



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: REINSTALACIÓN EN EL SECTOR LABORAL PRIVADO

### SUMARIO:

#### 1. REINSTALACIÓN EN EL SECTOR PRIVADO

- a. Vías por las que se reclama actualmente la reinstalación
- b. R166 Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982
- c. Insuficiencia de regulaciones sobre la reinstalación en el sector privado
- d. Aplicación de un procedimiento de tramitación sumarísimo.
- e. Consecuencias de la falta de regulación
  - i. Para el empleador
  - ii. Para el trabajador

#### 2. INSTRUMENTOS INTERNACIONALES

- a. C158 Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982
- b. C98 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949
- c. C87 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948

#### 3. JURISPRUDENCIA

- a. Procedencia en el sector privado
- b. Falta de regulación de la reinstalación en el derecho positivo
- c. Procedimiento para realizar la reinstalación



## DESARROLLO

### 1. REINSTALACIÓN EN EL SECTOR PRIVADO

#### a. Vías por las que se reclama actualmente la reinstalación

"El recurso de amparo ha sido una de las vías mediante las cuales los trabajadores han reclamado su derecho a ser reinstalados y restituidos en todos sus derechos, incluso tratándose de casos pertenecientes al ámbito laboral privado.

La Sala Constitucional ha venido declarando despidos nulos y otorgando las respectivas restituciones acogiendo recursos de amparo contra sujetos de derecho privado.

(...)

En cuanto a la utilización de esta vía, en casos correspondientes al ámbito laboral privado, debemos decir que, si bien puede ser una vía un poco más expedita que la ordinaria laboral, encuentra muchas limitaciones legales debido a los presupuestos de admisibilidad excepcionales de la figura del amparo contra sujetos de derecho privado y, por lo tanto, no son muchos los casos de despido nulo y reinstalación, en el sector privado, que encontramos resueltos positivamente por la Sala Constitucional.

(...)

La inexistencia de un procedimiento especial sumario y preferente en la vía laboral para aquellos casos en que se reclame la reinstalación, ha obligado a la utilización del habitual proceso ordinario para estos casos; proceso que, por sus características, resulta totalmente inadecuado para los fines inmediatos que persigue la declaratoria de nulidad de un despido.

Es preciso recordar que, cuando se está frente a un despido nulo, ya sea en casos donde exista una protección especial o donde se ha violentado un derecho fundamental a un trabajador, la figura de la reinstalación viene a constituir una de las pretensiones más importantes dentro del procedimiento laboral, debido a que, de proceder, devuelve la situación del trabajador al su estado inicial.

(...)

Como sabemos, actualmente, nuestro Código de Trabajo -salvo el procedimiento en sede administrativa previsto en el artículo 94 y 94 bis para el caso de la mujer embarazada- es omiso a la hora de diseñar un mecanismo adecuado para llevar a cabo una reinstalación dentro del procedimiento laboral.

(...)

La necesidad de acortar plazos y de llevar a cabo un procedimiento que verdaderamente cumpla con las necesidades de la reinstalación fue lo que dio origen -a raíz de no contar con este procedimiento en nuestra legislación -a la creación del "Incidente de reinstalación".



(...)

Este incidente se desarrolla en plazos reducidos, intentando resolver la situación con celeridad y evitando tener que esperar a que finalice el proceso para resolver sobre una cuestión que, en principio, pudo haberse corregido desde el inicio evitando un daño mayor.

Al carecer nuestra legislación de un procedimiento sencillo, sumarísimo y efectivo para solicitar y llevar a cabo una reinstalación, los juzgadores han tenido que acudir a estos mecanismos para cumplir con lo dispuesto en normas de fondo. Si bien, a nuestro entender, el emprendido no es el mejor camino, por lo menos intenta darle curso a una figura novedosa."<sup>1</sup>

## **b. Insuficiencia de regulaciones sobre la reinstalación en el sector privado**

"... nuestra legislación -salvo la normativa específica para los casos regulados- no cuenta con una norma expresa de carácter general donde se establezcan los supuestos en los cuales se declarará nulo el despido y se concederá tanto la reinstalación y, mucho menos, normas que indiquen con claridad, cuál será el alcance de la declaración de nulidad, qué efectos tendrá tanto para el trabajador como para el empleador y cómo deberá llevarse a cabo la reinstalación.

(...)

La inexistencia de un supuesto general a nivel legal que permita declarar nulos todos los despidos que cumplan ciertas características, ha llevado a que la Sala Segunda de la Corte haya establecido que sólo procederá la reinstalación en aquellos casos donde exista una norma expresa que la autorice, lo cual nos lleva a pensar en la posibilidad de que, de ocurrir mediante un despido una violación a un derecho fundamental de un trabajador que no se enmarque dentro de los supuestos ya contemplados expresamente en la legislación, este trabajador no tendrá derecho a ser restituido en sus derechos.

(...)

A falta de norma general expresa en el CT, otro mecanismo que se ha venido utilizando para otorgar el derecho a la reinstalación a ciertos trabajadores, ha sido mediante la incorporación de dicho instituto en las convenciones colectivas, donde incluso en algunas de ellas se crean mecanismos que permitan identificar las normas que deberán seguirse para su implementación.

(...)

Sabemos que, a pesar de que el artículo 15 del Código de Trabajo es claro al disponer que en ausencia de norma escrita, los casos



puedan resolverse con base en otras fuentes jurídicas, esto no es suficiente tratándose de la reinstalación. Por el contrario, se deben resolver problemas que surgen debido a la constitucionalidad y legalidad de la materia, que hace más difícil ponerse de acuerdo para la correcta aplicación de esta figura. Hacemos notar la necesidad de que estas situaciones sean ordenadas para dejar de cometer injusticias dentro de un Derecho Laboral que busca relaciones equitativas entre las partes."<sup>2</sup>

### **c. Aplicación de un procedimiento de tramitación sumarísimo.**

"Al final de cuentas, creo que la problemática derivada de la reinstalación es una cuestión que nos lleva no sólo a un problema de orden práctico sino que también nos lleva a un problema de orden jurídico.

El problema del orden jurídico se plantea desde la perspectiva estrictamente procesal porque -considero- es un gravísimo error tener que resolver un problema de debido proceso al momento de dictar una sentencia; y creo que es un gravísimo error porque - todos sabemos- que los procesos en Costa Rica, en casi todas las jurisdicciones, son procesos muy largos.

Entonces, como ha sucedido en los casos citados, llegar al momento de dictar sentencia a resolver un problema de constitucionalidad implica enfrentarse a la figura de la reinstalación con una restitución de derechos violados que puede hacer excesiva una condenatoria para el empleador y yo creo que eso está claro porque, me parece, que si estamos hablando de una garantía de orden procesal no debemos mezclar el problema procesal con el problema de fondo.

Creo que hay algunas disposiciones en la legislación que podrían ayudar a resolver este problema. Los artículos 94 y 94 bis del Código de Trabajo establecen un mecanismo muy interesante para realizar un procedimiento sumarísimo de verificación de si se cumplió o no con determinados requisitos para, al final de cuentas, garantizarle o no a la trabajadora embarazada una tutela especial. una protección especial. En esto también hay una discusión importante, un poco a raíz de algunos criterios de la Sala Segunda que considera que la vía idónea es el procedimiento incidental y, en su momento, el Tribunal Superior de Trabajo que consideraba que ese procedimiento debía de realizarse de manera sumarísima, tal y como lo establece el Código de Trabajo, acogiéndose o respetando los plazos que están ahí establecidos que son muy cortos.

Particularmente, creo que ese procedimiento nos da una luz importante junto con la posibilidad de aplicar medidas cautelares atípicas al proceso laboral que puedan permitirle a los jueces laborales al inicio del proceso y mediante un procedimiento -que



puede que ser creado por jurisprudencia tal y como se ha creado otros procedimientos como el de calificación de huelga- analizar cualquier problema de constitucionalidad que pueda existir.

Eso evitaría que al final del proceso tengamos que ver a un Juez de Trabajo enfrascado en un problema de legalidad y de constitucionalidad al mismo tiempo, en donde se puede encontrar con un problema de debido proceso porque se ha violado esa garantía procesal constitucional pero, al mismo tiempo, se puede encontrar con una causal de despido totalmente probada.

Entonces, la única manera de poder armonizar el problema de constitucionalidad con el problema de legalidad es permitiéndole a los jueces que, mediante un procedimiento de tramitación preferente sumarísimo y con la posibilidad de aplicar medidas cautelares atípicas, puedan hacer la separación del plano constitucional -para garantizar todas esas posibles violaciones de orden constitucional- frente al plano de ilegalidad que tiene que estar absolutamente separado y que, repito, tiene implicaciones totalmente diferentes, porque la reinstalación tiene en este caso un carácter temporal, en la medida en que se le asegura al trabajador el cumplimiento de esa garantía. Una vez cumplido lo anterior, el patrono puede proceder al despido justificado, en caso de que haya una demostración efectiva de la falta.

Aspectos importantes de ese procedimiento serían que debería hacerse dentro del proceso ordinario, con carácter sumarísimo y de tramitación preferente para poder paralizar el proceso principal hasta que no se llegue a un pronunciamiento del juez como garante de constitucionalidad. La carga de la prueba le debe de corresponder al trabajador, en el caso que alegue la violación a su derecho fundamental; el plazo de caducidad debe ser de un año, incluso haciendo un paralelismo con lo que establece la Ley de la Jurisdicción Constitucional; los requisitos de interposición deben ser similares a los que están contemplados en la Ley de la Jurisdicción Constitucional para la vía de amparo que es una vía, en este caso, de orden supletorio: debe darse una audiencia al patrono de tres días -me parece a mí- y debe existir un plazo de ocho días máximo para resolver.

Ante la imposibilidad real de que a corto plazo pueda generarse una ley que venga a regular |o propuesto, creo que los jueces, tienen posibilidad de idear este procedimiento con base en el 452 del Código de Trabajo; pueden adecuar el procedimiento del 94 bis del Código de Trabajo; pueden integrar las normas de acuerdo con el principio establecido en el artículo 15 del Código de Trabajo y creo que lo que se requiere en este sentido es un poco de imaginación, para poder tratar de enmarcar esta problemática en ámbitos que son distintos porque, hasta el momento -repito- lo que



ha ocurrido -desde mi punto de vista- es que no se ha sabido diferenciar un problema de legalidad en los casos en donde también, simultáneamente o concomitantemente, esta involucrado un problema de constitucionalidad.

Creo que con estas ideas podría dejar planteadas algunas inquietudes que pueden ayudar a la reflexión de este tema muy interesante, muy controversia! y que, definitivamente, tiene que ser resuelto de algún modo a corto plazo.

Esto es perfectamente factible para el juez, no sólo por las normas que citaba sino porque en otras oportunidades los jueces han hecho valer esa ideación o creación de procedimientos, en casos en donde hay lagunas importantes en el Código. Cito el caso específico del procedimiento establecido para la calificación de la huelga, que en el Código no está regulado y, sin embargo, ese procedimiento se aplica rigurosamente y, en la práctica, durante muchísimos- años, para bien o para mal, ha funcionado.

La tesis del despido nulo y la reinstalación es una tesis axiológicamente bondadosa pensada para evitar la violación flagrante de derechos fundamentales o para generar fueros de protección especiales por medios legales.

Justamente la idea consiste que a partir de un acto -despido- que se sanciona con nulidad se produzca la reinstalación inmediata y temporal del trabajador con el objeto de hacer cesar la violación de los derechos fundamentales conculcados; para ello resultan idóneos remedios procesales como el amparo en el plano constitucional o medidas cautelares atípicas, en el proceso común.

Por eso, órdenes de reinstalación en el trabajo producidas después de cuatro, cinco y hasta diez años carecen de razón de ser desnaturalizando su sentido constitucional para convertirse, en la práctica, en un régimen indemnizatorio paralelo al de auxilio de cesantía, pero mucho más gravoso que éste, en muchos casos desproporcionado e irrazonable que desalentaría su incorporación al derecho convencional, terminando con los institutos mismos que se quieren fomentar.

Creo que en ese sentido podríamos matizar un poco el tema porque definitivamente, hay otro problema detrás de esto; no puede ser que el Estado frente a una morosidad judicial no cargue con ninguna responsabilidad. En España, por ejemplo, existe una norma constitucional que establece responsabilidad para el Estado cuando aparezcan condenatorias sumamente onerosas para alguna de las partes y que sean condenatorias derivadas de un retardo injustificado en la tramitación de los procesos. Está regulada expresamente la responsabilidad del Estado por casos de retardo injustificado de la Administración de Justicia. Esto nos obligaría a plantearnos soluciones distintas para darle un tratamiento



también distinto al tema de la garantía de los derechos fundamentales en las diferentes jurisdicciones, no sólo en la laboral.”<sup>3</sup>

## **d. Consecuencias de la falta de regulación**

### **i. Para el empleador**

“Para muchos, el factor más importante en torno al mal manejo de la figura de la reinstalación son las consecuencias económicas que debe soportar el empleador con el pago de los salarios dejados de percibir después de haber transcurrido varios años hasta la efectiva reinstalación del trabajador.

Esto causa situaciones muy gravosas por el pago desproporcionado de montos en razón de salarios dejados de percibir que la empresa tiene que desembolsar luego de un juicio laboral que culminó en la declaratoria de reinstalación varios años después. Esto ha significado tener que pagarle al trabajador los salarios dejados de percibir desde su despido hasta su efectiva reinstalación, por lapsos, en algunos casos, de más de diez años.

(...)

Otros de los graves problemas que se le presentan al empleador a la hora de ejecutar la orden de reinstalación, es la posibilidad de que exista un tercero trabajando en el puesto de la persona que se debe de reinstalar, puesto que es normal que un empleador se vea en la necesidad de contratar un nuevo trabajador que continúe con las labores que el antiguo trabajador dejó de realizar, pero ¿qué sucede con los derechos de este nuevo trabajador?

Este problema aún no tiene solución; en nuestro país no se ha previsto este caso y las situaciones varían mucho entre sí. No existe ningún tipo de guía o línea en común para encontrar una solución a este problema.

Ni la jurisprudencia ni la doctrina han encontrado forma alguna de evitar que los derechos de ambos trabajadores sean respetados; por el contrario, se tiene conciencia de la falta de solución, pues en la actualidad resulta evidente que, además del empresario, alguno de los trabajadores se puede ver también perjudicado.

(...)

Esta situación origina una imposibilidad real de llevar a cabo la reinstalación de una manera rápida y eficaz y origina confusión para todas las partes interesadas en el asunto, inclusive para el tercero que ocupa un puesto de trabajo del cual deberá ser despojado para reinstalar al antiguo trabajador.”<sup>4</sup>

### **ii. Para el trabajador**

“Para el trabajador, acudir a un proceso laboral y reclamar su reinstalación en el puesto, es una situación de hacer valer su



derecho, pero también es una situación de necesidad real. El empleo es para muchos la única fuente de ingresos, de ahí que al reclamar la reinstalación, lo que se pretenda es continuar con su nivel de vida a corto plazo.

Sin embargo, para nadie es un secreto que los procesos judiciales en nuestro país llevan largo tiempo en su tramitación, lo que hace que el trabajador deba buscar un nuevo empleo o, simplemente, desista con el transcurrir del tiempo.

(...)

Esta situación trae como consecuencia que el verdadero objetivo de la reinstalación pierda sentido o quizás que cuando se dicte sentencia las condiciones personales necesarias para desempeñar el puesto hayan cambiado, (...)

... debido al largo tiempo que en la actualidad duran los procesos laborales muchas veces sea imposible que la reinstalación surta sus efectos o que sus efectos no sean los esperados o legalmente justos.

(...)

Otro de los problemas con el que debe enfrentarse el trabajador es la posibilidad de que, a pesar de existir una sentencia a su favor que declare la reinstalación, dicha sentencia no sea cumplida por el empleador, en algunos casos por las dificultades ya señaladas que al empleador se le presentan o, en otros casos, por la carencia de mecanismos efectivos que permitan exigir el cumplimiento de una obligación de este tipo.

(...)

En todo caso, la única posibilidad con la que cuenta actualmente el trabajador para que se cumpla la orden de reinstalación, es ir a la sede penal a denunciar a su empleador por el delito de desobediencia, sancionado con una pena de quince días a un año de prisión, según lo dispone el artículo 385 del Código Penal.”<sup>5</sup>

## **2. INSTRUMENTOS INTERNACIONALES**

### **a. C158 Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982**

Parte I. Métodos de Aplicación, Campo de Aplicación y Definiciones

#### Artículo 1

Deberá darse efecto a las disposiciones del presente Convenio por medio de la legislación nacional, excepto en la medida en que esas disposiciones se apliquen por vía de contratos colectivos, laudos arbitrales o sentencias judiciales, o de cualquier otra forma conforme a la práctica nacional.





## Artículo 2

1. El presente Convenio se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las personas empleadas.
2. Todo Miembro podrá excluir de la totalidad o de algunas de las disposiciones del presente Convenio a las siguientes categorías de personas empleadas:
  - a) los trabajadores con un contrato de trabajo de duración determinada o para realizar determinada tarea;
  - b) los trabajadores que efectúen un período de prueba o que no tengan el tiempo de servicios exigido, siempre que en uno u otro caso la duración se haya fijado de antemano y sea razonable;
  - c) los trabajadores contratados con carácter ocasional durante un período de corta duración.
3. Se deberán prever garantías adecuadas contra el recurso a contratos de trabajo de duración determinada cuyo objeto sea eludir la protección que prevé el presente Convenio.
4. En la medida en que sea necesario, y previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, la autoridad competente o el organismo apropiado de cada país podrá tomar medidas para excluir de la aplicación del presente Convenio o de algunas de sus disposiciones a ciertas categorías de personas empleadas cuyas condiciones de empleo se rijan por disposiciones especiales que en su conjunto confieran una protección por lo menos equivalente a la que prevé este Convenio.
5. En la medida en que sea necesario, y previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, la autoridad competente o el organismo apropiado de cada país podrá tomar medidas para excluir de la aplicación del presente Convenio o de algunas de sus disposiciones a otras categorías limitadas de personas empleadas respecto de las cuales se presenten problemas especiales que revistan cierta importancia habida cuenta de las condiciones de empleo particulares de los trabajadores interesados o de la dimensión o naturaleza de la empresa que los emplea.



6. Todo Miembro que ratifique el presente Convenio deberá enumerar, en la primera memoria sobre la aplicación del Convenio que someta en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, las categorías que hubieren sido excluidas en virtud de los párrafos 4 y 5 del presente artículo, explicando los motivos de dicha exclusión, y deberá indicar en las memorias subsiguientes el estado de su legislación y práctica respecto de las categorías excluidas y la medida en que aplica o se propone aplicar el Convenio a tales categorías.

## Artículo 3

A los efectos del presente Convenio, las expresiones **terminación** y **terminación de la relación de trabajo** significan terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador.

## Parte II. Normas de Aplicación General

### Sección A. Justificación de la Terminación

## Artículo 4

No se pondrá término a la relación de trabajo de un trabajador a menos que exista para ello una causa justificada relacionada con su capacidad o su conducta o basada en las necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.

## Artículo 5

Entre los motivos que no constituirán causa justificada para la terminación de la relación de trabajo figuran los siguientes:

- a) la afiliación a un sindicato o la participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo;
- b) ser candidato a representante de los trabajadores o actuar o haber actuado en esa calidad;
- c) presentar una queja o participar en un procedimiento entablado contra un empleador por supuestas violaciones de leyes o reglamentos, o recurrir ante las autoridades administrativas competentes;



d) la raza, el color, el sexo, el estado civil, las responsabilidades familiares, el embarazo, la religión, las opiniones políticas, la ascendencia nacional o el origen social;

e) la ausencia del trabajo durante la licencia de maternidad.

## Artículo 6

1. La ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión no deberá constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo.

2. La definición de lo que constituye una ausencia temporal del trabajo, la medida en que se exigirá un certificado médico y las posibles limitaciones a la aplicación del párrafo 1 del presente artículo serán determinadas de conformidad con los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 del presente Convenio.

Sección B. Procedimientos Previos a la Terminación o en Ocasión de ésta

## Artículo 7

No deberá darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él, a menos que no pueda pedirse razonablemente al empleador que le conceda esta posibilidad.

Sección C. Recurso Contra la Terminación

## Artículo 8

1. El trabajador que considere injustificada la terminación de su relación de trabajo tendrá derecho a recurrir contra la misma ante un organismo neutral, como un tribunal, un tribunal del trabajo, una junta de arbitraje o un árbitro.

2. Si una autoridad competente ha autorizado la terminación, la aplicación del párrafo 1 del presente artículo podrá variar de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

3. Podrá considerarse que el trabajador ha renunciado a su derecho de recurrir contra la terminación de su relación de trabajo si no



hubiere ejercido tal derecho dentro de un plazo razonable después de la terminación.

## Artículo 9

1. Los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio estarán facultados para examinar las causas invocadas para justificar la terminación de la relación de trabajo y todas las demás circunstancias relacionadas con el caso, y para pronunciarse sobre si la terminación estaba justificada.

2. A fin de que el trabajador no esté obligado a asumir por su sola cuenta la carga de la prueba de que su terminación fue injustificada, los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 del presente Convenio deberán prever una u otra de las siguientes posibilidades, o ambas:

a) incumbirá al empleador la carga de la prueba de la existencia de una causa justificada para la terminación, tal como ha sido definida en el artículo 4 del presente Convenio;

b) los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio estarán facultados para decidir acerca de las causas invocadas para justificar la terminación habida cuenta de las pruebas aportadas por las partes y de conformidad con los procedimientos establecidos por la legislación y la práctica nacionales.

3. En los casos en que se invoquen para la terminación de la relación de trabajo razones basadas en necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio, los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio estarán facultados para verificar si la terminación se debió realmente a tales razones, pero la medida en que esos organismos estarán facultados también para decidir si esas razones son suficientes para justificar la terminación deberá determinarse por los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 de este Convenio.

## Artículo 10

Si los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio llegan a la conclusión de que la terminación de la relación de trabajo es injustificada y si en virtud de la legislación y la práctica nacionales no estuvieran facultados o no



consideraran posible, dadas las circunstancias, anular la terminación y eventualmente ordenar o proponer la readmisión del trabajador, tendrán la facultad de ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada.

## Sección D. Plazo de Preaviso

### Artículo 11

El trabajador cuya relación de trabajo vaya a darse por terminada tendrá derecho a un plazo de preaviso razonable o, en su lugar, a una indemnización, a menos que sea culpable de una falta grave de tal índole que sería irrazonable pedir al empleador que continuara empleándolo durante el plazo de preaviso.

## Sección E. Indemnización por fin de Servicios y Otras Medidas de Protección de los Ingresos

### Artículo 12

1. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, todo trabajador cuya relación de trabajo se haya dado por terminada tendrá derecho:

- a) a una indemnización por fin de servicios o a otras prestaciones análogas, cuya cuantía se fijará en función, entre otras cosas, del tiempo de servicios y del monto del salario, pagaderas directamente por el empleador o por un fondo constituido mediante cotizaciones de los empleadores; o
- b) a prestaciones del seguro de desempleo, de un régimen de asistencia a los desempleados o de otras formas de seguridad social, tales como las prestaciones de vejez o de invalidez, bajo las condiciones normales a que están sujetas dichas prestaciones; o
- c) a una combinación de tales indemnizaciones o prestaciones.

2. Cuando el trabajador no reúna las condiciones de calificación para tener derecho a las prestaciones de un seguro de desempleo o de asistencia a los desempleados en virtud de un sistema de alcance general, no será exigible el pago de las indemnizaciones o prestaciones mencionadas en el párrafo 1, apartado a), del presente artículo por el solo hecho de que el trabajador no reciba



prestaciones de desempleo en virtud del apartado b) de dicho párrafo.

3. En caso de terminación por falta grave podrá preverse la pérdida del derecho a percibir las indemnizaciones o prestaciones mencionadas en el párrafo 1, apartado a), del presente artículo por los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 del presente Convenio.

Parte III. Disposiciones Complementarias Sobre la Terminación de la Relación de Trabajo por Motivos Económicos, Tecnológicos, Estructurales o Análogos

Sección A. Consulta de los Representantes de los Trabajadores

Artículo 13

1. Cuando el empleador prevea terminaciones por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos:

a) proporcionará a los representantes de los trabajadores interesados, en tiempo oportuno, la información pertinente, incluidos los motivos de las terminaciones previstas, el número y categorías de los trabajadores que puedan ser afectados por ellas y el período durante el cual habrían de llevarse a cabo dichas terminaciones;

b) de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, ofrecerá a los representantes de los trabajadores interesados, lo antes posible, una oportunidad para entablar consultas sobre las medidas que deban adoptarse para evitar o limitar las terminaciones y las medidas para atenuar las consecuencias adversas de todas las terminaciones para los trabajadores afectados, por ejemplo, encontrándoles otros empleos.

2. La aplicación del párrafo 1 del presente artículo se podrá limitar, mediante los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 del presente Convenio, a los casos en que el número de trabajadores cuya relación de trabajo se prevea dar por terminada sea por lo menos igual a una cifra o a un porcentaje determinados del personal.

3. A los efectos del presente artículo, la expresión **representantes de los trabajadores interesados** se aplica a los representantes de los trabajadores reconocidos como tales por la legislación o la



práctica nacionales, de conformidad con el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971.

## Sección B. Notificación a la Autoridad Competente

### Artículo 14

1. De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, el empleador que prevea terminaciones por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos las notificará lo antes posible a la autoridad competente, comunicándole la información pertinente, incluida una constancia por escrito de los motivos de las terminaciones previstas, el número y las categorías de los trabajadores que puedan verse afectados y el período durante el cual habrían de llevarse a cabo dichas terminaciones.

2. La legislación nacional podrá limitar la aplicabilidad del párrafo 1 del presente artículo a los casos en que el número de trabajadores cuya relación de trabajo se prevea dar por terminada sea por lo menos igual a un número o a un porcentaje determinados del personal.

3. El empleador notificará a las autoridades competentes las terminaciones a que se hace referencia en el párrafo 1 del presente artículo con un plazo mínimo de antelación a la fecha en que se procederá a las terminaciones, plazo que será especificado por la legislación nacional.

## Parte IV. Disposiciones Finales

### Artículo 15

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

### Artículo 16

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.



3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

## Artículo 17

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

## Artículo 18

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

## Artículo 19

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

## Artículo 20





Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

## Artículo 21

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 17, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

## Artículo 22

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

### **b. R166 Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982**

#### I. Métodos de Aplicación, Campo de Aplicación y Definiciones

1. Las disposiciones de la presente Recomendación se podrán aplicar mediante la legislación nacional, contratos colectivos, reglamentos de empresa, laudos arbitrales o sentencias judiciales, o de cualquier otra forma conforme con la práctica nacional y que resulte apropiada según las condiciones nacionales.

2.



1) La presente Recomendación se aplica a todas las ramas de actividad económica y a todas las personas empleadas.

2) Todo Miembro podrá excluir de la totalidad o de alguna de las disposiciones de la presente Recomendación a las siguientes categorías de personas empleadas:

a) los trabajadores con un contrato de trabajo de duración determinada o para realizar determinada tarea;

b) los trabajadores que efectúen un período de prueba o que no tengan el tiempo de servicios exigido, siempre que en uno u otro caso la duración se haya fijado de antemano y sea razonable;

c) los trabajadores contratados con carácter ocasional durante un período de corta duración.

3) En la medida en que sea necesario, y previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, la autoridad competente o el organismo apropiado de cada país podrá tomar medidas para excluir de la aplicación de la presente Recomendación o de algunas de sus disposiciones a ciertas categorías de personas empleadas cuyas condiciones de empleo se rijan por disposiciones especiales que en su conjunto confieran una protección por lo menos equivalente a la que prevé la Recomendación.

4) En la medida en que sea necesario, y previa consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas, cuando tales organizaciones existan, la autoridad competente o el organismo apropiado de cada país podrá tomar medidas para excluir de la aplicación de la presente Recomendación o de algunas de sus disposiciones a otras categorías limitadas de personas empleadas respecto de las cuales se presenten problemas especiales que revistan cierta importancia habida cuenta de las condiciones de empleo particulares de los trabajadores interesados o de la dimensión o naturaleza de la empresa que los emplea.

3.

1) Se deberían prever garantías adecuadas contra el recurso a contratos de trabajo de duración determinada cuyo objeto sea eludir la protección que prevén el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982, y la presente Recomendación.



2) Con este fin, se podría, por ejemplo, prever una o varias de las siguientes medidas:

a) limitar la utilización de los contratos de duración determinada a los casos en que, a causa de la índole del trabajo que haya de realizarse, a causa de las condiciones en que deba realizarse o en razón de los intereses del trabajador, la relación de trabajo no pueda ser de duración indeterminada;

b) salvo en los casos mencionados en el apartado precedente de este subpárrafo, considerar los contratos de duración determinada como contratos de trabajo de duración indeterminada;

c) considerar que, salvo en los casos mencionados en el apartado a) del presente subpárrafo, los contratos de trabajo de duración determinada, cuando se renueven una o varias veces, tendrán los mismos efectos que los contratos de duración indeterminada.

4. A los efectos de la presente Recomendación, las expresiones **terminación** y **terminación de la relación de trabajo** significan terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador.

## II. Normas de Aplicación General

### Justificación de la terminación

5. Además de los motivos mencionados en el artículo 5 del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982, los siguientes tampoco deberían constituir causa justificada para la terminación de la relación de trabajo:

a) la edad, sin perjuicio de la legislación y la práctica nacionales con respecto a la jubilación;

b) la ausencia del trabajo debido al servicio militar obligatorio o al cumplimiento de obligaciones cívicas de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

6.

1) La ausencia temporal del trabajo por motivo de enfermedad o lesión no debería constituir una causa justificada de terminación de la relación de trabajo.



2) La definición de lo que constituye una ausencia temporal del trabajo, la medida en que se exigirá un certificado médico y las posibles limitaciones a la aplicación del subpárrafo 1) del presente párrafo deberían determinarse de conformidad con los métodos de aplicación mencionados en el párrafo 1 de la presente Recomendación.

Procedimientos previos a la terminación o en ocasión de ésta

7. No debería darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por una falta cuya índole, en virtud de la legislación o la práctica nacional, sólo justificaría la terminación en caso de reincidencia una o varias veces, a menos que el empleador haya prevenido por escrito al trabajador de manera apropiada.

8. No debería darse por terminada la relación de trabajo de un trabajador por desempeño insatisfactorio, a menos que el empleador le haya dado las instrucciones apropiadas y le haya advertido por escrito y el trabajador siga realizando su labor en forma insatisfactoria después de haber transcurrido un período razonable para que la mejore.

9. Todo trabajador debería tener derecho a contar con la asistencia de otra persona cuando, de conformidad con lo previsto en el artículo 7 del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982, se defienda de cargos acerca de su conducta o su trabajo que puedan llevar a la terminación de su relación de trabajo; este derecho puede ser regulado por los métodos de aplicación previstos en el párrafo 1 de la presente Recomendación.

10. Se debería considerar que el empleador ha renunciado a su derecho de dar por terminada la relación de trabajo de un trabajador a causa de una falta de éste si no hubiera adoptado esta medida dentro de un período razonable desde que tuvo conocimiento de la falta.

11. El empleador podría consultar a los representantes de los trabajadores antes de adoptar una decisión definitiva en los casos de terminación individual de la relación de trabajo.

12. El empleador debería notificar por escrito al trabajador la decisión de dar por terminada su relación de trabajo.

13.



1) El trabajador a quien se haya notificado la terminación de su relación de trabajo o cuya relación de trabajo se haya dado por terminada debería tener derecho a que su empleador le extienda, a su pedido, una constancia por escrito en la que se exponga el motivo o los motivos de tal terminación.

2) No será necesario aplicar la disposición del subpárrafo 1) del presente párrafo en los casos de terminación colectiva que se produjeran por los motivos mencionados en los artículos 13 y 14 del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982, a reserva de que se observen los procedimientos en ellos previstos.

## Recurso contra la terminación

14. Se podrá prever un procedimiento de conciliación antes de interponer un recurso contra una terminación de la relación de trabajo o durante el mismo.

15. Las autoridades públicas, los representantes de los trabajadores y las organizaciones de trabajadores deberían esforzarse por asegurar que los trabajadores estén plenamente informados acerca de las posibilidades de recurso de que disponen.

## Tiempo libre durante el período de preaviso

16. Durante el plazo de preaviso previsto en el artículo 11 del Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982, el trabajador debería tener derecho a períodos de tiempo libre razonables, sin pérdida de remuneración, que tomará en momentos convenientes para ambas partes, con el fin de buscar otro empleo.

## Certificado de trabajo

17. Todo trabajador cuya relación de trabajo se haya dado por terminada debería tener derecho a recibir, a solicitud suya, un certificado del empleador en que se indiquen sólo las fechas de comienzo y de terminación de la relación de trabajo y la naturaleza de las tareas que desempeñaba. Sin embargo, a solicitud del trabajador, podría incluirse una evaluación de su conducta y de su trabajo en ese mismo certificado o en un segundo certificado.

## Indemnización por fin de servicios y otras medidas de protección de los ingresos

18.



1) De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, todo trabajador cuya relación de trabajo se haya dado por terminada debería tener derecho:

a) a una indemnización por fin de servicios o a otras prestaciones análogas, cuya cuantía se fijará en función, entre otras cosas, del tiempo de servicios y del monto del salario, pagaderas directamente por el empleador o por un fondo constituido mediante cotizaciones de los empleadores; o

b) a prestaciones del seguro de desempleo, de un régimen de asistencia a los desempleados o de otras formas de seguridad social, tales como las prestaciones de vejez o de invalidez, bajo las condiciones normales a que están sujetas dichas prestaciones; o

c) a una combinación de tales indemnizaciones o prestaciones.

2) Cuando el trabajador no reúna las condiciones de calificación para tener derecho a las prestaciones de un seguro de desempleo o de asistencia a los desempleados en virtud de un sistema de alcance general, no sería exigible el pago de las indemnizaciones o prestaciones mencionadas en el subpárrafo 1), apartado a), del presente párrafo por el solo hecho de que el trabajador no reciba prestaciones de desempleo en virtud del apartado b) de dicho subpárrafo.

3) En caso de terminación por falta grave podría preverse la pérdida del derecho a percibir las indemnizaciones o prestaciones mencionadas en el subpárrafo 1), apartado a), de este párrafo, por los métodos de aplicación mencionados en el párrafo 1 de la presente Recomendación.

III. Disposiciones Complementarias sobre la Terminación de la Relación de Trabajo por Motivos Económicos, Tecnológicos, Estructurales o Análogos

19.

1) Todas las partes interesadas deberían tratar de evitar o limitar en todo lo posible la terminación de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, sin perjuicio para el funcionamiento eficaz de la empresa, establecimiento o servicio, y esforzarse por atenuar las consecuencias adversas de toda terminación de la relación de



trabajo por estos motivos para el trabajador o los trabajadores interesados.

2) Cuando proceda, la autoridad competente debería ayudar a las partes a buscar soluciones a los problemas que planteen las terminaciones previstas.

Consultas sobre cambios importantes en la empresa

20.

1) El empleador que prevea la introducción en la producción, el programa, la organización, la estructura o la tecnología de cambios importantes susceptibles de provocar terminaciones debería consultar lo antes posible a los representantes de los trabajadores interesados, entre otras cosas, sobre la introducción de tales cambios, sus posibles repercusiones y las medidas para prevenir o atenuar sus efectos perjudiciales.

2) A fin de que los representantes de los trabajadores interesados puedan participar eficazmente en las consultas a que se hace referencia en el subpárrafo 1) del presente párrafo, el empleador debería proporcionarles en tiempo oportuno toda la información pertinente sobre los cambios importantes previstos y sus posibles repercusiones.

3) A los efectos del presente párrafo, la expresión **representantes de los trabajadores interesados** se aplica a los representantes de los trabajadores reconocidos como tales por la legislación o la práctica nacionales, de conformidad con el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971.

Medidas para evitar o limitar al máximo las terminaciones

21. Entre las medidas que deberían considerarse con miras a evitar o limitar al máximo las terminaciones por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos podrían figurar la restricción de la contratación de personal, el recurso a la disminución natural del personal sin reponer las bajas durante cierto período, los traslados internos, la formación y el readiestramiento de los trabajadores, el retiro anticipado voluntario con la adecuada protección de los ingresos, la disminución de las horas extraordinarias y la reducción de la duración normal del trabajo.



22. Cuando se estime que una reducción temporal de la duración normal del trabajo podría evitar o limitar las terminaciones de la relación de trabajo debidas a dificultades económicas pasajeras, convendría tomar en consideración el otorgamiento de una compensación parcial por la pérdida de los salarios correspondientes a las horas normales no trabajadas, financiada según métodos adecuados conformes a la legislación y la práctica nacionales.

## Criterios de selección a efectos de la terminación

23.

1) La selección por el empleador de los trabajadores cuya relación de trabajo vaya a darse por terminada por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos debería efectuarse según criterios, en lo posible fijados de antemano, que tengan debidamente en cuenta tanto los intereses de la empresa, establecimiento o servicio como los de los trabajadores.

2) Estos criterios, su orden de prelación y su importancia relativa deberían determinarse por los métodos de aplicación mencionados en el párrafo 1 de la presente Recomendación.

## Prioridad de readmisión

24.

1) Los trabajadores cuya relación de trabajo se haya dado por terminada por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos deberían gozar de cierta prioridad para ser readmitidos si el empleador vuelve a contratar trabajadores con calificaciones comparables, a condición de que hubieran indicado su deseo de ser readmitidos dentro de cierto plazo a partir de la terminación.

2) La prioridad de readmisión podría limitarse a un período determinado.

3) El orden de prelación de los criterios de readmisión, las cuestiones relativas a la conservación de derechos, en particular de los derechos de antigüedad en caso de readmisión, y las disposiciones en materia de salario de los trabajadores readmitidos deberían determinarse de conformidad con los métodos de aplicación mencionados en el párrafo 1 de la presente Recomendación.





Atenuación de los efectos de la terminación

25.

1) En caso de terminación de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, debería promoverse con medidas adecuadas a las circunstancias nacionales tomadas por la autoridad competente, en lo posible con la colaboración del empleador y de los representantes de los trabajadores interesados, la colocación lo antes posible de los trabajadores afectados en otros empleos apropiados, impartiendo a dichos trabajadores, llegado el caso, la formación o el readiestramiento necesarios.

2) Siempre que sea posible, el empleador debería ayudar a los trabajadores afectados a buscar otro empleo adecuado, por ejemplo mediante contactos directos con otros empleadores.

3) Al ayudar a los trabajadores afectados a obtener otro empleo adecuado o a recibir la formación o el readiestramiento necesarios se podrían tener en cuenta el Convenio y la Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975.

26.

1) Con miras a atenuar las consecuencias perjudiciales de las terminaciones de la relación de trabajo por motivos económicos, tecnológicos, estructurales o análogos, se debería considerar la posibilidad de proporcionar una protección de los ingresos durante cualquier curso de formación o de readiestramiento y el reembolso parcial o total de los gastos en que se haya incurrido para la formación o readiestramiento y para la búsqueda de un empleo, así como para la incorporación al mismo, cuando ésta implique cambio de residencia.

2) De conformidad con la legislación y la práctica nacionales, la autoridad competente debería estudiar la posibilidad de otorgar recursos financieros que cubran en todo o en parte el costo de las medidas a que se hace referencia en el subpárrafo 1) del presente párrafo.

IV. Efectos sobre la Recomendación anterior



27. Esta Recomendación y el Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982, reemplazan a la Recomendación sobre la terminación de la relación de trabajo, 1963.

## **c. C98 Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949**

### Artículo 1

1. Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

### Artículo 2

1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración.

2. Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de empleadores, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

### Artículo 3



Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.

## Artículo 4

Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

## Artículo 5

1. La legislación nacional deberá determinar el alcance de las garantías previstas en el presente Convenio en lo que se refiere a su aplicación a las fuerzas armadas y a la policía.

2. De acuerdo con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no podrá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes, que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía las garantías prescritas en este Convenio.

## Artículo 6

El presente Convenio no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto.

## Artículo 7

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

## Artículo 8

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.



2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

## Artículo 9

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de acuerdo con el párrafo 2 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar:

a) los territorios respecto de los cuales el Miembro interesado se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;

b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;

c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los cuales es inaplicable;

d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión en espera de un examen más detenido de su situación.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 11, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.



## Artículo 10

1. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos 4 y 5 del artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

2. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

3. Durante los períodos en que este Convenio puede ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 11, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

## Artículo 11

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

## Artículo 12

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional



del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

## Artículo 13

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

## Artículo 14

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

## Artículo 15

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 11, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para las Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

## Artículo 16



Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

## d. C135 Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971

### Artículo 1

Los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor.

### Artículo 2

1. Los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.

2. A este respecto deberán tenerse en cuenta las características del sistema de relaciones obrero-patronales del país y las necesidades, importancia y posibilidades de la empresa interesada.

3. La concesión de dichas facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la empresa interesada.

### Artículo 3

A los efectos de este Convenio, la expresión **representantes de los trabajadores** comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales, ya se trate:

a) de representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos; o

b) de representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas funciones no se extiendan a actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos.



## Artículo 4

La legislación nacional, los contratos colectivos, los laudos arbitrales o las decisiones judiciales podrán determinar qué clase o clases de representantes de los trabajadores tendrán derecho a la protección y a las facilidades previstas en el presente Convenio.

## Artículo 5

Cuando en una misma empresa existan representantes sindicales y representantes electos, habrán de adoptarse medidas apropiadas, si fuese necesario, para garantizar que la existencia de representantes electos no se utilice en menoscabo de la posición de los sindicatos interesados o de sus representantes y para fomentar la colaboración en todo asunto pertinente entre los representantes electos y los sindicatos interesados y sus representantes.

## Artículo 6

Se podrá dar efecto al presente Convenio mediante la legislación nacional, los contratos colectivos, o en cualquier otra forma compatible con la práctica nacional.

## Artículo 7

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

## Artículo 8

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.

2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.

3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

## Artículo 9





1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

## Artículo 10

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

## Artículo 11

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

## Artículo 12

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del Convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

## Artículo 13



1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 9, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

## Artículo 14

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

### **e. C87 Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948**

#### Parte I. Libertad Sindical

#### Artículo 1

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

#### Artículo 2

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

#### Artículo 3



1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

#### Artículo 4

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

#### Artículo 5

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

#### Artículo 6

Las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

#### Artículo 7

La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio

#### Artículo 8

1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.



2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

## Artículo 9

1. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.

2. De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, no deberá considerarse que la ratificación de este Convenio por un Miembro menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente Convenio.

## Artículo 10

En el presente Convenio, el término **organización** significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

## Parte II. Protección del Derecho de Sindicación

### Artículo 11

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

## Parte III. Disposiciones Diversas

### Artículo 12

1. Respecto de los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enmendada por el Instrumento de enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1946, excepción hecha de los territorios a que se refieren los párrafos 4 y 5 de dicho artículo, tal como quedó enmendado, todo Miembro de la Organización



que ratifique el presente Convenio deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en el plazo más breve posible después de su ratificación, una declaración en la que manifieste:

- a) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
- b) los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
- c) los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los que es inaplicable;
- d) los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a) y b) del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b), c) o d) del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del artículo 16, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro aspecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

## Artículo 13

1. Cuando las cuestiones tratadas en el presente Convenio sean de la competencia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el Miembro responsable de las relaciones internacionales de ese territorio, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte, en nombre del territorio, las obligaciones del presente Convenio.



2. Podrán comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que se acepten las obligaciones de este Convenio:

a) dos o más Miembros de la Organización, respecto de cualquier territorio que esté bajo su autoridad común; o

b) toda autoridad internacional responsable de la administración de cualquier territorio, en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición en vigor, respecto de dicho territorio.

3. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos precedentes de este artículo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

4. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

5. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 16, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

## Parte IV. Disposiciones Finales

### Artículo 14

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

### Artículo 15



1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

## Artículo 16

1. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años en las condiciones previstas en este artículo.

## Artículo 17

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.
2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

## Artículo 18

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los



efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

## Artículo 19

A la expiración de cada período de diez años, a partir de la fecha en que este Convenio entre en vigor, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo deberá presentar a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación de este Convenio, y deberá considerar la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de la revisión total o parcial del mismo.

## Artículo 20

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) la ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 16, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) a partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

## Artículo 21

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

### **3. JURISPRUDENCIA**

#### **a. Procedencia en el sector privado**

"II.- Establecido lo anterior, no hay ninguna duda de que la demandada, a los efectos de sancionar, disciplinariamente, al actor señor Contreras con el despido, debió, como lo han analizado los





tribunales de instancia, en forma correcta, haberse ajustado al procedimiento previsto en el numeral 12.4 de la Convención Colectiva de Trabajo, vigente en la demandada; según el cual, la empleadora, tenía la obligación de someter el caso a conocimiento de la Junta de Conciliación Laboral, con quince días de antelación a la fecha de la posible sanción de la falta. El no haberlo hecho, constituye un vicio esencial del acto del despido, que amerita desconocerlo y restañar la lesión proferida, con la reinstalación del trabajador, en los términos que también vienen dispuestos en el fallo que se examina. La reinstalación encuentra fundamento legal en lo establecido por los numerales 12.3 y 12.6, de esa Convención, según los cuales, la demandada debe observar la estabilidad de los pilotos y los tribunales de justicia pueden acordar la reinstalación del trabajador, en el caso de despidos contra legem.-

III.- No se comparte la tesis expuesta, en el recurso interpuesto por la demandada, en el sentido de que constitucionalmente es inaceptable un régimen legal de estabilidad en Costa Rica, pues esa parte entiende que debe tenerse como imperante uno de libertad de despido, siempre. Según el artículo 63 Constitucional, mencionado por esa parte, "Los trabajadores despedidos sin justa causa tendrán derecho a una indemnización cuando no se encuentren cubiertos por un seguro de indemnización". Esa norma no puede interpretarse, como lo pretende hacer la recurrente, en el sentido de que sólo está autorizado el régimen de libre despido y que el de estabilidad es contrario a esa disposición, a no ser en el sector público y en los términos del artículo 192 de la Constitución. Lo único que garantiza esa disposición, es el derecho indemnizatorio ante el despido injustificado, lo que es posible en un régimen de libre destitución. Pero la Carta Magna no erige ese sistema en derecho fundamental para los empleadores; de modo que, las disposiciones de rango inferior que establezcan otra cosa, sean contrarias a ella. En realidad, el régimen de derechos y de garantías sociales, contenido en esa Carta y desarrollado en el Código de Trabajo, constituye un mínimo, de carácter irrenunciable (artículos 74 de la Constitución y 11 del Código de Trabajo). Téngase presente que, de acuerdo con el artículo 62 Constitucional, las reglas de las convenciones colectivas tienen fuerza de ley y, como tales, las partes deben respetarlas, en cuanto no contraríen aquel mínimo; que son, como se dijo, derechos irrenunciables. En consecuencia, la estabilidad en el empleo que, según lo expuesto, es constitucionalmente un derecho fundamental para ciertos servidores del sector público, bien puede extenderse, a través de las convenciones colectiva, a otras áreas del sector laboral, como mejoras de la situación de los trabajadores, en armonía con los principios proteccionistas que inspiran el respectivo Título



constitucional. Los artículos 28 y 29 del Código de Trabajo contienen disposiciones sobre el régimen indemnizatorio tarifado, para el supuesto de despidos sin causa justificativa y, su existencia, obedece al sistema mismo de libre despido que regula ese Código, el cual es obligatorio, mientras alguna disposición de mejora no establezca lo contrario.- IV.- La aplicación del principio del debido proceso, en el despido, y la consecuente nulidad o invalidez de éste en el caso de su incumplimiento, es perfectamente aplicable en la empresa privada si, en la legislación laboral que rige en ella, como sucede en el presente caso, existen procedimientos para el despido y un régimen de estabilidad, con mecanismos bien claros, como lo es el de la reinstalación, para hacerlo respetar.”<sup>6</sup>

“VIII.- Esta Sala ya se ha pronunciado en varias oportunidades sobre la procedencia de la reinstalación en la empresa privada. Por ejemplo, en el Voto N° 193 de las 15 y 30 horas del 26 de junio de 1996, indicó: <sup>2</sup> II.-  $\frac{1}{4}$  no hay ninguna duda de que la demandada, a los efectos de sancionar, disciplinariamente, al actor señor Contreras con el despido, debió, como lo han analizado los tribunales de instancia, en forma correcta, haberse ajustado al procedimiento previsto en el numeral 12.4 de la Convención Colectiva de Trabajo, vigente en la demandada; según el cual, la empleadora, tenía la obligación de someter el caso a conocimiento de la Junta de Conciliación Laboral, con quince días de antelación a la fecha de la posible sanción de la falta. El no haberlo hecho, constituye un vicio esencial del acto del despido, que amerita desconocerlo y restañar la lesión proferida, con la reinstalación del trabajador, en los términos que también vienen dispuestos en el fallo que se examina. La reinstalación encuentra fundamento legal en lo establecido por los numerales 12.3 y 12.6, de esa Convención, según los cuales, la demandada debe observar la estabilidad de los pilotos y los tribunales de justicia pueden acordar la reinstalación del trabajador, en el caso de despidos contra legem. - III. - No se comparte la tesis expuesta, en el recurso interpuesto por la demandada, en el sentido de que constitucionalmente es inaceptable un régimen legal de estabilidad en Costa Rica, pues esa parte entiende que debe tenerse como imperante uno de libertad de despido, siempre. Según el artículo 63 Constitucional, mencionado por esa parte, <sup>2</sup> Los trabajadores despedidos sin justa causa tendrán derecho a una indemnización cuando no se encuentren cubiertos por un seguro de indemnización <sup>2</sup>. Esa norma no puede interpretarse, como lo pretende hacer la recurrente, en el sentido de que sólo está autorizado el régimen de libre despido y que el de estabilidad es contrario a esa



disposición, a no ser en el sector público y en los términos del artículo 192 de la Constitución. Lo único que garantiza esa disposición, es el derecho indemnizatorio ante el despido injustificado, lo que es posible en un régimen de libre destitución. Pero la Carta Magna no erige ese sistema en derecho fundamental para los empleadores; de modo que, las disposiciones de rango inferior que establezcan otra cosa, sean contrarias a ella. En realidad, el régimen de derechos y de garantías sociales, contenido en esa Carta y desarrollado en el Código de Trabajo, constituye un mínimo, de carácter irrenunciable (artículos 74 de la Constitución y 11 del Código de Trabajo). Téngase presente que, de acuerdo con el artículo 62 Constitucional, las reglas de las convenciones colectivas tienen fuerza de ley y, como tales, las partes deben respetarlas, en cuanto no contraríen aquel mínimo; que son, como se dijo, derechos irrenunciables. En consecuencia, la estabilidad en el empleo que, según lo expuesto, es constitucionalmente un derecho fundamental para ciertos servidores del sector público, bien puede extenderse, a través de las convenciones colectivas, a otras áreas del sector laboral, como mejoras de la situación de los trabajadores, en armonía con los principios proteccionistas que inspiran el respectivo Título constitucional. Los artículos 28 y 29 del Código de Trabajo contienen disposiciones sobre el régimen indemnizatorio tarifado, para el supuesto de despidos sin causa justificativa y, su existencia, obedece al sistema mismo de libre despido que regula ese Código, el cual es obligatorio, mientras alguna disposición de mejora no establezca lo contrario. - **IV.** - La aplicación del principio del debido proceso, en el despido, y la consecuente nulidad o invalidez de éste en el caso de su incumplimiento, es perfectamente aplicable en la empresa privada si, en la legislación laboral que rige en ella, como sucede en el presente caso, existen procedimientos para el despido y un régimen de estabilidad, con mecanismos bien claros, como lo es el de la reinstalación, para hacerlo respetar. - <sup>2</sup> (Ese criterio se reiteró en el Voto Número 260, de las 9:50 horas del 29 de octubre de 1997). El numeral 62 de la Constitución Política establece: <sup>2</sup> Tendrán fuerza de ley las convenciones colectivas de trabajo que, con arreglo a la ley, se concierten entre patronos o sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores legalmente organizados. <sup>2</sup> En la sentencia de primera instancia, confirmada por el ad quem, se tuvo como hecho probado (no controvertido) que entre la demandada y la Asociación Profesional de Pilotos se han suscrito varias convenciones colectivas con sus respectivas prórrogas y que la última entró a regir el primero de junio de 1992, con vigencia hasta el treinta de setiembre de 1994. El artículo 12.3 de esa Convención, establece



que la empresa debe garantizar la estabilidad de los pilotos en sus puestos de trabajo. El 12.4 siguiente, obliga a la empleadora, en casos de despido sin responsabilidad patronal, a someter el asunto a la Junta de Conciliación Laboral. Interesa en este asunto, el contenido del numeral 12.6, el cual dispone: <sup>2</sup> Si, no obstante lo dispuesto en el artículo anterior, cualquiera de las partes llevara el caso a los Tribunales de Justicia, y obtuviera sentencia favorable a sus intereses, la otra parte se compromete a acatar el Fallo Judicial, incluyendo la reinstalación del trabajador, si así lo dispusiere dicho fallo. <sup>2</sup> (Véase Convención Colectiva en sobre aparte). En aplicación de la norma constitucional citada, debemos entender que esta disposición tiene la fuerza de una ley entre las partes y, por ende, la reinstalación se convierte en un derecho del trabajador en los términos ahí apuntados (sobre el valor de las normas convencionales se puede consultar el Voto de la Sala Constitucional Número 4440 de las 15:15 horas del 30 de julio de 1997). El fallo impugnado al acceder a la reinstalación no violentó el numeral 34 de la Carta Fundamental, el cual dispone: <sup>2</sup> A ninguna ley se le dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna, o de sus derechos patrimoniales adquiridos o de situaciones jurídicas consolidadas. <sup>2</sup> El derecho a la reinstalación se adquiere en el tanto se haya despedido injusta o ilegítimamente al trabajador. En el caso concreto, el despido se verificó el 22 de octubre de 1992, es decir, cuando ya estaba vigente la aludida Convención Colectiva, la cual había comenzado a regir, como se señaló, desde el mes de junio anterior y hasta el 30 de setiembre de 1994. En consecuencia, en modo alguno se han extendido los efectos de esa norma a situaciones surgidas con anterioridad a su entrada en vigencia. De otro lado, la huelga ilegal a que se hizo referencia no afectó la vigencia de la Convención Colectiva, la cual mantuvo plena aplicación aún en ese período, tal y como lo sostuvo la Sala Constitucional en el Voto 4440 dicho. En consecuencia, la reinstalación dispuesta en el pronunciamiento de que se conoce es procedente, pero en la forma a que se aludirá en el siguiente Considerando."<sup>7</sup>

"VI. - RESPECTO DE LA REINSTALACIÓN: Señala el apoderado de la demandada que existen varias condiciones que hacen nugatoria la condena que se le impuso a su representada respecto de la reinstalación del actor. En primer lugar, indica que de los términos en que fue redactada la norma convencional que prevé la reinstalación, se colige que ésta quedó sujeta a que los tribunales la ordenasen, y nunca antes del fallo 5000 - 92 de la Sala Constitucional - el cual fue posterior a la huelga de L.A.C.S.A. de



octubre de 1992 - , se había ordenado una reinstalación en el derecho laboral privado costarricense; por lo que bajo esa realidad jurídica fue que se firmó la Convención, sabiendo las partes a lo que se estaban comprometiendo, sin que ninguna de ellas imaginara que la jurisprudencia podía variar sustancialmente. Este argumento, aparte de que la afirmación tendría que ser verificada, no es de recibo pues se contradice con lo convenido en el instrumento colectivo pactado, por lo que independientemente de los antecedentes históricos, lo establecido en el convenio debe aplicarse. También afirma el recurrente, que la norma que contempla la reinstalación es condicional, por lo que el juez no está obligado a reinstalar. La disposición en cuestión dice: <sup>2</sup> Si, no obstante lo dispuesto en el artículo anterior, cualquiera de las partes llevare el caso a los Tribunales de Justicia, y obtuviera sentencia favorable a sus intereses, la otra parte se compromete a acatar el fallo judicial, incluyendo la reinstalación del trabajador, si así lo dispusiere dicho fallo <sup>2</sup> (el subrayado es nuestro) (artículo 12.6 de la Convención Colectiva). Efectivamente, la norma es condicional, no siendo entonces obligatorio para el juzgador el ordenar reinstalar. Tal decisión jurisdiccional de reinstalar o no debe tomarse luego de analizadas las circunstancias en que se dio el despido. En este caso, como se expuso en el Considerando III, se tuvo por acreditado que el señor March Pinto incurrió en la falta grave que se le imputó en la carta de despido, sea que participó en una huelga ilegal. Ello, necesariamente, debe tomarse en consideración para resolver equitativamente el asunto. Así, aunque quedó demostrado que se violentó el debido proceso al despedir al actor (lo cual, normalmente, haría procedente la reinstalación con el pago de salarios caídos), concomitantemente se tuvo por demostrada la falta grave que cometió, circunstancia ésta que por especial nos lleva a estimar que el fallo recurrido, al ordenar la reinstalación, jurídicamente no se ajusta a la equidad. Nótese que la huelga en que participó el accionante afectó, no sólo a la demandada, sino también a los usuarios del servicio, quienes sufrieron injustificadamente graves trastornos, al ser cancelados sus vuelos. En este sentido, y luego de realizar una labor de ponderación de los hechos que motivaron este litigio, se considera que lo procedente es revocar la sentencia impugnada en cuanto ordenó la reinstalación con el pago de salarios caídos, y en su lugar, proceder a condenar a la accionada a cancelarle al demandante un mes de salario por concepto de preaviso y ocho meses de salario por concepto de auxilio de cesantía, con base en el salario realmente devengado, según se determinó en la sentencia de primera instancia, más los intereses legales correspondientes desde



el despido y hasta la fecha de su efectiva cancelación, lo cual se fijará en la etapa de ejecución de sentencia (sobre la improcedencia de la reinstalación en casos de violación al debido proceso en los cuales ha quedado acreditada la falta grave cometida por el trabajador, pueden consultarse los Votos de esta Sala N°s 266 de las 9:50 horas del 28 de agosto de 1995, y 259 de las 10 horas del tres de marzo del 2000). ...

**VIII. - ACERCA DE LOS EFECTOS DE LA VIOLACIÓN DEL DEBIDO PROCESO SOBRE EL DERECHO DE FONDO:** Manifiesta el recurrente que el fallo impugnado desconoce lo dispuesto por la Sala Constitucional en su Voto N° 4440-97, en el sentido de que el no tramitar un despido según lo indicado en la Convención Colectiva suscrita entre L.A.C.S.A. y A.P.P.A., constituye un problema de procedimientos, <sup>2</sup> sin lesionar el derecho de fondo que ostenta el patrono <sup>2</sup>, frase que significa, según el recurrente, que el despido es válido, independientemente de que se haya violado el procedimiento del despido. Sin embargo, tal interpretación no resulta acertada, por lo que se dirá. El voto en cuestión fue dictado en la acción de inconstitucionalidad planteada por la demandada contra la jurisprudencia de esta Sala, en el sentido de que cuando existe un procedimiento de despido regulado en una Convención Colectiva, éste debe observarse, aún en caso de huelgas ilegales. Textualmente, la Sala Constitucional se pronunció: <sup>2</sup> Tal posición no lesiona el artículo 61 Constitucional, pues a lo sumo, lo que hace es tornar más alambicado su cumplimiento, por cuanto obliga al patrono a respetar el procedimiento convencional de despido si éste existe, cosa que no resulta contraria a la Carta Fundamental por sí misma. Además es de tomar en consideración que las razones de tal abultamiento de procedimientos son justificables porque, sin lesionar el derecho de fondo que ostenta el patrono (no subrayado en el original), tienden a reforzar el cumplimiento de las reglas relativas al Debido Proceso a que tienen derecho los trabajadores, previo a sufrir una lesión tan grave a sus intereses como un despido sin responsabilidad. <sup>2</sup> Según el apoderado de la demandada, lo anterior significa que si se inobservó el procedimiento de despido, ello sólo podría tener un mero efecto procedimental, y no de afectación del derecho de fondo, concretamente respecto del derecho patronal al despido del trabajador huelguista ilegal. En realidad, consideramos que a lo que se refería la Sala Constitucional cuando afirmó que las razones de tal abultamiento de procedimientos son justificables porque, sin lesionar el derecho de fondo que ostenta el patrono, tienden a reforzar el cumplimiento de las reglas relativas al Debido Proceso, fue que la implementación de procedimientos especiales de despido no implican una renuncia del derecho de despido, aunque sí una



limitación. ...

## **POR TANTO:**

Se revoca la sentencia impugnada pero únicamente en cuanto ordenó la reinstalación del actor con el pago de salarios caídos, y en su lugar, se condena a la accionada a cancelarle al demandante un mes de salario por concepto de preaviso y ocho meses de salario por concepto de auxilio de cesantía, con base en el salario realmente devengado, según se determinó en la sentencia de primera instancia (colones, dólares, viáticos), más los intereses legales correspondientes desde el despido y hasta la fecha de la efectiva cancelación, lo cual se fijará en la etapa de ejecución de sentencia. "8

### **b. Falta de regulación de la reinstalación en el derecho positivo**

**"VI.- EN CUANTO A LA ALEGADA FALTA DE REGULACIÓN DE LA REINSTALACIÓN EN EL DERECHO POSITIVO:** Alega el impugnante que ha sido en virtud de leyes posteriores al despido de los accionantes que se han reconocido casos excepcionales como el de la trabajadora embarazada y el dirigente sindical, reconociéndose expresamente la nulidad del despido y el derecho a la reinstalación, sin que se contemple el caso concreto de la violación al debido proceso. La tesis del recurrente no es admisible porque la reinstalación se encuentra expresamente prevista en la Convención Colectiva vigente en la empresa demandada al momento de los hechos que aquí se discuten, la cual tiene fuerza de ley entre las partes (artículo 62 de la Carta Magna). Así, la reinstalación encuentra su fundamento legal en lo establecido por los numerales 12.3 y 12.6 de esa Convención, según los cuales, la demandada debe observar la estabilidad de los pilotos y los tribunales de justicia pueden acordar la reinstalación del trabajador, en el caso de despidos contra legem. La demandada, a los efectos de aplicar la sanción disciplinaria del despido, debió haberse ajustado al procedimiento previsto en el numeral 12.4 de la Convención Colectiva, según el cual la empleadora tenía la obligación de someter el caso a conocimiento de la Junta de Conciliación Laboral, con quince días de antelación a la fecha de la posible sanción de la falta. La violación del trámite establecido en la Convención Colectiva hace que la sanción disciplinaria de despido sea totalmente nula, procediendo entonces la reinstalación del trabajador, si fuere del caso, tal y como lo permite el artículo 12.6 de esa Convención, que dispone: <sup>2</sup> *Si, no obstante lo dispuesto en el artículo anterior,*



*cualquiera de las partes llevare el caso a los Tribunales de Justicia, y obtuviera sentencia favorable a sus intereses, la otra parte se compromete a acatar el Fallo Judicial, incluyendo la reinstalación del trabajador, si así lo dispusiere dicho fallo."*<sup>9</sup>

## **c. Procedimiento para realizar la reinstalación**

"I.- Las gestiones de aclaración y de adición planteadas: Ambas partes gestionan la aclaración y, en su caso, la adición del fallo dictado por esta Sala, N° 642, de las 9:30 horas del 13 de diciembre del 2.002. La apoderada especial judicial de los co-demandantes pretende: a) que se aclare y se adicione la sentencia en cuanto a la forma en que ha de llevarse a cabo la reinstalación de los señores Morales Vélez y Ugalde Varela; por cuanto, según lo indica, en la primera instancia sí se estableció el procedimiento para hacer efectiva la reinstalación, al señalarse: "...la reinstalación aquí ordenada, se hará de la siguiente manera: Dentro del tercero día a la firmeza de esta resolución, los actores deberán informar la fecha precisa que podrá ser efectiva la reinstalación, la cual no podrá exceder de un plazo de un mes natural a la firmeza de la sentencia, ello permitirá a la parte patronal, tomar las medidas de organización administrativa a lo interno de la empresa, para hacer efectiva la reinstalación." Asimismo señala que, pese a lo indicado en la primera instancia, no se estableció el plazo en que la demandada deberá hacer efectiva la reinstalación, una vez gestionada por los trabajadores. b) En cuanto al pago de los salarios caídos, pretende que se aclare el fallo, en el sentido de si dicho pago deberá realizarse en iguales términos que los indicados por el A-quo, sea: "...considerando el salario tanto numerario (colones y dólares según corresponda) como en especie, el pago de vacaciones y aguinaldo que dimanen de dicha relación obrero patronal y que no le hubieren sido satisfechos; ..." c) Por último, pretende que se adicione el fallo, para que se nombre un "tramitador", a los efectos de garantizar la eficacia de la reinstalación. El representante de la sociedad accionada, por su parte, pretende la adición y la aclaración, con base en las siguientes razones: a) Según lo indica, se estableció una condenatoria a pagar intereses, con base en el porcentaje fijado en el artículo 1.163 del Código Civil; numeral que, a juicio del gestionante, no contiene porcentaje alguno; pues, en su criterio, la reforma introducida a dicha norma por la Ley N° 7.201, del 18 de setiembre de 1.990, fue derogada por la Ley N° 7.732 del 17 de diciembre de 1.997, que en el artículo 196 dispuso la derogatoria de la ley citada; debiéndose indicar, entonces, cuál es el tipo legal de interés aplicable al caso concreto. b) Solicita, también,





que debe establecerse que, de los salarios caídos correspondientes a los señores Roberto Morales Vélez, Francisco Ugalde Varela y Edgar Enrique Zamora Muñoz, que a su juicio es de 48 meses, en los tres supuestos, habrá de rebajarse cualquier monto que se acredite percibido durante ese período, por salarios. c) Por último, se pretende que el fallo se aclare en cuanto a si las condiciones exigidas para que proceda la reinstalación son personales u objetivas.

II.- GESTIÓN DE LA PARTE ACTORA: a) Respecto de un procedimiento para establecer la reinstalación: Apunta la gestionante una omisión del fallo, respecto del procedimiento a seguir para hacer efectiva la sentencia, específicamente, en cuanto a la reinstalación dispuesta. Las sentencias firmes, por su naturaleza, son ejecutorias; razón por la cual, la reinstalación procedería una vez que haya sido gestionada. No obstante, a pesar de tratarse de una cuestión procesalmente precluida, en atención a las dificultades que podrían generarse a lo interno de la empresa, resulta posible conceder y fijar prudencialmente un plazo de un mes, a partir de la fecha de la firmeza de esta sentencia, para que los actores deban ser reinstalados en sus puestos. A esos efectos, sus reinstalaciones deberán ponerse en práctica el día siguiente hábil, después de cumplido un mes calendario a partir de la firmeza de esta sentencia, para lo cual deberán presentarse en las oficinas de la demandada, en La Uruca, a las ocho horas del día que corresponda.

b) En cuanto al pago de los salarios dejados de percibir y el de vacaciones y aguinaldos: se pretende con la gestión planteada, que se establezca si el pago ordenado por esta Sala debe hacerse con base en el salario tanto en dinero (pagado en colones y en dólares), como en especie; debiéndose indicar también si en dicho pago deben cubrirse los montos por vacaciones y aguinaldos no disfrutados, durante el período dispuesto (de cuatro años). Al declararse la nulidad del despido, la situación se retrotrae al momento en que se dispuso la destitución. Por consiguiente, los trabajadores tienen derecho a ser reinstalados y a disfrutar de todos los derechos de los que fueron privados por el acto ilegítimo. Se trata, entonces, de una restitutio in integrum. Sin embargo, debe indicarse que el pago de las vacaciones procede al concluirse un cierto período de tiempo efectivo de trabajo, supuesto que no ocurre en el presente caso, precisamente porque se los impidió la demandada. No obstante ello, debe tenerse en cuenta



que se está ordenando el pago de salarios correspondientes a cuatro años completos, por lo que de ordenarse el pago de períodos de vacaciones, se daría un doble pago por los períodos que les hubiere correspondido a los actores, de haber estado laborando. Por otra parte, al tratarse de un reparo integral del daño, debe entenderse que el pago ordenado incluye todos los beneficios salariales, como por ejemplo incentivos, aumentos, etc.; razón por la cual, también debe considerarse incluido lo correspondiente al décimo tercer mes. En consecuencia, el fallo ha de aclararse, en el sentido de que al señalarse que procede el pago de los salarios dejados de percibir, éste comprende los períodos de vacaciones y se está haciendo referencia también, a los montos que les hubieren correspondido por décimo tercer mes, durante ese lapso. Luego, el pago debe hacerse con base en el monto total de los salarios que hubieren devengado, tanto en dinero, como en especie.

c) En relación con el nombramiento de un "tramitador", para garantizar la eficacia de la reinstalación: la adición pretendida resulta improcedente en el tanto en que, en un Estado de Derecho, las partes deben acatar las decisiones judiciales. En caso de no hacerlo, el ordenamiento jurídico prevé los remedios correspondientes.

III.- GESTIÓN DE LA PARTE DEMANDADA: a) Sobre la vigencia del artículo 1.163 del Código Civil: A juicio del apoderado de la demandada, debe indicarse expresamente cuál será la tasa de interés aplicable al caso concreto; por cuanto, en su criterio, el artículo 1.163 del Código Civil no resulta aplicable en el tanto en que la reforma introducida a dicho numeral por la Ley Reguladora del Mercado de Valores fue derogada por una Ley posterior, sin que resulte procedente aplicar el porcentaje previsto con anterioridad a la reforma. La Sala no comparte el criterio expuesto por el gestionante y estima que el numeral 1.163 del Código Civil está vigente, según la reforma introducida por la Ley Reguladora del Mercado de Valores de 1.990. En efecto, por la Ley N° 7.201 del 10 de octubre del 1.990, publicada el día 29 siguiente y vigente a partir de su publicación se dispuso, en el artículo 7, reformar el citado numeral del Código Civil. Esta Ley estuvo conformada por varios artículos. En el primero se reguló todo lo relacionado con el Mercado de Valores y los artículos subsiguientes (del 2 al 15) sirvieron para disponer reformas, adiciones y derogatorias, especialmente. El 17 de diciembre de 1.997, se dictó la Ley N° 7.732, publicada en La Gaceta No. 18, del 27 de enero de 1.998, denominada también Ley Reguladora del Mercado de Valores, y que en el artículo 196 dispuso derogar la Ley N° 7201 citada; sin embargo,



tal derogatoria no puede entenderse que afecta el texto del artículo 1.163 del Código Civil; primero, porque la intención clara fue la de reformar lo relacionado con el mercado de valores; y, también, porque para entenderse derogada la norma del Código Civil debió preverse una derogación expresa para dicho numeral, pues se trata de una norma ubicada en un cuerpo normativo independiente. Por consiguiente, no se estima derogada dicha norma y su texto resulta plenamente aplicable al caso concreto. La aclaración solicitada no resulta procedente, pues el fallo contiene pronunciamiento expreso al respecto: "Los intereses sobre las sumas adeudadas se pagarán con base en la tasa fijada en el artículo mil ciento sesenta y tres del Código Civil, según la moneda de que se trate, a partir del momento en que fueron surgiendo a la vida jurídica".

b) Sobre un posible rebajo respecto de lo concedido por salarios caídos: Se pretende que en el fallo se indique que procederá rebajar cualquier monto que los coactores Morales Vélez, Ugalde Varela y Zamora Muñoz hayan percibido durante el período en que se ordenó el pago de los salarios caídos. Ante las manifestaciones del gestionante, conviene señalar que esta Sala sólo se pronunció expresamente respecto de la situación de los señores Roberto Morales Vélez y Francisco Ugalde Varela, en el tanto en que la situación de Zamora Muñoz había quedado establecida. Lo pretendido no resulta posible; pues el criterio de que los co-actores pudieran haber estado laborando durante el período comprendido después del despido fue uno de los argumentos utilizados por esta Sala para resolver el asunto con base en la equidad; de forma tal que ambas partes se vieran beneficiadas; razón por la cual no procede disponer una limitación en el sentido pretendido por el gestionante, pues ya fue tomado en cuenta ese eventual pago en la tesis que fundamenta el fallo.

c) En relación con las condiciones exigidas para que proceda la reinstalación: Finalmente, se pretende la aclaratoria del fallo, en el sentido de si las condiciones exigidas para poder ordenar la reinstalación son personales u objetivas; como lo serían, por ejemplo, la existencia de nueva tecnología desconocida por los co-demandantes. En ese sentido, debe indicarse que el fallo hace referencia tanto a las condiciones personales de los co-actores como a razones objetivas. Las primeras se refieren a los requisitos físicos o personales exigidos a las personas dedicadas a realizar el tipo de funciones que los co-demandantes realizan; como lo serían, por ejemplo, la edad o un determinado estado de salud físico y mental. Las objetivas, por su parte, a la posibilidad de



poder pilotar un avión determinado. En resumen, si los accionantes mantienen las condiciones mínimas indispensables para poder desempeñar sus puestos de piloto, por contar con la respectiva licencia, deberán ser reinstalados en sus puestos. Tal cuestión quedó expresamente establecida en el fallo; razón por la cual no procede la aclaración pretendida. En efecto, en el Considerando III se señaló: "... dado que los pilotos están sujetos a una serie de requisitos para ejercer comercialmente su actividad, como puede ser la titularidad de una licencia, o el de no superar determinada edad, la reinstalación se hará, en el tanto reúnan, al momento de realizar ésta, los requisitos exigidos por la normativa internacional para la aviación; o, en su caso, hasta el momento que los tuvieron"; estableciéndose en la parte dispositiva que "La reinstalación sólo podrá efectuarse si mantienen las condiciones personales y objetivas que los facultan a contar con la licencia indispensable para realizar la actividad para la cual fueron contratados."

IV.- CONSIDERACIONES FINALES: De conformidad con lo expuesto, procede adicionar la sentencia para establecer, por razones de conveniencia, un procedimiento a seguir para hacer efectiva la reinstalación. Así, los co-actores cuya reinstalación se dispuso, deberán presentarse en las instalaciones de la demandada, en La Uruca, el día hábil siguiente, de aquél en que se cumpla un mes calendario de la firmeza del fallo, a las ocho horas, para que se materialice su reinstalación. Luego, procede aclarar el fallo, en el sentido de que la condena por salarios caídos incluye el pago de los aguinaldos correspondientes y que el pago respectivo debe hacerse con base en el salario en dinero y en especie."<sup>10</sup>



## FUENTES CITADAS

- <sup>1</sup> Durán Monge J. y Manavella Suárez A. (2003) *Despido nulo y reinstalación en el sector laboral privado costarricense*. San José, Tesis para optar por el grado de licenciatura en Derecho de la Universidad de Costa Rica, pp. 190, 192, 193, 194 y 195. (Localizada en la Biblioteca de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, signatura 4122).
- <sup>2</sup> Durán Monge J. y Manavella Suárez A. (2003) *Despido nulo y reinstalación en el sector laboral privado costarricense*. San José, Tesis para optar por el grado de licenciatura en Derecho de la Universidad de Costa Rica, pp. 198 a 201 y 208. (Localizada en la Biblioteca de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, signatura 4122).
- <sup>3</sup> Vega Robert R. (Agosto-Setiembre 2000). Nulidad del Despido y reinstalación en el derecho costarricense. Revista IVSTITIA, N° 164-165, pp. 47-48. (Localizada en la Biblioteca de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, signatura 340-I).
- <sup>4</sup> Durán Monge J. y Manavella Suárez A. (2003) *Despido nulo y reinstalación en el sector laboral privado costarricense*. San José, Tesis para optar por el grado de licenciatura en Derecho de la Universidad de Costa Rica, pp. 210, 215 a 217. (Localizada en la Biblioteca de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, signatura 4122).
- <sup>5</sup> Durán Monge J. y Manavella Suárez A. (2003) *Despido nulo y reinstalación en el sector laboral privado costarricense*. San José, Tesis para optar por el grado de licenciatura en Derecho de la Universidad de Costa Rica, pp. 219, 221, 222 y 224. (Localizada en la Biblioteca de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, signatura 4122).
- <sup>6</sup> Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Resolución N° 96-193.LAB de las quince horas treinta minutos del veintiséis de junio de mil novecientos noventa y seis.
- <sup>7</sup> Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Resolución N° 2000-00060 de las catorce horas treinta minutos del diecinueve de enero del año dos mil.
- <sup>8</sup> Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Resolución N° 2000-00579 de las quince horas del siete de junio del año dos mil.
- <sup>9</sup> Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Resolución N° 2002-00642 de las nueve horas treinta minutos del trece de diciembre del año dos mil dos.
- <sup>10</sup> Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Resolución N° 2003-00137



# Centro de Información Jurídica en Línea



---

de las nueve horas cincuenta minutos del veintiuno de marzo del año dos mil tres.