

Informe de Investigación

Título: Resolución Alternativa de Conflictos en Materia Laboral

Subtítulo: -

Rama del Derecho: Derecho Laboral	Descriptor: Conflictos
Tipo de investigación: Compuesta	Palabras clave: RAC, resolución a lterna de conflictos, conflictos laborales
Fuentes: Doctrina, Normativa, Jurisprudencia	Fecha de elaboración: 10-2009

Índice de contenido de la Investigación

1 Resumen.....	1
2 Doctrina.....	2
a) Resolución de los conflictos laborales por métodos alternativos.....	2
Incorporación de los sistemas de resolución alternativa de conflictos en los lugares de trabajo	2
Siempre existe un método para resolver los conflictos en la empresa.....	3
b) Una clasificación que define el método a aplicar.....	3
c) Conclusiones a partir del derecho comparado.....	4
3 Normativa.....	5
Reglamento al Seguro por Riesgos de Trabajo para trabajo independiente y por cuenta propia realizado por personas adolescentes	5
Reglamento para la Contartación Laboral y Condiciones de Salud Ocupacional de las Personas Adolescentes	5
Reglamento de Operación del Centro de Resolución de Conflictos Laborales.....	6
Reglamento de Mediación Centro de Resolución de Conflictos Laborales Ministerio de Trabajo	8
Código de Ética para Mediadores y Personal del Centro de Resolución de Conflictos Laborales	8
4 Jurisprudencia.....	9
Res: 2003-05264	9

1 Resumen

El presente informe reúne información básica sobre los sistemas y mecanismos de resolución alterna de conflictos en el ámbito laboral. Se aporta normativa, doctrina y una resolución al respecto.



2 Doctrina

[Castillejo de Arias]¹

a) Resolución de los conflictos laborales por métodos alternativos

Incorporación de los sistemas de resolución alternativa de conflictos en los lugares de trabajo

VENTAJAS. - Partimos de dos premisas básicas: los conflictos son inevitables en las relaciones a largo plazo, y el contrato de trabajo crea este tipo de relaciones. Eso es lo que surge claramente del principio de continuidad que establece el art. 10 de la LCT.

Luego, la conclusión que se impone es que el conflicto es inevitable en la trama de relaciones que crean los contratos laborales.

Ahora bien, si los conflictos no pueden evitarse, entonces su existencia por sí sola no debería ser motivo de asombro. El análisis debería centrarse en cómo las partes los resuelven.

En efecto, el objetivo será evitar la escalada del conflicto a niveles que resulten inmanejables o tratarlo desde su inicio de manera de realizar un encauzamiento productivo con un notable ahorro de tiempo y energía.

Los principios que informan los métodos de resolución alternativa de conflictos parecen adecuarse perfectamente a la naturaleza propia de las relaciones laborales en el ámbito de la empresa. Así, podemos señalar las siguientes ventajas:

- a) Propician la participación activa de sus protagonistas. 6) Los protagonistas mantienen el control del conflicto.
- c) Otorgan, por una parte, una mejor calidad de la solución al contemplar los intereses de las partes y el componente emocional.
- d) Permiten, al mismo tiempo, el mantenimiento de la vinculación laboral a largo plazo.
- e) Facilitan una solución más rápida, lo que es especialmente importante en el conflicto laboral por los intereses que se encuentran en juego (carácter alimentario del salario, paz social).
- f) Conllevan un menor costo económico y emocional para el empleador y el trabajador. El menor costo económico, en este sentido, resulta trascendente en una economía altamente competitiva.
- g) Disminuyen los costos ocultos del conflicto, que pueden medirse en falta de colaboración, menor productividad, pérdida de tiempo.

Siempre existe un método para resolver los conflictos en la empresa.

Toda empresa tiene un sistema de resolución de conflictos; aun cuando no esté explicitado, seguramente la "cultura organizacional" tiene normas no escritas de cómo se tratan los conflictos. Puede ser que se llame al abogado o que el gerente imponga la solución.

Señala RAIFFA que quienes conducen una organización rara vez advierten que ellos mismos actúan como mediadores en la resolución de conflictos la mayor parte del tiempo. A veces esta tarea se realiza de una manera intuitiva, por medio del regateo, e incluso pueden llegar a acuerdos. Éstos son normalmente ineficientes, porque podrían haberse hecho otros que todos hubieran preferido.

Por ello, pone el acento en el análisis sistemático del proceso de negociación. Un análisis que indaga sobre cuáles son las alternativas, los objetivos, los intercambios de valor, los riesgos que se encaran, y cómo obtener informaciones. Las respuestas a estas preguntas proporcionan un marco adecuado no sólo para la negociación sino también para cualquier toma de decisión¹.

Así, CONSTANTINO y SICKLES MERCHANT agrupan las categorías de respuestas posibles al conflicto en dos: luchar o huir². A su vez, la huida del conflicto puede asumir tres formas distintas:

- a) Ignorarlo: no se habla del conflicto con la idea de que en algún momento desaparecerá.
- 5) Evitarlo: por ejemplo, se evita tratar con esa persona, se la aísla o se la traslada a otra sección.
- c) Ceder: quizá con la esperanza de que de esa forma el conflicto ya no volverá a aparecer³.

Sin embargo, cualquiera de estas formas de huida no tratan con el conflicto ni lo solucionan sustancialmente. Aquél permanecerá latente e implicará un costo en tensión, productividad, y es muy probable que reaparezca en el momento menos esperado o que escale hasta niveles inmanejables, afectando a toda la organización. Recordemos que cualquier cuestión, por trivial que parezca, una vez que se ha revestido de contenido emocional deja de ser trivial.

b) Una clasificación que define el método a aplicar

Según URY, BRETT y GOLDBERG, los diferentes conflictos laborales pueden estar vinculados con los intereses, con el derecho o con la fuerza⁴. Consecuentemente, establecer cuál es el método apropiado para resolver los conflictos laborales depende de si la disputa se encuentra vinculada con esas variables básicas de las relaciones de trabajo: los intereses, el derecho o la fuerza.

La fuerza implica obligar a que alguien haga algo que de otra manera no haría. El ejercicio de la fuerza implica un costo en la otra parte. Un ejemplo típico puede ser la huelga.

Para SKRATEK, la cuestión es saber en este caso quién es más poderoso, para determinar quién depende menos del otro. Si el empleador necesita el trabajo de los empleados más que ellos de su salario, la empresa es más dependiente y luego menos poderosa⁵.

En el conflicto basado en el derecho, éste se halla determinado con anterioridad, sea en la ley, en la convención colectiva o en el contrato de trabajo. El conflicto se referirá a la interpretación o a la

aplicación de las normas.

Cuando la disputa se centra en los intereses, hacemos referencia a las necesidades de las partes, a las aspiraciones o a las pretensiones que tienen para alcanzar un acuerdo satisfactorio.

¿Qué método es mejor? Resulta preferible recurrir en primer término a los métodos basados en los intereses tales como la negociación o la mediación, porque las partes siempre estarán más dispuestas a cumplir lo que ellas mismas acordaron voluntariamente.

Sin embargo, no siempre es posible; en algunos casos los intereses se encuentran tan francamente opuestos que resulta imposible tratar de resolver el conflicto con un método colaborativo.

Tratándose de un conflicto con base en el derecho, el método más apropiado puede ser la evaluación imparcial temprana. Si el conflicto versara sobre cuestiones de poder, el arbitraje aparece como mejor adaptado al caso.

c) Conclusiones a partir del derecho comparado

Cada país tiene un sistema de resolución de conflictos que se ajusta a su propio sistema de relaciones laborales. En casi todos los países estudiados, a excepción de España, se pretende resolver los conflictos mediante la negociación colectiva.

Los Estados Unidos presentan un nivel de sindicalización sustancialmente menor que los países europeos, salvo Gran Bretaña. Muchas negociaciones en los países de la Europa continental son conducidas por empresa más que por industria. Los procedimientos disponibles dentro de la empresa para resolver conflictos pueden ser utilizados por los trabajadores en forma individual.

Los procedimientos establecidos en las empresas en los Estados Unidos de América generalmente incluyen como último escalón el arbitraje. Los países europeos no lo utilizan, excepto Gran Bretaña, donde el ACAS es quien se encarga de su realización. En Francia existe para los conflictos colectivos, pero es raramente utilizado. En Alemania es usado en disputas entre un empleador y el Consejo de Trabajo. En Suecia tampoco es común.

En general, en los conflictos de intereses se recurre a la negociación colectiva. En cambio, en los conflictos de derecho existen diferencias en los países examinados.

En la mayoría de los países los desacuerdos son resueltos entre la empresa y los representantes de los trabajadores. En Gran Bretaña no está legislado, pero las industrias tienen procedimientos para su resolución o pueden recurrir al ACAS. En Francia existen en algunos lugares de trabajo procedimientos complementados con las inspecciones de trabajo. En Alemania se recurre a los consejos de trabajo, que se complementan con el arbitraje. Suecia tiene previsto el Servicio Nacional de Mediación. La instancia jurisdiccional es utilizada generalmente ante el fracaso de las instancias anteriores.

Resulta sorprendente que la forma de resolver conflictos no haya variado a pesar de los cambios en los mercados de trabajo. CLARKE encuentra una explicación a este fenómeno en la estabilidad de los acuerdos existentes en estos países, en que ellos han resultado ampliamente satisfactorios y en que los conflictos que se refieren a servicios públicos son atendidos rápidamente.



3 Normativa

Reglamento al Seguro por Riesgos de Trabajo para trabajo independiente y por cuenta propia realizado por personas adolescentes ²

Artículo 25.-

Cuando hubiere desacuerdo entre el Asegurado y el Instituto, respecto a la interpretación de las cláusulas del contrato y los beneficios otorgados, el Asegurado, podrá recurrir al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, quien nombrará un perito que analizará el conflicto conjuntamente con un técnico nombrado al efecto por el Instituto.

Si el desacuerdo persiste ambas partes acordarán nombrar un tercer perito que consideren neutral y de amplio criterio para la resolución del conflicto. La impugnación de su resolución sólo es apelable ante los Juzgados de Trabajo.

Si el desacuerdo se refiere a un dictamen médico emitido por el Instituto, el procedimiento administrativo será aquel que mencionan los artículos 261 y siguientes del Código de Trabajo.

Reglamento para la Contartación Laboral y Condiciones de Salud Ocupacional de las Personas Adolescentes ³

Artículo 21.-

Si la persona adolescente trabajadora, luego de ser asesorada en cuanto a sus derechos laborales, se niega a ser reinstalada, puede agotar la instancia administrativa que le ofrece el Ministerio de Trabajo, sea por la vía de la comparencia o de la resolución alternativa de conflictos, para llegar a un acuerdo con su patrono, respecto a los derechos laborales que le corresponden. En todo caso, puede acudir a los Tribunales de Trabajo para presentar sus pretensiones y que sean éstos los que determinen el pago de sus derechos.

Reglamento de Operación del Centro de Resolución de Conflictos Laborales⁴

Artículo 1.-

EL CENTRO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES es una dependencia del Ministerio de Trabajo, pero que goza de independencia técnica en su tarea de promover, ejercer y difundir la utilización de mecanismos alternos de solución de conflictos, especialmente la mediación-conciliación en conflictos laborales individuales.

Artículo 2.-

EL CENTRO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES desarrollará labores de mediación en el marco de lo establecido por la Ley de Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social, No. 7727 del 9 de diciembre de 1997 (en lo sucesivo LA LEY) y su Reglamento, así como con base en lo establecido por el Código de Trabajo vigente.

Artículo 3.-

EL CENTRO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES atenderá casos que ingresarán por cualquiera de las siguientes vías:

- a) Por solicitud directa de una o más partes
- b) Por remisión del caso por parte de una dependencia del Ministerio de Trabajo.
- c) Por remisión del caso por parte de una entidad, organización o institución de ayuda social, comunal o de desarrollo vecinal, con los cuales el CENTRO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES acuerde o llegue a acordar relaciones en ese sentido.
- d) Por remisión del caso por parte de una autoridad judicial.

Artículo 4.-

EL CENTRO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES no pagará honorarios, comisiones, rebajas, descuentos ni otra parte de remuneración a quien le derive casos, dado que el servicio es totalmente gratuito como servicio público de asistencia en la solución de conflictos en materia laboral.

Artículo 5.-

EL CENTRO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES se reserva el derecho de atender o no los casos que reciba o que le remitan, para lo cual podrá aducir cualquiera de las siguientes razones que se entenderá justificada:

- a) No mediabilidad del caso.
- b) Desequilibrio de poder entre las partes, inmanejable para el mediador.
- c) Falta de voluntad de una o más partes para comparecer a la audiencia de mediación.
- d) Falta de voluntad de una o más partes para llegar a un acuerdo.



e) Cualquier otra razón técnica de peso.

Todas las anteriores causales para no aceptar un caso, deben analizarse con miras a prestar un servicio eficiente, eficaz, y acorde con los principios legales que rigen la materia.

Artículo 6.-

El CENTRO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES contará con las siguientes áreas funcionales:

- a) Área de Recepción
- b) Área de Filtro
- c) Área de Mediación
- d) Área de Asesoría en RAC
- e) Área de Archivo.

El área de recepción será la encargada de recibir las solicitudes de atención de casos y extraer la información necesaria, así como informar debidamente al potencial usuario sobre las reglas y principios que rigen el accionar de CENTRO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES.

El área de filtro será la que reciba las anteriores solicitudes ingresadas y converse inicialmente con cada una de las partes determinando la mediabilidad del caso, la voluntad de las partes, las posibilidades de entrar al proceso de negociación asistida, el nivel de conflictividad, el nivel de violencia, etc. El área de filtro rechazará los casos que no puedan ser mediados con base en los criterios establecidos en el artículo 4 y los casos que se admitan pasarán al área de Mediación.

En el Área de Mediación se cita a las partes al proceso de mediación. Una vez recibido el expediente de parte del Área de Filtro el Área de Mediación cita a las partes para el proceso de diálogo asistido, utilizando para ello las técnicas comúnmente aceptadas en la materia.

Finalmente el caso pasa al Área de Archivo, donde se custodia toda la información y se guarda la confidencialidad de los aspectos del proceso que así lo sean.

El Área de Asesoría en RAC es la encargada de velar por la calidad del proceso, evacuar consultas de los responsables de las distintas áreas de trabajo y procurar el estricto cumplimiento de la Ley y del Reglamento.

Igualmente el Área de Asesoría en RAC procurará el desarrollo de actividades de prevención de conflictos laborales, así como actividades de difusión de los métodos alternativos de resolución de conflictos y su importancia en el ámbito de las relaciones laborales.

Artículo 7.-

Todo el personal de CENTRO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES será seleccionado por el Ministerio de Trabajo. En el caso de los mediadores, además se requerirá de la inclusión de su nombre en la lista a presentar al Ministerio de Justicia para su respectiva aprobación. El Centro podrá contar con estudiantes avanzados en la carrera de derecho en práctica legal, previa autorización del Ministerio de Trabajo y verificación del cumplimiento de los requisitos respectivos que se establezcan en cuanto a cursos previos aprobados y perfil de los estudiantes.



Artículo 8.-

EL CENTRO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES, en lo referente a su accionar como entidad dedicada a la administración de proceso de mediación, estará sujeta a la Ley RAC, a su Reglamento y a las disposiciones que dicte el Ministerio de Justicia, además de las disposiciones propias de la legislación laboral costarricense y los convenios internacionales sobre la materia ratificados como Ley de la República.

Reglamento de Mediación Centro de Resolución de Conflictos Laborales Ministerio de Trabajo ⁵

Artículo 1.- De las partes

Cuando las partes en un conflicto deciden someterlo a un procedimiento de mediación o conciliación, ante el Centro de Resolución de Conflictos Laborales, se aplicará el presente reglamento.

Artículo 2.- De los Mediadores

Serán mediadores del Centro aquellas personas seleccionadas por el Área de Mediación, con el visto bueno de la Junta Directiva, para lo cual deberán reunir los siguientes requisitos:

- a) Tener conocimientos sólidos en conciliación o mediación, los cuales podrán ser acreditados por el mediador interesado por cualquier medio objetivo.
- b) El cumplir con los requisitos establecidos por la Ley de Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social, No.7727 del 9 de diciembre de 1997 (en lo sucesivo Ley RAC) y su Reglamento.

Código de Ética para Mediadores y Personal del Centro de Resolución de Conflictos Laborales ⁶

Artículo 1.-

El Presente cuerpo normativo constituye el Código de Ética del personal que labore para el CENTRO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES, en actividades relacionadas con la administración de procesos de mediación y será de observancia obligatoria.

Artículo 3.-

Los funcionarios del CENTRO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES tienen como deber su neutralidad en relación con las partes en conflicto, actuando frente a ellas en forma clara, transparente, honesta, imparcial; promover su confianza, obrar de buena fe, ser diligentes, no buscar su propio interés ni tener interés personal en el acuerdo de las partes.



Artículo 5.-

Los funcionarios del CENTRO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES, y en especial los encargados de las áreas de recepción de casos y área de mediación, tienen el deber en todo momento de cuestionarse y evaluar si la mediación constituye un procedimiento idóneo para buscar una solución al problema que tienen las partes y si ellas están en condiciones de participar con claro entendimiento del proceso, sus posibles consecuencias y los intereses en juego.

Artículo 9.-

El mediador no podrá recibir o intercambiar obsequios, favores, información u otros elementos, dádivas o gratuidades que puedan predisponer su ánimo o empeñar su labor de tercero imparcial. Esta norma se aplica a todo el personal del CENTRO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES en relación con los usuarios del servicio, el cual es gratuito y voluntario.

Artículo 11.-

Ninguna persona del CENTRO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES podrá atender profesionalmente a algunas de las partes que intervienen en un proceso de mediación o asociarse con ellos, dentro de los dos años siguientes contados a partir del momento de finalización de la mediación, independientemente de su resultado.

Artículo 12.-

Ninguna persona del CENTRO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES, funcionarios, socios, empleados o mediadores, podrá cobrar suma alguna a los usuarios por los servicios que presta.

Artículo 18.-

Las normas enunciadas en este Código de Ética se extienden, en lo pertinente a los observadores, pasantes o a cualquier persona que por cualquier circunstancia presencia las mediaciones o tenga acceso al material de trabajo de los mediadores, oficiales de filtro o personal administrativo del CENTRO DE RESOLUCION DE CONFLICTOS LABORALES.

4 Jurisprudencia

Res: 2003-05264 ⁷

Medios de solución de los conflictos colectivos: Esta Sala en sentencia 1992-01696, estableció que en una relación de empleo entre la administración pública y sus servidores, es inconstitucional aplicar los procedimientos de resolución de los conflictos colectivos de carácter económico y social



Texto del extracto

Normas preconstitucionales. Presupuestos para la inconstitucionalidad sobreviniente.

Como primer aspecto, el accionante refiere que el artículo impugnado es contrario a lo dispuesto en el numeral 61 de la Constitución Política por tratarse de una norma preconstitucional, que además limita el ejercicio de un derecho. Al respecto, debe señalarse que las normas preconstitucionales, por el sólo hecho de serlo, no resultan inconstitucionales. Solamente lo son en la medida en que contraríen o sean incompatibles con normas o principios previstos en la nueva norma fundamental. El artículo 197 de la Constitución Política indica que al entrar en vigencia esa Carta Fundamental, se mantiene en vigor el ordenamiento jurídico existente, mientras no sea modificado o derogado por los órganos competentes del Poder Público, o no quede derogado expresa o implícitamente por la misma Constitución. Al respecto, esta Sala ha señalado:

“Al sucederse las Constituciones Políticas, es ciertamente complejo, en tanto importa aspectos de su aplicación temporal (criterio temporal), de su validez o eficacia, y de la jerarquía de las normas (criterio jerárquico) en relación con ambos aspectos. Estima la Sala que el hecho de promulgarse una nueva Constitución Política, como es universalmente reconocido, no produce la anulación total de las normas jurídicas del anterior ordenamiento, sino únicamente de aquellas que sean incompatibles con las constitucionales recién promulgadas. Lo contrario, nos conduciría a una "grave dislocación de la paz y seguridad sociales" como lo expresa nuestra Ley de la Jurisdicción Constitucional, al crearse un vacío, si no un caos, legislativo sin sentido alguno y sobre todo sin un fin social, político o jurídico positivo, benéfico, ni claro. Los constituyentes de todas las épocas al igual que los de otras naciones, han preservado el ordenamiento jurídico preexistente sin cuestionar su validez hacia el pasado, y a permitir que la revisión de las normas promulgadas bajo las reglas de una carta política ya abrogada, que no sean incompatibles con la nueva constitución, se produzca paulatinamente, conforme a las necesidades de la sociedad, según sean aplicadas en casos concretos y confrontadas con la nueva realidad constitucional. La solución, aparte de surgir de razones lógicas incuestionables, le evita a la sociedad traumatismos innecesarios y logra integrar o armonizar todo el ordenamiento jurídico con su sustento primigenio, el Derecho de la Constitución. En el presente caso, como se verá adelante, varios son los ejemplos de nuestra historia que ilustran lo expuesto. La profusa obra legislativa del Jefe de Estado Braulio Carrillo, dictada entre 1838 y 1842, pese a las declaratorias de nulidad absoluta hechas tanto por el Gobierno de Francisco Morazán quien lo derrocó, como por la Asamblea Constituyente que éste impulsó, tuvo que ser repromulgada o preservada en su gran mayoría, aunque se considera dictada por quien no gozaba de legitimidad formal ni material. De la misma manera, la Constitución vigente, de 7 de noviembre de 1949, en su artículo 197 recoge la fórmula así:

"Artículo 197.- Esta Constitución entrará en plena vigencia el ocho de noviembre de 1949, y deroga las anteriores. Se mantiene en vigor el ordenamiento jurídico existente, mientras no sea modificado o derogado por los órganos competentes del Poder Público, o no quede derogado expresa o implícitamente por la presente Constitución."

El texto transcrito aclara uno de las cuestiones de derecho debatidas en este asunto, como es la aplicación de la Constitución de 1871 respecto de normas promulgadas bajo su disposiciones. Contrariamente a lo pretendido por el accionante, ya esta Sala ha estimado, (por ejemplo, en la sentencia #4511-93 de las diez horas del 10 de setiembre de 1993, dictada en acción de



inconstitucionalidad contra la Ley de Inquilinato de 1942), que las normas de cualquier índole aplicables hoy, hayan sido o no promulgadas durante la vigencia de otras Constituciones, deben ser confrontadas con la actual únicamente, por lo menos en cuanto a su vigencia y aplicación posteriores a ésta, en tanto que, si adolecieron de vicios de Constitucionalidad formal o material respecto de las anteriores -ya derogadas-, éstos no fueron declarados y corregidos en su momento por los órganos investidos de competencia para hacerlo -hasta entonces la Corte Suprema de Justicia-. En consecuencia, abrogada la Constitución que las sustentaba, es la vigente la única Carta susceptible de ser tenida como punto de referencia o parámetro constitucional frente a la supervivencia posterior de actos normativos y por esto, los Decretos Ejecutivos cuestionados de inconstitucionales sólo pueden ser considerados ahora confrontándolos por la Sala con la Constitución de 1949 en vigor.

XXXI.- En ese mismo sentido, se reitera la importancia de la declaratoria de preservación del conjunto de disposiciones normativas preconstitucionales que hace el mismo artículo 197. Es evidente que la consecuencia de esta opción seleccionada por el legislador constituyente significa que el nuevo ordenamiento constitucional, acepta e incorpora el régimen jurídico imperante al momento, tal como es. Una primera consecuencia de ello, como ya se adelantó, es la imposibilidad de revisar las reglas o exigencias formales de elaboración de cada norma a la luz de las superiores que regían en la época anterior a 1949, en que se emitieron, por lo que la Sala se abstiene de emitir pronunciamiento alguno sobre posibles vicios acaecidos durante su tramitación, llamados de procedimiento; lo mismo cabe decir respecto de los sustanciales, que apuntan hacia su contenido contrastado con el de esa Constitución o las demás anteriores, bajo cuya cobertura rigieron, lo cual contradiría la concepción unitaria del Derecho de la Constitución, entendido éste como el conjunto de sus disposiciones positivas, los valores y principios que lo imbuyen, así como los de la sociedad sobre la que pretenden operar y de la que dimanan su legitimidad, validez y sustento material. En este sentido, carece de importancia la discusión sobre la constitucionalidad de leyes que no serán aplicadas más a una sociedad que ha cambiado o evolucionado completamente. En su lugar, surge la necesidad de analizar los efectos de esa legislación "antigua" sobre la sociedad actual, asumiendo que no existen situaciones jurídicas surgidas en esos años que estén todavía abiertas a debate, o expectativas de derecho que no se hubiesen consolidado ya. De todas maneras, las situaciones jurídicas consolidadas y los derechos adquiridos, no podrían ser afectados por una declaratoria de inconstitucionalidad de la legislación correspondiente, por cuanto no hay forma de revertir sus efectos sin perjudicar, de manera retroactiva, a personas a cuyo favor han operado esos efectos de buena fe.

XXXII.- El tercer aspecto del artículo 197 que es necesario comentar, es la forma de adaptar esas "viejas" leyes o normas a la realidad constitucional. El constituyente abrió dos posibilidades: su modificación o abrogación "por los órganos competentes del Poder Público", o su derogación "expresa o implícita por la presente Constitución". En el primer supuesto, la Constitución se refiere a la competencia implícita o expresa de que está investido todo órgano que dicta una norma, para modificarla o abrogarla (véase al respecto la sentencia de inconstitucionalidad #67-91 de las quince horas del 11 de febrero de 1991). Esta regla confirma lo dicho en los puntos anteriores, puesto que las normas jurídicas continuarán vigentes y son eficaces en tanto no sean afectadas por otras posteriores de igual rango, como claramente lo dispone el artículo 129 de la Constitución, como sigue:

"Artículo 129.- Las leyes son obligatorias y surten sus efectos desde el día que ellas designen; a falta de este requisito, diez días después de su promulgación en el Diario Oficial.

Nadie puede alegar ignorancia de la ley, salvo casos que la misma ley autorice.

No tiene eficacia la renuncia de las leyes en general, ni la especial de las de interés público.

Los actos o convenios contra las leyes prohibitivas serán nulos, si las mismas leyes no disponen otra cosa.

La ley no queda abrogada ni derogada, sino por otra posterior; y contra su observancia no puede alegarse desuso ni costumbre o práctica en contrario."

En el segundo supuesto, la norma ha sido afectada por otra posterior pero de mayor rango, -del mayor rango normativo posible- como lo es la Constitución, y de allí surge la discusión académica sobre la denominación del fenómeno jurídico que ocurre al promulgarse una nueva Constitución, frente a las normas aún vigentes.

XXXIII.- Es obvio que, si los artículos 10, 48 105 y 128 de la Carta le otorgan a esta Sala la potestad de declarar la inconstitucionalidad de normas y actos contrarios al derecho de la Constitución, la comprobación de ese fenómeno le compete, al involucrar la confirmación, preservación y garantía de la supremacía Constitucional. Aunque el problema sea de simple comprobación y declaración de un fenómeno temporal y de jerarquía de normas ya acaecido, la definición y delimitación del contenido constitucional contra el que se contrastará la norma infraconstitucional, compete a la Jurisdicción Constitucional por sobre cualesquiera otros órganos del poder público. La Corte Suprema de Justicia en pleno, en una primera etapa había empleado el concepto del artículo 197 para definir el problema como de simple legalidad, por tratarse de la simple derogatoria de la norma preconstitucional, declarándose incompetente para resolver la controversia, en tanto que esa labor de simple comprobación de la derogatoria de una u otra -la Constitución- era tarea del juez común (véanse las sentencias dictadas en la sesiones extraordinarias de 22-6-1950 y de 5-3-70); solución que después fue modificada por la misma Corte Plena (sentencias de 3-9-81, 20-6-82, 8-7-82, 7-10-82, 24-3-83, 26-4-84 y 13-9-84, que sí declararon la inconstitucionalidad por derogación de leyes anteriores a la Constitución).

XXXIV.- Desde la perspectiva de la jerarquía de las normas, es claro que se habrá producido la derogatoria implícita (o expresa según sea el caso) de la norma preconstitucional incompatible con ésta. Sin embargo, también cabe considerar el problema como uno de inconstitucionalidad o invalidez sobreviniente; tesis según la cual toda violación a la Constitución debe ser eliminada por la vía de la declaratoria de inconstitucionalidad, independientemente de la fecha de promulgación o vigencia de la norma, por la sola circunstancia de que esté siendo aplicada bajo la Constitución vigente, que es lo que importa al fin. En este sentido, el concepto genérico de este tipo de vicio sobreviniente, es el de inconstitucionalidad, cuyos efectos se manifiestan de dos vertientes:

- a) en el caso de las normas preconstitucionales, como la derogación por inconstitucionalidad; y
- b) tratándose de normas postconstitucionales, como la nulidad por inconstitucionalidad.

En ambos casos, la declaración o comprobación de la inconstitucionalidad es la premisa o fundamento de la derogación o de la nulidad -en su caso- y la eliminación de la norma inconstitucional su consecuencia. Los argumentos para atraer el asunto ante la jurisdicción constitucional, en el caso costarricense, son sólidos y claros. Con el objeto de contrastar la norma con el Derecho de la Constitución, el intérprete debe previamente intelegir el sentido o contenido de éste último; es decir, debe precisar el contenido normativo del Derecho de la Constitución como premisa del problema, lo que no es tarea fácil por la naturaleza habitualmente imprecisa, indefinida, abierta e indeterminada de las cláusulas constitucionales, que en muchos casos, impide su eficacia normativa directa, lo obliga a una interpretación lógico sistemática de todo el texto constitucional, en armonía con los valores y principios que lo complementan y amplían. De modo que el sentido y objeto de la norma y, por ende, su eficacia y manera de aplicación a la realidad, no es del todo

simple de desentrañar o determinar, haciendo más complejo el proceso de contradicción con la ley precedente. La Sala, por ello, estima que este extremo de la ecuación corresponde específicamente a su función de intérprete supremo de la Constitución, y opte por actuar en consecuencia.”

(Sentencia 1994-04091 de las quince horas doce minutos del nueve de agosto de mil novecientos noventa y cuatro. En el mismo sentido pueden verse las sentencias número 1992-00092 de las quince horas diez minutos del seis de octubre de mil novecientos noventa y dos, 1997-07528 de las quince horas treinta y seis minutos del doce de noviembre de mil novecientos noventa y siete, 1997-06469 de las dieciséis horas veinte minutos del ocho de octubre de mil novecientos noventa y siete, 1997-06763 de las once horas cincuenta y un minutos del diecisiete de octubre de mil novecientos noventa y siete)

Debe examinarse entonces, si la norma impugnada es contraria a la regulación sobre la huelga que contempla la Constitución Política:

“Artículo 61.- Se reconoce el derecho de los patronos al paro y el de los trabajadores a la huelga, salvo los servicios públicos, de acuerdo con la determinación que de éstos haga la ley y conforme a las regulaciones que la misma establezca, las cuales deberán desautorizar todo acto de coacción o de violencia.”

Como puede apreciarse, esta norma reconoce el derecho a la huelga y remite a la Ley la regulación expresa y específica sobre el ejercicio de ese derecho y sobre la definición de cuáles servicios han de considerarse públicos. Al respecto esta Sala se pronunció en la sentencia 1998-01317 de las diez horas doce minutos del veintisiete de febrero de mil novecientos noventa y ocho. En lo que interesa, expresó:

“DEL DERECHO DE HUELGA.- Para garantizar de manera efectiva la libre acción sindical, entendida ésta como el ejercicio y disfrute del derecho de sindicación , enfocado a desarrollar y alcanzar los fines constitucionales plasmados en el artículo 60, el constituyente incorporó en el artículo 61 constitucional mecanismos jurídicos que forman parte del contenido esencial del derecho de sindicación, como son “(...) el derecho de los patronos al paro y el de los trabajadores a la huelga,(...)”. Dichos institutos constituyen medidas de presión legítimas o medios de defensa de los intereses de los trabajadores y empleadores que se perfilan como el derecho de incumplir transitoriamente el contrato de trabajo, de conformidad con la legislación nacional vigente, con el propósito de preservar, afirmar y perseguir los intereses que enuncia la propia Constitución y a los que el Estado debe procurar los adecuados cauces jurídicos e institucionales.

VI.- DEL DERECHO DE SINDICACIÓN EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS.- Los accionantes acusan que el artículo 375 (antes, 368) del Código de Trabajo establece la prohibición del derecho de huelga para toda actividad que sea servicio público, lo que excede el texto constitucional que consagra el derecho de la libre sindicación para los trabajadores y los empleadores, sin condicionamiento alguno; afirmación que exige el siguiente análisis. Con la legislación social de los años cuarenta, se introducen en Costa Rica, específicamente en el año 1943, las llamadas garantías sociales en la Constitución Política, y se consagra expresamente el derecho de sindicación. Este derecho fundamental se mantiene en la Constitución de 1949, específicamente en su artículo 60. En otro plano, Costa Rica aprobó posteriormente los convenios N°87 -relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación- y N° 98 -relativo al derecho de sindicación y de negociación colectiva- ambos de la O.I.T., por la ley N° 2561 de once de mayo de mil novecientos sesenta. En los convenios internacionales citados se reconoce y garantiza el derecho de sindicación limitándose su ejercicio a la observancia de los estatutos y a la legalidad del Estado miembro(artículos 2° y 8° del convenio N° 87). El derecho de sindicación tiene pues, rango



constitucional en Costa Rica y se regula internamente mediante normas de carácter legal, específicamente el Código de Trabajo, que norma en su artículo 332 y siguientes -ubicados en el Título Quinto “De las Organizaciones Sociales”- lo referente al funcionamiento y disolución de los sindicatos y define las reglas de protección de los derechos sindicales. En el artículo 332 del Código de Trabajo se declara además de interés público la constitución legal de los sindicatos, que se distinguen “(...)como uno de los medios más eficaces de contribuir al sostenimiento y desarrollo de la cultura popular y de la democracia costarricense”. La referencia anterior permite concluir en esta etapa, que el derecho fundamental de sindicación se reconoce sin distinguir de la naturaleza pública o privada de los sectores laborales; es decir, en magnitud equiparable. En relación con el contenido de la acción sindical, específicamente lo que toca al derecho de huelga, el artículo 61 de la Constitución Política establece que la regulación del citado derecho de acción colectiva es materia de reserva de ley, siendo que toda restricción del citado derecho debe darse por vía ley y de ningún modo puede favorecer los actos de coacción o violencia. Es además resultado de la atribución conferida mediante el numeral 61 constitucional citado, que compete al legislador definir en qué casos de la actividad pública se restringe o excluye el ejercicio del derecho de huelga; mandato que se satisface mediante el artículo 375 (antes, 368) del Código de Trabajo, que debe ajustarse a los criterios de razonabilidad y proporcionalidad para que sea congruente con el principio democrático sobre el que descansa el ordenamiento jurídico patrio, plasmado en el artículo 1° de la Constitución Política y que es valor supremo del Estado Constitucional de Derecho.

VII.- DE LA ALEGADA INCONSTITUCIONALIDAD DEL ARTÍCULO 375 (antes, 368) DEL CODIGO DE TRABAJO QUE EXCLUYE EL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA A LOS SERVICIOS PUBLICOS. La huelga, como manifestación de la acción sindical, encuentra límite cuando su ejercicio interfiere con la prestación de ciertos servicios públicos, que compete a la ley determinar según el artículo 61 de la Constitución Política. Al efecto, la frase primera del artículo 375 (antes, 368) del Código de Trabajo, que dice: “No será permitida la huelga en los servicios públicos.(...)”, si bien pareciera proscribir la huelga en estos servicios, es decir, si bien pareciera tener un sentido impeditivo absoluto, lo cierto es que debe entenderse en armonía con lo dispuesto en el artículo 61 de la Constitución Política, que sólo la limita para ciertos casos fijados o determinados por la ley en observancia de criterios de necesidad, razonabilidad y proporcionalidad, para que resulte congruente con el fin que persigue. Este artículo 375 (antes, 368) cuestionado, armoniza también con el artículo 8° del Convenio 87 de la O.I.T. que - como se transcribió en el Considerando III. -, estatuye la obligación de las organizaciones sindicales de adecuar su actividad a la legislación interna. En otras palabras, si bien la huelga es un derecho de todos, ejercitable en cualquier actividad, es viable que el legislador determine en qué casos el derecho de huelga no puede ejercitarse, específicamente cuando se trate de actividades que constituyen “servicios públicos” y que por su naturaleza o por el impacto social que tienen, no sea posible suspenderlos, discontinuarlos o paralizarlos sin causar daño significativo, grave e inmediato a ciertos bienes. Además, se entiende que en aquellas actividades públicas dentro de las que sí está permitida la huelga, no pueden sobrepasarse los límites legales fijados, pues el ejercicio de la huelga debe enmarcarse dentro de la legalidad. Con base en lo expuesto, no encuentra esta Sala que el artículo cuestionado 375 (antes, 368), al disponer: “No será permitida la huelga en los servicios públicos...”, exceda por sí solo los límites que establece la Constitución o los convenios internacionales. En síntesis, el artículo 375 (antes, 368) cuestionado no es en sí mismo inconstitucional y el análisis de inconstitucionalidad ha de desplazarse a los casos fijados por la ley en que el efecto impeditivo, en los servicios públicos, se produzca. Consecuente con lo expuesto, procede declarar sin lugar la acción en cuanto a este extremo. [...] IX.- DE LOS OTROS SERVICIOS PUBLICOS EN QUE SE EXCLUYE EL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA, QUE SEÑALA EL ARTICULO 376 (ANTES, 369) DEL CODIGO DE TRABAJO.- Del análisis hecho queda claro que la Constitución difiere a la ley enunciar en qué servicios públicos procede excluir o limitar el ejercicio del derecho



de la huelga. Esto no tiene un efecto impeditivo absoluto, que proscriba de los servicios públicos el ejercicio del derecho de huelga. Por consiguiente, la ley debe discernir en qué casos ese ejercicio no es legítimo, tomando en cuenta la naturaleza de la prestación y los efectos que produciría la huelga en el ámbito de los derechos e intereses de los destinatarios o usuarios de dichos servicios. En tal caso, es viable limitar el ejercicio del derecho, lo que debe hacerse con aplicación de criterios de necesidad, razonabilidad y proporcionalidad. La legislación laboral, que enumera en el artículo 376 (antes, 369) del Código de Trabajo -transcrito en el Considerando II, en qué servicios públicos se excluye la huelga, a pesar de preceder a la Constitución, que data de 1949, no por ello la contradice (el subrayado no es del original). No obstante, como bien observan los accionantes y la Procuraduría General de la República en su informe, el artículo 376 (antes, 369) cuando en su inciso a) detalla los servicios públicos en que se excluye el ejercicio de la huelga, utiliza términos imprecisos que no facilitan distinguir a qué servicios públicos mínimos se refiere, al indicar: "Todos los que desempeñen los trabajadores del Estado o de sus instituciones...". Es claro para este Tribunal que este enunciado no permite reconocer qué actividades públicas quedan excluidas del ejercicio del derecho de huelga; imprecisión que riñe con lo ordenado en el precepto 61 constitucional ya comentado, por lo que procede declararlo inconstitucional. En otro orden, el inciso c) del citado artículo 376 (antes, 369) sí define acertada y adecuadamente qué categorías de transporte público quedan limitadas en el ejercicio de la huelga; además, establece con claridad el límite al ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores ocupados en labores de carga y descarga en muelles y atracaderos. Finalmente el inciso c) también fija límites al ejercicio del derecho de huelga en el caso de "los trabajadores en viaje de cualquier otra empresa particular de transporte", lo que debe entenderse como la imposibilidad de ejercer el derecho de huelga en la prestación efectiva del servicio de transporte público terrestre. Por otro lado, el inciso d) del artículo 376 (antes, 369) establece parámetros que permiten limitar el ejercicio de la huelga en aquellos servicios que se tengan por absolutamente indispensables y cuya suspensión sea susceptible de comprometer los bienes jurídicos de la salud y la economía pública. En efecto, en este aparte se enuncian o distinguen prestaciones con respecto a las cuales la huelga es susceptible de comprometer el bien jurídico de la salud y la economía, al incluir las que se brindan en las clínicas y hospitales, las que aluden a la higiene, al aseo y al alumbrado de las poblaciones. La ley en este caso define las pautas para establecer en qué casos es viable excluir el ejercicio del derecho de huelga, cuales son que debe tratarse de servicios públicos absolutamente indispensables y por otro lado, que sean susceptibles de comprometer los bienes jurídicos de la salud y la economía pública; lineamientos que responden a los criterios de razonabilidad y proporcionalidad constitucionales. En cuanto al inciso b) del artículo cuestionado -que excluye la huelga de la actividad agrícola-, este Tribunal remite a lo expuesto en el Considerando VIII. Finalmente, en relación con la norma contenida en el inciso e) del artículo impugnado, que autoriza al Poder Ejecutivo dictar en qué otras actividades públicas se prohíbe la huelga en la hipótesis de que la Asamblea Legislativa haya hecho uso de su facultad constitucional de suspender ciertas garantías individuales, esta Sala procede a declarar la inconstitucionalidad de tal atribución por exceder el principio de reserva de ley dispuesto en el numeral 61 constitucional, según el cual la atribución de establecer en qué prestaciones de servicio público debe limitarse el ejercicio del derecho de huelga, recae exclusivamente en el Poder Legislativo. En consecuencia, esta Sala procede a declarar la inconstitucionalidad de los incisos a) y e) del artículo 376 (antes, 369) del Código de Trabajo."

De manera que, debe concluirse que el hecho de que el artículo 373 del Código de Trabajo sea anterior a la Constitución Política actual, no lo hace en sí mismo inconstitucional, por cuanto, no contraría las normas y principios contenidos en Ésta.

Procedimientos de resolución de conflictos colectivos de carácter económico social no son aplicables al empleo público.

Considera el accionante que la aplicación de la norma impugnada a la Administración Pública es inconstitucional porque la misma Sala Constitucional en la sentencia número 1992-01696 señaló que los procedimientos de resolución de conflictos colectivos de carácter económico social no son aplicables al empleo público y el inciso b) de la norma cuestionada exige agotar dichos procedimientos, como presupuesto para la declaratoria de legalidad de la huelga. En este aspecto del reclamo, el accionante hace alusión a un problema de aplicación de la norma en sí y no propiamente a su contenido. Efectivamente, esta Sala en la sentencia 1992-01696 de las quince horas treinta minutos del veintitrés de agosto de mil novecientos noventa y dos, estableció que en aquellos casos en que exista una relación de empleo entre la administración pública y sus servidores, resulta inconstitucional aplicar los procedimientos de resolución de los conflictos colectivos de carácter económico y social (artículos 504 y siguientes del Código de Trabajo). Asimismo, señaló que en aquellos sectores en que exista una regulación que remita a un régimen privado de empleo, es posible que se de un sometimiento a los procedimientos de arbitraje, pero con ciertas limitaciones, tales como que en ellos no pueden dispensarse o excepcionarse leyes, reglamentos o directrices gubernamentales vigentes, por lo que incluso en estos casos no procederían decisiones en conciencia, ni tribunales formados por sujetos no abogados. Además, hizo la aclaración de que se entiende excluidos de los alcances de la sentencia, los obreros, trabajadores y empleados que no participan de la gestión pública de la Administración, cuando los mismos sean contratados por el Estado conforme al ejercicio de su capacidad de derecho privado (artículos 3.2 y 11.2 y 11.3 de la Ley General de Administración Pública). De manera que la aplicación de lo dispuesto en el artículo 373 inciso b) del Código de Trabajo, según el cual para la declaratoria de legalidad de una huelga los trabajadores deberán agotar los procedimientos de conciliación de que habla el Título Sexto, Capítulo Tercero del Código, no es válida en relación con el empleo público; sin embargo su determinación en cada caso corresponde a la Jurisdicción ordinaria y no a este Tribunal.

Inexistencia de violación al principio de igualdad. A juicio del accionante, la norma impugnada es contraria al principio de igualdad en cuanto su aplicación crea una discriminación contra los trabajadores de la Administración que no representan servicios públicos, por haber sido creado para regular las relaciones de trabajo privadas, y además por establecer condiciones que no pueden ser constitucionalmente cumplidas, como el agotamiento de los procedimientos de resolución de conflictos colectivos de carácter económico social. El accionante no fundamenta en qué consiste esa discriminación o trato desigual. Sin embargo, es claro que existen diferencias sustanciales entre el empleo público y las relaciones laborales que se rigen por el derecho privado. De ahí que este Tribunal excluyera al empleo público de la aplicación de los procedimientos de solución de los conflictos económicos y sociales (Ver sentencia 1992-1696 referida). Por otra parte, la norma no fue creada sólo para regular las relaciones de empleo regidas por el derecho privado, sino todas las relaciones de empleo, incluido el empleo público, pues, los derechos de sindicación y huelga se reconocen por igual a ambos sectores; con la salvedad de los servicios públicos esenciales definidos por Ley.

Exigencia de un porcentaje mínimo no es inconstitucional.

Por último, manifiesta el accionante que se violentan los principios de proporcionalidad y razonabilidad constitucional en el ejercicio de la libertad sindical y del derecho de huelga, en cuanto la norma cuestionada exige un porcentaje muy elevado de participación como presupuesto para que la huelga sea declarada legal. Al respecto ya esta Sala se pronunció en la sentencia 1998-



01317 de las diez horas doce minutos del veintisiete de febrero de mil novecientos noventa y ocho, al señalar:

“X.- DE LOS LIMITES AL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA QUE ESTABLECE EL INCISO C) DEL ARTÍCULO 373 (ANTES, 366) DEL CODIGO DE TRABAJO.- Acusan los accionantes que el numeral 373 inciso c) (antes, 366 inciso c)) del Código de Trabajo cuestionado, establece un porcentaje mínimo de apoyo a la huelga que resulta muy elevado y fija además, como requisito, la calificación de la huelga por parte de la autoridad pública para su iniciación; lo que a su modo de ver resultan exigencias difíciles de alcanzar, casi imposibles y en consecuencia, violatorias del contenido esencial del derecho de huelga. En relación con el porcentaje mínimo del sesenta por ciento (60%) de trabajadores adherentes de la huelga, este Tribunal estima que esa magnitud porcentual responde a un criterio de necesidad que persigue que el fenómeno social tenga como causa la suma de voluntades de un porcentaje significativo de trabajadores, que pretenda por ese medio la defensa o mejora de sus intereses. El porcentaje del sesenta por ciento (60%) resulta además de necesario, razonable, por tratarse de la voluntad de un número relativamente superior a la mitad de los trabajadores; representa una mayoría clara que opta por ese medio de presión para procurar alcanzar sus objetivos legítimos. Este límite porcentual constituye una restricción adecuada, pues es claro para la Sala, que al establecer el legislador un porcentaje importante de empleados que apoyen el movimiento de huelga, se tiende a que dicho mecanismo sea realmente una medida extrema y no se utilice como primer recurso de presión; lo que responde al ánimo de preservar la continuidad de la actividad económica en beneficio de la comunidad. La intención del legislador, al establecer como requisito para la huelga que el movimiento cuente con el apoyo de al menos el sesenta por ciento de los trabajadores, concilia el medio empleado (restricción del sesenta por ciento de apoyo para la huelga) y su finalidad (que es la continuidad del servicio en beneficio de la sociedad). Se concluye que el porcentaje establecido sirve entonces para asegurar de manera efectiva la continuidad del servicio, que es lo que se pretende y no resulta un limitación excesiva del derecho de huelga que impida su ejercicio. Finalmente, en cuanto al otro requisito cuestionado que es la necesidad de contar con la declaratoria de la huelga por parte de la autoridad judicial para su iniciación, que establece el artículo 373 (366) del Código de Trabajo que reza: “Para declarar una huelga legal los trabajadores deben: a)... b)... c)...”, este Tribunal estima que dicha disposición constituye una condición razonable, que de modo alguno restringe el derecho de huelga como dicen los accionantes. Por el contrario, es un mecanismo eficaz establecido legalmente, que permite valorar si la protesta extrema de inactividad laboral es o no huelga. Consecuentemente, procede declarar sin lugar la acción en cuanto a tal extremo.”

Conclusión. Con base en las consideraciones expuestas, este Tribunal considera que la norma impugnada no resulta inconstitucional y por ende procede rechazar por el fondo la acción interpuesta.



ADVERTENCIA: El Centro de Información Jurídica en Línea (CIJUL en Línea) está inscrito en la Universidad de Costa Rica como un proyecto de acción social, cuya actividad es de extensión docente y en esta línea de trabajo responde a las consultas que hacen sus usuarios elaborando informes de investigación que son recopilaciones de información jurisprudencial, normativa y doctrinal, cuyas citas bibliográficas se encuentran al final de cada documento. Los textos transcritos son responsabilidad de sus autores y no necesariamente reflejan el pensamiento del Centro. CIJUL en Línea, dentro del marco normativo de los usos según el artículo 9 inciso 2 del Convenio de Berna, realiza citas de obras jurídicas de acuerdo con el artículo 70 de la Ley N° 6683 (Ley de Derechos de Autor y Conexos); reproduce libremente las constituciones, leyes, decretos y demás actos públicos de conformidad con el artículo 75 de la Ley N° 6683. Para tener acceso a los servicios que brinda el CIJUL en Línea, el usuario(a) declara expresamente que conoce y acepta las restricciones existentes sobre el uso de las obras ofrecidas por el CIJUL en Línea, para lo cual se compromete a citar el nombre del autor, el título de la obra y la fuente original y la digital completa, en caso de utilizar el material indicado.

- 1 Castillejo de Arias, Olga. Resolución de conflictos laborales por métodos alternativos. Editorial Astrea. Buenos Aires, 2003
- 2 REGLAMENTO AL SEGURO POR RIESGOS DEL TRABAJO PARA TRABAJO INDEPENDIENTE Y POR CUENTA PROPIA REALIZADO POR PERSONAS ADOLESCENTES. Decreto Ejecutivo No. 28192-MTSS de 4 de octubre de 1999. Publicado en La Gaceta No. 212 de 2 de noviembre de 1999
- 3 REGLAMENTO PARA LA CONTRATACIÓN LABORAL Y CONDICIONES DE SALUD OCUPACIONAL DE LAS PERSONAS ADOLESCENTES. Decreto Ejecutivo No. 29220-MTSS de 30 de octubre de 2000. Publicado en La Gaceta No. 7 de 10 de enero del 2001
- 4 REGLAMENTO DE OPERACIÓN DEL CENTRO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES
- 5 REGLAMENTO DE MEDIACIÓN CENTRO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES MINISTERIO DE TRABAJO
- 6 CÓDIGO DE ÉTICA PARA MEDIADORES Y PERSONAL DEL CENTRO DE RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS LABORALES
- 7 SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las catorce horas con cuarenta y dos minutos del dieciocho de junio del dos mil tres.-