

Para ver aviso legal de clic en el siguiente Hipervínculo
(NECESITA CONEXIÓN A INTERNET)
<http://cijulenlinea.ucr.ac.cr/condicion.htm>

INFORME DE INVESTIGACIÓN CIJUL

TEMA: RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS EN EL DERECHO LABORAL COLECTIVO

RESUMEN: En el presente informe se incorporan conceptos relacionados con el tema de los medios que están disponibles en el derecho laboral para la solución pacífica de los conflictos colectivos en nuestro país, la perspectiva doctrinaria presenta los conceptos básicos de cada uno de ellos. Desde el punto de vista normativo se incorporan las normas atinentes al tema y desde el punto de vista jurisprudencial se desarrollan aspectos más reelevantes relativos al tema de la Administración Pública, los derechos adquiridos de los trabajadores y Convenciones Colectivas de Trabajo.

Índice de contenido

1DOCTRINA.....	2
El conflicto laboral.....	2
Contratos Colectivos de Trabajo	2
Convenciones Colectivas de Trabajo.....	3
Contenido Formal del Convenio Colectivo.....	3
Arreglo Directo.....	4
Fundamento doctrinario del Arreglo Directo.....	4
Definición de Conciliación.....	4
Definición de Arbitraje.....	5
2NORMATIVA.....	5
a)Código de Trabajo.....	5
El Contrato Colectivo de Trabajo.....	5
De la Conciliación y las Pruebas:	6
Del Arreglo Directo.....	7
Del procedimiento de conciliación.....	8
Del procedimiento de arbitraje:.....	16
Disposiciones comunes a los procedimientos de conciliación y de arbitraje:.....	21
b) Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social N°1860.....	23
2JURISPRUDENCIA.....	24
Sometimiento obligatorio a la Administración Pública al arbitraje de los conflictos colectivos que se suscitan con sus servidores públicos, Resolución 1696-1992.....	24
Aclaración de la Sala Respecto a la Resolución 1696-1992.....	41
Derechos adquiridos del trabajador derivados del arreglo conciliatorio.....	45

Defensa de Intereses Individuales en proceso de arbitraje.....	61
Naturaleza de las Convenciones Colectivas de Trabajo.....	68

1 DOCTRINA

El conflicto laboral

[RAMOS MONGE]¹

“Todo conflicto de trabajo se plantea porque surge una discrepancia e torno a alguno o algunos extremos de la relación laboral que une a las partes. Es por lo tanto, su objeto, el actualizar esa discrepancia, plasmándola en forma de pretensión, de una de las partes frente a la otra.

La finalidad del conflicto laboral lo configura el contenido de la pretensión. Desde esta óptica, la finalidad del conflicto admite variaciones o múltiples modalidades, tantas como materias puedan ser pretendidas o reclamadas.”

Contratos Colectivos de Trabajo

[SILVA SILVA]²

“Este contrato que estamos examinando es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual es sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que alguno o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que deberá ser ajustada individualmente para cada uno de ellos y percibida de igual forma.”

Convenciones Colectivas de Trabajo

[SILVA SILVA]³

“Se desprende que las convenciones colectivas sólo pueden ser suscritas entre un sindicato o varios sindicatos de trabajadores y el patrono o patronos o uno o varios sindicatos de patronos; quiere decir que cualquier organización representativa de los trabajadores que no sea sindicato no está facultada para realizar este tipo de negociación colectiva.

Otro aspecto importante digno de poner de relieve es el carácter de ley profesional que tiene este instrumento que estamos analizando al cual deben ajustarse los contratos individuales o colectivos actuales o los que se realicen en el futuro en las empresas, industrias o regiones que afecte.”

Contenido Formal del Convenio Colectivo

[Grzetich]⁴

“Como es sabido, el contenido formal de un convenio colectivo comprende generalmente cuatro partes: la envoltura, el elemento normativo, el obligacional y las cláusulas accidentales transitorias.

A) La envoltura o parte externa, tiene que ver con la vida del convenio - principio, duración, revisión y extinción - y con el ámbito de aplicación del mismo: empresa, industria, etc.

B) Los elementos normativos y obligacionales, que serán la parte medular de nuestro trabajo, comprenden - grosso modo - la reglamentación de las condiciones de trabajo, los primeros, y los compromisos que las partes asumen ya sea para darle efectividad al acuerdo, ya realizando precisiones de carácter más amplio, los segundos.

C) Las cláusulas accidentales, accesorias, ocasionales o transitorias, según las diferentes denominaciones, se refieren normalmente a la terminación de un conflicto, reanudación del trabajo, pago de salarios de huelga etc.”

Arreglo Directo

[SILVA SILVA]⁵

"El arreglo directo es el que se celebra entre patronos y trabajadores para resolver sus diferencias, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores. Al respecto 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 éstos, verbal o por escrito, sus gestiones en forma atenta y cuando así procedieren, el patrono o sus representantes no podrá negarse a recibirlos, a la brevedad posibles."

Fundamento doctrinario del Arreglo Directo

[CARRO ZUÑIGA]⁶

"Un rasgo característico del Arreglo Directo consiste justamente en que uno de los sujetos de la relación jurídica, es el conjunto del personal que acuerda con la empresa y que por lo demás no tiene personería jurídica propia, pero es indudable que adquiere carácter de sujeto colectivo merced a la unidad de voluntad que la agrupación manifiesta por el indispensable ejercicio en común, a veces a través de un órgano representativo, de su derecho de colaboración.

Esta figura jurídica como la concibe nuestro Código de Trabajo tiene su respaldo en la doctrina y en el reconocimiento pleno que ésta otorga a los actos y decisiones tomados por el personal con la empresa, confiriéndoles plena validez dentro del Derecho Colectivo de Trabajo,"

Definición de Conciliación

[LARA RIVERA y LOPEZ BAEZ]⁷

“Mediante este procedimientos se pretende se pretende que las partes por ellas mismas, con o sin ayuda de terceros resuelvan el conflicto, acerca del papel del tercero mencionado, lo desempeñan en nuestra legislación el juez de trabajo, quien se convierte en un mediador, que tiene por objeto eliminar entre las partes los malentendidos y aquellos razonamientos que constituyen la única causa del litigio, contribuyendo en esa forma al mantenimiento de la paz.”

Definición de Arbitraje.

[LARA RIVERA y LOPEZ BAEZ]

“El más importante principio que informa, este instrumento jurídico, consiste en la decisión del conflicto por parte del árbitro, quien es el encargado de resolver en lugar de las partes y su solución es definitiva, pues la decisión que se tome, será el resultante de un asunto que las partes, por tener intereses divergentes han sometido a su decisión.”

2 NORMATIVA

a) Código de Trabajo.

[ASAMBLEA LEGISLATIVA]⁸

El Contrato Colectivo de Trabajo

ARTICULO 50.-

El contrato colectivo se celebrará siempre por escrito, en tres ejemplares: uno para cada parte y otro que el patrono hará llegar a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo o política respectiva, dentro de los cinco días posteriores a su celebración, modificación o novación. Si el

patrono no cumpliera con dicha obligación, se presumirá la existencia del contrato colectivo de trabajo, en los términos del artículo 18, párrafo segundo, y sus estipulaciones podrán probarse de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 25 para el contrato verbal.

De la Conciliación y las Pruebas:

(* NOTA: El nombre de esta Sección fue así modificado por el artículo 1, y luego por el artículo 2, ambos de la ley No.3702 del 22 de junio de 1966)

ARTICULO 474.- Contestada la demanda o en su caso, la reconvencción, vencido el término a que se refiere el artículo 470 y resueltas las excepciones dilatorias que hubieren sido opuestas, el Juez convocará a las partes a una comparecencia de conciliación y de pruebas, con señalamiento de fecha y hora.

(Así reformado tácitamente por el artículo 3º de la ley No.7360 del 4 de noviembre de 1993, que modificó la numeración del antiguo artículo 463, siendo ahora el 470)

Si fuere numerosa la prueba que deba recibirse, el Juez podrá hacer dos señalamientos y aun tres, en casos de asuntos muy importantes por la cuantía de la cosa litigada o por la índole de los intereses en juego.

Entre uno y otro señalamiento no deberá mediar un intervalo mayor de tres días. El Juez indicará las pruebas que se recibirán en cada una de las diligencias ordenadas, y prevendrá a las partes presentarlas, bajo apercibimiento de ser declaradas inevaluables si no lo fueren oportunamente.

Queda a salvo de lo dispuesto por este artículo, la convocatoria de audiencias que para circunstancias especiales, autoriza expresamente el presente capítulo.

(Así reformado por el artículo 1 de la ley No.3702 del 22 de junio de 1966)

ARTICULO 475.- En la comparecencia procurará el Juez, en primer lugar, avenir a las partes proponiéndoles los medios de conciliación que su prudencia le sugiera y haciéndoles ver la conveniencia que un arreglo tiene para ellos.

Si alguna de las partes no concurriere a la primera comparecencia, el Juez deberá intentar la conciliación en cualquier otra en que ambos litigantes estuvieren presentes.

Si las partes llegaren a un acuerdo, se dejará constancia de sus términos en el Acta correspondiente y en el mismo acto el Juez lo aprobará, salvo que fuere evidentemente contrario a las leyes de trabajo.

El arreglo aprobado por resolución firme, tiene el valor de cosa juzgada y se procederá a hacerlo efectivo por los trámites de ejecución de sentencia.

Si el Juez no consigue el avenimiento, o el que celebren las partes no fuere aprobado, se continuará el juicio procediéndose de inmediato a recibir las pruebas que se limitarán a los hechos respecto de los cuales las partes no estén conformes. Cuando el arreglo fuere parcial, se continuará la causa en la parte en que no se hubiere producido acuerdo.

Del Arreglo Directo

ARTICULO 504.-

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 éstos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes. Dichos consejos o Comités harán siempre sus gestiones en forma atenta y cuando así procedieren, el patrono o su

representante no podrá negarse a recibirlos, a la mayor brevedad que le sea posible.

Del procedimiento de conciliación

ARTICULO 507.- Cuando en un lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar uno de los conflictos colectivos de carácter económico y social a que se refiere el Título Sexto, los interesados nombrarán entre ellos una delegación de dos o tres miembros que deberán conocer muy bien las causas de la inconformidad y estar provistos de poder suficiente para firmar cualquier arreglo.

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

ARTICULO 508.- (*)- Los delegados suscribirán por duplicado un pliego de peticiones de orden económico- social, cuya copia entregarán al respectivo Juez de Trabajo, directamente o por medio de cualquier autoridad administrativa local. Esta última queda obligada, bajo pena de destitución, a hacer el envío correspondiente con la mayor rapidez posible.

El funcionario que reciba el pliego de manos de los delegados, les dará certificación de la hora exacta en que se le hizo la entrega.

El original será remitido inmediatamente por los delegados a la otra parte afectada por la cuestión susceptible de provocar el conflicto.

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

ARTICULO 509.- Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones a la autoridad administrativa o al Juez, se entenderá planteado el conflicto, para el solo efecto de que ninguna de las partes pueda tomar la menor represalia contra la otra, ni impedirle el ejercicio de sus derechos. El que infrinja esta

disposición será sancionado con multa de cien a mil colones y con arresto de uno a diez días, según la importancia de las represalias tomadas y el número de las personas afectadas por éstas.

Además, deberá reparar inmediatamente el daño causado, sin que esto lo exonere de las responsabilidades penales en que haya podido incurrir.

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

ARTICULO 510.- A partir del momento a que se refiere el artículo anterior, toda terminación de contratos de trabajo debe ser autorizada previamente por el respectivo Juez de Trabajo.

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

ARTICULO 511.- El pliego de peticiones expondrá claramente en qué consisten éstas y a quién o a quiénes se dirigen, cuáles son las quejas, el número de patronos o de trabajadores que las apoyan, la situación exacta de los lugares de trabajo donde ha surgido la controversia, la cantidad de trabajadores que en éstos prestan sus servicios, el nombre y apellidos de los delegados y la fecha.

En el mismo pliego de peticiones los delegados señalarán casa para oír notificaciones en la población donde tiene su asiento el Juzgado o en las cercanías del lugar de trabajo donde está ocurriendo el conflicto; y podrán designar un asesor, con facultades suficientes para que les ayude a mejor cumplir su cometido.

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

ARTICULO 512.- Dentro de las doce horas siguientes al recibo del pliego de peticiones, el Juez de Trabajo procederá a la formación del Tribunal de Conciliación y notificará a la otra parte, por todos los medios a su alcance, que debe nombrar dentro de las próximas veinticuatro horas una delegación análoga a la prevista por el artículo 507 y que sus miembros deben cumplir la obligación que señala el párrafo segundo del artículo anterior.

(Así reformado tácitamente por el artículo 3° de la ley No.7360 del 4 de noviembre de 1993, que modificó la numeración del antiguo artículo 500, siendo ahora el 507).

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

ARTICULO 513.- Durante el período de conciliación no habrá recurso alguno contra las resoluciones del Tribunal, ni se admitirán recusaciones, excepciones dilatorias o incidentes de ninguna clase.

Si alguno o algunos de los miembros del Tribunal de Conciliación, al constituirse éste, tuvieren causal de impedimento y la conocieren, lo manifestarán así en el mismo acto, bajo pena de destitución si no lo hicieren o lo hicieren posteriormente, para que la autoridad judicial correspondiente proceda de conformidad con las disposiciones de los artículos 433 y 434.

(Así reformado tácitamente por el artículo 3° de la ley No.7360 del 4 de noviembre de 1993, que modificó la numeración de los antiguos artículos 426 y 427, siendo ahora 433 y 434).

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

ARTICULO 514.- El Tribunal de Conciliación, una vez resueltos los impedimentos que se hubieren presentado, se declarará competente y se reunirá sin pérdida de tiempo con el objeto de convocar a ambas delegaciones para una comparecencia, que se verificará dentro de las treinta y seis horas siguientes y con absoluta preferencia a cualquier otro negocio.

El Tribunal de Conciliación podrá constituirse en el lugar del conflicto si lo considerare necesario y, en este caso, el Juez de Trabajo que lo preside hará uso de la facultad que le concede el artículo 403, o bien delegará sus funciones de conciliador en un Inspector de Trabajo.

(Así reformado tácitamente por el artículo 3° de la ley No.7360 del 4 de noviembre de 1993, que modificó la numeración del antiguo artículo 396, siendo ahora el 403).

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

ARTICULO 515.- Dos horas antes de la señalada para la comparecencia el Tribunal de Conciliación oirá separadamente a los delegados de cada parte, y éstos responderán con precisión y amplitud a todas las preguntas que se les hagan.

Una vez que haya determinado bien las pretensiones de las partes en una acta lacónica, hará las deliberaciones necesarias y luego llamará a los delegados a dicha comparecencia, a efecto de proponerles los medios o bases generales de arreglo que su prudencia le dicte y que deben ser acordados unánimemente por los miembros del Tribunal.

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

ARTICULO 516.- Si hubiere arreglo se dará por terminada la controversia y las partes quedarán obligadas a firmar y cumplir el convenio que se redacte, dentro del término que fije el Tribunal de Conciliación. La rebeldía a cumplir el acuerdo será sancionada con multa de quinientos a mil colones, tratándose de patronos y de diez a cincuenta colones si los renuentes fueren los trabajadores.

Queda a salvo el derecho de la parte que ha respetado el convenio

para declararse en huelga o en paro, según corresponda, sin acudir nuevamente a la conciliación, siempre que lo haga por las mismas causas que dieron origen a la inconformidad. Dicha parte también podrá optar por pedir a los Tribunales de Trabajo la ejecución del acuerdo a costa de quien ha incumplido o el pago de los daños y perjuicios que prudencialmente éstos determinen.

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

ARTICULO 517.- El Tribunal de Conciliación, si sus recomendaciones no fueren aceptadas, podrá repetir por una sola vez, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, el procedimiento de que habla el artículo 515, pero si no obtuviere éxito dará por concluida definitivamente su intervención.

(Así reformado tácitamente por el artículo 3° de la ley No.7360 del 4 de noviembre de 1993, que modificó la numeración del antiguo artículo 508, siendo ahora el 515).

Si el Tribunal hiciera uso de esta facultad, el Presidente nombrará a los otros dos miembros o a cualquier autoridad de trabajo o política para que reúnan, dentro del término indicado, el mayor acopio de datos y pruebas que faciliten la resolución del conflicto.

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992

ARTICULO 518.- Si los delegados de alguna de las partes no asistieren, una vez que hayan sido debidamente citados, a cualquiera de las comparecencias a que se refieren los artículos 514 y siguientes, el Tribunal de Conciliación los hará traer, sin pérdida de tiempo, por medio de las autoridades de policía e impondrá a cada uno de los rebeldes, como corrección disciplinaria, una multa de veinticinco a cien colones o de cien a quinientos colones, según se trate, respectivamente, de trabajadores o de patronos.

No obstante, el Tribunal podrá revocar el auto que ordene la

imposición de la multa si los interesados prueban, dentro de las veinticuatro horas siguientes, los motivos justos que les impidieron en forma absoluta la asistencia.

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

(Así reformado tácitamente por el artículo 3° de la ley No.7360 del 4 de noviembre de 1993, que modificó la numeración del antiguo artículo 507, siendo ahora el 514).

ARTICULO 519.- Una vez agotados los procedimientos de conciliación sin que los delegados hayan aceptado el arreglo o convenio en someter la disputa a arbitraje, el Tribunal levantará un informe, cuya copia remitirá a la Oficina de Asuntos Gremiales y de Conciliación Administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Este informe contendrá enumeración precisa de las causas del conflicto y de las recomendaciones que se hicieron a las partes para resolverlo; además, determinará cuál de éstas aceptó el arreglo o si las dos lo rechazaron y lo mismo respecto del arbitraje propuesto o insinuado.

(El nombre de la Institución fue así reformado por la Ley No. 3372 del 6 de agosto de 1964 y Ley N° 5089 del 8 de octubre de 1972)

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

ARTICULO 520.- El informe de que habla el artículo anterior o, en su caso, el convenio de arreglo, será firmado por todos los miembros del Tribunal de Conciliación y por el Secretario de éste. Seguidamente se remitirá al Superior, con el único objeto de que éste constate que no se han violado las leyes de trabajo.

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

Ficha del artículoARTICULO 521.- Si los delegados convinieren en someter la cuestión a arbitraje, todos los documentos, pruebas y actas que se hayan aportado o levantado durante la conciliación, servirán de base para el juicio correspondiente.

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

ARTICULO 522.- Las actuaciones de los Tribunales de Conciliación, una vez que hayan sido legalmente constituidos, serán siempre válidas y no podrán ser anuladas por razones de incompetencia. Igual regla rige para sus resoluciones, siempre que se hubieren sujetado a las facultades que les conceden las leyes.

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

ARTICULO 523.- En ningún caso los procedimientos de conciliación podrán durar más de diez días hábiles, contados a partir del momento en que haya quedado legalmente constituido el Tribunal de Conciliación.

Al vencerse dicho término el Tribunal dará por concluida su intervención e inmediatamente pondrá el hecho en conocimiento de la Corte Plena, a fin de que ésta ordene la destitución de los funcionarios o empleados judiciales que en alguna forma resulten culpables del retraso.

No obstante lo anterior, a solicitud de las partes en conflicto, el Tribunal de Conciliación podrá ampliar este plazo hasta por veinte días hábiles más.

(Así reformado por el artículo 1° de la ley No. 6771 de 5 de julio de 1982).

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

ARTICULO 524.- En caso de que no hubiere arreglo ni compromiso de ir al arbitraje, cualquiera de los delegados puede pedir al respectivo Juez de Trabajo que se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento, dentro de las veinticuatro horas siguientes, antes de ir a la huelga o al paro. El auto correspondiente será dictado a reserva de que causas posteriores cambien la calificación que se haga y en él se analizarán únicamente los motivos del conflicto, si el caso está comprendido por las prohibiciones de los artículos 375, 376 y 384, y si se reúnen los requisitos de número que exige la ley.

(Así reformado tácitamente por la ley No.7360 del 4 de noviembre de 1993, que corrió la numeración de los antiguos artículos 368, 369 y 377, que son ahora 375, 376 y 384)

Dicha resolución será consultada inmediatamente y el Tribunal Superior de Trabajo hará el pronunciamiento definitivo dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a aquélla en que recibió los autos.

El Secretario de este último Tribunal comunicará por la vía telegráfica la decisión respectiva a los delegados de las partes y a la Oficina de Asuntos Gremiales y de Conciliación Administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

(El nombre del Instituto fue así reformado por la Ley No. 3372 del 6 de agosto de 1964 y 5089 de 18 de octubre de 1972)

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

ARTICULO 525.- Si no hubiere arreglo o no se hubiere suscrito compromiso de ir al arbitraje, los trabajadores gozarán de un plazo de veinte días para declarar la huelga legal, pasado el cual deberán acudir de nuevo al procedimiento conciliatorio. Este término correrá a partir del momento en que el Tribunal cese en su intervención o desde que se notifique a las partes la resolución firme de que habla el artículo anterior.

Igual regla rige para los patronos, pero el plazo será de tres días y se comenzará a contar desde el vencimiento del mes a que se refiere el artículo 380.

(Así reformado tácitamente por el artículo 3° de la ley No.7360 del 4 de noviembre de 1993, que modificó la numeración del antiguo artículo 373, siendo ahora el 380).

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

SECCION III

Del procedimiento de arbitraje:

ARTICULO 526.- Antes de que los interesados sometan la resolución de una huelga o de un paro al respectivo Tribunal de Arbitraje, deberán reanudar los trabajos que se hubieren suspendido.

Esta reanudación se hará en las mismas condiciones existentes en el momento en que se presentó el pliego de peticiones a que se refiere el artículo 508, o en cualesquiera otras más favorables para los trabajadores.

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

(Así reformado tácitamente por el artículo 3° de la ley No.7360 del 4 de noviembre de 1993, que modificó la numeración del antiguo artículo 501, siendo ahora el 508)

ARTICULO 527.- Una vez que las partes comprueben los anteriores extremos ante el respectivo Juez de Trabajo, le someterán por escrito sus divergencias para que éste proceda a la formación del Tribunal Arbitraje dentro de las veinticuatro horas siguientes.

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

ARTICULO 528.- En el mismo escrito cada parte nombrará un máximo de tres delegados que la representen, la mayoría de los cuales pertenecerá al grupo de trabajadores o de patronos en conflicto, e indicará casa para que aquéllos oigan notificaciones. Si no lo hicieren, el Juez de Trabajo, antes de convocar al Tribunal de Arbitraje, les ordenará subsanar la omisión.

Las reglas del párrafo anterior y las siguientes de esta Sección se aplicarán también a aquellos casos en que se prohíbe la huelga o el paro y es obligatorio el arbitraje.

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

ARTICULO 529.- Inmediatamente que se haya constituido el Tribunal de Arbitraje, se dará audiencia por veinticuatro horas a los delegados para que formulen las recusaciones y excepciones dilatorias que crean de su derecho. Transcurrido este término no podrá abrirse más discusión sobre dichos extremos, ni aun cuando se trate de incompetencia por razones de jurisdicción. Quedan a salvo las recusaciones que se interpongan en segunda instancia.

Antes de que venza la referida audiencia, los miembros del Tribunal que tengan motivo de impedimento o causal de excusa y conozcan uno u otra, harán forzosamente la manifestación escrita correspondiente, bajo pena de destitución si no lo hicieren o lo hicieren con posterioridad.

Será motivo de excusa para los representantes de patronos y trabajadores el haber conocido del mismo asunto en conciliación, pero podrá ser allanada la de aquéllos por los delegados de los trabajadores y la de éstos por los delegados de los patronos.

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

ARTICULO 530.- Después de que se haya dado el trámite y resolución legales a los incidentes de que habla el artículo anterior, el Tribunal de Arbitraje se declarará competente y dictará sentencia dentro de los quince días posteriores.

Durante este lapso no tendrán recurso sus autos o providencias.

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

ARTICULO 531.- El Tribunal de Arbitraje oír a los delegados de las partes separadamente o en comparecencias, haciendo uso de las facultades que le otorga el artículo 518; interrogará personalmente a los patronos y a los trabajadores en conflicto, sobre los puntos que juzgue necesario aclarar; de oficio o a solicitud de los delegados ordenará la evacuación rápida de las diligencias probatorias que estime convenientes y, especialmente, procurará hacerse asesorar por los funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o bien por expertos, sobre las diversas materias sometidas a su resolución.

(El nombre de la Institución fue así reformado por la Ley No. 3372 del 6 de agosto de 1964)

(Así reformado tácitamente por el artículo 3° de la ley No.7360 del 4 de noviembre de 1993, que modificó la numeración del antiguo artículo 511, siendo ahora el 518)

Los honorarios de estos últimos, los cubrirá el Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social.

(El nombre del Ministerio fue así reformado por la Ley No. 5089 del 18 de octubre de 1972)

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

ARTICULO 532.- La sentencia resolverá por separado las peticiones

de derecho, de las que importen reivindicaciones económico-sociales que la ley no imponga o determine y que estén entregadas a la voluntad de las partes en conflicto. En cuanto a estas últimas, podrá el Tribunal de Arbitraje resolver con entera libertad y en conciencia, negando o accediendo, total o parcialmente, a lo pedido y aun concediendo cosas distintas de las solicitadas.

Corresponderá preferentemente la fijación de los puntos de hecho a los representantes de patronos y de trabajadores y la declaratoria del derecho que sea su consecuencia a los Jueces de Trabajo, pero si aquéllos no lograren ponerse de acuerdo decidirá la discordia el Presidente del Tribunal.

Se dejará constancia especial y por separado en el fallo de cuáles han sido las causas principales que han dado origen al conflicto, de las recomendaciones que el Tribunal hace para subsanarlas y evitar controversias similares en lo futuro y de las omisiones o defectos que se noten en la ley o en los reglamentos aplicables.

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992. Véanse las observaciones de la ley.

ARTICULO 533.- En todo caso será enviado el fallo en consulta al Tribunal Superior de Trabajo, pero al respectivo Juez antes de elevar los autos dará audiencia por tres días a los delegados de las partes, a fin de que expresen las objeciones que tuvieren a bien.

El Tribunal Superior de Trabajo dictará sentencia definitiva dentro de los siete días posteriores al recibo de los autos, salvo que ordene alguna prueba para mejor proveer, la cual deberá evacuarse antes de doce días.

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

ARTICULO 534.- La sentencia arbitral será obligatoria para las partes por el plazo que ella determine, que no podrá ser inferior

a seis meses.

Esta obligatoriedad temporal no rige para los extremos de derecho, sino para las resoluciones que aumenten o disminuyan el personal de una empresa, la jornada, los salarios, los descansos y, en general, cualesquiera otras que impliquen cambio en las condiciones de trabajo no fijadas por la ley.

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

ARTICULO 535.- La parte que se niegue a cumplir o que incumpla los términos de un fallo arbitral, será sancionada con multa de quinientos a dos mil colones en tratándose de patronos y de veinticinco a cien colones en el caso de que los infractores fueren trabajadores.

Queda a salvo el derecho de la parte que ha respetado la sentencia para pedir al respectivo Juez de Trabajo su ejecución en lo que fuere posible y el pago de los daños y perjuicios que prudencialmente se fijen.

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

ARTICULO 536.- Mientras no haya incumplimiento del fallo arbitral, no podrán plantearse huelgas o paros sobre las materias que dieron origen al juicio, a menos que el alza del costo de la vida, la baja del valor del colón u otros factores análogos, que los Tribunales de Trabajo apreciarán en cada oportunidad, alteren sensiblemente las condiciones económico- sociales vigentes en el momento de dictarse la sentencia.

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

ARTICULO 537.- De todo fallo arbitral firme se enviará copia autorizada a la Inspección General de Trabajo.

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

SECCION IV

Disposiciones comunes a los procedimientos de conciliación y de arbitraje:

ARTICULO 538.- Los Tribunales de Conciliación y de Arbitraje tienen la más amplia facultad para obtener de las partes todos los datos e informes confidenciales necesarios para el desempeño de su cometido, los que no podrá divulgar sus miembros sin previa autorización de quien los haya dado, bajo pena de las sanciones que prevén los artículos 409, párrafo segundo, de este Código y 256 del Código Penal.

Cada litigante queda obligado, bajo apercibimiento de tener por ciertas y eficaces las afirmaciones de la otra parte, a facilitar por todos los medios a su alcance la realización de estas investigaciones.

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

(Así reformado tácitamente por el artículo 3° de la ley No.7360 del 4 de noviembre de 1993,

ARTICULO 539.- Podrán también los miembros de los Tribunales de Conciliación y de Arbitraje visitar y examinar los lugares de trabajo; exigir de todas las autoridades, comisiones técnicas, instituciones y personas, la contestación de los cuestionarios o preguntas que crean convenientes formularles para el mejor esclarecimiento de las causas del conflicto; e impondrán a quienes les entorpezcan su gestión o se nieguen expresa o tácitamente a

dar las respuestas o informes correspondientes, las sanciones previstas por los artículos 137 ó 139, inciso segundo, del Código de Policía, según la infracción de que se trate.

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

ARTICULO 540.- Toda diligencia que practiquen los Tribunales de Conciliación y de Arbitraje se extenderá por escrito en el acto mismo de llevarse a cabo y será firmada por sus miembros, las personas que han intervenido en ella y el Secretario, debiendo mencionarse el lugar, hora y día de la operación, el nombre de las personas que asistieron y demás indicaciones pertinentes.

Toda diligencia será leída a las personas que deban suscribirla; si alguna notare que la exposición contiene inexactitud, se tomará nota de la observación; y cuando una de ellas rehusare firmar, se pondrá razón del motivo que alegare para no hacerlo y se cerrará el acta con la firma de los funcionarios y demás personas que intervinieron en ella.

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

ARTICULO 541.- El Presidente de cada Tribunal de Conciliación y de Arbitraje tendrá la más amplia libertad para notificar y citar a las partes o a los delegados de éstas por medio de las autoridades de policía o de trabajo, de telegramas o en cualquier otra forma que las circunstancias y su buen criterio le indiquen como segura. Estas diligencias no estarán sujetas a más formalidad que la constancia que se pondrá en autos de haber sido realizadas y, salvo prueba fehaciente en contrario, se tendrán por auténticas.

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

ARTICULO 542.- Los Tribunales de Conciliación; y de Arbitraje apreciarán el resultado y valor de las pruebas que ordene con entera libertad, sin necesidad de sujetarse a las reglas de Derecho Común.

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

**b) Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
N°1860**

[ASAMBLEA LEGISLATIVA]⁹

Artículo 43.- En los conflictos de trabajo que se presenten entre patronos y trabajadores, o entre éstos, podrá intervenir esta Oficina, a fin de prevenir su desarrollo o lograr la conciliación extrajudicial, si ya se hubieren suscitado, a requerimiento de cualquiera de las partes interesadas.

Para tal efecto, citará a una comparecencia en la cual oirá a las partes en conflicto o bien a sus representantes con poderes legales suficientes, luego les propondrá medios de solución de acuerdo con las leyes de trabajo. De todo eso, en la misma comparecencia, se levantará un acta, que será firmada por los presentes. Si alguna de las partes no firma se dejará constancia de ello. En el caso de que los conflictos de trabajo sean individuales, también se levantará un acta cuando no comparezca alguna de las partes citadas.

(Este segundo párrafo fue así reformado por el artículo 5° de la ley No.7360 del 4 de noviembre de 1993)

Artículo 44.- Las partes involucradas en el reclamo indicado en el artículo anterior serán debidamente citadas a una comparecencia. Si alguna de ellas no concurre, a solicitud de la contraria, se dispondrá una segunda citación, pero de continuar su inasistencia, la Oficina dará por concluida su intervención, salvo que la parte que haya asistido solicite, expresamente, una tercera convocatoria.

Las citaciones respecto del patrono se harán bajo el

apercibimiento de que, si no concurre, de conformidad con el artículo siguiente, se presumirán como ciertos los hechos en que se fundamenta el reclamo; en cuanto al trabajador se procederá en igual sentido, en relación con los hechos de descargo que aduzca el patrono.

(Así reformado por el artículo 5° de la ley No.7360 del 4 de noviembre de 1993)

Artículo 45.- Cuando se trate de conflictos individuales de trabajo, el acta final de comparecencia, que se levante con la sola presencia de una de las partes, tendrá, respecto de la otra, el carácter de prueba muy calificada para todos los efectos.

(Así reformado por el artículo 5° de la ley No.7360 del 4 de noviembre de 1993)

Artículo 46.- Para efecto de lo dispuesto en el artículo 43, los Inspectores de Trabajo actuarán como delegados auxiliares de la Oficina de Asuntos Gremiales y Conciliación Administrativa, dentro de sus respectivas jurisdicciones, y siempre que los interesados, por razón de la distancia, no puedan presentarse directamente a dicha Oficina.

En este caso, los Inspectores de que se trate, tendrán las mismas atribuciones contempladas en el artículo citado y las referidas en los números 44 y 45.

2 JURISPRUDENCIA

Sometimiento obligatorio a la Administración Pública al arbitraje de los conflictos colectivos que se suscitan con sus servidores públicos, Resolución 1696-1992.

[SALA CONSTITUCIONAL]¹⁰

VOTO N 1696-92

SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las quince horas treinta minutos del veintitrés de agosto de mil novecientos noventa y dos.

Acción de Inconstitucionalidad promovida por Sergio Quirós Maroto, mayor casado una vez, empresario, vecino de San José, cédula de identidad número 2-115-040, en su condición de Presidente Ejecutivo con facultades de apoderado generalísimo sin límite de suma del Instituto de Desarrollo Agrario contra la parte segunda del artículo 368 y 521, párrafo segundo del Código de Trabajo.

RESULTANDO

I. La acción es interpuesta por el Presidente Ejecutivo del Instituto de Desarrollo Agrario contra el artículo 368, frase segunda y 521, párrafo segundo del Código de Trabajo en cuanto someten obligatoriamente a la Administración Pública a dirimir, en la vía del procedimiento de arbitraje obligatorio, los conflictos colectivos que se suscitan con sus servidores públicos, infringiendo lo dispuesto por los artículos 11, 176, 180 y 191 de la Constitución Política. Señala algunos antecedentes de las actas de la Asamblea Nacional Constituyente, además, sostiene que el constituyente utilizó el término de "servidores públicos" del artículo 191 de la Constitución, en el sentido que "cobijs a todos los empleados públicos, tanto los de la Administración centralizada como los de la descentralizada". Se acusa que el régimen aplicable a estos empleados no prevee la posibilidad que otorgan los artículos impugnados, por lo que, en razón de su naturaleza administrativa las partes no pueden, a) disponer del término de la relación laboral; b) convenir entre sí las condiciones de trabajo; y c) establecer a petición de las partes, las condiciones de la relación laboral por un tercero. Por la condición estatutaria del empleo público, está prohibido además, la celebración de las convenciones colectivas y el sometimiento de los diferendos entre las partes a los tribunales de arbitraje, pues no existe norma administrativa que permita a los Tribunales de Arbitraje conocer y resolver de las pretensiones económico sociales de los servidores públicos. Admitir lo anterior, equivaldría a obligar a la Administración a quebrantar el

principio de legalidad, de la fuerza restrictiva del presupuesto y del equilibrio presupuestario. Además de lo anterior, estiman que existe una inconstitucionalidad sobrevenida en el tanto que el Código de Trabajo fue emitido con base en la Constitución de 1871, cuerpo legal que sí era conforme con esa carta, mientras que actualmente el arbitraje no se ajusta con la Constitución vigente por las razones indicadas.

II. La Procuraduría General de la República contestó la audiencia conferida a folios 25 a 29, manifestando al igual que el accionante, que la relación existente entre los trabajadores públicos y el Estado es estatutaria, tanto de la Administración central como descentralizada, por lo que los institutos del Derecho Laboral se excluyen automáticamente. Se viola el principio de legalidad al no existir norma de derecho administrativo que permita a la Administración someterse a los conflictos económico-sociales con sus servidores públicos en la vía del procedimiento de arbitraje obligatorio. Que los artículos impugnados, permiten someter y dirimir dichos conflictos fuera del marco de Derecho Público. Igualmente considera, que los artículos 180 y 176, sustentan el principio de la fuerza restrictiva del presupuesto, en la que "toda disposición jurídica inferior a la ley que implique reconocimiento de obligaciones a cargo de un ente público debe conformarse con la autorización presupuestaria, de forma que no se contraigan obligaciones si no existe la previsión presupuestaria correspondiente." Sostienen que se viola el artículo 9 de la Constitución en el tanto que la facultad de decidir sobre la política salarial del Estado está reservada al Poder Ejecutivo mediante el artículo 140, inciso 7) del cuerpo de normas citado, y no al Poder Judicial como se pretende.

III. La parte contraria en el asunto principal, estima que existe cosa juzgada material en virtud de la Resolución de la Corte Plena, número veintiuno de las catorce horas del veinticinco de mayo de mil novecientos sesenta y uno. Alega la existencia de una relación obrero-patronal, pues existe: a) la prestación personal de servicios; b) la subordinación jurídica; y c) el salario. Reputa como administrativo el nombramiento del servidor público, pero como laboral su relación. En virtud del artículo 1 del Estatuto del Servicio Civil, el Instituto de Desarrollo Agrario se encuentra fuera de ese régimen, además de que se rige por el Reglamento Interior de Trabajo que coloca a sus trabajadores en una relación típica laboral. Estima el sindicato que el artículo 191 de la Constitución Política no le es aplicable, al ser el IDA

un instituto autónomo.

IV Como coadyuvantes en la procedencia de la acción de inconstitucionalidad figura el apoderado generalísimo del Instituto Nacional de Seguros, y en la improcedencia, los Delegados de los Trabajadores del Poder Judicial, Anep y otros, Trabajadores de AyA; y la Unión de Empleados del Banco de Costa Rica.

V La respectiva vista, se celebró a las ocho horas veinticinco minutos del diecisiete de enero de mil novecientos noventa y uno.

VI Esta resolución se dicta dentro de lo previsto por el Transitorio II de la Ley No. 7135 del 11 de octubre de 1989 y su reforma, Ley No. 7209 de 8 de noviembre de 1990.-

Redacta el Magistrado Solano Carrera; y,

CONSIDERANDO

I Nuestros Constituyentes al discutir los títulos referentes a las Instituciones Autónomas y el Servicio Civil, estimaron elevarlos a nivel constitucional con el anhelo -por una parte- de desconcentrar el Poder del Ejecutivo en cuanto a las nuevas funciones que le fueron encomendadas al Estado, y sus influencias político-electorales sobre su funcionamiento. Por otra parte, consideraron los graves efectos que provocaban los cambios de gobierno sobre el personal de la administración pública ante la falta de un instrumento jurídico adecuado que los protegiera.

II Durante la discusión de los deberes y atribuciones del Presidente y el respectivo Ministro de Gobierno, la fracción Social Demócrata presentó una moción para modificar el artículo 140, inciso 1) de la Constitución Política, que establecía:

"Nombrar y remover libremente a los miembros de la fuerza pública, a los funcionarios que sirvan cargos de confianza, y a los demás servidores públicos que determinen las leyes.",

para sujetarlos a una Ley de Servicio Civil que indicaría -en dos incisos- lo siguiente:

"Nombrar y remover libremente a los miembros de la fuerza pública, y a los que sirvan cargos de confianza y a los demás que determine, en casos muy calificados, la Ley de Servicio Civil.",
y;

"Nombrar y remover, con sujeción a los requisitos prevenidos por la Ley de Servicio Civil, a cualquiera de los restantes servidores de su dependencia.".,

propuesta que provocó gran discusión sobre la conveniencia o no, de incluir un disposición sobre el Estatuto de Servicio Civil en la Constitución, pues para unos dicha relación bastaba con remitirla a las leyes. Fue entonces que

"El Representante Facio expresó que todos están de acuerdo en que algún día han de estar cobijados los empleados de la Administración Pública por una adecuada Ley de Servicio Civil. También están de acuerdo en que una ley de esta naturaleza es muy compleja y no puede promulgarse de un momento a otro, o de un solo golpe. Es necesario ir la adaptando poco a poco a la realidad y conveniencias nacionales. Agregó que en el Proyecto del 49 incorporaron un capítulo especial sobre el Servicio Civil, algunas de cuyas disposiciones las someterán a conocimiento de la Cámara en su oportunidad. En el Proyecto se deja establecida constitucionalmente la carrera administrativa, para que no vuelvan a ocurrir en nuestro país los sucesos pasados, cuando los empleados eran removidos de sus cargos por simples maniobras politiqueras. Sin embargo, los de la Comisión Redactora del Proyecto se dieron cuenta de la diferencia de establecer en Costa Rica la Ley de Servicio Civil. Por eso fue que solucionaron el problema mediante un transitorio, redactado en los términos siguientes:

"Las disposiciones del Título XIII entrarán en vigencia el mismo día que la Ley de Servicio Civil, la cual se aplicará gradualmente, de tal modo que en un plazo (sic) no mayor de diez años, cubra la totalidad de los servidores públicos." (Tomo III, Actas de la Asamblea Nacional Constituyente No. 132, pág. 120 y 121).-

Dicha moción -de incluir dos incisos en el artículo 140 de la Constitución Política- fue sometida a votación, alcanzando un empate, por lo que debió ser conocida y votada en la sesión siguiente. En relación al segundo inciso propuesto, fue desechado.-

III Conforme con lo anterior, luego de amplias discusiones se aprobó el artículo 140, inciso 1. Posteriormente, se entró a conocer y aprobar el Transitorio siguiente:

"La Ley de Servicio Civil deberá entrar en vigor no antes del 8 de noviembre de 1950 ni después del 1 de junio de 1953, según lo disponga la Asamblea Legislativa. Esa ley podrá, además, disponer que sus normas se apliquen gradualmente a los diversos departamentos de la Administración Pública; en todo caso, dicha ley deberá cubrir a la totalidad de los servidores públicos incluidos en el inciso 2) a más tardar el 8 de noviembre de 1959.

En tanto no entre en vigencia la Ley de Servicio Civil, el Presidente y el respectivo Ministro de Gobierno podrán nombrar y remover libremente a todos los servidores públicos de su dependencia." (Acta 133, Tomo III, página 133),

transitorio que vino a ser modificado por otro grupo de Representantes, en su párrafo segundo para que se leyera del modo siguiente:

"Mientras no entre en vigencia la Ley de Servicio Civil, el Presidente de la República y el Respectivo Ministro de Gobierno podrán nombrar y remover libremente a todos los servidores públicos de su dependencia, incluso a los Directores y Gerentes de las Instituciones Autónomas y a los integrantes de las Junta u organismos oficiales, cuyos nombramientos hubieren sido hechos con anterioridad a la fecha de vigencia de esta Constitución, aún cuando tales designaciones lo fueren por período fijo; y al efecto, decláranse interinos tales nombramientos. El ejercicio de las facultades que por este Transitorio se otorga al Poder Ejecutivo no hará incurrir al Estado en responsabilidad de ninguna clase, ni en la obligación de pagar las prestaciones legales por despido de empleados o de funcionarios, cuyas dotaciones pasen de

la suma de C.600.00 (seiscientos colones)." (Acta 174, Tomo III, pág. 548).

Ello vino a ser fuertemente criticado y debatido por algunos Diputados, objetando por una parte que la falta de pago a los trabajadores del Estado en sus prestaciones, constituye un cercenamiento de los derechos de los costarricenses (Acta de la Asamblea No. 174, Tomo III, pág. 551), y por la otra, la intromisión en las Instituciones Autónomas al permitir que el Presidente y el correspondiente Ministro de Gobierno nombren y remuevan libremente, no sólo a los directores, sino también a los Gerentes. El representante Facio Brenes expresó que:

"En la Constitución que estamos terminando de elaborar, hay dos artículos que se refieren al despido de los trabajadores; uno, el número 65, que dice así: "Los trabajadores despedidos sin justa causa tendrán derecho a una indemnización, etc.", y el otro, el número 194, que dice así: "...los servidores públicos...solo podrán ser removidos de sus puestos por las causales de despido justificado que exprese la legislación de trabajo, o en el caso de reducción forzosa de servicios, ya sea por falta absoluta de fondos o para conseguir una más eficaz y económica organización de los mismos". El primero se refiere a los trabajadores de la empresa particular; el segundo, a los trabajadores del Estado. Según este último, estando en vigencia el estatuto de Servicio Civil, bien podría despedirse a empleados, sin responsabilidad ni gravamen alguno para el Estado, siempre que fuera "por las causales de despido justificado que expresa la legislación de trabajo, o en el caso de reducción forzosa de servicios, ya sea por falta absoluta de fondos o para conseguir una más eficaz y económica organización de los mismos, o sea, estando en vigor el Estatuto, los despidos que se tiene en propósito efectuar para equilibrar el presupuesto y mejorar la organización administrativa, podría llevarse a cabo sin necesidad del transitorio, ya que es la misma Constitución la que dice que en tal caso hay libertad para efectuar la destitución. Sin embargo, como el Servicio Civil no entrará en vigencia, según lo dispuesto también por esta Constituyente, antes de noviembre de 1950, bien podría ser que hubiera que efectuar los despidos antes de su vigencia. Y entonces, ¿cuál sería la situación? La que indica el artículo 65 leído, en consonancia con el Código de Trabajo, que extiende a los servidores públicos, en tanto en cuanto no esté establecido el Servicio Civil, las garantías y derechos que el mismo código acuerda para el trabajador particular: es decir

habría que pagarle al despedido prestaciones sociales. Pero la Constitución, en el artículo leído, solo establece el auxilio de cesantía, y no dice cuál es su monto ni cómo se le fija. Es el Código de Trabajo el que regula y reglamenta el principio. Entonces, señores Diputados, resulta que la Asamblea Legislativa de mañana podría perfectamente, sin violar la Constitución porque estaría siempre cumpliéndose el mandato de que el trabajador despedido sin causa justa se le dé una indemnización; se le estaría dando esa indemnización sólo que ajustada y condicionada al momento financiero difícil por el que corresponde dar a los Congresos ordinarios." (Acta No. 174, Tomo III, pág. 550 y 551).

Posteriormente preguntó a los demás Diputados, que le corrigieran si estaba en lo cierto o no, que la solución era que la Asamblea Legislativa le introdujera al Código de Trabajo un régimen indemnizatorio favorable al Estado. Más adelante indicó, refiriéndose nuevamente al transitorio que:

"...esto, señores Diputados, rompe no sólo la tradición venerable del país en materia de autonomía, sino también los más elementales principios de Derecho Administrativo y de Administración Política." (Acta No. 174, pág. 552);

pues, la autonomía a que se refieren ya se había regulado en nuestro país. Las Instituciones Autónomas eran vistas como instrumentos útiles para alejar las influencias político-electorales de fines públicos que no podían ser atendidas por el Poder Central, trasladándolas a estos entes. Por lo anterior, existía el temor de que ese transitorio se convirtiera en un instrumento político. A pesar de todo lo alegado la Asamblea Nacional Constituyente lo aprobó ese mismo día.-

IV Con el objeto de someterlo nuevamente a la Asamblea, los Representantes Facio y Volio Sancho propulsaron su revisión. Se expresaron en el seno de la Asamblea Constituyente voces de apoyo, para mantenerlo así como para eliminarlo, pues se sostenía que la exención al pago de las prestaciones tenía como fin el facilitar la reorganización burocrática y el equilibrio financiero del Estado. Facio sostuvo nuevamente que el Transitorio devenía en innecesario pues:

"...la cuantía de las prestaciones sociales quien las fija no es

la Constitución, sino el Código de Trabajo, y por lo tanto está en manos de la próxima Asamblea Legislativa el introducirle al Código ese régimen transitorio o de excepción con el fin de poder llevar a cabo las destituciones que se juzgue conveniente sin sobrecargar al Fisco con prestaciones de un monto insoportable."

Facio también trata de demostrar que el Transitorio no es indispensable para llevar a cabo la reorganización administrativa. Manifiesta:

"Ahora bien, si esta Asamblea puede dar el transitorio, lo cierto es que eso no sería lógico. Porque los transitorios se refieren a los de los textos legales correspondientes, y sería peregrino el que un transitorio de la Constitución Política se refiriese a una norma y que no figura en ella, sino en un cuerpo legal distinto; en el Código de Trabajo."

Por otra parte, el Representante Monge Alfaro indicó, que:

A los funcionarios públicos, debe rodeárseles de toda clase de seguridades en beneficio de la misma administración pública. Agregó que al señor Ulate se le estaba planteando una situación difícil, ya que, de mantenerse ese transitorio, muchos de los miembros del Partido Unión Nacional se creerán en el derecho de presentarse ante don Otilio Ulate a reclamar posiciones en la Administración Pública. Fácilmente se comprende que el próximo gobierno tendrá que realizar una reorganización en los distintos cuadros de la Administración Pública. Pero es acaso que esa reorganización no puede ser llevada a cabo si no es mediante la aprobación del artículo transitorio sobre el cual se ha planteado revisión? Nosotros no nos oponemos semejante reorganización. Sin embargo, creemos que el problema tiene otras soluciones como lo ha demostrado el señor Facio." (Acta N 175, Tomo III, pág. 563).

El Representante Monge Alvarez, manifestó que:

"...el transitorio, a su juicio es el monumento más grande de inmoralidad que pueda haber aprobado la Asamblea Nacional Constituyente. No es que la discusión se ha desplazado a planos políticos -dijo-, sino que el transitorio ha provenido de terrenos políticos. Se está atropellando derechos legítimos de los

trabajadores. O se consagran esos derechos para todos los ciudadanos de Costa Rica, sin discriminación, o no se consagran. Desde el momento en que se declaran en interinidad todos los empleados públicos se está atentando contra su dignidad poniéndolos en entre dicho, como si estuvieran complicados en estafas electorales. Debe respetárseles su dignidad por encima de cualquier otra consideración. Mientras sean honrados tienen el derecho de que se les respete en su dignidad. Si hemos establecido en la Constitución la obligación de los patronos de respetar a sus trabajadores no se justifica que el Estado -el patrono por excelencia- viole impunemente los derechos de sus trabajadores. Agregó luego que el transitorio no se va a prestar sólo a la reorganización administrativa. En el fondo no es más que una miserable venganza política" (Tomo III, Acta No. 175, pág. 564).

Según lo transcrito, había mucha desconfianza en el origen del párrafo segundo del transitorio, pues sobrepasaba los intereses de llevar a cabo la reorganización burocrática por salvaguardar un régimen de destitución libre producto del temor a la inamovilidad de los trabajadores públicos nombrados por la Junta de Gobierno. De allí, que su incorporación se acusa de politiquera e innecesaria pues el régimen laboral común podía hacerlo con algunas modificaciones de carácter temporal, como una opción hasta tanto no se sometiera a la Administración Pública al nuevo régimen laboral administrativo. Cuando el Constituyente decide consagrarlo a nivel constitucional, lo hace basado en las destituciones de índole político-electorales que había vivido el país, lo que marcaba en primer término, la necesidad de instaurar un sistema que regulara las relaciones entre los servidores públicos y el Estado, para protegerlo de las destituciones arbitrarias y para proteger de una manera más objetiva, la función pública. En cuanto a la forma de remoción de sus puestos, se consagró el artículo 192 de la Constitución Política, que remite a la legislación común de trabajo -como normas de primer orden que regulaban el despido con gran innovación en la época-, o en el caso de reducción forzosa de servicios, por falta absoluta de fondos, o para conseguir una más eficaz y económica organización de los mismos. De allí que, como solución pasajera, se propuso la introducción en el Código de Trabajo de la autorización legal para efectuar las destituciones queridas en la Administración Pública, hasta tanto no entrara en vigencia el régimen estatutario en forma gradual. Con base en ello, es que se puede afirmar en cuanto al fondo de estas acciones de inconstitucionalidad, que efectivamente el constituyente concibió, como una opción válida pero transitoria, la regulación de los funcionarios públicos con el Código de Trabajo. La Asamblea

Nacional Constituyente, tras la respectiva votación, eliminó la posibilidad de la interinidad de los puestos públicos y el no pago de las prestaciones para los empleados que devengaran un salario mayor al de C. 600.00 (Seiscientos colones). Por todo lo anterior, se dispuso para el artículo 140, inciso 1) y 2) de la Constitución Política, la aprobación definitiva el artículo 140.-X de las Disposiciones Transitorias, al establecer que:

"La Ley de Servicio Civil no entrará en vigencia antes del ocho de noviembre de mil novecientos cincuenta ni después del primero de junio de mil novecientos cincuenta y tres, según lo acuerde la Asamblea Legislativa. Esa ley podrá, además, disponer que sus normas se apliquen gradualmente a los diversos departamentos de la Administración Pública; en todo caso, dicha ley deberá proteger a la totalidad de los servidores públicos incluidos en el inciso segundo del artículo 140, a más tardar el ocho de noviembre de mil novecientos cincuenta y nueve. Mientras no entre en vigencia la Ley de Servicio Civil, el Presidente de la República y el respectivo Ministro de Gobierno, podrán nombrar y remover libremente a todos los funcionarios de su dependencia, incluso a los Directores y Gerentes de las Instituciones Autónomas y a los integrantes de las Juntas y organismos oficiales, cuyos nombramientos hubieran sido hechos con anterioridad a la fecha de vigencia de esta Constitución, aún cuando tales designaciones lo fueren por período fijo."-

V Después de aprobado el Capítulo de las Instituciones Autónomas, los constituyentes entraron a conocer el Título y Capítulo Único del Servicio Civil, artículos que definieron el ámbito de aplicación y sus principios. En aquellas fechas, muchos de los servidores públicos, eran removidos de sus puestos para dar cabida a los partidarios del nuevo gobierno, lesionando el funcionamiento de la administración pública. Precisamente para atacar este mal, un grupo de constituyentes propugnó la creación de ese instrumento jurídico a fin de dotar a la Administración Pública de una mayor eficiencia administrativa y funcional. El primer artículo propuesto establecía que "Un estatuto de Servicio Civil regulará las relaciones entre el Estado y los servidores públicos, con el propósito de garantizar la eficiencia de los servicios, los cuales serán desempeñados con un criterio técnico y por el personal estrictamente necesario.". El Diputado Fournier, resumió el propósito del estatuto, al decir que era para regular las relaciones entre el Estado y sus servidores públicos. Ello tuvo -como es de esperar- reacciones de apoyo y de resistencia por

parte de algunos diputados, incluyendo el Representante Esquivel quien consideró innecesario su inclusión por existir el artículo 140, inciso 1) y 2) de la Constitución Política, numeral que ya estaba aprobado por la Asamblea Nacional Constituyente. No obstante la resistencia citada, queda claro que el tema no había sido agotado con la sola aprobación de esos incisos, pues incluso el régimen estatutario fue ampliado en su concepto. Así con motivo de la discusión del artículo 192, el Diputado Fournier resaltó:

"Es imprescindible decir lo esencial de la Ley de Servicio Civil, esto es, que a ningún empleado se le podrá remover de su puesto, sino es por causales de despido que establece el Código de Trabajo, o en caso de reducción forzosa de servicios por falta absoluta de fondos o para conseguir una más eficaz y económica organización de los mismos. Se garantizan al empleado y al Estado.",

Se insistía en que la sola enunciación de la Ley de Servicio Civil en la Constitución Política nada decía, pues había que citar los principios fundamentales del estatuto de la función pública, la forma de nombramiento a base de idoneidad comprobada, y su remoción, mediante una legislación predeterminada como lo era la legislación de trabajo, o para casos de reducción forzosa de servicios, ya sea por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de los mismos.

V Ahora bien, pese a lo expuesto, en cuanto al Poder Ejecutivo, conforme consta en el expediente N 1581, el día 14 de abril de 1953 el Ministro de Trabajo y Previsión Social presentó a la Asamblea Legislativa el proyecto de ley del Estatuto de Servicio Civil redactado por la comisión nombrada para tal efecto, indicando lo siguiente:

"Prevé la Constitución vigente, en su artículo 140 y en el respectivo transitorio, la existencia de una Ley de Servicio Civil que regule las relaciones de la Administración con sus servidores. En acatamiento a ese mandato el Poder Ejecutivo integró una Comisión Redactora a la cual le fue encomendada la tarea de preparar un proyecto de Estatuto de Servicio Civil que sirviera de base para el estudio y la definitiva promulgación de aquella ley." (Folio 2).-

Posteriormente, la Comisión manifestó que:

"...ha tratado de realizar su cometido teniendo como norte los sagrados intereses del Estado y correlativamente los de sus servidores; en tal virtud, el Proyecto está enmarcado dentro de las normas generales que rigen el Servicio Civil y las limitaciones que tuvo a bien recomendar el Poder Ejecutivo". (Folio 3, el subrayado no es del original).-

Con las anteriores transcripciones, queda claro que la intención del Poder Ejecutivo fue la de elaborar un proyecto que circunscribiría únicamente a sus funcionarios, con prescindencia del concepto a hoy de plena circulación, de administración pública. Está claro, también, conforme lo expuesto, que el constituyente quiso adoptar el régimen del Servicio Civil, que cubriera a todos los servidores públicos. Así, dichos numerales buscaron enunciar los principios por los que debía regularse el régimen estatutario del empleado público, con el objeto de evitar injerencias extrañas en las funciones propias de sus servidores. Existía para el Estado un deber de aprobar un estatuto para el Estado, pero que conforme a la exposición de motivos del proyecto del Estatuto del Servicio Civil, preparado por iniciativa del Poder Ejecutivo, se abstuvo de emitirlo en cuanto a la Administración Pública en general y lo limitó en cuanto a su alcance, lo que produjo las consecuencias e interpretaciones aplicativas de una normativa ajena a lo pretendido por el Constituyente.-

VI Por lo anterior, la intervención de los Tribunales de Trabajo, con el procedimiento de arbitraje obligatorio para los servicios públicos, en los términos de los artículos del Código de Trabajo impugnados, tuvo origen en otro orden constitucional pues dicho cuerpo de normas data de 1943 y bajo otras necesidades, sin que existiera -en ese momento- la concepción constitucional de un régimen laboral público, exclusivo para los servidores del Estado, a fin de regular y dirimir las diversas situaciones que afectan esa relación. Rige actualmente una Constitución Política que sí lo previó y que, no obstante ello, se sigue utilizando un orden legal común, sometiéndose a la Administración Pública y sus empleados, a la resolución de sus diferencias mediante un procedimiento de índole privado. Esto resulta en una aplicación inconstitucional en virtud del desfase histórico y jurídico que esta materia evidencia, lo que contraviene tácitamente el artículo 197 de la Constitución Política. Es claro que la intención del constituyente

era la de crear un régimen laboral administrativo. De la lectura de las actas de la Asamblea Nacional Constituyente se distingue la figura del empleado público y del trabajador privado. Es indudable que la ausencia de un régimen jurídico que regule apropiadamente las relaciones entre el Estado y sus servidores, quebranta el artículo 191 de la Constitución Política, lo que conlleva también al quebrantamiento del artículo 11 de la Carta Magna pues,

..."toda norma u acto inconstitucional lo viola, por definición, en tanto que consagra el principio de legalidad según el cual los funcionarios públicos no pueden ejercer otras funciones que las que les están otorgadas por el ordenamiento y este no las otorga en ningún caso para realizar los que sean contrarios a la Constitución" (Sala Constitucional, Resolución N 550-91, de las dieciocho horas cincuenta minutos del quince de marzo de mil novecientos noventa y uno),

quedando en claro que se quebranta el principio de legalidad pues falta un régimen administrativo laboral adecuado a la Constitución Política, y una norma administrativa expresa que permita al Estado someterse a los tribunales de arbitraje en aras de solucionar entre otros problemas, los conflictos colectivos. Ese quebrantamiento se originó en la necesidad, de seguro sentida, de contar con alguna respuesta del ordenamiento, solo que, como queda expuesto, deberá realizarse la regulación del asunto, que por lo pronto no existe.-

VII Por una parte, la Ley que se emitió (Estatuto del Servicio Civil) tiene alcances parciales, ya que la iniciativa tomada por el Poder Ejecutivo al respecto solamente tuvo como propósito regular las relaciones con sus servidores, esto es, dentro de su ámbito competencial. Desde este ángulo de enfoque, se ha dejado por fuera la regulación de las relaciones de servicio entre los entes públicos menores, pues era algo en lo que no tenía interés el Ejecutivo, o simplemente no era lo que consideraba más urgente. Por otra parte, el Estatuto del Servicio Civil reguló apenas algunos de los aspectos de la relación de los servidores con el Estado como los relativos a derechos, deberes de los servidores, su selección, clasificación, promoción, traslados, disciplina y régimen de despido -entre los más importantes-, que evidentemente atañen a una de las preocupaciones expresadas en la Asamblea Nacional Constituyente, esto es, la que tiene relación con la idoneidad y la eficiencia del servicio, pero no tocó otros aspectos no menos importantes, como es el que subyace en el

planteamiento de esta acción, es decir, la regulación del propio régimen económico de esa relación y el sometimiento de los otros entes administrativos al régimen laboral público. Este vacío, sin embargo, no autoriza utilizar mecanismos previstos para una relación privada, a una relación de empleo público que se debe regir por principios propios y diferentes.-

VIII No duda la Sala en señalar la existencia de un distinto ordenamiento jurídico a partir de 1949, no obstante que en muchos temas se dio reiteración de lo que a la fecha había venido rigiendo, porque a pesar de la parca redacción del artículo 191 y del Transitorio al artículo 140, inciso 2), ambos de la Constitución Política, el examen de las discusiones de esas normas nos permiten establecer que existe un mandato y no simple recomendación para aplicar a esa relación de empleo entre la administración pública y sus servidores, criterios propios o especiales. Conforme al transitorio de reiterada cita, debía la Asamblea Legislativa promulgar dentro del término del 8 de noviembre de mil novecientos cincuenta al 1 de junio de mil novecientos cincuenta y tres, la Ley de Servicio Civil que tendría como característica principal su aplicación paulatina en las oficinas de distinta naturaleza de la Administración Pública, lo cual -con evidencia- no fue cumplido a cabalidad, pero en todo caso, debe quedar claro que la confusión existente en la Asamblea Nacional Constituyente de utilizar y mencionar el Código de Trabajo en la Constitución lo era para establecer, de alguna forma, un parámetro normativo que rigiera el fin de la relación de trabajo y no como se ha querido entender, que sus principios y normas inspiran y rigen la relación entre el Estado y el servidor público.-

IX Tampoco desconoce la Sala el hecho de que en 1978 la Ley General de la Administración Pública pretendió definir la relación entre los servidores públicos y la Administración, como regulada por el Derecho Administrativo (artículo 112.1). Pero nuevamente encontramos que se trata de un intento insuficiente para con esa sola declaración, barrer de la praxis jurídica, toda una tradición que aplica en mayor o menor medida un régimen más propio de las relaciones laborales privadas, en donde rigen principios tan flexibles como el de la autonomía de la voluntad, o el de derechos mínimos, mientras que la administración está sujeta por todo un bloque de legalidad (esta a su vez ordinaria y constitucional). En efecto, la normativa laboral común se inscribe dentro de una filosofía de beneficios mínimos, ergo, superables por las partes,

a fin de armonizar los factores de la producción (artículo 397 del Código de Trabajo), lo que justifica incluso la participación de personas legas en derecho, que llegan a resolver en conciencia, valga decir, sin sujeción a parámetros claramente establecidos como ha sucedido ya, peticiones de la más diversa calidad y cantidad. La experiencia de los tribunales de arbitraje en materia de conflictos económicos sociales, ha sido pletórica en estos años recientes. Incluso puede agregarse, como ha sido señalado en estudios especializados, que se llegó a la utilización de esta vía, cuando otros que se venían utilizando, por diversos motivos, dejaron de serlo.-

XI En opinión de la Sala, entonces, los artículos 191 y 192 de la Constitución Política, fundamentan la existencia, de principio, de un régimen de empleo regido por el Derecho Público, dentro del sector público, como ha quedado claro del debate en la Asamblea Nacional Constituyente y recoge incipientemente la Ley General de la Administración Pública. Este régimen de empleo público implica, necesariamente, consecuencias derivadas de la naturaleza de esa relación, con principios generales propios, ya no solamente distintos a los del derecho laboral (privado), sino muchas veces contrapuestos a éstos. Obviamente, la declaración contenida en esta sentencia abarca la relación de empleo que se da entre la administración (o mejor, administraciones) pública y sus servidores, más en aquellos sectores en que hay una regulación (racional) que remita a un régimen privado de empleo, la solución debe ser diferente. En esos casos, se daría un sometimiento a los procedimientos de arbitraje, pero con ciertas limitaciones, tales como que en ellos no pueden dispensarse o excepcionarse leyes, reglamentos o directrices gubernamentales vigentes, por lo que incluso en estos casos no procederían decisiones (laudos) en conciencia, ni tribunales formados por sujetos no abogados. Esta declaración se formula con base en la facultades legales que tiene la Sala y por considerarse indispensable para la correcta interpretación del conjunto de su decisión. Por innecesario, se omite pronunciamiento sobre otros aspectos alegados en la acción.-

XII Se debe formular, eso sí, una declaración respecto de los alcances de esta sentencia, ya que el artículo 91 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional sienta el principio de que la nulidad es declarativa y retroactiva a la fecha de la norma anulada, en el caso concreto, dada la particular circunstancia de que se está declarando una inconstitucionalidad por aplicación inconstitucional de cierta normativa, lo propio es tener como

válido lo actuado y resuelto en firme hasta la fecha, por virtud del principio de la buena fe, de la seguridad jurídica y la misma cosa juzgada, que derivan en derechos adquiridos para determinados grupos y sujetos, de modo que esta sentencia surta efectos hacia el futuro. Igualmente considera necesario la Sala, hacer la aclaración de tener por excluidos de este régimen, a los obreros, trabajadores y empleados que no participan de la gestión pública de la Administración, cuando los mismos sean contratados por el Estado conforme al ejercicio de su capacidad de Derecho Privado (artículos 3.2 y 112.2 y .3 de la Ley General de la Administración Pública). Esta sentencia implica, asimismo, que los procedimientos "de resolución de los conflictos colectivos de carácter económico y social", previstos en los artículos 497 y siguientes del Código de Trabajo, no son aplicables del todo a las administraciones regidas por el derecho público de empleo, y que no son aplicables al resto de las administraciones, incluidas las empresas públicas-sociedades anónimas, mientras por ley no se subsanen las omisiones apuntadas en esta sentencia. Dado que dichos procedimientos contemplan no solo los laudos, propiamente (artículos 519 ss), sino también los arreglos directos (artículo 497 ss) y las conciliaciones (artículos 500 ss), todos estos instrumentos debe entenderse que vencen en el plazo fijado por ellos. Queda claro por otra parte, que todos los procedimientos pendientes con motivo de esta acción de inconstitucionalidad, deberán tenerse por terminados y ser archivados.

POR TANTO

1- Se declaran inconstitucionales los artículos 368 (parte segunda) y 497 a 535 del Código de Trabajo, por violación a los artículos 191 y 192 de la Constitución Política, respecto de las administraciones pública con régimen de empleo de naturaleza pública , cual es el caso del Instituto de Desarrollo Agrario.

2- Se declaran inconstitucionales los artículos 398 a 404 y 525 del Código de Trabajo (este último en cuanto contempla la posibilidad de un fallo en conciencia, no sujeto a las leyes, reglamentos y directrices gubernamentales), respecto de las administraciones públicas no sujetas legalmente a un régimen público de empleo.

3- Esta declaración tiene efecto declarativo y retroactivo a la fecha de vigencia de las normas declaradas inconstitucionales, sin

perjuicio de los derechos adquiridos de buena fe al amparo de "laudos" dictados en firme, todo por el plazo en ellos determinados. Notifíquese. Publíquese y reséñese.

Alejandro Rodríguez Vega, Presidente; Jorge Castro B.; Luis Fernando Solano C.; Luis Paulino Mora M.; José Luis Molina Q.; Fernando del Castillo R.; Mauro Murillo A.; Vernor Perera León, Secretario.-

Aclaración de la Sala Respecto a la Resolución 1696-1992.

[SALA CONSTITUCIONAL]¹¹

VOTO 3285-92

Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, San José, a las quince horas del treinta de octubre de mil novecientos noventa y dos.

Vistas las solicitudes de adición y aclaración que plantean el Instituto Nacional de Seguros (f. 536), Coadyuvantes varios representados por los señores Raúl Marín Zamora y Edgar Alfaro Muñoz (f. 543), Instituto de Desarrollo Agrario (f. 545), Delegados de los Contadores del Instituto de Desarrollo Agrario (f. 549), Procuraduría General de la República (f. 552), Trabajadores del Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados (f. 556), Unión de Empleados del Banco de Costa Rica (559), Leonardo Amador González (f. 515), Luis Angel Serrano Estrada (f. 585), Trabajadores del ICE (f. 588), y la Gerente General del Consejo Nacional de Producción (f. 592).

Redacta el Magistrado Solano Carrera, y

Considerando:

I. En general, las solicitudes se formulan para que la Sala se

pronuncie acerca de la suerte que correrá la situación de los servidores que han estado cubiertos por un laudo, vencido a la fecha de la sentencia, o luego de que venza. Igualmente, cómo corresponde entender la situación cuando el laudo no tiene plazo de vigencia o indica que regirá hasta tanto no se dicte otro que lo sustituya. También se incluyen en las peticiones simples dudas acerca de cómo ha venido siendo aplicada la ley laboral ordinaria a la relación de empleo público, o qué sucederá entre tanto no se dicte una normativa que sustituya la que impropriadamente se venía aplicando, de conformidad con la sentencia dictada en autos, y hasta dudas respecto de las ventajas que un sindicato habría obtenido al amparo de un laudo, o si unas diligencias de arbitraje para obtener una "interpretación y aplicación" de disposiciones contenidas en un laudo, subsisten o no a la luz de lo decidido por la Sala.

II. El dimensionamiento que, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 91 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional formuló la Sala en la sentencia N° 1696-92, se origina en la necesidad de respetar, en la medida de lo posible, los efectos que en justicia y al amparo de la situación anterior se hubieran producido. Evidentemente, una praxis tan extendida, ha generado a través del tiempo derechos y beneficios para servidores y organizaciones sociales, que se han incorporado a la relación de servicio, por más que el clausulado del que derivan desaparezca formalmente hablando. Por eso, la Sala considera que sí procede aclarar la sentencia en aquéllos extremos en los que haya dudas razonables de su alcance a la situación presente. Entiende la Sala, que el derecho adquirido sería el que se ha obtenido en firme, por la vigencia del laudo, aún cuando a hoy aquél haya fenecido formalmente, por manera que se ha incorporado la relación, en la medida en que no haya necesidad de acudir nuevamente al texto, clausulado o mecanismos allí establecidos (porque evidentemente ya no es posible), para que se produzca el derecho o beneficio. También es evidente, que la supervivencia que se atribuya a determinados efectos -derechos adquiridos en los términos dichos-, no puede otorgarse y aclararse, sino en favor de los trabajadores cobijados por ellos, y no a quienes luego de la sentencia de inconstitucionalidad adquieran ese carácter. Otros aspectos en los que puedan surgir dudas sobre el alcance de la sentencia aquí comentada, deberán ser planteados ante la jurisdicción común y resueltos de conformidad con los principios y normas aplicables en la materia.

III. Ahora bien, no se atiende la segunda gestión del Instituto de Desarrollo Agrario a folio número 568, ni las siguientes, entre otras razones, la primera por haber sido presentada extemporáneamente, aunque en cierto aspecto queda englobada dentro de las otras gestiones sobre la misma materia, y las otras por no ser parte los gestionantes. Tampoco se atiende la solicitud formulada a folio N° 585, por el señor Luis Angel Serrano Estrada, no solamente por no ser parte, sino por impugnar un resolución en concreto del Tribunal Superior de Trabajo, que aún siendo errónea, queda a salvo de pronunciamiento de esta Sala, por virtud de lo que dispone el artículo 10 de la Constitución Política. Corre igual suerte la gestión a folio N° 515 del expediente, al no ser parte en la acción los funcionarios del Instituto de Fomento y Ayuda Municipal. Deben en todo caso, esos interesados, atenerse a lo dispuesto por esta resolución.

IV. Por otro lado, no es procedente aclarar en ningún sentido la sentencia, si lo que se gestiona es lo relativo a qué sucederá con la forma en que venían aplicando los tribunales la legislación laboral a la relación de empleo público, toda vez que lo que cabe es afirmar que a la luz de lo dispuesto por el artículo 13 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional, la jurisprudencia de la Sala es vinculante erga omnes e implicará un replanteamiento del tema, incluso en sede judicial. En lo tocante a lo que sucederá respecto de la laguna normativa que se produce a raíz de la sentencia, obviamente cabe indicar que ese es tema diferente al de una aclaración o adición de sentencia, pues tiene que ver con mecanismos legislativos a desarrollar, que la Sala entiende ya se han puesto en marcha. Y, finalmente, en cuanto a las diligencias de arbitraje que señala la gestión del Instituto Nacional de Seguros, en tanto se refieran a la "interpretación y aplicación", dentro de las hipótesis contenidas en el considerando trasanterior, podrán continuar, pues de lo contrario serían inconducentes, aunque eso debe ser valorado por la autoridad judicial respectiva, a quien por derecho corresponde.

V. Debe aclararse la fecha de la sentencia, ya que se consignó por error como dictada en agosto de este año, cuando lo correcto es junio.

POR TANTO:

Se adiciona y aclara la sentencia N° 1696-92 de las quince y

treinta horas del día veintitrés de junio de mil novecientos noventa y dos, cuya fecha se aclara, en la siguiente forma:

a) En cuanto a los laudos sin plazo, con prórroga automática o prorrogados de hecho, las cláusulas que reconozcan derechos directamente en favor de los servidores o de sus organizaciones sociales, se mantendrán vigentes hasta el 31 de diciembre de 1993, por razones de equidad; las restantes cláusulas se tendrán por fenecidas a la fecha de publicación del fallo de la Sala; b) al vencer los laudos conforme a su plazo o según la regla del apartado anterior, se mantendrán los derechos adquiridos y las situaciones consolidadas al amparo de los laudos por los trabajadores protegidos actualmente por ellos.

En los demás, se deniegan las solicitudes de adición y aclaración planteadas.

R. E. Piza E., Presidente a.i.; Jorge Castro B.; Luis Fernando Solano C.; Luis Paulino Mora M.; Eduardo Sancho G.; Carlos Arguedas R.; Mauro Murillo A.; Vernor Perera León, Secretario.

VOTO SALVADO DE LOS MAGISTRADOS CASTRO, SANCHO Y MURILLO

Los Magistrados Castro, Sancho y Murillo salvan el voto en lo que atañe al punto b) del fallo aclaratorio, por las siguientes razones que redacta el tercero:

1) El voto que se pretende aclarar señala, expresamente, que se mantienen los "derechos adquiridos de buena fe al amparo de "laudos" dictados en firme, todo por el plazo en ellos determinados. Si ahora se dispone mantener tales "derechos adquiridos" más allá de la sentencia que se aclara, aunque sólo fuere para los actuales servidores -al momento de la publicación de la sentencia de la Sala-, ello implica, en nuestro criterio, una modificación del fallo, no una mera aclaración, lo que desborda las atribuciones de esta Sala.

2) No es posible admitir en el Derecho Público, una tesis que sostenga que con base en la buena fe, se pueda, adquirir el derecho a la supervivencia indefinida de las reglas de juego

dentro de una relación no contractual; o en todo caso, referida a extremos que no sean objeto posible de contratación, sin importar la ilegalidad de la causa, y por ende, del nacimiento anormal del supuesto derecho.

3) Tampoco es admisible que se disponga la supervivencia indefinida e indiscriminada de derechos y situaciones, comprendiéndose entre ellos hasta los que sean derivados de cláusulas de los laudos que crearon o superaron beneficios, muchas veces, en forma contraria al ordenamiento jurídico vigente.

4) La aclaración al fallo permitirá que coexistan dos categorías de funcionarios en la Administración: unos con amplios e irreversibles beneficios, especialmente salariales y simultáneamente, otros que por el simple hecho de la fecha de ingreso al servicio, carecerán de ellos, originándose así, una desigualdad inconstitucional, por carecer de razonabilidad y proporcionalidad. Esta desigualdad se dará, además, respecto de grupos (en otros entes y órganos públicos), en los que no se dictaron laudos arbitrales, con efectos, desde luego, muy graves.

5) Considera el voto de minoría, que luego del cese de la vigencia de cada laudo, las situaciones de fondo contenidas en cada cláusula, deben ser redefinidas, utilizando los medios jurídicamente disponibles y en general, actuando dentro del marco legal ahora aplicable, precisamente el delimitado por la misma Sentencia de la Sala

Derechos adquiridos del trabajador derivados del arreglo conciliatorio

[SALA SEGUNDA]¹²

Resolución 99-225.LAB

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las quince horas veinte minutos del once de agosto de mil novecientos noventa y nueve.-

Proceso ordinario laboral establecido ante el Juzgado Primero de Trabajo, hoy Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José, por GABRIELA MORA CHACON, contra CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL. Representada por sus apoderados generales judiciales, licenciados, Gloria Martina Monge Fonseca, Guillermo Alberto Mata Campos y Isabel Martínez Meneses que es vecina de Cartago, estos dos últimos solteros. Todos mayores, casados, vecinos de esta ciudad, la actora es soltera y microbióloga.-

RESULTANDO:

1.- La actora, en escrito de demanda fechada cinco de febrero de mil novecientos noventa y siete, con base en los hechos y citas legales allí contenidas, solicita que en sentencia se declare: (PETITORIA PRINCIPAL: Se proceda a ejecutar la solicitud de la comisión paritaria central de reinstalar nuevamente en su puesto de Microbióloga en el CENARE con pago de los salarios dejados de percibir desde la fecha en se dieron las ausencias de los Doctores Alvarado y Torres, incluyendo dentro de ellos lo correspondiente a disponibilidad o guardias. PETITORIA SUBSIDIARIA: en subsidio de lo anterior, solicita se proceda al cálculo inmediato de los derechos laborales que le corresponden en concepto de: preaviso, auxilio de cesantía, vacaciones y aguinaldo, así como de los daños y perjuicios causados que consisten en los salarios dejados de percibir. En caso contrario, de no acceder a ninguna de las peticiones ya expuestas, solicita se de por agotada la vía administrativa para plantear la correspondiente demanda laboral antes los Tribunales de Trabajo, en la que además, procedería a solicitar el pago de intereses y costas sobre las sumas debidas.(.

2.- la apoderada de la demandada, contestó la demanda en los términos que indica en el memorial fechado ocho de abril de mil novecientos noventa y siete, y opuso las excepciones de falta de derecho, la genérica de sine actione agit y prescripción.-

3.- El señor Juez de entonces, licenciado Fabrizio Garro Vargas, en sentencia dictada a las ocho horas del treinta y uno de marzo de mil novecientos noventa y ocho, resolvió: (I.- SOBRE EL

PROCEDIMIENTO. Se tiene como apoderado general judicial de la demandada al Lic. Guillermo Alberto Mata Campos. Tome nota el señor notificador del lugar señalado por la demandada para recibir notificaciones. Se prescinde dar audiencia a las partes de la normativa y jurisprudencia que se citó en esta sentencia, puesto que, toda vez que de su conocimiento y la última es erga omnes. II.- EXCEPCIONES. Se rechazan las excepciones de falta de derecho, prescripción y la genérica de sine actione agit, en sus dos modalidades restantes. III.- FALLO. Se declara CON LUGAR -parcialmente(la demanda interpuesta por GABRIELA MORA CHACON contra la CAJA COSTARRICENSE DEL SEGURO SOCIAL. En consecuencia, se le condena únicamente a este última a pagar a favor de la primera, los salarios dejados de percibir, incluyendo disponibilidad y guardias, por concepto de las vacaciones profilácticas, del doctor Rafael Alvarado Gutiérrez, Jefe del Laboratorio Clínico del Centro Nacional de Rehabilitación, del dieciséis de agosto del primero de setiembre de mil novecientos noventa y seis, así como de todos los salarios dejados de percibir, incluyendo disponibilidad y guardias, desde el dieciséis de setiembre de mil novecientos noventa y seis, que quedó firme el nombramiento en propiedad de la plaza que ocupaba, antes de jubilarse, la doctora Zoila Torres Lizano, Subjefe del Laboratorios Clínico del Centro Nacional de Rehabilitación. se aclara que, por ser lo razonable, en virtud de la categoría de la actora, el parámetro que se utilizará para la liquidación del último extremo, será el salario de la doctora Zoila Torres Lizano. Los demás extremos, tanto principales como subsidiarios, se rechazan. Acuda la actora ante la demandada a efecto de liquidar los extremos aquí reconocidos, sin perjuicio de que en caso de fracasar, procede a la etapa de ejecución de sentencia. Son las costas personales y procesales a cargo de la parte vencida, fijándose las primeras en un veinte por ciento del monto total de la condenatoria. Si esta sentencia no fuere apelada, consúltese ante el Superior.(.

4.- Ambas partes apelaron , y el Tribunal de Trabajo, Sección Segunda, del Segundo Circuito Judicial de San José, integrado en esa oportunidad por los licenciados Victor Ardon Acosta, Ana Luisa Meseguer Monge y Sonia Madrigal Fernández, en sentencia de las diez horas diez minutos del dieciséis de noviembre de mil novecientos noventa y ocho, resolvió: (Se declara que no se observan defectos u omisiones capaces de producir nulidad o indefensión. Por las razones expuestas, se REVOCA LA SENTENCIA Y EN SU LUGAR SE ORDENA EL PAGO DEL AGUINALDO Y VACACIONES DEL ULTIMO AÑO, ASI COMO LOS INTERESES sobre esas sumas desde la

última contratación y hasta su efectivo pago y las costas personales respectivas las que fijan en el quince por ciento de la condenatoria.(.

5.- La actora, en escrito presentado el catorce de mayo del año en curso, formula recurso ante esta Sala, que en lo que interesa, dice: (A. ERRÓNEA INTERPRETACION DE LA VIGENCIA DE LAS NORMAS QUE DEFINEN LA PRIORIDAD EN EL NOMBRAMIENTO DE PERSONAL INTERINO. Estima el Tribunal que el inciso a) del artículo 106 del Arreglo Conciliatorio celebrado entre PROCIMECA y la CCSS, no se encontraba vigente a la fecha en que la demandada rompe su relación contractual conmigo. Tal apreciación también afectaría, si se quiere ser consecuente con la interpretación del tribunal, la Circular N5167 del 11 de febrero de 1987, emitida por al Gerencia de la División Médica de la CCSS. Digo que también afectaría esta última disposición, pues las (Normas que regulan las relaciones entre la Caja y sus trabajadores(, vigente a partir del 1 de enero de 1994 y aprobadas por la Junta Directiva de la CCSS, el 16 de diciembre de 1993, no se refiere en forma expresa al nombramiento de interinos. Es decir, la argumentación del Tribunal se fundamentó en que las (Normas(entraron en vigencia a partir de enero de 1994, reemplazando al Arreglo Conciliatorio anterior y al no prever aquellas una norma semejante al inciso a) del art. 106 del Arreglo, necesariamente debe entenderse que lo allí perdió toda vigencia. Sin embargo, esa interpretación es errónea por diversos motivos. En primer lugar, no necesariamente aquellos derechos que se incorporaron en el Arreglo Conciliatorio y que luego no fueron expresamente previstos en las (Normas(, dejaron de tener efectos jurídicos; pues el art.3 de las (Normas(, refiriéndose a los derechos adquiridos o situaciones jurídicas consolidadas, claramente advierte que; (lo establecido en esa normativa no modifica ni perjudica los derechos, ventajas y condiciones mejores que actualmente disfrutaren los trabajadores de la Caja Costarricense de Seguro Social(. En segundo lugar, bien es sabido que aun los derechos provenientes de un laudo o un arreglo conciliatorio, se incorporan como derechos adquiridos a los contratos individuales de trabajo, de modo que aun perdiendo su vigencia aquellos instrumentos, el empleador no puede desconocer los beneficios ya obtenidos y disfrutados por sus trabajadores. En tercer lugar, que las reglas para el nombramiento de interinos siguieran vigentes después de enero de 1994, es un hecho inobjetable incluso para las mismas partes sociales. De hecho, si PROCIMECA y la CCSS son las que firman el Arreglo Conciliatorio, son las que negocian el contenido y alcance de las (Normas(y sus representantes en la Comisión paritaria Central, al

resolver mi caso, aplican o fundamentan su recomendación en las disposiciones del inciso a) del art. 106 del Arreglo y la Circular de 1987; ¿qué otra prueba podría pedirse, para corroborar mi criterio?. Que la recomendación de la Comisión se fundamente en el Arreglo Conciliatorio y la Circular, es igualmente inobjetable. Por un lado, porque lo que solicito es la aplicación de esas normas y por otro, porque si la Comisión accede a mi petición, necesariamente admitía la validez y aplicabilidad de aquellas normas. Si los representantes de ambas partes, a sabiendas de que se pedía la aplicación de esas normas, acceden a solicitar a la Gerencia de la División Médica mi reinstalación, ¿Cómo no sostener que de paso admiten también, que las (Normas(vigentes, no dejaban sin efecto aquellas otras?. Si las partes sociales, que son además las que han intervenido en el Arreglo Conciliatorio y la posterior de las (Normas(, interpretan de esa forma la normativa que les rige, como podría el Juez interpretar cosa distinta, de modo que donde ellas han dicho que es blanco, tenga la potestad de decir que es negro y que así deben decirlo las partes. ¿No suplantaría así el Juez, la voluntad de las partes, con evidente lesión del derecho que ellas tienen de negociar en forma independiente las normas que rigen las condiciones de trabajo?. Es claro que no podrían las partes violar derechos mínimos previstos en las normas de derecho público, pero ¿podría alguien ser capaz de interpretar que las reglas previstas en el inciso a) del art. 106 del Arreglo y la Circular de 1987, tienen tal alcance?. En definitiva, pese a la aprobación de las (Normas que regulan las relaciones entre la Caja y sus trabajadores(, las disposiciones previstas en el inciso a) del art. 106 del Arreglo Conciliatorio y la Circular N5167 del 11 de febrero de 1987, seguían vigentes a la fecha en que la demandada rompe su relación contractual conmigo. B. ERROR EN LA INTERPRETACIÓN DE LOS ALCANCES DEL ACUERDO ADOPTADO POR LA COMISIÓN PARITARIA CENTRAL DE LA CCSS. Aunque para el Tribunal no tengo la condición de interina, sino solo la de una persona que era llamada a cubrir suplencias, ese criterio no deja de ser absurdo. Tal y como consta en autos, mediante acuerdo adoptado en forma unánime por la Comisión Paritaria Central de la Caja Costarricense del Seguro Social, el 20 de diciembre de 1996, se recomendó a la Gerencia de División Médica, mi reinstalación en el puesto que venía desempeñando en el CENARE. Al respecto, necesariamente debe realizarse algunos comentarios adicionales. En primer lugar, como ya se ha indicado, sería insostenible negarse a aceptar que el acuerdo de la Comisión, implícitamente tiene su fundamento en las disposiciones previstas en el inciso a) del art. 106 del Arreglo Conciliatorio y la Circular N5167 del 11 de febrero de 1987. Esto quiere decir, que para la Comisión, yo era sin duda, beneficiaria del privilegio de prioridad en el

nombramiento de ese modo. En segundo lugar, tal interpretación la hace la Comisión de manera unánime, con el consentimiento de los representantes nombrados tanto por PROCIMECA como por la CCSS; es decir, los propios representantes o mandatarios de la demandada, admiten como valedero mi reclamo. Es cierto, que la resolución final de la Comisión tiene únicamente un valor recomendativo, pero ¿cómo no reconocer que las partes sociales representadas en la Comisión han afirmado categóricamente que yo soy titular de ese derecho de prioridad?. En tercer lugar, ese derecho de prioridad me lo ha venido implícitamente reconociendo la demandada, cuando, vista mi trayectoria laboral en el CENARE, durante casi diez años ha sido la ÚNICA persona llamada a cubrir TODAS las suplencias de los ÚNICOS dos microbiólogos de ese centro de trabajo. ¿Qué mayor muestra de la aplicación práctica de las disposiciones cuya aplicación reclamo?. Por esta condición de ÚNICA suplente, es más que evidente que hasta antes de la jubilación de ambos microbiólogos, era la ÚNICA persona que había laborado en el puesto de microbióloga en ese centro de trabajo. Y no es acaso, igualmente cierto, ¿qué cada vez que era nombrada, prestaba mis servicios de forma interina?. La Circular de 1987 es clara, se refiere a (los que han venido laborando¼ en forma interina(, y si soy la UNICA que ha estado interina en esas plazas, ¿no tenía acaso el derecho de prioridad en el nombramiento de quienes ocuparían las plazas que se dejaron vacantes?. En cuarto lugar, las personas nombradas interinamente en las plazas dejadas vacantes, fueron profesionales que nunca habían laborado en el CENARE; entonces, ¿dónde quedó mi experiencia en ese centro de trabajo?. ¿No es acaso, esa la razón por la que se le da prioridad a los que han laborado con anterioridad en ese mismo centro de trabajo?. Incluso, tal y como en autos, no sólo fueron llamadas personas extrañas por completo al CENARE, sino que además, en uno de los casos, se le dio prioridad en el nombramiento a una persona con menor categoría profesional y antigüedad que la mía; es más, como lo recuerda el Juez de instancia, se escogió a una persona recién graduada. ¿Qué mayor violación a las reglas internas de la institución, deseaba se le demostrara el Tribunal?. EN DEFINITIVA: Es más que claro que la CCSS quiso prescindir de mis servicios como interina, y para mayor muestra, después de casi diez años de laborar en el CENARE, cubriendo absolutamente todas las vacantes de los únicos dos microbiólogos, no he vuelto a ser llamada a cubrir ninguna otra. Simplemente, después de tanto tiempo, se ha hecho a un lado, con violación clara de los derechos, que la misma Comisión Paritaria me había reconocido. Si bien es cierto, laboro en los plazos en los que no tenía nombramiento en un laboratorio microbiológico, que hay de extraño, por una parte, en hacerlo, si no existían plazas vacantes que pudiera cubrir en el interim, y de

otro, que deseara cubrir alguna de las dos vacantes que surgieron, para tener alguna estabilidad económica. La jurisprudencia además, ha venido reconociendo de forma reiterada, gracias al principio de continuidad, el pago de prestaciones propias de los contratos por tiempo indefinido, cuando la relación excede de un año, aunque exista discontinuidad entre una contratación y otra a lo largo del tiempo. Pues igual ha sido mi situación, y además, como era la única persona que cubría todas las vacantes, sino no se me ha contratado con mayor frecuencia, es porque no existían que debiendo cubrirse. Por consiguiente, Señores Magistrados de la Sala Segunda, solicito se revoque el fallo del Tribunal ya indicado y en su lugar se acoja la demanda en todos sus extremos, salvo en lo referente a la reinstalación, por ya no tener fundamento alguno, al ser nombrados en propiedad los titulares de las plazas vacantes de microbiólogos en el CENARE, incluyendo, como lo ha hecho el Tribunal, lo relativo a intereses. Para no hacer más largo este escrito, quiero recordar que los alcances de la demanda se explican no sólo en el escrito inicial de demanda, sino también en el recurso de apelación, especialmente, en cuanto tiene que ver con la reparación completa de los daños causados, que van más allá, en el tiempo, a la fecha fijado por el Juez de primera instancia.(.

6.- En los procedimientos se han observado las prescripciones y términos legales.-

Redacta el Magistrado Fernández Silva; y,

C O N S I D E R A N D O:

I.- La actora, Gabriela Mora Chacón, demandó a la Caja Costarricense de Seguro Social, para que se le obligara a ejecutar la decisión de reinstalarla, tomada por la Comisión Paritaria Central y a pagarle los salarios dejados de percibir. Subsidiariamente, pretende el pago de los montos correspondientes por el preaviso, el auxilio de cesantía, las vacaciones, el aguinaldo, los salarios caídos y los respectivos intereses; así como ambas costas. La Entidad accionada contestó negativamente la demanda y se opuso a las pretensiones de la accionante. En la sentencia del A-quo, se dispuso que, la reinstalación pretendida, no era procedente, en el tanto en que las plazas ya habían sido otorgadas, en propiedad, a otras personas; sin embargo, declaró que la actora tenía derecho al pago de los extremos laborales

pretendidos y al de los salarios dejados de percibir, desde el momento en que debió ser nombrada y hasta la fecha en que se nombró, en propiedad, a los titulares de las plazas. A la vez, condenó a la Caja, a pagar las costas del proceso. El Ad-quem, por su parte, al resolver los recursos de apelación, planteados por ambas partes, revocó el fallo de primera instancia y, en su lugar, únicamente, concedió el pago de las vacaciones y del aguinaldo, correspondientes al último año laborado, así como los intereses respecto de esas sumas; confirmando lo resuelto sobre las costas. Para ello estimó que, la relación de servicio, entre la promovente y la Caja, fue de naturaleza interina y discontinua y, en consecuencia, temporal; pues prestaba sus servicios cuando se requería sustituir a alguno de los dos microbiólogos, que trabajaban en el Centro Nacional de Rehabilitación (CENARE). Asimismo consideró que, la actora, no estaba cubierta por derecho alguno que obligara, a la demandada, a seguirla nombrando interinamente, para sustituir las ausencias de los propietarios y que, la actuación de la Caja, fue legítima. Finalmente, estimó que el Arreglo Conciliatorio, con base en el cual la accionante reclama, no estaba vigente y, en todo caso, su situación no era la típica de una de interinidad permanente.

II.- Respecto de este fallo, se muestra disconforme la señora Mora Chacón. En cuanto a la vigencia del Arreglo Conciliatorio, señala que cuando entraron a regir las (Normas que regulan las relaciones entre la Caja y sus Trabajadores), se dispuso que esa normativa no lesionaría los derechos, ventajas y condiciones mejores disfrutados por los servidores y que, pese a la pérdida de vigencia del Arreglo, ya tenía incorporados, en su contrato, los derechos nacidos al amparo de esa normativa administrativa. Además, apunta que, las normas previstas sobre el nombramiento de interinos, continuaban vigentes y fueron aplicadas por la Comisión Paritaria Central, al resolver su petición. Por eso, manifiesta que no sólo el artículo 106, inciso a), del Arreglo Conciliatorio se encontraba vigente, sino también, la Circular N° 5.167 del 11 de febrero de 1.987, relativa al nombramiento de personal interino. Por otra parte, se muestra disconforme con la consideración del Ad-quem, en el sentido de que, la naturaleza de su vínculo, no fue de interinidad. En consecuencia, solicita la revocatoria del fallo del Tribunal y que se acoja su pretensión, salvo en lo concerniente a la reinstalación; pues, en las plazas, ya fueron designados los respectivos titulares, en propiedad.

III.- Está demostrado que, la actora, sirvió en el Centro Nacional

de Rehabilitación, interinamente, durante los plazos en que se requería la sustitución del doctor Rafael Angel Alvarado Gutiérrez y la doctora Zoila Concepción Torres Lizama, ambos Microbiólogos, quiénes ocupaban sus cargos en propiedad. En efecto, según se desprende de la documental visible a los folios 47 al 49, la accionante, normalmente, sustituyó a los propietarios de los puestos, cuando éstos disfrutaban de vacaciones (ordinarias o profilácticas), incapacidades o permisos con goce de salario. Los nombramientos de la actora, en sustitución de los propietarios, iniciaron desde el 9 diciembre de 1.987. A partir de esa fecha, fue nombrada durante los siguientes períodos: del 9 al 28 de diciembre de 1.987, del 4 al 14 de abril de 1.988, del 2 de octubre de 1.989 al 4 de febrero de 1.990, del 5 de febrero al 4 de marzo de 1.990, del 5 de marzo al 10 de julio de 1.990, del 16 de julio al 14 de agosto de 1.990, del 17 de agosto al 2 de setiembre de 1.990. Luego, en 1.991, fue nombrada del 4 de febrero al 10 de marzo. Durante todo el año 1.992, no aparece nombramiento alguno. El 4 de enero de 1.993 fue designada, nuevamente, hasta el 18 de ese mismo mes y, durante ese año, los nombramientos continuaron del 25 de enero al 21 de febrero, del 1º de junio al 5 de julio, del 3 al 15 y del 16 al 30 de agosto y, por último, del 1º al 15 de diciembre. Durante 1.994, fue nombrada del 3 al 17 y del 18 al 23 de enero, del 24 de enero al 20 de febrero, del 21 de febrero al 6 de marzo y del 7 al 9 de marzo; del 2 al 8 de mayo, del 25 al 28 de julio, del 16 al 30 de agosto, del 31 de agosto al 11 de setiembre, del 22 de setiembre al 12 de octubre, del 7 de noviembre al 15 de diciembre y del 16 de diciembre de 1.994 al 1º de enero de 1.995. En ese otro año (95) fue nombrada a partir del 2 al 16 de enero, del 30 de enero al 19 de febrero, del 9 al 19 de marzo, del 2 al 15 de mayo, del 29 de mayo al 30 de junio, del 1º al 16 de julio, del 24 de julio al 15 de agosto y del 1º de diciembre al 1º de enero de 1.996. En este último año, sus designaciones fueron las siguientes: del 2 al 16 y del 17 al 31 de enero, del 5 al 11 y del 13 al 19 de febrero, del 20 de febrero al 3 de marzo y, luego, el último, del 8 al 14 de abril. Ahora bien, también está acreditado que, a partir del 16 de agosto de 1.996, el doctor Alvarado Gutiérrez, disfrutaría de vacaciones profilácticas; pero, la accionante, en esta ocasión no fue nombrada para que realizara la respectiva sustitución, sino otra persona, la doctora Gladys Yelena Peña Alán. Esa situación, motivó el presente conflicto y, principalmente, porque a partir del 16 de setiembre de 1.996, dicho servidor, se acogió a su derecho de pensión. Asimismo, también la doctora Torres Lizama, optó por pensionarse, a partir de esa misma fecha. Al acogerse a ese beneficio, esos servidores fueron sustituidos, respectivamente, por la doctora Mercedes Hernández Guerrero, quién se desempeñaba,

en propiedad, en otra Clínica de la Caja y por la doctora Rocío León, quién, también en propiedad, servía en la Clínica de Cariari, en Guápiles. Posteriormente, luego de realizado el respectivo concurso, las plazas fueron otorgadas en propiedad al doctor Jaime Guevara y a la doctora Rocío Bravo, quienes, por diversas circunstancias, son sustituidos, permanentemente, por la doctora Hernández Guerrero, quién tiene propiedad en otro puesto y, por el doctor González, quién tenía aproximadamente dieciséis años de laborar continuamente en la Institución. La actora reclama su derecho de haber sido nombrada interinamente durante todo el período anterior a que se realizaran los Concursos respectivos, para otorgar las plazas en propiedad y, por ello, pretende el pago de los extremos laborales correspondientes y el de los salarios dejados de percibir, durante todo ese plazo.

IV.- Al no haber sido nombrada, para sustituir al doctor Alvarado Gutiérrez, durante sus vacaciones profilácticas, que corrieron del 16 al 30 de agosto de 1.996; el 26 de agosto, la accionante, se dirigió al Sindicato de Profesionales en Ciencias Médicas (SIPROCIMECA), con el fin de que se hiciera valer su derecho de prioridad o de preferencia; pues, en su criterio, con ello se pretendía impedirle ocupar interinamente, la plaza que el doctor Alvarado Gutiérrez dejaría vacante, por su jubilación. Alegó que, la actuación del Director del CENARE, violentaba el artículo 106 del Arreglo Conciliatorio y la circular de la Gerencia Médica, N° 5.167, del 11 de febrero de 1.987 (folios 8-9). El 4 de setiembre de 1.996, el doctor Luis Enrique Poveda Esquivel, Presidente de la Comisión Paritaria Central, se dirigió al doctor Zeirith Rojas Cerna, Director Regional de Servicios Médicos, transfiriéndole el asunto para su análisis y para recomendarle que dejara sin efecto, cualquier nombramiento inconsistente. El 22 de octubre de 1.996, la actora, solicitó que se le cancelaran los montos del preaviso, del auxilio de cesantía, así como lo correspondiente a vacaciones y aguinaldo, o que, por el contrario, se diera por agotada la vía administrativa (folio 11-12 y 30). El día siguiente, el Presidente de la Comisión Paritaria Central, pidió informe al doctor Vinicio Mesén Madrigal, Director Médico del CENARE (folio 32) y, en esa misma fecha, la Gerente de la División Médica, doctora Julieta Rodríguez Rojas, también le solicitó un informe al Director Regional de Servicios Médicos (folio 31). Posteriormente, el 20 de diciembre de 1.996, el Presidente de la Comisión Paritaria Central, doctor Luis Enrique Poveda Esquivel, se dirigió a la Gerente de la División Médica, indicándole que habían recibido la solicitud de la actora y que habían pedido información de lo actuado, respecto de lo cual no obtuvieron respuesta; por lo que

recomendaron, entonces, la reinstalación de la accionante (folio 10). Por su parte, el doctor Mesén Madrigal, rindió informe de lo sucedido al Director Regional de Servicios Médicos (folio 23) y, posteriormente, el 14 de enero de 1.997, se dirigió a la Gerencia Médica, para aclarar que, a la actora, nunca se le interrumpió su nombramiento (folio 38). El 16 de enero siguiente, la promovente, amplió su pretensión, en dicha sede administrativa, y con base en el artículo y la Circular antes citados, solicitó que se ejecutara la solicitud de la Comisión Paritaria Central, de reinstalación en el puesto de Microbióloga en el CENARE y que se le pagaran los salarios dejados de percibir y, subsidiariamente, los extremos laborales dichos (folios 13-14). El 29 de enero de ese año, la Gerente de la División Médica, rechazó las pretensiones de la accionante y dio por agotada la vía administrativa (folio 15). Asimismo, el 5 de febrero siguiente, denegó la revocatoria planteada (folio 43).

V.- El artículo 106, del Arreglo Conciliatorio entre la Caja Costarricense de Seguro Social y el Sindicato de Profesionales en Ciencias Médicas, con base en el cual, la actora, intenta sustentar su pretensión, establecía lo siguiente:

(El nombramiento interino de Profesionales, en plazas que deban ser llenadas en esa forma, se hará de la siguiente manera:

a. Los Profesionales interinos en un mismo centro de trabajo, tendrán prioridad sobre otros Profesionales que no han laborado en ese centro.

c. Cuando exista necesidad de llenar interinamente una plaza de Profesional, debe darse prioridad a los Profesionales interinos con más antigüedad y de tener más de seis meses de estar trabajando en esa condición en el mismo centro de trabajo, debe nombrarse al de más antigüedad y en el caso de tener el mismo tiempo se nombrará al que tenga más años de estar incorporado al respectivo colegio.

e. El Profesional que tenga más de seis meses de ocupar en forma interina una plaza, gozará de prioridad en relación con otro interesado para continuar ocupando esas plaza hasta que termine la causa del interinazgo, salvo que incurra en una causal de despido sin responsabilidad patronal, en cuyo caso debe haber motivación

de la jefatura.

g. En aquellos casos en que el interino de mayor antigüedad esté ocupando una plaza y surja otra en el mismo centro de trabajo en iguales condiciones que le garantice su nombramiento por un período más prolongado al que le resta a su nombramiento, deberá hacerse el movimiento de acciones de personal respectivo, siempre y cuando exista previa anuencia del interesado. Esto rige en el caso de interinos con más de seis meses de antigüedad y ante un período de nombramiento nuevo por más de tres meses.

i. En todos los casos, el Profesional que se nombra, debe reunir los requisitos propios que exige la plaza.(

j. En cuanto al reclamo de la recurrente, relacionado con la vigencia de este numeral, debe señalarse que el Voto Constitucional número 1.696, de las 15:30 horas, del 23 de junio de 1.992, estableció que, la aplicación de los artículos del Código de Trabajo, referidos a la intervención de los Tribunales de Trabajo, en el procedimiento de arbitraje obligatorio, para los servicios públicos, resultaba inconstitucional, en el tanto en que, ese procedimiento, tuvo origen en otro orden constitucional, en el cual no existía la concepción de un régimen público, exclusivo para los servidores del Estado, que sí fue expresamente previsto en la Constitución Política de 1.949. Por esa razón, estableció que, al no existir un régimen administrativo laboral, adecuado a la Constitución Política, ni una norma administrativa, expresa, que permita al Estado someterse a los Tribunales de Arbitraje, en aras de solucionar los conflictos colectivos, se quebrantaba el principio de legalidad. Con fundamento en lo anterior, estableció que, a las Administraciones regidas por el Derecho Público de empleo y al resto de las Administraciones, no le son aplicables los procedimientos de resolución de los conflictos colectivos de carácter económico y social; hasta tanto no sean subsanadas las deficiencias legales; incluyéndose, entonces, no sólo el proceso de arbitraje, sino también, el de arreglo directo y el de conciliación; por lo cual declaró inconstitucionales los artículos 497 a 535 del Código de Trabajo (actualmente 504 a 542(, respecto de las Administraciones Públicas, con régimen de empleo de naturaleza pública, y los numerales 398 a 404 ídem (hoy 404 a 411(, en relación con las Administraciones Públicas no sujetas, legalmente, a tal régimen público de empleo. Asimismo, dispuso que la declaración de inconstitucionalidad tenía efectos declarativos y retroactivos a

la fecha de la vigencia de las normas declaradas inconstitucionales, sin perjuicio de derechos adquiridos de buena fe, al amparo de Laudos dictados en firme; todo por el plazo en ellos determinados. Por el Voto de esa misma Sala, N° 3.285, de las 15:00 horas del 30 de octubre de 1.992, se aclaró el fallo anterior. En esta otra Sentencia, la Sala, consideró que el dimensionamiento dispuesto, se originaba en la necesidad de respetar, en la medida de lo posible, los efectos que, en justicia y al amparo de la situación anterior, se hubieran producido. Señaló que, a través del tiempo, se han generado derechos y beneficios, para los servidores y para las organizaciones sociales, los cuales se han incorporado a la relación de servicio, por más que desaparezca el clausulado del que derivan; indicando que, derecho adquirido (¼ sería el que se ha obtenido en firme, por la vigencia del laudo, aún cuando a hoy aquél haya fenecido formalmente, por manera que se ha incorporado a la relación, en la medida en que no haya necesidad de acudir nuevamente al texto, clausulado o mecanismos allí establecidos (porque evidentemente ya no es posible), para que se produzca el derecho o beneficio¼(. Asimismo, señaló que, la vigencia de los derechos adquiridos, era en favor de los trabajadores cobijados por ellos y no de quiénes, después de la sentencia de inconstitucionalidad, adquirieran la condición de trabajadores; y, a la vez, dispuso: (a) En cuanto a los laudos sin plazo, con prórroga automática o prorrogados de hecho, las cláusulas que reconozcan derechos directamente en favor de los servidores o de sus organizaciones sociales, se mantendrán vigentes hasta el 31 de diciembre de 1993, por razones de equidad; las restantes cláusulas se tendrán por fenecidas a la fecha de publicación del fallo de la Sala; b) al vencer los laudos conforme a su plazo o según la regla del apartado anterior, se mantendrán los derechos adquiridos y las situaciones consolidadas al amparo de los laudos por los trabajadores protegidos actualmente por ellos.(Esta disposición, por analogía y por haberse declarado inconstitucionales también la posibilidad de los Arreglos Conciliatorios, en el Sector Público, es de directa aplicación en el presente caso, pues estamos frente a derechos surgidos de una cláusula conciliatoria. Ahora bien, en atención a esa declaratoria de inconstitucionalidad, el (Arreglo Conciliatorio entre la Caja Costarricense de Seguro Social y el Sindicato de Profesionales en Ciencias Médicas(, perdió toda vigencia; razón por la cual, al momento en que acontecieron los hechos ahora discutidos, el artículo 106 citado, no era aplicable. Asimismo, se estima que, en favor de la actora, no se había constituido derecho adquirido alguno; pues, no puede considerarse como tal, el hecho de que, por haber sido, normalmente, la elegida para sustituir, por tiempo determinado, a los titulares de los puestos, tuviera el derecho de

seguir siendo nombrada, cada vez que éstos tuvieran que ausentarse de sus plazas; a lo sumo, la cubría una mera expectativa o un simple interés.

Además, debe señalarse que, dicho numeral, precisamente el inciso a), que era el aplicable, hace referencia, al servidor, cuya interinidad tiene el carácter de permanente y, por esa razón, se estima que la conclusión de la Gerencia Médica, en el sentido de que para aplicarle esa norma, debió encontrarse laborando, fue la correcta. Ahora bien, al perder vigencia el Arreglo Conciliatorio, las relaciones entre la Caja y sus servidores, siguieron rigiéndose por las (Normas que regulan las relaciones entre la Caja Costarricense de Seguro Social y sus Trabajadores; a partir de enero de 1.994(, normativa en la cual, no se estipuló la forma en que debían nombrarse los sustitutos; sino, únicamente, estableció el deber de sustituir al personal de hospitales y de clínicas, que se ausente por más de cuatro días, cuando se trate de vacaciones, incapacidades, licencias por maternidad o permisos con o sin goce de salario, siempre que la naturaleza de la prestación tenga como característica la relación directa con los asegurados o que, la ausencia, repercuta en el resto del personal; implicándoles un mayor esfuerzo físico o mental, en detrimento del servicio que deba prestarse al asegurado.

VI.- En lo que concierne a la Circular N° 5.167, del 11 de febrero de 1.987; debe indicarse que de ésta se desprende la intención de tutelar a aquellos servidores que han venido desempeñándose interinamente. Así, en la misma, se establecía que debía dársele la oportunidad de nombrárseles en las plazas vacantes o interinas, a aquéllos servidores de mayor antigüedad en la Institución. Asimismo, se indicó que, (no se deben efectuar, en ningún caso, nombramientos de nuevo personal interino, sino utilizar los servicios en caso de ser necesario de los que han venido laborando bajo estas condiciones, es decir en forma interina.(En el caso bajo análisis, está claro que para la sustitución del doctor Alvarado Gutiérrez, se nombró a la doctora Gladys Yelena Peña Alán, quién fue llamada a sustituirlo del 16 al 30 de agosto de 1.996. Está claro que la doctora Peña Alán, no había laborado antes en el CENARE y se trataba de una interina nueva; razón por la cual, se procedió en contra de la Circular citada. Véase que el Director de ese Centro, el doctor Mesén Madrigal, señaló que buscó a la accionante para que hiciera la sustitución, pero que no pudo encontrarla, de donde se desprende que, efectivamente, quiso dársele cumplimiento a la Circular. Ahora bien, la justificación

dada por el doctor Mesén Madrigal, no resulta creíble, a parte de que, lo por él expuesto, fue contradicho por el doctor Alvarado Gutiérrez (Ver testimonios de folios 71 a 75). Así, al tener dicha Circular, el claro carácter de una norma jurídica administrativa, desde el punto de vista interno y, por ello, vinculante (veáanse los artículos 6, inciso f); 13 y 123 de la Ley General de la Administración Pública), debió dársele cumplimiento, por lo que, se considera que, la actora, tenía derecho, sobre la doctora Peña Alán, de haber sido nombrada durante ese concreto período. Sin embargo, la otra actuación de la Entidad patronal, realizada luego de la jubilación de los dos Microbiólogos propietarios sí fue legítima; pues, en este otro caso, se trasladaron a esos puestos, dos profesionales propietarios, de la misma Entidad y, luego, en sustitución de los profesionales nombrados en propiedad, mediante el respectivo Concurso, se trasladó a una funcionaria en propiedad y se nombró a un funcionario cuya antigüedad era de aproximadamente dieciséis años y había laborado de manera continua. En consecuencia, se estima que, la accionante, tiene derecho a que se le paguen los salarios del período comprendido entre el 16 al 30 de agosto de 1.996, en el cual, tenía el derecho de ser nombrada en sustitución del doctor Alvarado Gutiérrez.

VII.- En cuanto a la pretensión de pago del preaviso y del auxilio de cesantía, debe indicarse que, el mismo, está previsto para la finalización de los contratos de trabajo (en este caso, relación estatutaria de servicio(, por tiempo indefinido, cuando la misma se produzca sin causa justificada alguna (artículos 28 y 29, del Código de Trabajo y ordinal 20, de las Normas que regulan las relaciones entre la Caja Costarricense de Seguro Social y sus Trabajadores; a partir de enero de 1.994). En el caso en estudio, está claro que, la relación entre la accionante y la Entidad demandada, fue, cada vez, a plazo determinado; pues, precisamente, sus nombramientos se hicieron para suplir las ausencias que, por períodos ciertos, debido a vacaciones, incapacidades y permisos, disfrutaron los titulares de los puestos. En efecto, durante 1.995, sirvió durante varios períodos no continuos, a saber: del 1º al 16 de enero, del 30 de enero al 19 de febrero; luego, en marzo, sustituyó a la doctora Torres Lizama, del 9 al 13; en abril, no tuvo nombramiento. En mayo, se le nombró del 2 al 15 y del 29 de mayo al 30 de junio. De seguido, fue nombrada durante todo el mes de julio y hasta el 15 de agosto. Durante los meses siguientes no tuvo nombramiento, sino hasta diciembre de 1.995 y enero de 1.996, que los laboró completos. Luego, sirvió del 5 de febrero al 3 de marzo y, por último, del 8 al 14 de abril. De lo anterior, se desprende que, la actora, no tuvo un nombramiento

continuo, sino que, sólo laboró interrumpidamente y, durante ese período, el nombramiento más extenso lo fue por un plazo de dos meses y dieciséis días, con intervalos sin designación alguna superior a los tres meses; inclusive, entre el penúltimo y el último nombramientos, medió un lapso de treinta y cinco días. Por lo expuesto, con claridad se desprende que las circunstancias laborales de la accionante, no encajan dentro de los presupuestos de hecho previstos en las normas citadas y, por esa razón, su pretensión, en cuanto a este aspecto, no puede ser acogida; máxime cuando no se está ante la imposición de un despido por parte de la Entidad accionada. La jurisprudencia constitucional, ha establecido una protección a los servidores interinos, estableciendo con claridad que, un trabajador interino, no puede ser cesado en su puesto; para, en las mismas condiciones, nombrar a otro, también interino y que, los que hayan superado el año continuo de trabajo, adquieren los derechos de los cuales un trabajador en propiedad es titular y los correspondientes a un contrato de trabajo, por tiempo indefinido, pero nunca la propiedad automática de la plaza, que debe llenarse mediante los procedimientos establecidos en la normativa correspondiente; sin embargo, la actora, no se encuentra en las circunstancias descritas, sino que sus nombramientos eran por tiempo cierto y determinado y, consecuentemente, los extremos laborales pretendidos no le pueden ser concedidos (Al respecto, pueden consultarse, entre muchas otras, las sentencias de la Sala Constitucional N°s. 743, de las 15:35 horas, del 17 de abril; 867, de las 15:08 horas, del 3 de mayo, ambas de 1.991 y 5.025, de las 11:24 horas, del 8 de octubre de 1.993).

VIII.- Conforme con lo expuesto, se estima que el fallo recurrido debe ser revocado, en cuanto denegó el pago de los salarios que la accionante debió percibir, en el período en que, legítimamente, pudo ser nombrada, de conformidad con la Circular N° 5.167, citada. En todo lo demás, merece ser confirmado.

POR TANTO:

Se revoca la sentencia recurrida, únicamente, en cuanto denegó el pago de los salarios que la accionante debió percibir durante el período comprendido entre el dieciséis y el treinta de agosto de mil novecientos noventa y seis. En lo demás, se confirma el fallo impugnado

Defensa de Intereses Individuales en proceso de arbitraje

[SALA SEGUNDA]¹³

Resolución N°201

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA .- San José, a las ocho horas y diez minutos del cinco de diciembre de mil novecientos noventa.-

Proceso ordinario establecido ante el Juzgado Segundo de Trabajo de Cartago, por ASOCIACION DE JEFES DEL BANCO CREDITO AGRICOLA DE CARTAGO , representado por su Presidente el señor Gerardo Monge Redondo, funcionario bancario contra el BANCO CREDITO AGRICOLA DE CARTAGO , representado por su Gerente General el señor Roberto Cossani Rivera, funcionario bancario. Figura además como apoderado del demandado el Licenciado Raúl Marín Zamora, abogado; todos mayores, casados y vecinos de esa ciudad.-

RESULTANDO :

1.- El señor presidente de la Asociación de Jefes del Banco Crédito Agrícola de Cartago, en escrito fechado veinte de setiembre de mil novecientos ochenta y nueve, planteó la acción para que en sentencia se condene al Banco demandado al pago de los siguientes extremos: "1.- A pagar a cada uno de los Jefes que conforman la Asociación de Jefes actora en juicio, un incremento porcentual fijo con relación al aumento general dado a todo el personal del Banco, que no podrá ser inferior al 16.17 por ciento. 2.- Que ese incremento rige desde la fecha de entrada en rigor, o sea, a partir del mes de enero de mil novecientos ochenta y nueve, y por tanto el Banco deberá de pagar en favor de cada beneficiario, con carácter retroactivo, todos los aumentos no satisfechos oportunamente. 3.- Que el Banco deberá a pagar a cada uno de los beneficiarios con el incremento que debió de dar en la oportunidad señalada y hasta la fecha de efectivo pago, los intereses al tipo de ley. 4.- Que el Banco deberá de pagar ambas costas de esta acción".

2 ° .- El representante del Banco accionado contestó la acción

en los términos que indica su escrito de fecha seis de octubre de mil novecientos ochenta y nueve; opuso las excepciones de falta de derecho, falta de personería ad causam activa y pasiva, falta de interés actual y de prescripción.-

3 ° .- La señora Juez, licenciada Ana Rita Valverde Zeledón, en sentencia dictada a las trece horas del diez de abril de mil novecientos noventa, resolvió:"Se acogen las excepciones de falta de personería ad causam activa y pasiva, falta de derecho y falta de interés actual; se omite pronunciamiento sobre la prescripción por irrelevante. Sin lugar la presente demanda laboral establecida por la Asociación de Jefes del Banco Crédito Agrícola de Cartago, representado por Gerardo Monge Redondo contra el Banco Crédito Agrícola de Cartago, representada por Roberto Cossani Rivera. Sin especial condenatoria en costas". Estimó para ello la señora Juez: "CONSIDERANDO: I.- HECHOS PROBADOS: 1). Que el señor Gerardo Monge Redondo es el representante de la Asociación actora. (Ver certificación a folio dos. 2). Que el señor Roberto Cossani Rivera es el representante de la entidad demandada (Ver certificación a folio diecisiete) 3). Que ante el Juzgado Primero Civil y de Trabajo de Cartago, se planteó en el mes de diciembre de mil novecientos ochenta y cinco un conflicto colectivo de Carácter Económico Social, establecido por un grupo de profesionales especializado de Jefes de Secciones, Gerentes de Sucursales y Jefes de Departamentos del Banco Crédito Agrícola de Cartago contra el Banco Crédito Agrícola de Cartago (Ver expediente Número 18-86 del Juzgado Primero Civil y de Trabajo de Cartago entre las partes señaladas, traído ad effectum viddendi). 4). Que recayó sentencia en dicho expediente, concediéndose únicamente para los gestionates, un incremento del cuarenta por ciento, a título de dedicación exclusiva. (Ver expediente 19-86 antes relacionado). 5). Que la actora ocurrió ante la jerarquía administrativa del Banco, solicitando en vía administrativa la concesión del incremento, el cual fue rechazado, denegándose equiparación porcentual, dándose por agotada la vía administrativa. (Ver demanda a folio seis vuelto y contestación de folio once). CONSIDERANDO: II.- HECHOS NO PROBADOS: 1). Que la Asociación actora, como tal, tuviera participación directa en el conflicto colectivo y se beneficiara con el Laudo Arbitral dictado. CONSIDERANDO: III. SOBRE EXCEPCIONES Y FONDO: Opone la demandada las excepciones de falta de personería ad causam activa y pasiva, falta de derecho, falta de interés actual y prescripción. Procede acoger las excepciones de falta de personería ad causam activa y pasiva, falta de derecho y falta de interés actual, ya que el Laudo Arbitral que en su oportunidad se dictara es claro en el

sentido de que el beneficio de equiparación en el incremento general del cuarenta por ciento en los salarios beneficios y rige sólo para los gestionantes, por lo que su pretensión carece de asidero legal. Además cabe agregar que por vía ordinaria de trabajo no es dable modificar un laudo arbitral, el cual es de obligatorio acatamiento de conformidad con el artículo 527 del Código de Trabajo, para introducir modificaciones y otras personas sólo se podría por medio de otro conflicto colectivo. En consecuencia, por lo expuesto, procede declarar sin lugar la presente demanda ordinaria, toda vez que la Asociación actora como tal no figuró como gestionante del conflicto, por lo que no le alcanza los beneficios concedidos en éste. Se omite pronunciamiento sobre la excepción de prescripción por irrelevante. Todo lo anterior al amparo de los artículos 1, 8, 84 del Código de Procedimientos Civiles y 436, 500, 519 siguientes y concordantes del Código de Trabajo. CONSIDERANDO IV.- COSTAS: Se omite pronunciamiento en cuanto a costas por no haber mérito en el expediente de conformidad con el artículo 1028 del Código de Procedimientos Civiles y 487 del Código de Trabajo."

4 ° .- El Licenciado Jorge López Baudrit apeló, a lo cual se adhirió el representante de la parte actora, señor Gerardo Monge Redondo y el Tribunal Superior de Cartago, integrado en esa oportunidad por los licenciados Marcos Duarte Gamboa, Carlos Manuel García Cabezas y Dennis Villalta Canales, resolvió:" Se declara que en la tramitación no existen omisiones que causen indefensión. Se confirma la sentencia apelada.-" Consideró para ello el Tribunal: (REDACTA el Magistrado DUARTE GAMBOA) "CONSIDERANDO: I.- El Tribunal prohija la relación de hechos probados y no probados que contiene la sentencia apelada, por ser consecuencia justa del mérito de los autos y esta bien fundamentada.- CONSIDERANDO: II.- Tal y como lo indica el a quo, y lo había alegado la parte accionada, la asociación no tenía derecho ni legitimación para acudir ante los tribunales reclamando la aplicación de cláusulas de un laudo arbitral que había favorecido a un grupo de jefe bancarios en materia salarial. Como bien se ha alegado y lo contiene la sentencia impugnada, la asociación no fue parte en ese conflicto colectivo y en el cual se dictó la cláusula séptima que reclama la parte actora. Es a falta de derecho es suficiente para que no prosperara en vía judicial el reclamo de la actora. Pero además de eso, también existe otro motivo, suficiente, para que fuera improcedente este juicio; con base en el artículo 527 del Código de Trabajo la sentencia en este tipo de conflictos tendrá una duración que en cada caso concreto fijará el Tribunal de arbitraje, término en el cual, la misma será obligatoria para las partes, y en base a lo anterior el laudo arbitral lo fijo en dos años a partir de la firmeza de la

sentencia. Si ésta se dictó a las trece horas del veinticuatro de octubre de mil novecientos ochenta y seis, y la sentencia del Tribunal Superior de Trabajo de San José, se dictó a las nueve horas treinta y cinco minutos del nueve de diciembre del mismo año, la demanda laboral fue presentada el veintisiete de setiembre de mil novecientos ochenta y nueve, es obvio que el plazo otorgado de los dos años se había vencido, por lo que ya no era vinculante para las partes, y en consecuencia la asociación actora no podía reclamar una de esas cláusulas en beneficio de otro grupo de jefes bancarios, por haber perdido esa obligatoriedad para el banco demandado. La asociación actora no puede pretender la aplicación del laudo arbitral a sus asociados no solo por no haber figurado como parte en el mismo, sino también por haberse vencido el término de obligatoriedad entre las partes de esa sentencia, siendo que dentro de ese lapso el Banco estaba obligado a cumplir con las personas que acudieron a la vía arbitral y únicamente con éstas, no así con otras que no fueron partes; además es probable que algunos de los actuales asociados a la actora, no fueron jefes bancarios cuando se tramitó ese conflicto, y no será procedente por esta vía de demanda ordinaria laboral extender los alcances de aplicación del laudo a otros sujetos que no fueran las partes del mismo. En cuanto al real significado de la cláusula séptima de ese laudo arbitral, no es el que la actora pretende darle, sino, que como lo señaló la accionada oportunamente es una cláusula de garantía o de protección a los trabajadores que intervinieron en ese conflicto y evitarles así, que el patrono tomara represalias contra ese grupo, haciéndole aumentos al otro personal excluyendo del mismo a ese otro grupo, de esa forma si se hacía un aumento salarial dentro de la institución, los petentes en el conflicto tenían derecho a que cada uno de ellos se les hiciera el correspondiente aumento no pudiendo ser éste inferior al decretado para todos los demás. Este es realmente el espíritu de esa cláusula y no la que pretende darle la asociación actora, la cual quiere que además del aumento que se decretó para todo el personal, y que fue de seiscientos noventa y dos colones con ochenta y cinco céntimos, según lo afirmado en la demanda, se les aumente a todos sus miembros una suma extra porcentual no inferior al 16.17% y lo cual no es posible; esto significa que además del aumento fijo ya indicado se les haga otro en ese porcentaje. Por todo lo anterior lo que procede es confirmar en todos sus extremos la sentencia apelada."

5 ° .- El señor Gerardo Monge Redondo, en su calidad de Presidente de la parte actora formula recurso para ante esta Sala en escrito presentado el diez de agosto de mil novecientos

noventa, que en lo que interesa dice: Recurso de la parte actora: "...En tiempo y forma, y siendo oportuno, ocurro ante los oficios de esa respetable Sala Tercera, y formulo, por resultar inconforme con el fallo de segunda instancia, RECURSO EXTRAORDINARIO DE CASACION, y que por la materia en discusión, ocurre en instancia mayúscula para ante ustedes, por lo que formalmente y ante mi inconformidad con la sentencia de las catorce horas cuarenta y seis minutos del cuatro de julio de este año, formulo recurso de CASACION contra ella, de conformidad con los argumentos y razonamientos que de seguido debo expresar. Un laudo arbitral, que resultó como consecuencia de la interposición un conflicto socio económico, formulado por un grupo de funcionarios con grado de jefes de carácter no profesional, concedió entre otras cosas, que cualquier incremento salarial otorgado dentro del Banco Crédito Agrícola de Cartago, que a fin de guardar la separación entre puestos, debía ser de grado proporcional, de donde no resulta aplicable un incremento general de suma exacta o igual para todos los funcionarios, pues de darse así se estaría violando el principio que se pretendió tutelar. Es lo cierto que mi representada no figuró como parte dentro del proceso de arbitraje que conoció del conflicto, pero es lo cierto también que mi representada carecía de existencia jurídica al momento de su interposición; por lo demás es lo cierto en grado de lógica, que la asociación que represento, reúne en ella a todos los jefes de sección del Banco Crédito Agrícola de Cartago. Además de ello reúne a otros funcionarios, que por el paso del tiempo y en razón de haber sido designados jefes de sección, se han incorporado y sumado al grupo original que formuló el conflicto que nos ocupa. Por lo demás resulta absolutamente incuestionable, que cada uno de los derechos, que se puso a regir como bien dice la sentencia que venimos recurriendo, lo fueron por espacio de dos años, que bien cierto es de que dicho plazo ya venció, pero no es menos cierto que cada uno de esos derechos, se incorporó de pleno derecho, en todos y cada uno de los contratos de trabajo de cada uno de los jefes del Banco Crédito Agrícola de Cartago, por lo que independientemente de que hubiese corrido el plazo de vigencia del laudo, los derechos incorporados a cada servidor de grado de jefe dentro del Banco citado, están rigiendo actualmente, y la suscripción de los contratos que obligó el laudo, para cada uno de los jefes, también incorporó la obligatoriedad para el Banco Crédito Agrícola de Cartago, sea nuestro patrón, de mantener rigiendo todos esos beneficios, independientemente del tiempo que corra a futuro. El Tribunal Superior de Cartago, en su sentencia que venimos recurriendo, además de la razón de rechazo que dio el a quo, cual es, la de forma por no haber sido mi representada parte dentro del proceso arbitral, ocurre al nuevo argumento de la

caducidad del plazo de vigencia para el laudo arbitral, de donde tenemos que con tal argumento haría o causaría inexistencia de los beneficios adquiridos por los jefes de sección, lo cual no puede ser así, al haberse incorporado a todos los jefes todos los nuevos derechos, en todos y cada uno de sus contratos individuales de trabajo. Pido con todo respeto a la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, revocar el fallo recurrido, y fallando en cuanto al fondo, declarar con lugar la demanda en todas sus partes, por cuanto el reclamo sustentado en las pruebas dadas a los autos, deriva de una situación justa y legal, y que precisamente cobra eficacia la legitimidad de mi representada, frente al interés de reunir en un grupo debidamente inscrito como asociación, el interés de todos los funcionarios bancarios con grado de jefatura, que si bien es cierto no figuró como parte dentro de proceso arbitral, no es por demás la vía ocurrida como la más viable, frente al interés de tutelar intereses jurídicos válidos, y con el grado mayúsculo de economía procesal, a fin de no formular demandas separadas, y bajo una misma representación se recurrió al proceso ordinario, con el interés de tutelar los intereses concedidos por un laudo arbitral. La vía del proceso ordinario, que contiene autoridad de cosas juzgada, le permite al juzgador examinar los hechos, y frente al contrato realidad que resulta de toda relación laboral, conceder o no los derechos violados de un trabajador, o en ese caso, de un grupo de trabajadores. De conformidad con los artículos 546, y siguientes y concordantes del Código de Trabajo en vigencia, el suscrito, GERARDO MONGE REDONDO, mayor, casado una vez, funcionario bancario y vecino de cartago, en mi calidad de Presidente de la Asociación de JEFES DEL BANCO CREDITO AGRICOLA DE CARTAGO, personería que consta en autos, y mi representada don domicilio en Cartago, formula recurso de casación contra la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Cartago, a las catorce horas cuarenta y seis minutos del cuatro de julio de mil novecientos noventa, en proceso ordinario de mi representada contra el BANCO CREDITO AGRICOLA DE CARTAGO, domiciliado en Cartago, cédula jurídica 4-000-1128, y representada por el Licenciado Raúl Marín Zamora, mayor, casado una vez, abogado y vecino de Cartago, y con fundamento en los argumentos expresados, solicito casar la sentencia dicha, y fallando en cuanto al fondo, se declare con lugar la demanda en todas sus partes, y sean desestimadas las defensas opuestas por la entidad accionada."

6 ° .- En los procedimientos se han observado las prescripciones legales; se dicta esta sentencia fuera del término de ley, pero dentro del concedido por la Corte Plena.

REDACTA la Magistrada VILLANUEVA MONGE ; y,

CONSIDERANDO :

I .- En el recurso que se conoce, dos son los aspectos impugnados: 1) la acogida que tuvo la excepción de falta de personería ad causam activa y pasiva; y, 2) la caducidad del plazo de vigencia de la sentencia arbitral, en virtud del cual la cláusula que invoca la asociación demandante se torna inaplicable.

II .- A juicio de la Sala, el primer aspecto resulta suficiente para desechar el recurso y confirmar el fallo cuestionado. Véase que, en la especie, es el señor Gerardo Monge Redondo, en su calidad de Presidente de la Asociación de Jefes del Banco Crédito Agrícola de Cartago, quien acciona, para que, en sentencia, se condene a la institución bancaria a pagarle, a cada uno de los Jefes que conforman la Asociación de comentario, un incremento porcentual fijo, en relación con el aumento general otorgado a todo el personal del Banco, en monto no inferior a un 16.17%. Ello en razón de la cláusula sétima, del fallo arbitral dictado en el conflicto colectivo de carácter económico social, promovido por un grupo de Jefes de Sección, de Departamento, y de Gerentes de Sucursales del Banco accionado, y de que la entidad, desde el mes de enero de mil novecientos ochenta y nueve, decretó un aumento general para todo el personal, de seiscientos noventa y dos colones con ochenta y cinco céntimos. Lo reseñado es suficiente para dejar en claro que no existe identidad de partes, desde el punto de vista procesal, entre quienes promovieron aquél conflicto colectivo de carácter económico social y quien ahora promueve el presente de carácter jurídico, a través de la vía ordinario laboral. La referida asociación pretende representar a un grupo de trabajadores que, en aquél entonces, promovió ese conflicto, cuando ni siquiera existía jurídicamente. Nótese que el artículo 500, del Código de Trabajo, no autoriza a los organismos gremiales para representar a los trabajadores, cuando se trate de un conflicto colectivo de carácter económico social y los numerales 525 y 526 ibídem, cuya aplicación se colige del propio fallo arbitral, únicamente admiten tener como partes, a los trabajadores que promovieron el conflicto y al patrono, según mención expresa que se hace en el fallo. Así las cosas, carece de legitimación ad-causam activa, la Asociación demandante para ejercitar la defensa de los intereses individuales de carácter jurídico de sus

afiliados; máxime que ni siquiera nos enfrentamos a los casos que autoriza el artículo 60 del Código de la Materia. De igual forma, carece de legitimación ad-causam pasiva el Banco accionado, pues frente a la entidad actora no asume la posición de deudor. En mérito de lo expuesto, procede confirmar lo resuelto respecto de la defensa de falta de legitimación ad-causam tanto activa como pasiva.

III .- Por la forma como se resuelve la excepción supra citada, resulta innecesario referirse al fondo del asunto y también al punto de la caducidad del plazo de vigencia del laudo arbitral. Lo anterior, en virtud de que aun cuando se compartiera o no el argumento de que los derechos establecidos por una sentencia arbitral, se incorporan de pleno a los respectivos contratos individuales de trabajo, no se está ante el caso de que sean los propios empleados que suscribieron el conflicto, los que demandaron el respeto de lo pactado o establecido por el Tribunal de Arbitraje, sino de una asociación gremial absolutamente ajena al proceso. Consecuentemente, por lo expuesto, procede confirmar el fallo recurrido.

POR TANTO

Se confirma la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Cartago

Naturaleza de las Convenciones Colectivas de Trabajo

[SALA SEGUNDA]¹⁴

Exp: 93-000210-0213-LA

Res: 2006-00176

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las nueve horas cincuenta minutos del veinticuatro de marzo del dos mil seis.

Proceso ordinario establecido ante el Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José, por LÍNEAS AÉREAS

COSTARRICENSES SOCIEDAD ANÓNIMA , representada por su apoderado general judicial el licenciado Luis Eduardo Ortíz Meseguer, contra la ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE PILOTOS AVIADORES representada por su apoderado generalísimo Jorge Eduardo Mena Zúñiga, piloto aviador. Actúan como apoderados especiales judiciales; de la sociedad actora los licenciados Óscar Bejarano Coto, Ricardo Vargas Hidalgo y Sylvia María Bejarano Ramírez; y de la demandada los licenciados Gloria Navas Montero, Rogelio Navas Gutiérrez y Federico Torrealba Navas. Todos mayores, casados, abogados y vecinos de San José, con la excepción indicada.

RESULTANDO:

1.- El apoderado general judicial de la parte actora, en escrito de demanda de fecha nueve de febrero de mil novecientos noventa y tres, promovió la presente acción para que en sentencia se declare: "1) La resolución de pleno derecho, por incumplimiento grave de la demandada, de la Convención Colectiva de Trabajo suscrita con la actora el día 1 de junio de 1992, la cual queda sin ningún valor legal ni efecto desde el momento de su incumplimiento y en consecuencia autorizada la actora a no cumplirla. 2) El Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá tomar nota de la presente sentencia e inscribirla en el Registro correspondiente. 3) Que la demandada debe pagar a la actora, los daños y perjuicios causados con las acciones ilegítimas que dieron origen al grave incumplimiento en que se funda la resolución de la indicada Convención Colectiva de Trabajo, los que se liquidarán en ejecución de sentencia. 4) Que la demandada debe pagar ambas costas".

2.- El apoderado generalísimo de la parte demandada, contestó la acción en los términos que indica en el memorial de fecha tres de mayo de mil novecientos noventa y tres, y opuso las excepciones de prescripción y falta de derecho.

3.- La jueza, licenciada Lourdes Montenegro Espinoza, por sentencia de las diez horas cincuenta y tres minutos del treinta de setiembre del año dos mil dos, dispuso: "De conformidad con los fundamentos expuestos, citas de derecho y jurisprudenciales citadas. FALLO: Se rechaza la excepción de prescripción, se acoge la excepción de falta de derecho y SE DECLARA SIN LUGAR EN TODOS SUS EXTREMOS la presente demanda ordinaria laboral incoada por

LÍNEAS AÉREAS COSTARRICENSES S.A. (LACSA) en la persona d su apoderado general judicial Lic. Luis Ortiz Meseguer, contra ASOCIACIÓN PROFESIONAL DE PILOTOS AVIADORES (APPA) . Son las costas a cargo de la parte actora fijándose los honorarios de abogado en la suma prudencial de doscientos mil colones. Se advierte a las partes que, esta sentencia admite el recurso de apelación, el cual debe de interponerse ante este Juzgado en el término de tres días. En ese mismo plazo y ante este órgano jurisdiccional también se debe exponer, en forma verbal o escrita, los motivos de hecho o de derecho en que la parte recurrente apoya su inconformidad; bajo el apercibimiento de declarar inatendible el recurso, (artículos 500 y 501 inciso c) y d); (sic) votos de la Sala Constitucional números 5798, de las 16:21 horas, del 11 de agosto de mil novecientos noventa y ocho y 1306 de las 16:27 horas del 23 de febrero de mil novecientos noventa y nueve y voto de la Sala Segunda número 386, de las 14:20 horas del 10 de diciembre de mil novecientos noventa y nueve. (Lo anterior fue aprobado mediante la sesión extraordinaria de Corte Plena) ”.

4.- La parte actora apeló y el Tribunal de Trabajo, Sección Tercera del Segundo Circuito Judicial de San José, integrado por las licenciadas Eugenie Salas Chavarría, Lorena Esquivel Agüero y María Enilda Alvarado Rodríguez, por sentencia de las diez horas treinta y cinco minutos del dieciséis de diciembre del dos mil cuatro, resolvió: “Se declara que se han observado los procedimientos y no se notan defectos u omisiones que puedan causar indefensión. Se confirma la sentencia recurrida en cuanto ha si objeto del recurso”.

5.- El apoderado especial judicial de la sociedad actora formula recurso, para ante esta Sala, en memorial de data quince de febrero del año próximo pasado, el cual se fundamenta en las razones que de seguido se dirán en la parte considerativa.

6.- En los procedimientos se han observado las prescripciones de ley.

Redacta el Magistrado van der Laat Echeverría; y,

CONSIDERANDO:

I.- ANTECEDENTES: La demanda fue planteada por la representación de "Líneas Aéreas Costarricenses, S.A." (Lacsas) con el fin de que, con base en el artículo 692 del Código Civil , se declarara la resolución de pleno derecho de la convención colectiva suscrita el 1º de junio de 1992, por incumplimiento grave, la que quedaría sin ningún valor legal desde el momento de la falta. Se reclamó el pago de los daños y perjuicios ocasionados con las acciones ilegítimas de incumplimiento, los que se liquidarían en la etapa de ejecución de sentencia. Se pidió que lo resuelto se comunicara al Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y que se condenara a la asociación demandada a pagar ambas costas. Para ello, se argumentó que la "Asociación Profesional de Pilotos Aviadores " (en adelante APPA) incumplió el convenio colectivo, concretamente la cláusula implícita de paz social y lo pactado en relación con la materia de pensiones. Al respecto, se señaló que el 2 de setiembre de 1992 la Junta Directiva del sindicato que había negociado la convención colectiva fue sustituida, mas la inscripción respectiva no se dio sino hasta meses después. Según se indicó, a partir del nombramiento de los nuevos integrantes de la Junta Directiva iniciaron los conflictos, especialmente en lo tocante a la cláusula 4.4, relacionada con la jornada 6-3, pues la nueva representación del sindicato quiso interpretar que los 3 días de descanso pactados debían ser continuos. El 26 de setiembre de 1992 se acordó someter el asunto a la Junta de Relaciones Laborales, lo que no pudo darse, por la decisión del sindicato de alterar los roles de trabajo, de forma tal que a partir del 1º de octubre de 1992 los pilotos se negaron a recibir órdenes de la empleadora, para seguir las directrices del sindicato, en lo tocante a la atención de los vuelos programados. Por esa razón, se suspendieron 115 vuelos entre el 1º de octubre y el 30 de noviembre de ese año. Tal movimiento de huelga fue luego declarado ilegal, por resolución del entonces Juzgado de Alajuela, número 24, de las 16:30 horas del 2 de octubre de ese año y confirmada por el Tribunal de Trabajo de San José, mediante resolución 979, de las 8:00 horas del 19 de octubre siguiente (véase el legajo número 6). Por otra parte, en lo que respecta al incumplimiento sobre pensiones, se indicó que la nueva Junta Directiva del sindicato se negó a negociar reiteradamente dentro del plazo pactado en el Transitorio II de la convención colectiva, que vencía el 1º de octubre de 1992, a pesar de que Lacsas ya había contratado los servicios de un actuario para que realizara el estudio técnico requerido, de lo cual tenían conocimiento los representantes del sindicato (folios 1-9). La demanda fue contestada negativamente por la representación del sindicato demandado y a las pretensiones se opusieron las excepciones de

falta de derecho y prescripción. En cuanto al incumplimiento atribuido para resolver lo tocante a las pensiones, se indicó que el convenio fue para integrar la comisión. El plazo máximo -de 120 días- fijado para resolver el problema de las pensiones estaba sujeto a que se resolviera en forma integral y con base en estudios actuariales, pero por el estudio hecho, el plan no resultaba viable, pues exigía un fondo inicial de 3,57 millones de dólares y las cotizaciones pretendidas iban, según la edad, desde un 15% del salario hasta un salario completo y más. En todo caso, señaló que a consecuencia del recurso de amparo tramitado bajo el expediente número 2648-P-92 de la Sala Constitucional, planteado por varios pilotos aviadores pensionados, se debían suspender todos los procedimientos, pues Lacsca decidió en forma unilateral y arbitraria sobre el destino del Fondo de Jubilaciones, al ordenar la rebaja de los montos que eventualmente le hubiera correspondido aportar a los pilotos activos y suspendió el pago de los derechos adquiridos con anterioridad. En cuanto a la jornada 6-3, se señaló que fueron los representantes de Lacsca los que la irrespetaron, en la forma en que venía aplicándose, al grado que la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, mediante resolución de las 14:00 horas del 4 de febrero de 1993 concluyó que la demandada había incumplido la convención colectiva en ese concreto aspecto (folios 14-41). La juzgadora de primera instancia declaró sin lugar la demanda y le impuso las costas a la parte actora, al considerar que la resolución solo procede por incumplimiento de las cláusulas obligacionales y, en el caso, se acusó el incumplimiento de cláusulas normativas. Luego, señaló que por el incumplimiento de la cláusula de paz tampoco sería procedente la resolución, pues no podrían dejarse sin efecto las cláusulas normativas (folios 623-641). Lo resuelto fue apelado por la representación de la sociedad demandante (folios 644-664), pero el Tribunal de Trabajo, Sección Tercera, del Segundo Circuito Judicial de San José confirmó lo fallado, pues estimó que no resulta de aplicación el artículo 692 del Código Civil y, según lo indicado, aun cuando resultare de aplicación dicha norma, no medió incumplimiento de la cláusula de paz, la que no fue pactada y que, en cualquier caso, no es de carácter absoluto (folios 694-698).

II.- LOS AGRAVIOS DEL RECURRENTE: Ante la Sala, el apoderado especial judicial de la empresa actora muestra disconformidad con lo resuelto en las instancias precedentes. Según lo expone, la naturaleza jurídica de la convención colectiva constituye un tema de amplia discusión en la doctrina laboral. Como es producto de la autonomía de la voluntad de las partes tiene naturaleza contractual, pero también se le concibe como una

ley, pues regula las relaciones de todos los trabajadores, incluso las de aquellos que no integran el sindicato y de la que en el futuro se incorporen a la empresa. Considera que la mejor concepción fue la de Carnelutti quien indicó que tiene "cuerpo de contrato y alma de ley", pues, precisamente, la convención es parte contrato y parte ley, sin que pueda perder esa primera connotación. Apunta que el numeral 54 del Código de Trabajo contempla esas dos características especiales del convenio colectivo. Considera que la interpretación hecha por la juzgadora de primera instancia, en el sentido de que una vez vencido el plazo pactado en la convención las cláusulas normativas permanecen incorporadas en los contratos individuales de trabajo, conspira contra el actual mundo globalizado y competitivo, así como contra el crecimiento y fortaleza de los propios sindicatos. Señala que en la demanda se pidió la resolución de la convención colectiva por incumplimiento, con el pago de los daños y perjuicios, pero nunca se planteó la pérdida de los derechos derivados de las cláusulas normativas. Así, si Appa incumplió las condiciones del convenio, al preparar, apoyar y ejecutar una huelga ilegal, con violación de la paz social, debe ser responsabilizada por sus actos, de forma tal que cabe la resolución del nexo obligacional, aunque no de las condiciones normativas del convenio. Agrega que toda la materia sobre obligaciones establecida en el Código Civil resulta de aplicación, en el tanto en que el Código de Trabajo no contiene normativa especial al respecto. Expuesto lo anterior, expone que el incumplimiento de Appa quedó debidamente acreditado, lo que se desprende de la resolución que declaró la ilegalidad de la huelga. Señala que la preterición de este relevante hecho ha impedido que los juzgadores de primera y segunda instancia resolvieran en forma acertada. Según lo expone, de esa sentencia se desprende que a partir del 1º de octubre de 1992 los pilotos decidieron seguir el plan de vuelos elaborado por Appa y no el confeccionado por la empleadora - Lacsas-. Así, esa participación activa de Appa en el movimiento huelguístico es lo que da derecho a Lacsas a incumplir sus obligaciones para con el sindicato, sin que nada tenga que ver las obligaciones que mantiene con los trabajadores, directamente, en virtud del contenido normativo del convenio. Agrega que el incumplimiento de Appa también se extrae de las publicaciones ordenadas y de la testimonial evacuada. Expone que en primera instancia se invocó la sentencia de esta Sala número 579, de las 15:00 horas del 7 de junio del 2000, la cual, a su juicio, no resulta aplicable al caso bajo análisis, pues Appa no formó parte en ese otro proceso, pero cabe destacar, de ese fallo, que sí resulta procedente la resolución por incumplimiento. Agrega que la cláusula de paz social está implícita en la convención, al igual que la condición

resolutoria por incumplimiento. Con base en esos argumentos, pretende la revocatoria de lo fallado, que se declare con lugar la demanda y se imponga el pago de ambas costas a la parte demandada (folios 706-724).

III.- SOBRE LA ACCIÓN RESOLUTORIA POR FALTA DE CUMPLIMIENTO Y SU APLICACIÓN A LAS CONVENCIONES COLECTIVAS: De previo al análisis de los puntos concretos aquí debatidos y para buscar con acierto una solución, procede hacer algunas consideraciones. En ausencia de una específica en nuestro ordenamiento y nos obliga a buscar alternativas de solución coherentes con nuestro sistema jurídico. El derecho comparado nos ofrece un amplio panorama: sistemas en que la convención colectiva es un contrato privado regido por el Derecho Civil (Italia y Suiza). En otros, la convención colectiva tiene un estatuto jurídico específico (ley específica o integrada en un Código de Trabajo) como es el caso de muchos países europeos (España, Francia ...) y los de América Latina (a excepción de Uruguay). Los problemas aquí debatidos tendrán seguramente una solución diversa derivada de las características de su sistema jurídico. Sabemos que en Costa Rica la regulación de la convención colectiva está hecha por el Código de Trabajo: es una institución laboral que se rige por los principios de esta disciplina, que solo por vía de excepción y teniendo en cuenta la filosofía, principios y fines del Derecho del Trabajo, se aplican normas del Derecho Civil que, por eso mismo, tendrán una interpretación restrictiva. El sustento jurídico de la parte actora para solicitar la resolución del convenio colectivo lo constituye el artículo 692 del Código Civil que concretamente expresa: "En los contratos bilaterales va siempre implícita la condición resolutoria por falta de cumplimiento. En este caso la parte que ha cumplido puede exigir el cumplimiento del convenio o pedir se resuelva con daños y perjuicios." (El destacado es del redactor). El recurrente sostiene que dicha norma resulta plenamente aplicable a los convenios colectivos, en el tanto en que su naturaleza es de contrato-ley y porque está claro que de declararse la resolución pedida quedarían vigentes las cláusulas normativas, mas no las obligacionales. Si se analiza la normativa laboral se tiene que no se cuenta con norma alguna que regule lo tocante a la resolución contractual por falta de cumplimiento, pues los artículos 60 y 61 del Código de Trabajo, solo hacen referencia a la posibilidad de exigir el cumplimiento del pacto colectivo y reclamar el pago de los daños y perjuicios. El segundo numeral citado, en forma expresa señala: "Las personas obligadas por una convención colectiva, sólo podrán ejercer los derechos y acciones que nazcan

de la misma, para exigir su cumplimiento, y, en su caso, obtener el pago de daños y perjuicios contra otras personas o sindicatos obligados en la convención, cuando la falta de cumplimiento les ocasiona un perjuicio individual". Como se apuntó, la norma hace referencia a la acción para demandar el cumplimiento del convenio y no prevé la acción de resolución, por lo que en virtud de lo dispuesto en el artículo 15 ídem, resulta de aplicación la normativa que al respecto contiene el Código Civil, pero con todas las limitantes antes mencionadas. En el tanto se acepte que la omisión del Código de Trabajo no impide la acción resolutoria por falta de cumplimiento, cabe señalar que el ordenamiento jurídico común, como lo señala Casafont Romero, no contiene una regulación adecuada y conveniente de esa figura, pues la disposición contenida en el numeral 692 citado resulta insuficiente. De conformidad con el autor referido, el derecho optativo de resolución "Tiene por finalidad ... que un convenio celebrado eficazmente sea considerado como no concluido en razón de un incumplimiento voluntario e imputable. En virtud del ejercicio de tal derecho, se extingue la relación obligatoria con efecto retroactivo, con sus consecuencias restitutorias y de resarcimiento... conduce a la extinción del contrato, lo que equivale a deshacer o invalidar el vínculo jurídico." ("Ensayos de Derecho Contractual": La acción resolutoria y la excepción de contrato no cumplido en la legislación costarricense. San José, 1968, pp. 17, 21). El derecho de resolución puede estar originado en la voluntad de las partes (pacto comisorio expreso) o estar previsto en la propia ley (pacto comisorio tácito), que es el supuesto del numeral 692 ídem, por el cual los contratos bilaterales llevan implícita la cláusula resolutoria por incumplimiento y acaecido este surge un derecho de opción, que no opera de pleno derecho, entre exigir la ejecución forzosa o la resolución. El supuesto de resolución está circunscrito a los contratos bilaterales, como expresamente lo establece dicha norma. Al respecto se ha explicado: "Para que un contrato, en consecuencia, pueda reputarse bilateral, precisa que por razón de su celebración nazcan obligaciones a cargo de ambas partes, estableciéndose entre ellas una reciprocidad en términos tales, que la prestación de cada una sea a título de contrapartida de la prestación de la otra. De ese modo se da en el convenio, una interdependencia de las obligaciones, una reciprocidad de las prestaciones que es la que autoriza para señalar el verdadero fundamento jurídico de su resolución por incumplimiento. Al producirse, en efecto, esa mutua condicionalidad en las prestaciones que genera el contrato bilateral, se entiende que cada una de las partes asume su obligación para obtener el cumplimiento de la obligación de la otra, de donde se sigue que si

una de ellas incumple, se rompe la reciprocidad o interdependencia de las prestaciones quedando eliminado el fundamento del vínculo contractual. Y como esa modalidad solamente puede presentarse en los contratos con prestaciones recíprocas, el ámbito de aplicación del derecho resolutorio por incumplimiento, se limita, como queda visto, a los bilaterales." (ídem., p. 22. La negrita no está en el original). La teoría de la causa es la que ha servido mayormente a la explicación del fundamento del derecho resolutorio, al señalarse que "Si el vínculo de reciprocidad se muestra en las obligaciones bilaterales y si en virtud de esa interdependencia de prestaciones se entiende, como ya se dijo, que cada parte asume su obligación para obtener el cumplimiento de la obligación de la otra, ello denota la mutua causalidad de los vínculos, que desaparece desde el momento en que sobreviene el incumplimiento." (ídem., p. 23). Como otro de los presupuestos esenciales para que opere la resolución está el de la legitimación -común a cualquier proceso-. Según lo explica Casafont, y así se deriva de la regulación normativa, la resolución puede ser pedida por la parte que ha cumplido. Así, la parte legitimada para el ejercicio del derecho resolutorio "Es la que no ha incumplido el contrato, a la que no es dable imputar una violación de la relación obligatoria del mismo nacida. Sería superfluo decir de la facultad resolutoria a favor de quien, faltando a su promesa, ha incurrido en incumplimiento.... Precisa, por lo expuesto, para que un contratante pueda legalmente pedir la resolución de un contrato por incumplimiento, que no haya incurrido, a su vez, en falta de cumplimiento del mismo, a lo que se contrae el artículo 692 con la expresión equívoca 'la parte que ha cumplido puede pedir se resuelva... En definitiva, que la fórmula empleada por nuestra ley... bien podrían sustituirse, para una mejor adecuación del concepto por la de 'la parte no incumpliente' ..." (ídem., pp. 25-27. La negrita no es del original). En igual sentido, Baudrit apunta: "El que pide la resolución, solicita una sanción por una actitud antijurídica: el incumplimiento. Por esa razón él mismo no debe estar en situación de que se le impute de antijuridicidad: sólo puede pedir la resolución quien no haya incumplido sus obligaciones contractuales ". (Baudrid Carrillo, Diego. Teoría General del Contrato, San José, Editorial Juricentro, 1982, p.88. Los destacados son del redactor). El incumplimiento, por su parte, debe ser culposo y de entidad suficiente para tener por acreditada la voluntad de incumplir. En tal sentido, Casafont explicó: " La intervención de la 'culpa' en el incumplimiento para efectos de resolución del contrato es, a nuestro juicio, indispensable, al menos en nuestro régimen legal. Precisa que el incumplimiento sea voluntario e imputable, vale decir 'culposo'... A nuestro juicio, el incumplimiento debe revestir entidad o

importancia a la finalidad resolutoria del contrato... cuando tiene lugar una inejecución que reviste escasa o mínima importancia, no puede hablarse ciertamente de una voluntad o conducta opuesta a lo convenido que tienda a frustrar sus finalidades o que lesione el interés del otro contratante y, por ende, que exista un verdadero y propio incumplimiento." (ídem., pp. 29-30, 31-33). Ahora bien, en cuanto a la aplicación de este tipo de regulaciones a los convenios colectivos, debe indicarse que esta Sala ya se ha pronunciado sobre la resistencia a aplicar las normas específicas de la materia contractual general y clásica a los convenios colectivos de trabajo. En efecto, en la sentencia N° 579, de las 15:00 horas del 17 de junio del 2000, que estuvo a cargo de este redactor, se indicó:

" Al respecto, debe señalarse que la doctrina se muestra reacia en cuanto a aceptar la aplicación de las normas generales de los contratos a las Convenciones Colectivas: "En resumen, nos encontramos en el ámbito estrictamente convencional (refiriéndose a las cláusulas obligacionales). No creemos, sin embargo, que puedan aplicársele a estos convenios, lisa y llanamente, las disposiciones relativas a los contratos civiles ($\frac{1}{4}$). La naturaleza laboral de estos convenios, su carácter colectivo, las formas específicas de representación que asumen las partes, los hacen partícipes de esa rama jurídica autónoma que es el derecho laboral y dentro de ella, de esa subespecie peculiar que es el derecho colectivo del trabajo. Si bien, dado el carácter de derecho nuevo, esta disciplina no posee una teoría general propia, sólida y decantada, esa teoría, aunque asistemática y dispersa, existe y debe tenerse en cuenta al tratar un tema como el presente. Incluso es posible que sea necesario ir consolidando lentamente esa teoría, pero debe descartarse el mero trasplante de la teoría civil " (GRZETICH (Antonio), "Cláusulas normativas y obligacionales" ², en Veintitrés estudios sobre convenios colectivos, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 1988, p.p. 117-118)." (El subrayado no está en el original. En igual sentido también pueden consultarse las sentencias números 496, de las 10:30 horas del 9 de octubre; y, 642, de las 9:30 horas del 13 de diciembre, ambas del 2002). (En cuanto a la aplicación supletoria del Derecho Civil puede consultarse la obra de Cristina Mangarelli denominada Aplicación supletoria del Derecho Civil en el Derecho del Trabajo. Doctrina y Jurisprudencia, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, primera edición, 2000).

En ese mismo fallo se hizo referencia somera a la aplicación de la teoría de la resolución contractual a los convenios colectivos, señalándose que "... la resolución por incumplimiento es admitida, en materia de convenciones colectivas, solo respecto a violaciones de cláusulas obligacionales (al respecto puede consultarse la obra de FERNÁNDEZ (Graciela), ² Denuncia de convenios colectivos ², en Veintitrés estudios sobre convenios colectivos, op. cit.), que son aquéllas que establecen vínculos jurídicos obligacionales entre las partes que suscribieron el convenio, es decir, se alude a las organizaciones profesionales o sujetos de derecho laboral admitidos por el ordenamiento para celebrar esta clase de actos. A su vez, las cláusulas normativas se refieren a las condiciones que habrán de regir los distintos contratos o relaciones individuales de trabajo, y son típicas reglas de derecho que se incorporan a los contratos individuales de trabajo". Mangarelli también sostiene la importancia de distinguir entre cláusulas obligacionales y normativas, al momento de abordar el análisis de la resolución por incumplimiento de la convención colectiva. Señala que se viola el contrato individual cuando media incumplimiento de las cláusulas normativas y el convenio colectivo cuando media violación de las obligacionales. Al respecto señala: "Esta distinción es útil para separar los dos planos en que puede tener lugar el incumplimiento del convenio colectivo: respecto del contrato individual (cuando se dejan de cumplir las cláusulas normativas tanto por los trabajadores o empleadores individualmente considerados abarcados por el convenio), y cuando se viola estrictamente el convenio colectivo (se dejan de cumplir las obligaciones asumidas por las partes que suscribieron ese convenio, es decir, las que vinculen a éstas en su relación mutua). / El incumplimiento de la parte normativa obliga en forma individual a los que lo violaron, mientras que si se trata de inejecución de la parte obligacional del convenio, la responsabilidad recae en la parte contratante que la violó". (Mangarelli, Cristina. "Incumplimiento del convenio colectivo", en: "Veintitrés estudios sobre convenios colectivos", Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 1988, p. 357). Así, las acciones por incumplimiento de las cláusulas normativas tendrían como finalidad procurar la aplicación de la normativa creada por ese medio. Según la autora citada, si el empleador fuera el incumplidor, el trabajador podría estar legitimado, entre otros supuestos, para poner fin a la relación laboral, con responsabilidad patronal; exigir el cumplimiento e inclusive de abstenerse de cumplir su obligación. Si fue el trabajador quien incumple, el empleador podría responsabilizarlo, como en cualquier supuesto de incumplimiento del contrato individual. Por otra

parte, las cláusulas obligacionales, a diferencia de las normativas que vinculan a los trabajadores y empleadores individualmente considerados, rigen la relación entre los que suscribieron la convención como partes y que las asumen con el fin de contribuir a la ejecución y cumplimiento del convenio. Entre dichas cláusulas se incluyen el deber de influencia, la obligación de paz, la creación de comisiones, el pacto de no despedir durante la vigencia del convenio, entre muchas otras. Tales obligaciones son asumidas por las partes contratantes en su nombre y no en el de los agremiados. De esa manera "Los deudores de las obligaciones son entonces las partes que pactaron el convenio colectivo: las organizaciones patronales u obreras y el empleador... La parte obligacional del convenio sólo puede ser violada por los sujetos que pactaron el convenio colectivo, dado que son ellos los que se obligaron". (Ibid., p. 363). De esa manera, cuando surge la violación de las cláusulas obligacionales, son los acreedores de las obligaciones incumplidas -la organización profesional o el empleador- los que pueden accionar. En cuanto a las consecuencias derivadas del incumplimiento, Mangarelli confirma que por lo general no se cuenta con normas especiales en la materia laboral que regulen la situación. Por consiguiente, deben aplicarse las normas del derecho común referidas a la materia obligacional, pero con las adaptaciones que el caso requiere. En cuanto a la resolución, como consecuencia del incumplimiento, se señala que ello implicaría la disolución del convenio y la liberación de la parte no incumplidora de sus propias obligaciones, así como el reclamo por daños y perjuicios. Cuando no se haya pactado en forma expresa, el incumplimiento debe ser grave para provocar la disolución del convenio.

IV.- EN RELACIÓN CON LA CLÁUSULA DE PAZ: La parte actora pretende que se apliquen las regulaciones sobre incumplimiento contractual y se declare la resolución de la convención colectiva que había suscrito con el sindicato demandado, pues acusa que se violentó la cláusula de paz. Esta ha sido definida como "...la prohibición o impedimento que pesa sobre las partes signatarias de un convenio colectivo de recurrir a cualquier tipo de contienda o conflicto colectivo para obtener o exigir nuevos logros respecto a las relaciones reguladas por el convenio. Específicamente, implica la renuncia, o más precisamente, la autolimitación del ejercicio del derecho de huelga y toda otra forma de lucha económica como el cierre o 'lock out', el boicot, u otros medios semejantes." (Francés, Anuar. "La cláusula de paz en los convenios colectivos de trabajo", en: "Veintitrés estudios sobre convenios colectivos". Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 1988, p. 160).

Dicha cláusula impone la obligación a los signatarios del convenio de diligenciar lo necesario para que los sujetos cubiertos por la convención cumplan lo acordado y no recurran a métodos de lucha como los apuntados. Parte de la doctrina considera que la cláusula de paz está implícita en todo convenio colectivo, por lo que no resulta necesaria una formulación expresa (teoría de la inmanencia). Se considera que el convenio conlleva una función normativa y a la vez un tratado de paz. La cláusula operaría prácticamente a favor exclusiva del empleador, en tanto que la parte normativa sería la ventaja o provecho del colectivo de trabajadores. Barbagelata y otros apuntan lo siguiente: "A tal fundamentación, se suele agregar una especie de aditivo, extraídos del carácter sinalagmático de la relación, conforme al cual, la concesión, por parte de los empleadores, de determinadas ventajas, tiene su causa, en la expectativa, jurídicamente relevante, de alcanzar la paz en las relaciones laborales. Dicho de otro modo, la parte de los empleadores se comprometería a dar ciertos beneficios, a cambio de la paz que al suscribir el convenio acepta observar su contraparte./ A mayor abundamiento, la paz o el logro de la paz, es para algunos, el objetivo y hasta la razón de ser de los convenios colectivos, por lo que la obligación de paz no sólo estaría implícita, sino que sería su principal efecto". (Barbagelata, Héctor-Hugo; Rosenbaum Rímolo, Jorge y Garmendia Arigón, Mario. "El contenido de los convenios colectivos", Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 1998, pp. 30-31). Con base en esta teoría se estima que la cláusula constituye parte de un deber de paz más genérico, derivado del principio de la buena fe, mas se le objeta que conlleva la limitación de otros derechos, algunos de jerarquía constitucional. De igual forma, quienes dan sustento a la teoría de la inmanencia sostienen que debe distinguirse entre la cláusula de paz relativa y la absoluta. La primera estaría limitada al ámbito del convenio, o sea relacionada con los temas negociados, y si se pretende ampliar sus alcances debería entonces formularse expresamente. Al respecto, se explica: "Aún admitida la obligación de paz implícita, resta por ver cuál es su alcance. En ese sentido, se ha podido entender que ella sólo alcanzaría a lo pactado en el convenio; o sea que no se aseguraría una paz absoluta, sino referida a los puntos sobre los que hubo acuerdo y constan en el convenio. A lo más, la obligación de paz quedaría circunscrita a las cuestiones que fueron discutidas durante la negociación y aunque no se haya llegado a un acuerdo quedó documentada su postergación por todo el tiempo de vigencia del convenio". (Barbagelata, *ibid.*, pp. 32-33). La cláusula de paz absoluta excluiría la posibilidad de adoptar cualquier tipo de medidas de fuerza, con independencia de la naturaleza del conflicto (*Ibid.* , p.34). Otra parte de la

doctrina rechaza la teoría de la inmanencia. Así, por ejemplo, Francés, al explicar el pensamiento de Guigni, señala que para este "...el convenio colectivo puede asumir la función de paz cuando sea la intención expresa de las partes, manifestada a través de declaraciones inequívocas de voluntad. A falta de tal expresión volitiva, el intérprete no puede sustituirla por su propia valoración ideológica del papel o la función social del convenio colectivo./ La asunción de una obligación de tregua - prosigue- no puede sino ser explícita. En su ausencia, la firma del convenio tiene como contrapartida natural, para los empresarios, la cesación del conflicto actual, sin garantías respecto de conflictos futuros". (Francés, Ibid. , pp. 162-163). Para el autor citado -Francés-, la cláusula de paz resulta válida en el tanto en que esté pactada expresamente y cuando no esté ampliada sino limitada a los temas regulados en el convenio (cláusula de paz relativa). Nuestro ordenamiento jurídico laboral no contempla una normativa expresa que regule lo relacionado con la cláusula de paz, como parte del contenido de la convención colectiva. El capítulo tercero, del título segundo del Código de Trabajo, referido precisamente a las convenciones colectivas de trabajo (artículos del 54 al 65), no contempla norma alguna que regule lo concerniente a la cláusula de paz, ni como parte integrante de su contenido (artículo 58) y tampoco como una cláusula implícita. En las normas que regulan lo tocante a las organizaciones sociales (artículos 332-362) y la protección de los derechos sindicales (artículos 363-370) tampoco se prevé obligación alguna de paz para el sindicato que haya negociado la convención colectiva. Luego, en la regulación de los conflictos de carácter económico y social (paro y huelga), se prevé la posibilidad de asumir un compromiso a no ejercer tales derechos, como una excepción a la irrenunciabilidad respecto de su ejercicio. Así, en el artículo 389 ídem, concretamente se indica: "El derecho de los patronos al paro y el de los trabajadores a la huelga son irrenunciables; pero será válida la cláusula, en virtud de la cual se comprometa a no ejercerlos temporalmente, mientras una de las partes no incumpla los términos de la convención o contrato colectivo , suscrito este último entre el patrono o patronos de que se trate y el 60% de sus trabajadores" (la norma contempla alguna confusión, pues el sindicato es el único legitimado para negociar una convención colectiva y el apoyo del 60% exigido constituye un requisito para la legalidad de la huelga, por lo que debe entenderse en el sentido de que la cláusula de paz es válida cuando se haya pactado con el sindicato que cuente con el apoyo efectivo del 60% de trabajadores). El segundo párrafo preveía la posibilidad de que los tribunales de trabajo prohibieran el ejercicio de esos derechos por un período

no mayor a seis meses, cuando al resolver un conflicto colectivo lo consideraran necesario para lograr un mejor equilibrio entre las relaciones de empleadores y trabajadores, pero ese apartado de la norma fue declarado inconstitucional mediante el voto número 1.317, de las 10:12 horas del 27 de febrero de 1998. Por último, las normas que regulan los procedimientos de solución de los conflictos económicos sociales (artículos 504 y siguientes) tampoco hacen referencia expresa a la cláusula de paz, pero se establece que una vez planteado el conflicto (en los términos del artículo 509), ninguna de las partes podrá tomar represalias contra la otra. De igual forma, el artículo 516 establece que una vez suscrito el acuerdo conciliatorio las partes quedan obligadas a cumplirlo, estableciéndose que "queda a salvo el derecho de la parte que ha respetado el convenio para declararse en huelga o en paro, según corresponda, sin acudir nuevamente a la conciliación, siempre que lo haga por las mismas causas que dieron origen a la inconformidad". Una norma similar se encuentra en el capítulo que regula el arbitraje, por la cual se establece que, salvo los casos de excepción ahí expresamente señalados, "no podrán plantearse huelgas o paros sobre las materias que dieron origen al juicio..." mientras no medie incumplimiento del fallo arbitral. Aquí resulta necesario aclarar que la referencia que se hace a esas normas es únicamente en cuanto a su incidencia sobre el deber de paz y no a la confusión que ocasionan en relación con la huelga por conflictos jurídicos, pues en el contexto de la regulación que hace la legislación costarricense sobre la huelga no es posible recurrir a esta medida de presión en este tipo de conflictos (jurídicos). Todas esas normas, aunque no están referidas a la cláusula de paz concretamente, reflejan una tendencia a mantenerla, en el tanto en que se respete el instrumento jurídico que se haya utilizado para lograrla. Así, debe concluirse que aun cuando no está prevista expresamente y que del numeral 389 pareciera que debe pactarse, lo cierto es que analizado el ordenamiento jurídico en su conjunto, se desprende la existencia de un deber genérico de paz relativo que deben cumplir las partes cuando se ha adoptado un instrumento jurídico determinado para solventar el conflicto. Esta teoría encuentra sustento doctrinal, pues median autores que consideran que ese genérico deber de paz deriva de la concesión de fuerza normativa o vinculante a la convención colectiva. En ese sentido, González Molina, citando a Barreiro González, explica: "Por tanto 'garantizar la fuerza vinculante de los convenios, implica de suyo garantizar el cumplimiento de lo pactado en los mismos, que no lo estaría si se admite en tales circunstancias el recurso a la huelga (...); decir que se garantiza constitucionalmente la fuerza vinculante de los convenios y al mismo tiempo posibilitar el

recurso a la huelga contra lo pactado en los mismos y sobre lo cual se extiende aquella garantía, sería, bajo la perspectiva constitucional, un contrasentido'. Desde

esta óptica, existe fundamento constitucional para afirmar la existencia de un deber de paz tácito referido, eso sí, a aquellas materias pactadas en el convenio. El convenio colectivo parece desplegar una función pacificadora de los conflictos colectivos." (González Molina, María Dolores. La responsabilidad civil de los sindicatos derivada del ejercicio de acciones colectivas, Valencia, Tirant lo blanch, 2000, p. 147). A partir de esta premisa debe analizarse la situación planteada en el caso bajo estudio.

V.- ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO: El órgano de alzada confirmó lo resuelto en la primera instancia, donde se declaró sin lugar la demanda, al considerar precisamente que la cláusula de paz no había sido violada, en el tanto en que no se había pactado expresamente. No obstante, bajo la premisa dada y de conformidad con los agravios del recurrente, procede analizar si Appa incumplió o no con ese deber implícito, para luego determinar si se cumplen los demás requerimientos para que pueda declararse la disolución del convenio colectivo que unía a las partes, con los alcances explicados. El primer presupuesto, relacionado con el incumplimiento de la cláusula de paz por parte de Appa sí existió. No solo de la prueba que consta en los autos se desprende que el sindicato accionado incumplió aquel deber, sino que tal hecho ha quedado acreditado en otros asuntos conocidos y fallados por esta Sala, con autoridad y eficacia de cosa juzgada material. En efecto, en la sentencia 496, de las 10:30 horas del 9 de octubre del 2002, se indicó:

"Ha quedado debidamente constatado que, durante el mes de octubre de 1.992, se suscitó un movimiento de huelga, en la que participaron varios pilotos de L.A.C.S.A., suscitado por una interpretación distinta, respecto del artículo 4.4 de la Convención Colectiva, referido a los tres días de descanso absoluto, del que debían disfrutar esos profesionales; los cuales, para A.P.P.A. tenían que ser consecutivos -tal y como venía operando-, mientras que para los representantes de L.A.C.S.A. podían ser otorgados en forma alterna y así se procedió a concederlos. La medida de presión, adoptada por los pilotos, no consistió en el simple abandono de labores, tal y como lo exige el artículo 371 del Código de Trabajo; sino que fue anormal, por

atípica, dado que desobedecieron las programaciones de vuelos preestablecidas por L.A.C.S.A. y se presentaron a trabajar, de conformidad con una programación realizada por A.P.P.A. ; razón por la cual, gran cantidad de vuelos no pudieron efectuarse . Ese movimiento fue declarado ilegal, por el entonces Juzgado de Trabajo de Alajuela, mediante la resolución N° 24-92, de las 16:30 horas, del 2 de octubre de 1.992 (folios 206-208), la cual fue aprobada por el Tribunal Superior de Trabajo de San José, Sección I, en su decisión N° 979, de las 8:00 horas, del 19 de octubre siguiente (folios 209-221)." (Los destacados no son del original).

A los autos también se trajo la prueba que acreditaba la existencia de ese atípico movimiento huelguístico y del incumplimiento grave por parte del sindicato, así como la respectiva declaratoria de ilegalidad (ver sentencias en el legajo número 6). Luego, en su declaración testimonial, el señor Alonso José Lara Tomas manifestó: "El primero de octubre, sin razón aparente, Appa inició un movimiento de huelga ilegal. Se arrogaron la facultad de designar el piloto a cargo de la aeronave, facultad que ... correspondía a la empresa actora... No omito manifestar que en ese momento se me entregó, una hoja que contenía la programación de capitanes a cargo por espacio de diez días, elaborada por Appa... A partir de la declaratoria de ilegalidad de la huelga... me imaginé que Appa depondría este movimiento de huelga ilegal y daría cumplimiento a la programación efectuada por la empresa. Sin embargo, Appa continuó con su estrategia y en los siguientes veintiún días dejaron de presentarse a atender los vuelos de la compañía los pilotos y copilotos incluidos en Lacsá en su programación" (folios 74-77). Lo anterior fue reiterado por el señor Enrique Odio Soto, quien, por su parte, manifestó: "Los pilotos que la empresa programó para esas fechas no se presentaron, incumpliendo así con los roles de vuelo programados previamente por la empresa, que es la única legalmente facultada para programar... Los pilotos confeccionaron su propia lista de vuelos, arrogándose con ello una facultad que corresponde única y exclusivamente a Lacsá... Aclaro que la lista de vuelos que hicieron los pilotos, a la que hice referencia anteriormente la hicieron con, digo, por medio del sindicato Appa, ..." (folios 80-83). Manuel Montoya Maroto ratifica la desobediencia a las programaciones hechas por Lacsá , con el fin de cumplir con los roles señalados por el sindicato. En ese sentido declaró: "...a partir del primero de octubre comenzaron a presentarse irregularidades con la asistencia de los pilotos a las coberturas de los vuelos ya que los pilotos estaban debidamente programados

por la empresa y no se presentaron a atender sus vuelos sino que se presentaban otros pilotos quienes manifestaban que habían sido enviados por APPA..." (folios 93-98). Con base en lo anterior puede concluirse que Appa no solo dejó de ejercer su deber de influencia sobre los trabajadores, para tratar de disuadirlos, sino que, al contrario, incumplió directamente el deber de paz al que estaba obligado, pues apoyó y dirigió el movimiento de huelga, dado que quedó demostrado que inclusive se encargó de preparar las listas de vuelo que dejaban sin efecto aquellas que preparaba la empleadora. Así, estaría dado uno de los supuestos necesarios para que pueda acogerse la acción resolutoria pretendida; o sea, el incumplimiento por parte del sindicato. No obstante, analizadas las pruebas en su conjunto y de conformidad con las reglas de la sana crítica, la Sala arriba a la conclusión de que a Lacsca no le asiste legitimación activa para reclamar la resolución por incumplimiento del convenio colectivo, por las razones que de seguido se dan. Como se explicó en las consideraciones anteriores, la parte legitimada activamente para plantear la acción resolutoria es aquella parte no incumplidora. En el caso, no puede concluirse que Lacsca haya sido parte no incumplidora, pues de las pruebas que constan en los autos se desprende que, a la vez, la sociedad empleadora incumplió el convenio -aun cuando se trate del incumplimiento de una cláusula normativa- y ello fue lo que más bien originó el conflicto. De la misma sentencia antes transcrita se extrae que este tuvo origen en la decisión de Lacsca de variar la aplicación de la cláusula normativa del convenio que establecía la jornada de trabajo en la modalidad que se denominada 6-3, por la cual los pilotos al mando de la accionante laboraban seis días y descansaban tres días continuos, mas Lacsca pretendió que estos tres días fueran alternos y así procedió a aplicar aquella cláusula, sin previo aviso y variando la forma en que venía operando, a pesar de las reiteradas solicitudes del sindicato para que se respetara la jornada pactada (véase, al respecto, la documental fechada el 22 de setiembre de 1992 en el legajo 6, visible también en el legajo 11 y las fechadas 10 y 11 de setiembre del mismo año, visibles en este último legajo citado). Sobre este punto, se cuenta también con el estudio realizado por la Oficina de la Inspección de Trabajo, número Inf-017-MTAM, fechado el 25 de junio de 1997, donde expresamente se indicó: "Se pudo constatar con respecto a este artículo y desde la firma de la Convención Colectiva las partes pactaron el sistema 6-3 programación que se mantuvo hasta el mes de octubre de 1992, es decir se programaban seis días de trabajo continuo y se disfrutaban tres días de descanso consecutivo. Con relación a este punto el Sr. Carlos Salas G. en su condición de programador, afirma en su declaración que se programa el rol 6-3 por dos o tres

meses de acuerdo a lo establecido en la Convención Colectiva lo que refuerza la existencia de este rol. Agrega además que previo a que se implantara el 6-3 hubo una negociación entre pilotos y Lacsá, casi puede precisarse que durante los meses de agosto y setiembre del año 92 se cumplió con el denominado 6-3 y para haber variado esta programación debió haber recibido órdenes superiores ya fuese de su jefe o de alguien de más arriba.../ El mismo punto 6-3 se sustenta aún más cuando el Sr. Juan Carlos Barquero, Director de operaciones de vuelo solicita en forma escrita, se autorice al Capitán Francisco Quesada efectúe dos vuelos chartes a San Andrés, los días 9 y 10 de setiembre de 1992, lo anterior a pesar de que el Sr. Quesada se encontraba en su período de descanso del rol 6-3... Esto evidencia el convencimiento patronal hasta ese momento de que los tres días de descanso debían ser continuos . Pues de lo contrario hubiese bastado con diferir el descanso durante dos días que era el tiempo en que se iba a requerir al piloto conservando la relación de tres días libres (alternos) en un lapso de nueve días.../ El primer informe parcial de agosto de 1993 de la Asamblea Legislativa, se establece que existiendo acuerdo entre LACSA y sus pilotos por vía de la Convención Colectiva, acuerdo establecido mediante la llamada fórmula 6-3 (seis días de trabajo continuo y tres días de trabajo (sic) igualmente continuo). Esto significó una variación unilateral que no solo violentó lo convenido entre las partes, sino que también contravino el reconocimiento que se había venido haciendo de este derecho ." (Sic. La negrita no consta en el original. Folios 378-394. La autorización a que se hace referencia consta en el legajo número 12). Con base en esas consideraciones la citada oficina de Inspección concluyó que "...la empresa LÍNEAS AÉREAS COSTARRICENSES SOCIEDAD ANÓNIMA (LACSA) ... violado el clausulado que regula las relaciones laborales y suscritas entre la Asociación de Pilotos Profesionales Aviadores (APPA); específicamente las disposiciones establecidas en los artículos 2.3, 4.4 y 4.7 de la CONVENCIÓN COLECTIVA." (Sic. Folio 394), entre los cuales estaba expresamente incluida la cláusula relacionada con el rol de trabajo 6-3. Asimismo, tiempo antes, mediante resolución de las 14:00 horas del 4 de febrero de 1993, la citada oficina de inspección había concluido sobre la violación del numeral 4.4 de la convención colectiva (véase resolución en el legajo número 10). Por otra parte, la testimonial evacuada durante el proceso permite consolidar la conclusión expuesta. En efecto, el señor José Eduardo Mena Zúñiga, en su declaración señaló: "La jornada 6.3 se comenzó a dar a partir de que se firmó la Convención en junio de mil novecientos noventa y dos, hasta el momento en que se dio el conflicto se respetó ésta es forma perfecta (sic) , salvo en algunos casos en que no se hizo eso en

los meses de julio y agosto, ya en setiembre hubo algunos problemitas, cuando tiraron la lista de octubre, brincándose todo lo pactado y lo que habían venido haciendo. Appa y yo personalmente hice gestiones ante Lacsá, porque yo fui una de las primeras personas a quien no le respetaron lo pactado, por lo que procedí a enviar una carta a Lacsá, reclamándole el cumplimiento de lo pactado. Esto sucedió bastante antes del conflicto, creo que fue en agosto. Appa hizo gestiones para reunirnos con los personeros de Lacsá. Yo inicié como presidente un par de meses antes del conflicto, porque hubo una sustitución de la Junta Directiva. En esa oportunidad nos reunimos fue cuando nos dieron la promesa de continuar con las listas correctas y darnos quince días de tregua para no llegar a un enfrentamiento, pero la lista que prometieron nunca llegó." (folios 101-105). El testigo Manuel Contreras Varela declaró en igual sentido y al respecto manifestó: "El segundo roce, diría yo, que promovió la Compañía, fue al irrespetar los tiempos de descanso, que eran artículos que ya se habían discutido y que estaban vigentes de la última convención ... Esto es seis días consecutivos de trabajo y tres días de descanso ininterrumpidos. No recuerdo la fecha en que se aprobó la Convención. Desde que se aprobó la Convención se aplicó lo anterior, hasta el mes de setiembre del año noventa y dos, que la misma compañía Lacsá, comenzó a irrespetar ese acuerdo... En setiembre de ese año la compañía comenzó a irrespetar el rol que había mandado con anticipación, haciendo nuevas listas, con esto comenzó una cosa que nunca se había acordado, haciendo listas sólo por quince días sin ninguna razón, nosotros los pilotos pusimos la queja a la Appa y esta se quejó directamente a la compañía y mientras esto sucedía nosotros estábamos haciendo los vuelos que ellos pedían... Debido al trabajo que tenemos se da una fatiga física y mental y debido al mismo trabajo

nosotros no estuvimos muy de acuerdo con que se pusiera el 6.3, pero al final aceptamos por el servicio y las necesidades de la compañía... El conflicto se dio porque hubo personas afectadas porque no se les respetó el artículo del 6.3..." (folios 108-111). Por último, el testigo Rogelio Francisco Navas Montero, con mayor claridad, explicó: "Empiezan conversaciones con la empresa y un día nos citaron en el Hotel Irazú, a toda la Asociación para informarnos que Lacsá había decidido no votar (sic) a ningún piloto si nosotros le cedíamos las horas de vuelo. Cada dos años negociábamos la Convención Colectiva, pero esta última se negoció antes creo que fue como en el mes de mayo de mil novecientos noventa y dos, sea antes de lo acostumbrado porque las otras se firmaban más o menos en el mes de octubre. Appa decide firmar antes esta Convención y renunciar a derechos con tal de que no despidan a ningún compañero. En ese momento de las cláusulas más

importantes que se acordaron era que íbamos a volar hasta ochenta y cinco horas, sea veinte horas más de las que volábamos, ya que lo hacíamos por sesenta y cinco aproximadamente con una cláusula que se puso que es la del 6.3 que consistía en volar seis días seguidos y tener tres de descanso... Todo comienza a funcionar muy bien, ... Para sorpresa nuestra creo que fue en la lista de agosto, salió individualmente, con los vuelos de cada uno. Otra sorpresa fue que aparte de esto empezaron a irrespetar el 6.3 que habíamos pactado y otra vez se dio el inconformismo de la gente. Aclaro que acabábamos de firmar la convención y ya nos la estaban irrespetando... Creo que a finales de setiembre no había salido la lista de vuelos de octubre, entonces recuerdo que me informaron que habían acordado en la reunión de que Lacsá nos iba a enviar la lista de vuelos de octubre, siguiendo la programación del mes anterior, cosa que nunca sucedió, nos quedamos esperándola." (folios 112-116). La declaración de Manuel Montoya Maroto (folios 93-98) en cuanto a que a la nueva Junta Directiva de Appa pretendía variar la interpretación de la cláusula 4.4 de la Convención, que regulaba la jornada 6-3, no resulta creíble, en el tanto en que de las demás pruebas que constan en los autos se tiene que después de pactada la convención colectiva, en junio de 1992, siempre se cumplió aquel rol como seis días de trabajo y tres de descanso continuo y fue Lacsá la que procedió a variar la forma en que se venía operando, lesionando con ello derechos laborales esenciales de los trabajadores. De conformidad con lo expuesto, necesariamente debe concluirse que la empresa actora no reúne el presupuesto de legitimación activa, necesario para que pueda prosperar la demanda que planteó, pues para ello requería ser parte no incumplidora en la relación sustancial y en el caso concreto ha quedado acreditado que incumplió el convenio colectivo. En cuanto a la legitimación, como un presupuesto indispensable para que prospere una demanda, cabe citar la sentencia de esta Sala, a cargo de este mismo ponente, número 893, de las 10:10 horas del 27 de octubre del 2004, donde se explicó lo siguiente:

"La legitimación ad causam, junto con el derecho y el interés actual, constituyen los tres presupuestos materiales de la pretensión. Por tal razón, la misma, a diferencia de la legitimación ad procesum, no constituye propiamente un presupuesto de admisibilidad de la demanda, ni influye en la validez y eficacia del proceso, pero sí constituye una condición necesaria para obtener una sentencia estimatoria. Esta figura se encuentra regulada en el numeral 104 del Código Procesal Civil: "Parte

Legítima: Es aquella que alega tener una determinada relación jurídica con la pretensión procesal". Así, el actor es aquella persona que, al tenor de la ley, formula las pretensiones de la demanda, y el demandado, quien se opone a esa pretensión; de ahí surge precisamente el fundamento de la relación sustancial que se da entre ambos con relación al objeto concreto del proceso. Al respecto señala Andrés de la Oliva Santos: "La tutela jurisdiccional debe ser otorgada únicamente si obtenerla le corresponde a quien la solicita y, por supuesto, si procede otorgarla frente al concreto sujeto demandado: el deudor, el vendedor. Que una sentencia otorgue la tutela pretendida depende también de una precisa legitimación activa y pasiva. Y la legitimación activa significa -utilizando una vieja distinción puramente lógica- que no basta que exista un derecho, sino que es necesario que, existiendo, le corresponda o se le pueda atribuir justamente a la persona que lo esgrime, o lo hace valer en el proceso. Igualmente, cuando se pretende una tutela jurisdiccional respecto de un determinado sujeto (y esta determinación pasiva sirve para identificar y distinguir la acción afirmada o la pretensión, porque no hay acciones o pretensiones sin sujeto titular y sin sujeto pasivo concretos), no importa sólo que esté fundada la exigencia de la prestación que la concesión de la tutela comportaría (entregar un determinado bien o una cantidad de dinero, no hacer algo, etc.), sino que es necesario, además, que el demandado o demandados sean precisamente los sujetos a los que debe afectar aquella concesión, por ser los sujetos obligados o titulares del deber de realizar la prestación o, por mejor decir, su equivalente [...]. Se ha dicho, con razón, que la legitimación enseña algo completamente elemental: que los derechos subjetivos no existen sin sujetos titulares ni sin sujetos pasivos y que, de ordinario, los derechos no se pueden hacer valer si no es por aquéllos y frente a éstos" (DE LA OLIVA SANTOS, Andrés, DIEZ-PICAZO GIMENEZ, Ignacio y otros, Comentarios a la ley de enjuiciamiento civil , Civitas Ediciones, Madrid, 2001, p. 95)."

Así, de conformidad con la normativa aplicable al caso concreto - artículo 692, Código Civil- la parte legitimada para pedir la resolución por incumplimiento de un contrato es aquella que a su vez ha cumplido las obligaciones impuestas por el convenio. La parte no incumplidora es la que está legitimada para pedir la resolución y en el caso que se analiza Lacsá no cumple con esa condición, por lo que no puede accederse a sus pretensiones.

VI.- DE LOS ALCANCES DE ESTE PRONUNCIAMIENTO Y EN RELACIÓN CON LA RESPONSABILIDAD CIVIL DE LOS SINDICATOS: Lo planteado en las consideraciones anteriores no conlleva en forma alguna legitimar el proceder de los trabajadores y menos aún del sindicato, pues ha quedado claro que su actuación fue contraria a derecho. Desde luego que con este pronunciamiento tampoco se legitima el movimiento huelguístico que se llevó a cabo, por claras razones jurídicas o de legalidad, lo cual no encuadra dentro del marco normativo que regula el ejercicio legítimo del derecho de huelga (artículos 371 y siguientes del Código de Trabajo) y que establece la procedencia de ese derecho en defensa de intereses de carácter económico y social, únicamente y no en conflictos jurídicos, como la interpretación de una convención colectiva. La ilegalidad de la huelga atípica en la que incurrieron fue oportunamente declarada como tal y quedó acreditado que el sindicato promovió, lideró y coordinó el movimiento. Los trabajadores y el sindicato contaban con los mecanismos legales para exigir el cumplimiento por parte de la sociedad empleadora en la vía ordinaria y el incumplimiento de Lacsá no los legitimaba a proceder de hecho, como efectivamente lo hicieron. No obstante ello, eso no constituye motivo suficiente para acoger la pretensión de Lacsá , pues de conformidad con las razones expuestas en el considerando anterior, se tiene que esta también incumplió las obligaciones impuestas por la convención colectiva y por consiguiente no quedó legitimada para reclamar la resolución del convenio. Esto tampoco quiere decir que el sindicato no haya ocasionado con su accionar graves perjuicios económicos a la empresa actora, pues de los autos se desprende que aquel movimiento ilegal de huelga liderado por Appa acarreó importantes perjuicios económicos a la demandante. La doctrina es clara al señalar que las organizaciones sindicales pueden ser responsables de los daños ocasionados al empleador y hasta terceros, responsabilidad que puede ser contractual o extracontractual y derivada o no del ejercicio de acciones colectivas. De la Puebla Pinilla aborda el tema de la responsabilidad civil del sindicato y al respecto explica: "La actuación de los órganos sindicales en el ejercicio de sus competencias vincula... al sindicato. La representación orgánica permite imputar tales actos al sindicato como si fuera éste quien ha actuado. De esta forma, si los órganos sindicales en el ejercicio de sus competencias asumen obligaciones, es el sindicato el sujeto obligado y, si tales obligaciones resultan incumplidas, es el sindicato quien debe soportar las consecuencias, incluidas las indemnizatorias, que del incumplimiento se deriven. Similares apreciaciones pueden efectuarse cuando la obligación indemnizatoria deriva de un acto ilícito. Si el daño

extracontractual ha sido generado por la actuación de los órganos sindicales en el ejercicio de sus competencias, la responsabilidad indemnizatoria debe ponerse a cargo del sindicato./ La posibilidad de imputar a la persona jurídica, y al sindicato como tal, la responsabilidad contractual o extracontractual por actos de sus órganos no genera hoy dudas entre la doctrina. ..." (De la Puebla Pinilla, Ana. "La responsabilidad civil del sindicato. Un estudio sobre la responsabilidad derivada de la actividad sindical", Madrid, La Ley, primera edición, 2000, p. 67). Más adelante, agrega: "La responsabilidad del sindicato, contractual o extracontractual, por la actuación de sus órganos es una responsabilidad por actos propios. De esta forma, el incumplimiento de las obligaciones contractuales, de contenido civil o mercantil, que el sindicato haya adquirido frente a terceros; los daños derivados de una huelga convocada y dirigida por el sindicato; los perjuicios ocasionados a terceros por las declaraciones o decisiones adoptadas por el sindicato; los daños que puedan generarse por el incumplimiento sindical de los compromisos asumidos en la negociación colectiva; el perjuicio que para los afiliados pueda derivarse de una sanción disciplinaria ilegítima, todos ellos, generarán una responsabilidad a cargo del sindicato -contractual o extracontractual, en función de la existencia o no de una previa relación- siempre que tales daños deriven de la actuación de los órganos sindicales en el ejercicio de sus competencias./ Así lo viene aplicando la jurisprudencia cuando imputa al sindicato la lesión del derecho de libertad sindical -de los afiliados o de otras organizaciones-, cuando le declara responsable de los daños generados por un conflicto o por el incumplimiento de sus obligaciones contractuales. Basta con que sea un órgano de la estructura sindical quien haya decidido la expulsión injustificada de un afiliado, quien haya perjudicado los derechos de otro sindicato o quien haya convocado y dirigido el conflicto para que la posible responsabilidad se atribuya a la organización. Los problemas en estos casos residen, como tendrá oportunidad de apreciarse, en determinar si el daño cuyo resarcimiento se pretende puede vincularse causalmente a la actuación del sindicato, o en la cuantificación del perjuicio producido, pero no desde luego en sí, apreciados estos factores, la responsabilidad corresponde o no al sindicato que actuó a través de sus órganos". (Ibid. , pp. 71-72). En la basta temática de la responsabilidad de las organizaciones sindicales, el tema también se analiza en forma concreta respecto de los posibles daños derivados del ejercicio del derecho de huelga. La explicación de la autora que se viene citando, aunque extensa, resulta importante por la claridad con la que expone el punto. Así, en cuanto a este concreto aspecto, manifiesta: " La

posibilidad de imputar y hacer responsable a la organización sindical por los daños generados a consecuencia o con ocasión de una huelga se condiciona lógicamente a la participación del sindicato en el conflicto . De esta forma, cualquier ensayo dirigido a imputar al sujeto sindical las responsabilidades indemnizatorias que puedan derivarse de la huelga estará vinculado a la prueba de su efectiva participación en el paro colectivo. A estos efectos, la constatación de que el sindicato, ejerciendo las facultades cuya titularidad le corresponde, es quien ha tomado la decisión de convocatoria o quien ha efectuado el preaviso puede resultar suficiente para justificar su intervención en el conflicto./ No puede olvidarse que la configuración de este derecho en nuestro ordenamiento, al no otorgar al sindicato la exclusividad en su convocatoria, organización y dirección, determina la legitimidad constitucional de aquellas huelgas ajenas a cualquier intervención sindical. De esta forma, el ejercicio del derecho de huelga puede realizarse al margen de la participación de un sindicato o de otros órganos de representación. Los trabajadores, sin el apoyo de sus instancias representativas, o a sus espaldas, pueden convocar, organizar, negociar y poner fin al conflicto. En estos casos, la ajénidad del sindicato respecto a la huelga determinará la inviabilidad de una reclamación de responsabilidad frente al sindicato por daños derivados de la paralización del proceso productivo . Pero la circunstancia de que la iniciativa de huelga pueda corresponder a los trabajadores no impide que, una vez planteada la medida colectiva, el sindicato se sume a ella y tome las riendas del conflicto. En estos supuestos, la decisión sindical de apoyar la huelga y asumir su gestión puede determinar su responsabilidad". (Ibid. , pp. 219-220. La negrita no es del original). En cuanto a la violación de la cláusula de paz o del deber genérico de paz, que es lo que aquí se analiza, se ha indicado que la responsabilidad resultaría extracontractual cuando se irrespeta el deber de paz legalmente establecido y sería contractual cuando se irrespete ese deber implícito en la convención. En ese sentido, Ferrando García expone: "En suma, ..., la convocatoria de una huelga ilegal por el ente sindical puede dar lugar a la responsabilidad civil del mismo, tanto contractual como extracontractual o aquiliana... Concretamente, dependerá de la causa de la que provenga la ilegalidad del conflicto, causa que puede hallarse, ora en el incumplimiento de lo pactado, ora en la conculcación del principio general de no dañar... La responsabilidad contractual del sindicato nace cuando la ilegitimidad del acto consiste en el incumplimiento de lo pactado en convenio colectivo. Es el caso de la inobservancia del deber de paz implícito, entendido como deber de respetar lo pactado que se deduce de cualquier contrato... La convocatoria de una huelga con

el fin de alterar lo establecido en el convenio durante su vigencia, por un sindicato no firmante del mismo, no constituye un supuesto de responsabilidad contractual, pues lo que incumple no es un contrato del que es parte, sino el deber legal de paz laboral..." (Ferrando García, Francisca María. Responsabilidad Civil por daños ocasionados durante la huelga, Valencia, Tirant lo blanch, 2001, pp. 72-74. También puede consultarse la obra de María Dolores González Molina denominada La responsabilidad civil de los sindicatos derivada del ejercicio de acciones colectivas, Valencia, Tirant lo blanch, 2000, páginas 139 y siguientes). Nuestro ordenamiento jurídico resulta omiso en cuanto a la regulación de la responsabilidad civil de las organizaciones sindicales, por lo que habría que acudir a la normativa común. En el caso bajo análisis, sin duda, debe concluirse que el proceder de Appa generó importantes pérdidas económicas a Lacsá. Sin embargo, la petición de esta última para que se condene al sindicato a pagar los daños y perjuicios ocasionados no puede ser acogida en el tanto en que se trata de una pretensión accesoria a la principal de declaratoria de la resolución del convenio colectivo por incumplimiento.

En consecuencia, al denegarse la petitoria principal, la accesoria debe correr el mismo destino, pues lo contrario significaría fallar en forma incongruente, concediendo una petición distinta a la formulada, cual sería condenar a Appa a pagar los daños y perjuicios ocasionados, pero no ya como consecuencia de la resolución del convenio colectivo, sino por responsabilidad civil, derivada del incumplimiento del genérico deber de paz implícitamente previsto en nuestro ordenamiento jurídico.

VII.- CONSIDERACIONES FINALES: De conformidad con lo expuesto, debe procederse a confirmar el fallo impugnado, pero por las razones aquí dadas y no por las apuntadas por el órgano de alzada.

POR TANTO:

Se confirma la sentencia recurrida.

FUENTES CITADAS

- 1 RAMOS MONGE Carlos Roberto. La Regulación del derecho de Huelga y su Relación con el Desarrollo Histórico Costarricense (1880-1990). Tesis para optar por el título de Licenciatura en Derecho. Rodrigo Facio. 1990. p 22.
- 2 SILVA SILVA Filadelfo. Las negociaciones colectivas en el sector Público después de la sentencia de la Sala Constitucional que Declara la Inconstitucionalidad de los Laudos. Tesis para optar por el grado de licenciatura en Derecho. Rodrigo Facio. 1996. pp 12-13.
- 3 SILVA SILVA. Ibid p 16.
- 4 GRZETICH Antonio. Clausulas normativas y Obligatorias. Parte de la Antología del Curso de Derecho Laboral III, I Semestre 2001. U.C.R. Pp 107-108.
- 5 SILVA SILVA Ibid p 20.
- 6 CARRO ZUÑIGA Carlos. El arreglo directo como instrumento de Negociación Colectiva. Artículo de la Revista Judicial N° 32, marzo 1985. p 104.
- 7 LARA RIVERA Astrid y LOPEZ BAEZ Alvaro. Conflictos Colectivos en la Administración Pública. Tesis de grado para optar al título de licenciado en Derecho. Rodrigo Facio. 1983. pp 179-180.
- 8 Base de datos del SINALEVI. Código de Trabajo N° 2, emitido por la Asamblea Legislativa el 27/08/1943. Disponible en:
http://196.40.56.12/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_repartidor.asp?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=8045&nValor3=64836&strTipM=TC
- 9 Base de datos del SINALEVI. Ley Orgánica del MTSS N° 1860 emitida por la Asamblea Legislativa el 21/04/1955. Disponible en:
http://196.40.56.12/scij/busqueda/normativa/normas/nrm_repartidor.asp?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=566&nValor3=609&strTipM=TC
- 10 Base de datos del SCIJ. Voto N° 1696-92 del 23/08/1992 de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. Disponible en:
http://200.91.68.20/scij/busqueda/jurisprudencia/jur_repartidor.asp?param1=XYZ&nValor1=1&nValor2=80431&strTipM=T&lResultado=&pgn=&pgrt=¶m2=1&nTermino=&nTesouro=&tem4=&strLib=&spe=&strTem=&strDirTe=
- 11 Base de datos del SCIJ. Resolución 3285-92 del 30/10/1992 de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia. Disponible en:
http://200.91.68.20/scij/busqueda/jurisprudencia/jur_repartidor.asp?param1=XYZ&nValor1=1&nValor2=340021&strTipM=T&lResultado=&pgn=&pgrt=¶m2=1&nTermino=&nTesouro=&tem4=&strLib=&spe=&strTem=&strDirTe=
- 12 Base de datos del SCIJ. Resolución N° 225-99 del 11/08/1999 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Disponible en:
http://200.91.68.20/scij/busqueda/jurisprudencia/jur_repartidor.asp?param1=XYZ&nValor1=1&nValor2=25460&strTipM=T&lResultado=&pgn=&pgrt=¶m2=1&nTermino=&nTesouro=&tem4=&strLib=&spe=&strTem=&strDirTe=
- 13 Base de datos del SCIJ. Resolución N° 21 del 5/12/1990 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Disponible en:
http://200.91.68.20/scij/busqueda/jurisprudencia/jur_repartidor.asp?param1=XYZ&nValor1=1&nValor2=196756&strTipM=T&lResultado=&pgn=&pgrt=¶m2=1&nTermino=&nTesouro=&tem4=&strLib=&spe=&strTem=&strDirTe=
- 14 Base de datos del SCIJ. Resolución N° 2006-00176 del 24/03/2006 emitida por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Disponible en:
http://200.91.68.20/scij/busqueda/jurisprudencia/jur_repartidor.asp?param1=XYZ&nValor1=1&nValor2=340021&strTipM=T&lResultado=&pgn=&pgrt=¶m2=1&nTermino=&nTesouro=&tem4=&strLib=&spe=&strTem=&strDirTe=