la ley.

El artículo 497 que prevé la creación de los aludidos Consejos o Comités Permanentes de Trabajadores, los cuales, además de la función antes indicada, tienen facultades para plantear a nombre de los trabajadores, ante la empresa, sus quejas o solicitudes y para entablar negociaciones al respecto, pudiendo en su caso, celebrar los arreglos correspondientes.

(21) *Manual de Derecho del Trabajo*, Madrid, D. Marical Pons, 7a. Edición, 1967, pág. 113.

(22) Citado por DEVEALI, Mario L., en ob. cit., pág. 314.

## 2. Regulaciones derivadas de convenciones colectivas.

Complementando la legislación positiva, las convenciones colectivas en un número apreciable de empresas establece la creación de una Junta de Relaciones Laborales de integración paritaria. Por excepción se designa a un miembro neutral (generalmente funcionario del Ministerio de Trabajo), para dirimir los casos en que no se logra arreglo. Su función principal es la de actuar como mediadora en los conflictos individuales o colectivos que se produzcan en la empresa por razón del servicio. Del mismo modo, se le otorga competencia para conocer y emitir su juicio en caso de despido (tanto justificado como injustificado), permutas o sanciones que se impongan a los trabajadores. Son también funciones de la Junta, actividades tales como participar en la redacción del reglamento interior de trabajo de la empresa, en la calificación del personal, en la fijación de salarios por trabajo a destajo, en la recomendación de medidas de seguridad e higiene y en concesión de permisos sin goce de salario (23).

En las convenciones colectivas estudiadas correspondientes al período 1968-1974 no se encontraron cláusulas sobre cogestión o accionariado obrero.

## C. LEGISLACION LATINOAMERICANA.

Puede afirmarse que en general la legislación latinoamericana de trabajo no consagra el carácter

institucional de la empresa y que el régimen legal que al respecto impera es similar al de la legislación costarricense.

No obstante lo anterior es importante hacer mención de que la Constitución argentina en su artículo 57 "nuevo" establece el principio de la participación de los trabajadores *"en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección"*.

Comentando esa norma el Dr. Mariano R. Tissembum expresa que la misma consigna *"tres principios que no se han considerado autónomos entre sí, sino que se interpreta, de acuerdo al debate suscitado en la Convención Constituyente, que el control de la producción, como la colaboración en la dirección, se han instituido al sólo efecto de asegurar la participación de los beneficios, por constituir ésta la norma principal"* (24).

La Constitución Política de Brasil por su parte establece la participación en las ganancias de la empresa, de acuerdo con la ley.

Asimismo la Ley Federal de Trabajo de Méjico, en su artículo 117 dispone que *"Los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de conformidad con el porcentaje que determine la Comisión Nacional para la Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas"*. La Constitución de Panamá concede, asimismo a los trabajadores, participación en las utilidades de la empresa.

\*\*\*\*\*

(23) *Convenciones Colectivas Celebradas en Costa Rica*. Ob. Cit., pág. 63.  
(24) *Derecho Latinoamericano del Trabajo*, cit. páginas 28 y 29.