



Informe de Investigación

Título: Denuncia y duración de la Convención Colectiva

| | |
|---|--|
| Rama del Derecho: Derecho Laboral. | Descriptor: Derecho Laboral Colectivo. |
| Palabras clave: Denuncia de la Convención Colectiva, Extinción de la Convención, Duración, Incumplimiento de la Convención, Vigencia. | |
| Fuentes: Doctrina, Normativa y Jurisprudencia. | Fecha de elaboración: 10 – 2011. |

Índice de contenido de la Investigación

| | |
|--|-----------|
| 1 Resumen..... | 2 |
| 2 Doctrina | 2 |
| a) Duración de la Convención Colectiva..... | 2 |
| b) La extinción de la convención colectiva y sus efectos..... | 4 |
| c) Duración de la vigencia de las convenciones colectivas de trabajo. | 7 |
| Denuncia de las mismas..... | 7 |
| d) Duración de la convención colectiva su denuncia, revisión, terminación e incumplimiento..... | 8 |
| Duración de la convención colectiva..... | 8 |
| Denuncia de la convención colectiva..... | 9 |
| Denuncia de la convención colectiva por parte del patrono..... | 10 |
| Revisión de la convención colectiva..... | 11 |
| Acción por incumplimiento de la convención colectiva de trabajo..... | 11 |
| Extinción de la convención colectiva..... | 11 |
| 3 Normativa | 12 |
| ARTICULO 64.-..... | 12 |
| 4 Jurisprudencia..... | 13 |
| a) Dictamen C-107-91..... | 13 |
| b) Resolución contractual: Análisis en relación con el incumplimiento de la convención colectiva de trabajo..... | 15 |
| c) Convención colectiva: Momento en que entra en vigencia..... | 27 |



1 Resumen

Sobre la **denuncia y duración de la Convención Colectiva**, se arma el siguiente informe, con doctrina extrajera y nacional, el artículo 64 de nuestro Código de Trabajo, que dice claramente cuando debe de hacerse la denuncia, un dictamen de la PGR sobre el tema y por ultimo dos jurisprudencias que explican la resolución contractual y la vigencia de la Convención Colectiva.

2 Doctrina

a) Duracion de la Convencion Colectiva

[Vargas]¹

El Código vigente nuestro, establece en el artículo 58 inciso e), en lo tocante a la duración de la convención colectiva, que su vigencia no podrá fijarse por un plazo menor de un año ni mayor de tres, y agrega "pero en cada ocasión se prorrogará automáticamente durante un periodo igual al estipulado, si ninguna de las partes la denuncia con un mes de anticipación al respectivo vencimiento".

Hace unos pocos años, en 1961 o 1962, se suscito un conflicto colectivo de carácter económico social ante uno de los Juzgados de Trabajo de San José, figurando como Empresa patronal afectada, la "Librería Universal".- Esta empresa, se opuso resueltamente al conflicto, planteando en apouo de su excepción, la circunstancia de que los trabajadores no podía recurrir a una huelga, por cuanto los términos de la Convención Colectiva de Trabajo que habían -suscrito con el respectivo sindicato, varios años atras, estaba vigente, y una de sus cláusulas establecía que los trabajadores no podían concurrir al conflicto colectivo durante la vigencia de dicha convención, la cual señalaban, no ha sido denunciada.- Hechas las investigaciones del caso, tanto ante la Inspección General de Trabajo, como ante la Oficina de Asuntos Gremiales del Ministerio de Trabajo, efectivamente, no aparecía denunciada dicha Convención y en consecuencia, estaban vigentes todas las cláusulas del mismo convenio. Eso de la "irrenunciabilidad" al derecho de huelga, está establecido expresamente en el artículo 382 del Código de Trabajo, pero se establece que es válida la cláusula por la que se renuncie a tal derecho, por vía de convención colectiva. Los trabajadores a consecuencia de aquella situación, vieron terminada su pretención de conflicto.- Al día de hoy creo que dicha convención sigue vigente, porque no ha sido denunciada.

El patrono está satisfecho con su convención, sobre todo, en punto a esa cláusula. Los trabajadores no tienen derecho en esa Empresa a plantear un conflicto colectivo, mientras aquella convención siga vigente y no haya forma de denunciarla, porque, según entiendo, el sindicato que la suscribió se liquidó hace algunos años.



Si bien es cierto que dentro del mismo artículo e inciso se establece la regla de que: "Cuando la denuncia la hicieren los trabajadores, deberán representar por lo menos el sesenta por ciento de la totalidad de los miembros que tenía el sindicato o sindicatos que la hubieren celebrado...", cabe aquí preguntar: ¿Qué ocurre si no representan ese sesenta por ciento? Véase que nuestro Código es ambiguo y confuso al señalar "el sesenta por ciento de la totalidad de los miembros que tenía el sindicato o sindicatos". No aclara nuestro Código, si ese sesenta por ciento ha de ser del total de la organización sindical, que aparentemente así es, o si se refiere al sesenta por ciento de la totalidad de trabajadores sindicalizados que tenía el sindicato, laborando en la empresa, que debe ser lo correcto. Véase el siguiente caso: un sindicato está integrado por obreras de tres empresas similares; un tercio de ese sindicato, labora en una empresa, el otro tercio en otra empresa y por consiguiente el otro en una tercera empresa. Cada tercio puede estar integrado por treinta y tres trabajadoras, las cuales laboran en una empresa de un personal de cincuenta operarios. Este grupo si bien dentro de la empresa, representa un poco más del sesenta por ciento del personal, en tocante al sindicato, es apenas un tercio. ¿Cómo debemos interpretar en este punto al Código de Trabajo?

Ahora bien, aceptando que el legislador quiso referirse al hablar de ese sesenta por ciento, exclusivamente a las trabajadoras que servían en la Empresa al momento de suscribirse la convención, en calidad de sindicalizadas, - Puede entonces, ese grupo de trabajadoras traer por tierra mediante la denuncia, una convención colectiva de trabajo, cuando ya no forman ese sesenta por ciento, debido a renuncias, despidos, etc., de compañeras, de las que inicialmente eran sus compañeras de sindicato? La respuesta conforme a nuestro Código y conforme a lo antes comentado, necesariamente tiene que ser negativa. Lo que dicho en otra forma, quiere decir que, en tales circunstancias, si no es por acción del patrono, la duración de una convención se prolongará por tiempo indefinido. A fin de evitar semejante situación, sea, la perpetuidad de las convenciones colectivas, saludable y conveniente es que la ley, en los casos en que no exista denuncia y necesariamente se produce una prórroga automática, determine un límite, una improrrogabilidad más allá de cierto tiempo. Así, verbigracia, en tratándose de las convenciones colectivas simples, su prórroga sucesiva, nunca podrá exceder de tres años. Esa debiera ser, una cláusula de nuestra legislación. Y en lo que dice relación a la convención cuya extensión se solicita, por ser más amplio su término de aplicación, podría señalarse en una máxima duración de cinco años, con caducidad automática.

Eso del vencimiento de la Convención es fundamental y conveniente sobre todo para la parte obrera, toda vez que, los trabajadores logran a través de una convención colectiva una serie de ventajas que, con el transcurso del tiempo van diluyéndose dentro de las leyes y reglamentos que se van dictando, para hacerse generales a toda actividad, perdiendo así su originalidad, y en consecuencia, lo único que va quedando de la convención original, con pleno vigor, es un cúmulo de deberes e impedimentos, que si bien legalmente amparados por provenir de un convenio ajustado a la ley, perjudican y limitan a los trabajadores, para seguir teniendo vida paralela a la relación laboral, con beneficio exclusivo, sin duda alguna de la parte patronal, como ocurrió en el caso expuesto de la Librería Universal.

Finalmente y para concluir sobre este aspecto, cabe señalar lo que al respecto contiene la legislación española en punto a la prórroga del convenio, en el artículo 62 del "Reglamento para la aplicación de la Ley de Convenios Colectivos Sindicales" - Orden de 22 de julio de 1958-, en lo de interés solamente:

inciso 3- "Salvo pacto expreso en contrario, el periodo de aplicación de los convenios será de dos años, contados a partir de la fecha de su entrada en vigor, prorrogable por la tácita de año en año"

inciso 4- "Se estimará prorrogado, si no se denuncia proponiendo rescisión o revisión mediante escrito dirigido al Delegado provincial de trabajo, según fuere el ámbito de competencia. La denuncia habrá de formularse con una antelación de tres meses, como mínimo, respecto de la fecha de expiración del plazo del convenio o de cualquiera de sus prórrogas, e incluirá copia del acuerdo adoptado a tal efecto por las representaciones sindicales correspondientes, en las que se razonarán las causas o circunstancias determinantes de la rescisión o revisión solicitada".

Puede notarse allí, que no se hace referencia siquiera a porcentajes de trabajadores como requisito para instaurar denuncia. Concluyo este capítulo con el concepto del analizador del Código Chileno Alfredo Gaete Berrios en su tratado de Derecho Colectivo de Trabajo, que dice sobre este tema lo siguiente:

La constante modificación de las condiciones económico-sociales, el alza del costo de la vida, etc., aconsejan que la duración de estos contratos no se extienda demasiado a objeto de que las relaciones que ellos rigen, vayan reajustándose cada cierto tiempo a fin de que guarden relación con las nuevas condiciones económicas".

b) La extinción de la convención colectiva y sus efectos

[De Ferrari]²

Exhibiendo o mostrando una vez más la naturaleza contractual del convenio colectivo y el carácter de operación jurídica que se mueve dentro de los cuadros del derecho privado, la doctrina enseña que dichos convenios, como los contratos de derecho civil, llegan a su fin por el vencimiento del plazo, por mutuo consentimiento, por el cumplimiento de una condición resolutoria, por denuncia, etc.

Por su parte, el derecho positivo de muchos países prevé las mismas causas de extinción, las cuales, como acaba de decirse, son iguales a las que ponen fin a los contratos individuales. Tal es el caso, por ejemplo, del art. 57 de la Ley Federal del Trabajo de Méjico.

Pero más que las causas de extinción, lo que interesa son los efectos que derivan de la terminación de una convención colectiva. El tema, como veremos, pone una vez más en dificultades a quienes, acaso para impresionar, afirman, que la convención colectiva es una fuente creadora de derechos y no de meras obligaciones, y sostienen que en el fondo es una ley y no un simple contrato. Los partidarios de esta tesis, al pretender sostenerla frente al problema de la extinción o denuncia de la convención colectiva, se ven en la necesidad de decir que la convención colectiva muere y no muere, al mismo tiempo que desaparece pero subsiste. Y cayendo ya en el dominio de lo artificioso y metafísico, dicen que la convención colectiva en tales circunstancias se desintegra, ya que al llegar a su fin una parte de ella, la normativa, se desprende del resto, como los cohetes espaciales se separan de su cápsula.

Veremos que hay también en este aspecto del convenio colectivo toda una elaboración doctrinal confusa y oscurantista, cuyos autores, contrariando elementales nociones de derecho, insisten en ver en la convención colectiva una fuente de derecho y no de obligaciones, y en los negociadores de ella a depositarios de una parte de la autoridad pública y no a simples estipulantes.



Pero las convenciones colectivas ¿llegan efectivamente a su término en algún momento? Una vez que han sido celebradas y cumplidas por los interesados, ¿deja de tener vigor como consecuencia del vencimiento del plazo o de la denuncia el régimen de trabajo establecido en dichos pactos gremiales?

Si el régimen de una convención colectiva subsiste luego de su rescisión o de su terminación por denuncia o vencimiento del plazo, ¿cómo puede decirse con propiedad que tales convenciones terminan o tienen un plazo y que dichos plazos vencen? Seguramente ninguna de estas preguntas podría ser contestada por quienes hablan del derecho normativo de las convenciones colectivas y se adhieren a las vistosas pero falsas teorías que ven en este instituto una creación anómala del derecho.

Nosotros pensamos que solamente la interpretación con-tractualista de la naturaleza jurídica de la convención colectiva puede darnos también en este caso una respuesta satisfactoria.

En la práctica es dable ver que las condiciones de trabajo fijadas por una convención colectiva continúan rigiendo indefinidamente, a menos que el empleador y el obrero decidan mejorarlas modificando espontáneamente su contrato individual, o en los casos en que se celebra otra convención colectiva para sustituir a la anterior. Esto es así porque la convención colectiva obliga únicamente a los signatarios de ella, y se extingue nada más que para ellos, siendo el hecho de su extinción inexistente para los trabajadores y sus contratos individuales.

En realidad, por la convención colectiva las organizaciones profesionales correspondientes a un sector de la industria o del país se ponen de acuerdo sobre ciertas bases mínimas regulatorias del trabajo subordinado. Ese acuerdo obliga simplemente a los signatarios y no a los trabajadores, los cuales son libres o no de aceptar el régimen de trabajo previsto por el convenio colectivo y de incorporarse o no a las empresas afectadas por la convención colectiva. El empleador al celebrar la convención colectiva toma a su cargo una obligación de no hacer, es decir, se compromete, al establecer las relaciones individuales con su personal, a no apartarse de las condiciones del convenio colectivo. Esto quiere decir que el convenio colectivo y el contrato individual son dos operaciones jurídicas independientes, interfiriendo la convención colectiva en la concreción del contrato individual, como suelen interferir muchas veces otros hechos, circunstancias o contratos, impidiendo frecuentemente a una de las partes fijar o aceptar ciertas condiciones. Por lo tanto, cuando un convenio colectivo llega a su término, no tiene que ocurrir necesariamente lo mismo con el contrato individual.

Es verdad que los contratos individuales reproducen en general todas las condiciones del convenio colectivo, pero esto es así, como acabamos de ver, porque el empleador al someterse al régimen del pacto gremial se ha obligado a no ajustar contratos individuales estipulando condiciones menos ventajosas. El plazo o causa de extinción prevista por las organizaciones profesionales afecta, por lo tanto, únicamente al convenio colectivo y no a los contratos individuales. Éstos tienen existencia jurídica propia y continúan en vigencia por sí y no porque del convenio colectivo emana una especie de derecho normativo ni por sus supuestos efectos erga omnes. En realidad el contrato individual subsiste, porque como ya vimos, es una operación jurídica independiente que normalmente nace y muere por otras causas.

Como se ve, si la interpretación contractualista explica sin ninguna dificultad el hecho de que siga "rigiendo" un convenio colectivo después de su extinción, no ocurre lo mismo si nos empeñamos en ver la convención colectiva a través de una fantasmagórica concepción pseudo-publicista. Si las convenciones colectivas no se limitaran a crear simples obligaciones entre las organizaciones profesionales signatarias; si, por el contrario, aquéllas generaran, como se pretende, un derecho objetivo y normativo, si, en fin, fueran como con jactancia suele decirse, una ley, no sería dudoso

que el vencimiento de su plazo o su denuncia, surtiría los mismos efectos de la derogación de la ley o el reglamento. Pero tales efectos no se producen cuando se extingue una convención colectiva, porque el trabajador no tiene con la empresa más vínculo que su contrato de trabajo, y éste solamente llega a su término cuando una o las dos partes lo decidan o cuando vence un plazo, etc.

Por otra parte, la tesis reglamentaria o publicista, por su falsedad, conduciría a una situación inaceptable desde el punto de vista práctico. Si los contratos individuales llegaran a su término conjuntamente con la denuncia de la convención colectiva, el caos y el desorden reinarían en los medios profesionales porque, como observa Durand, "la cesación de la convención colectiva haría desaparecer una de las reglas de derecho que organizan la profesión" y traería aparejada "una perturbación de las relaciones de trabajo".

Pero no es cierto que denunciado el convenio colectivo, éste se sigue aplicando a las relaciones individuales de trabajo preexistentes. Creemos que sólo literariamente puede decirse que el elemento normativo de la convención colectiva "tiene vida propia y se realiza en los contratos individuales". El convenio colectivo —extinguido— no produce ni puede producir ninguna clase de efectos jurídicos, como ocurre con todas las demás relaciones jurídicas extinguidas, por lo que sólo contrariando la lógica y las nociones más elementales de derecho, puede decirse que un convenio colectivo es una relación jurídica que subsiste después de haberse extinguido. Los que subsisten, en cambio, son los contratos individuales, porque tienen vida propia y autónoma con relación al convenio colectivo, aunque al celebrarse, el patrono y el asalariado hubieran decidido incluir en el contrato individual las cláusulas de la convención colectiva. La verdad es que las relaciones individuales siguen subsistiendo porque tienen otro origen y porque, al nacer, las partes incluyeron condiciones correspondientes a una convención colectiva, las cuales, por obra del libre acuerdo de los contratantes o por la necesidad que tiene el obrero de trabajar, pasaron a integrar el contrato individual. Los partidarios de esta posición, dice Durand, "consideran que las reglas de la convención colectiva son objeto de una recepción en el contrato individual de trabajo y que ellas se convierten en verdaderas reglas contractuales".

En otros términos el convenio colectivo, a raíz de su denuncia o terminación, no pierde su fuerza "imperativa", porque no puede perder lo que no tiene. Lo que en tales circunstancias se extingue son las obligaciones asumidas por los negociadores del pacto gremial, quienes con la denuncia, recobran la libertad de contratar.

Como se ve, el análisis contractualista menos enfático y orgulloso, más claro aunque más modesto, nos da una explicación racional: según dicho análisis, la convención colectiva no permite al empleador fijar en el contrato individual condiciones que se opongan a la convención colectiva; por eso cuando la convención colectiva se extingue no ocurre nada en el ámbito de las relaciones individuales, las cuales siguen regidas por un contrato que une a las partes.

Ya vimos la solución dada por la ley alemana del año 1949. En Francia, el art. 31 de su Código de Trabajo dispone, en cambio, que toda convención colectiva debe prever en qué forma y época ella puede o debe ser revisada o renovada. Esta misma solución la da la ley mejicana (art. 36, Ley Federal), lo que significa que la tendencia en esta materia parece claramente insinuada en el sentido de sustituir el instituto de la denuncia o plazo por el instituto de la revisión.

Nuestro derecho positivo. En nuestro país no existe, como ya vimos, una ley de carácter general sobre convenios colectivos. Por eso mismo el derecho positivo nacional no da una respuesta al problema. Para llegar a una solución conviene distinguir, a nuestro juicio, entre los convenios colectivos propiamente dichos y los convenios colectivos convertidos en laudos.

Los convenios colectivos propiamente dichos tienen un valor muy limitado y cuestionable en nuestro país.



Solamente en algunos casos tienen valor ante la ley. pero conviene agregar que cuando un convenio colectivo, con o sin defectos de forma, válido o no frente al derecho, es cumplido de modo normal, demuestra haber adquirido por esa circunstancia una especie de fuerza obligacional material. Si por falta de normas legales el convenio colectivo puede carecer entre nosotros de existencia o valor jurídico, en la mayoría de los casos su cumplimiento por parte del trabajador supone su aceptación y. por eso mismo, la transformación de las condiciones previstas en el convenio colectivo en cláusulas de cada uno de los contratos individuales. En otras circunstancias puede tener el valor de una costumbre.

Por lo tanto, la extinción de un convenio colectivo produce efectos solamente entre sus negociadores, quienes, en lo sucesivo, no se verán más obligados a cumplirlo. En cambio, para los contratos individuales el acto de la denuncia o extinción del convenio colectivo es indiferente, porque lo único que liga a empleado y empleador es el contrato individual.

Algo similar ocurre con los convenios colectivos transformados en laudos de los Consejos de Salarios. Como es sabido, a falta de una ley que puntale legalmente los convenios colectivos, los signatarios de éstos suelen pedir al Consejo de Salarios respectivo que convierta el convenio colectivo celebrado en un laudo, es decir, en una decisión de dichos organismos. En tales casos el convenio adquiere todos los efectos del laudo, y el acuerdo de los negociadores, desde su aprobación por el Consejo de Salarios, tiene fuerza obligatoria.

Pero debe recordarse que el laudo no puede ser denunciado ni tiene plazo ni puede ser objeto de rescisión por mutuo disenso. Solamente un nuevo laudo puede poner fin al régimen existente, lo que quiere decir que dentro de un sistema distinto funcionaría entre nosotros un mecanismo similar al de la revisión obligatoria establecida por otros países.

c) Duración de la vigencia de las convenciones colectivas de trabajo.

[Gallart]³

Denuncia de las mismas

La estabilidad de todos los factores de la vida industrial, que tan favorable es a la buena marcha de la vida de la producción, porque permite previsiones razonables de coste del producto elaborado, hace deseable que las convenciones colectivas tengan un largo plazo de vigencia; pero de otra parte, la continua imitación de las condiciones económicas generales exige, para que las convenciones colectivas conserven la flexibilidad de normas y la adaptabilidad a las realidades que las distingue y hace superiores a las otras regulaciones de trabajo, que dicho plazo no sea exageradamente prolongado.

Atendiendo a esta última consideración y teniendo en cuenta que, como dice la Oficina Internacional del Trabajo, "la convención colectiva limita la libertad de discusión de las partes y puede perjudicar a una o a otra de ellas cuando las circunstancias en que fué concluida se modifiquen en detrimento de la misma, la mayor parte de las leyes fijan a la convención colectiva

un tiempo máximo de duración".

El período límite de vigencia de las convenciones colectivas lo determina la ley, ya directamente, como en Holanda y en el Cantón de Ginebra, que lo fijan en cinco años, y en Méjico, que para las convenciones obligatorias en todo un ámbito profesional, lo fija en tres años, ya por medio de los organismos superiores de la administración de trabajo, como en Rusia, donde, según el artículo 18 del Código de las leyes de Trabajo, lo establecerá el Comisariado del Pueblo para el Trabajo, de acuerdo con el Consejo Panruso de los sindicatos profesionales.

Por bajo de este límite, cuando existe, o sin sujeción a límite alguno cuando no existe (por ejemplo, en Francia y en Suecia), pueden las partes fijar a las convenciones colectivas el plazo de duración que crean conveniente. El límite superior, a que hacíamos referencia en el párrafo anterior, no impide la prorrogación de la convención colectiva por más tiempo del fijado, cuando las partes, al expirar el plazo, así lo acuerden, bien sea expresamente, bien por tácita reconducción.

Cuando las convenciones colectivas se concluyen sin fijación de tiempo, o sea por tiempo indeterminado, generalmente las legislaciones positivas permiten su denuncia a voluntad de una cualquiera de las partes, avisando a la otra con una determinada anticipación, que se fija convencionalmente y que' en defecto de tal fijación marca la ley (legislaciones australiana, francesa, rusa, letona y finlandesa).

En las convenciones por tiempo determinado, no es posible, en general, la denuncia por una sola de las partes antes de la expiración del plazo marcado, pero, en cambio, ambos pactantes, de común acuerdo, pueden declararla caducada cuando lo crean conveniente.

Pero la convención colectiva, por su propia naturaleza, está negociada bajo la cláusula implícita "si rebus sic stan-tibus", por lo que en algunas legislaciones (italiana, mejicana y proyecto alemán) se prevé la posibilidad de demanda de revisión por una sola de las partes, antes de expirar el plazo de vigencia, si considera que han cambiado notablemente las condiciones económicas con relación al momento en que la convención fué pactada. Sobre esta demanda resuelve, la Magistratura del Trabajo en Italia, las Juntas de Conciliación y Arbitraje en Méjico, y los Tribunales de Trabajo correspondientes en el proyecto de ley alemana.

El condicionamiento económico de la vigencia de las convenciones colectivas es tan patente, que el plazo de vigencia de ellas no ha sido obstáculo a las modificaciones de la tarifa de salarios acordadas, con carácter general, por algunos Gobiernos, antes de su expiración en determinadas circunstancias gravísimas para la economía nacional respectiva (Japón, Australia, Nueva Zelanda, Méjico, Italia y Alemania). Es particularmente de notar la caducidad de todas las convenciones colectivas y la obligación de su renovación decretada por el Gobierno alemán el pasado año de 1931 para hacer frente a la crisis monetaria del Imperio.

d) Duración de la convención colectiva su denuncia, revisión, terminación e incumplimiento

[Guerrero]⁴

Duración de la convención colectiva

En cuanto al término de duración de las convenciones colectivas, se pueden presentar en nuestra

legislación los casos siguientes:

- 1) Ser de duración fija o determinada, sin que exista un plazo máximo como en los laudos arbitrales y contratos individuales de trabajo, ni plazo mínimo como en estos últimos. Sabemos que en nuestra legislación los contratos individuales de trabajo a término fijo no pueden celebrarse por más de tres años ni menos de un año, salvo algunas excepciones establecidas en la ley. Ha sido costumbre fijar en las convenciones un plazo máximo de dos años;
- 2) por el tiempo que dure una obra o trabajo determinado. Este término puede pactarse o resultar de la naturaleza misma del trabajo;
- 3) en el caso de que nada se estipule sobre duración de la convención ni se deduzca de la realización de una obra o trabajo determinado, se 'presume' que se ha pactado por términos sucesivos de seis meses.

A menos que se haya pactado lo contrario en la convención colectiva de trabajo, si dentro de los sesenta días inmediatamente anteriores a la expiración de su término las partes o una de ellas no hubiere hecho manifestación escrita de su voluntad de darla por terminada, la convención se entiende prorrogada por períodos sucesivos de seis meses, que se contarán desde la fecha fijada para su terminación; determina así el artículo 478 del Código Sustantivo del Trabajo.

Denuncia de la convención colectiva

El artículo 479 del Código laboral, sobre denuncia, fue modificado por el decreto-ley 616 de 1954, artículo 14, con objeto de garantizar la estabilidad de los derechos conquistados por los trabajadores en su incesante lucha por el mejoramiento de las condiciones de trabajo. El inciso 2o del art. 479 del mencionado Código "entrañaba una injusticia toda vez que al vencimiento del plazo pactado en la convención denunciada", el patrono podía desconocer las garantías estipuladas en la convención y regresar en sus obligaciones de conformidad con lo establecido por el Código laboral, o sea, reconocer solo los derechos mínimos. Hoy, formulada la denuncia de la convención colectiva en la forma establecida por el artículo 479, inciso lo, esta continuará vigente indefinidamente hasta que se firme una nueva convención. La denuncia es válida cuando se hace la manifestación escrita de dar por terminada una convención colectiva de trabajo, ya sea por una de las partes o por ambas separadamente.

Esa manifestación debe presentarse por triplicado ante el inspector del trabajo del lugar —o ante el alcalde a falta de aquel—, quien le pondrá la respectiva nota, señalando el lugar, fecha y horas de su presentación. El original de la denuncia lo entregará dicho funcionario al destinatario, y se destinará una copia al Departamento Nacional del Trabajo, y otra al departamento de la convención. Así lo determina el artículo 14 del decreto-ley 616 de 1954.

Respecto de la denuncia, la Corte ha sostenido lo siguiente: "Hay manifiesta diferencia entre el término de la convención o el laudo (ya sea el inicial o el que resulte de las prórrogas automáticas semestrales, a falta de denuncia) y la prolongación provisional ordenada por el decreto 616 de 1954 de las convenciones y laudos oportunamente denunciados, porque la institución de la denuncia debe tener alguna eficacia. La denuncia es una manifestación inequívoca de protesta contra lo existente, la expresión de un claro propósito de modificar las condiciones en vigor.

"No puede ser una misma la solidez e intangibilidad de la convención colectiva no denunciada (y por tanto, prorrogada) y la de la convención oportunamente denunciada. Por ello los árbitros pueden invadir «ese vago período que se extiende al vencimiento del plazo de la convención o laudo oportunamente denunciados y la expedición del acto que deba remplazados» y decidir razonablemente sobre la fecha inicial de las nuevas condiciones de trabajo, sin afectar, desde

luego, el verdadero plazo, fijo o presunto, de la convención o del laudo que fueren objeto de la oportuna denuncia".

Guillermo Camacho Henríquez, brillante jurista desaparecido en la plenitud de sus facultades intelectuales y profesionales, se preguntaba en qué momento produce efectos la denuncia: ¿cuándo se presenta a la autoridad o cuándo se le entrega al destinatario? Respondía que desde el momento en que se presenta al funcionario, ya que si se llega a usar el último día del término de sesenta días, posiblemente la entrega se verificará con posterioridad al vencimiento del plazo establecido en la ley y sería ilógico sostener que no produjo efectos la denuncia.

El derecho a la denuncia de la convención, si se hace de parte de la asociación de trabajadores, corresponde a quien o quienes tengan la representación sindical según las disposiciones legales vigentes.

Compartimos la opinión de Guillermo Camacho, quien afirma que en las convenciones cuya duración surge de la naturaleza de la obra o trabajo o que por estipulación han vinculado su duración al tiempo que dure una obra o trabajo debidamente determinado, no tiene sentido la denuncia y deben finalizar con la obra o trabajo.

Denuncia de la convención colectiva por parte del patrono

De conformidad con disposiciones legales vigentes se dan los siguientes casos:

- a) La denuncia de una convención colectiva se refiere a la manifestación expresa de no prorrogarla, de darla por terminada;
- b) puede provenir de "una de las partes" o de "ambas separadamente", o sea, de los patronos o de los trabajadores;
- c) el original de la denuncia deberá entregarlo el funcionario que la recibe a su destinatario, lo que quiere decir que si la hace el patrono, deberá entregarse a los trabajadores, y si la hacen estos, a aquel;
- d) la denuncia no extingue la convención denunciada. Esta continúa vigente hasta cuando se acuerde una nueva.

Según lo expresado anteriormente, es innegable el derecho que asiste a los patronos para denunciar una convención colectiva, mediante manifestación expresa de darla por terminada, derecho reafirmado por la obligación del funcionario que recibe la denuncia de enviarla a los trabajadores pactantes de la misma. "La Corte no puede, en su función de homologación de un laudo, desconocer el tenor literal de preceptos claros y explícitos, so pretexto de consultar su espíritu, según norma general de interpretación de las leyes. El fin primordial de la administración de justicia radica en hacer que se cumpla la norma positiva de derecho y siendo esta clara, no le es dable soslayarla con tesis doctrinarias sin poder suficiente para desconocer o disminuir su imperio y sus efectos".

Más adelante, la Corte expresó que son objeto de las etapas de arreglo directo y conciliación, los puntos expresados en la denuncia por parte del patrono como los expuestos en el pliego de peticiones presentado por los trabajadores. Terminadas las etapas previas, en caso de arbitramento, los árbitros deben estudiar tanto el pliego de peticiones como las aspiraciones patronales invocadas en la denuncia.

Revisión de la convención colectiva

Además del caso común de revisión, cual es el de la denuncia de las convenciones sometidas a ella, encontramos el caso especial previsto en el artículo 480 del Código Sustantivo laboral, en que las convenciones colectivas de trabajo, cuandoquiere que sobrevengan imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica, puedan ser revisables ante la justicia del trabajo, si las partes no se ponen de acuerdo acerca de la revisión. Mientras se decide, las convenciones objeto de la revisión continúan en vigencia.

Así como las convenciones pueden ser revisables por "imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica", los contratos individuales de trabajo también pueden ser objeto de esa situación por las mismas causas. (Confróntese al respecto el artículo 50 del Código Sustantivo laboral). A la justicia de trabajo no le corresponde decidir sobre la revisión misma del contrato individual o de la convención colectiva, sino sobre la existencia o no de "imprevisibles y graves alteraciones de la normalidad económica".

Acción por incumplimiento de la convención colectiva de trabajo

El incumplimiento de una convención no da fin a ella. Esta situación se resuelve con la acción de incumplimiento con indemnización de perjuicios, por los daños que ocasione el incumplimiento. Nuestra legislación laboral, en el artículo 475, determina que los sindicatos que sean parte en una convención tienen a su favor la "acción para exigir su cumplimiento o el pago de daños y perjuicios".

Este artículo no habla de acción a favor del patrono, lo que consideramos absurdo, ya que este se encuentra, al tenor literal de la disposición transcrita, en estado de indefensión ante los perjuicios causados por el sindicato de trabajadores. La misma disposición comentada le da facultad al sindicato para escoger entre la "acción para exigir su cumplimiento" o "el pago de daños y perjuicios". Consideramos que existe un vacío por cuanto el sindicato, al exigir el cumplimiento de la convención como consecuencia de la violación, puede pedir la indemnización de perjuicios, o sea, la segunda proviene de la primera; son dos acciones conjuntas, y no existe entre el cumplimiento y la indemnización acción alternativa.

Si el incumplimiento de una convención ocasiona daños y perjuicios a los trabajadores individualmente considerados, estos tienen acción para exigir "su cumplimiento o el pago de daños y perjuicios". Los trabajadores obligados por una convención pueden delegar el ejercicio de la acción mencionada en su sindicato, como lo determina el artículo 476 del Código Sustantivo del Trabajo. Como se observa, en este caso ya no se trata de las partes directamente, sino de las personas naturales, sindicalizadas o no, a quienes se les haya extendido la convención o que hayan adherido voluntariamente a ella.

Extinción de la convención colectiva

Nuestra legislación no establece nada sobre las causales de extinción de las convenciones colectivas que necesariamente deberán terminar, ya sea por una u otra causa. Teniendo en cuenta la doctrina e interpretando orgánicamente nuestra legislación, consideramos que las convenciones colectivas pueden extinguirse por los siguientes motivos:

1) Por remplazo de la convención denunciada, por otra. Es de advertir que la simple denuncia no extingue la convención, ya que esta continúa en todo su vigor hasta que nazca la nueva convención que la sustituya o un laudo arbitral firme;

- 2) por mutuo consentimiento. Es principio elemental de derecho que los actos jurídicos se deshacen en la misma forma en que se hacen;
- 3) por terminación de la obra o labor determinada, a que se vinculó la convención;
- 4) por causas estipuladas en la misma convención;
- 5) por cierre definitivo de la empresa (se incluye la quiebra o liquidación judicial de la empresa);
- 6) por fusión de la empresa para dar lugar a una nueva empresa;
- 7) por caso fortuito o fuerza mayor;
- 8) por imposibilidad física o mental del patrono, que constituya imposibilidad para cumplir la convención.

Por lo general, las dos últimas causales que hemos enumerado, son de suspensión. Solo en casos extremos pueden ser consideradas de terminación de la convención.

3 Normativa

[Código de Trabajo]⁵

ARTICULO 64.-

El Poder Ejecutivo fijará el plazo durante el cual debe regir la convención, que no excederá de cinco años ni bajará de uno.

Dicho plazo se prorrogará automáticamente, en cada ocasión, durante un período igual al fijado, si ninguna de las partes expresa en memorial dirigido al Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social, con un mes de anticipación al respectivo vencimiento, su voluntad de dar por terminada la convención.

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

(Interpretado por la Sala Constitucional en el sentido que: "a) son inconstitucionales las convenciones colectivas reguladas por los artículos 54 y siguientes del Código de Trabajo que se celebran en el sector público, cuando se trata de personal regido por la relación de empleo de naturaleza pública (relación estatutaria); b) no son inconstitucionales las convenciones colectivas que se celebran en el sector público, cuando las celebran obreros, trabajadores, funcionarios o empleados del sector público, cuyas relaciones laborales se regulan por el Derecho común; c) igualmente son compatibles con el Derecho de la Constitución, los instrumentos colectivos que se han negociado y se han venido prorrogando o modificando, en aplicación de la política general sobre convenciones colectivas en el Sector Público, salvo que se trate de negociaciones con personal en relación de empleo de naturaleza pública, en cuyo caso esos instrumentos resultan inconstitucionales; d) corresponde a la administración y a los jueces que conocen en los juicios laborales, en su caso, de la aplicación de las convenciones colectivas, determinar si los trabajadores involucrados, dada la naturaleza de las funciones que cumplen o cumplían, están regulados por el Derecho público o el común, a los efectos de definir si pueden o no ser sujetos activos en la aplicación de las convenciones colectivas". Resolución 4453-00 de las 14:56 horas del 24/05/2000, publicado en el Boletín Judicial N°124 del 28/06/2000.)



4 Jurisprudencia

a) *Dictamen C-107-91*

[Procuraduría General de la República]⁶

24 de junio de 1991

Ingeniero Roberto Arce Vega

Administrador Junta Administrativa del Servicio Eléctrico Cartago

S. D.

Estimado señor: Por encargo y con la aprobación del señor Procurador General de la República, me refiero a su nota N° 766-A-89 de 29 de noviembre de 1989, ampliado por la N° 370-A-91 de 18 de abril del presente año, mediante las cuales se solicita a esta Procuraduría General de la República, reconsiderar el dictamen C-324-85 de 12 de diciembre de 1985.

Se establece en el referido dictamen que mediante reiterados pronunciamientos esta Procuraduría ha manifestado que la celebración de nuevas convenciones colectivas está prohibido dentro del Sector Público y lo que está permitido es la prórroga de las existentes antes del 26 de abril de 1979, fecha en que entró en vigencia la Ley General de la Administración Pública. Asimismo, se indica que la convención colectiva suscrita entre el ente que usted administra y sus trabajadores, pactada el 10 de noviembre de 1981, y prorrogada en el año 1983, al ser denunciada por los mismos servidores, ha dejado de tener vigencia y por lo tanto, perdió toda validez al expirar el término que las partes convinieron.

Con fundamento en lo expresado, el dictamen que se pide reconsiderar concluyó en que "**la denuncia hecha por el sindicato de trabajadores de la Junta Administrativa de Servicios Eléctricos de Cartago dejó sin efecto la Convención Colectiva suscrita en 1981 y prorrogada en 1983, a partir del 10 de noviembre de este año, y que la suscripción de nuevas convenciones colectivas está prohibida en el Sector Público**".

Por su parte, se argumenta en su solicitud que al momento en que la Procuraduría General emitió el pronunciamiento C-324-85, se encontraban vigentes las directrices aprobadas por el consejo de Gobierno en sesión N° 135 del 2 de octubre de 1980, pero que por acuerdo posterior de ese Consejo N° 4, sesión ordinaria N° 25, artículo 6, celebrada el 22 de octubre de 1986, se producen importantes modificaciones a las mencionadas directrices, lo que en criterio del Sindicato al que están afiliados los trabajadores de esa Junta (S.I.T.E.T.), dejan intacto el derecho de prorrogar o modificar Convenciones Colectivas, siempre y cuando se presente de previo al inicio de las negociaciones respectivas, un proyecto de Convención Colectiva para su estudio, a la llamada Autoridad Presupuestaria, que dictaminará dentro de los diez días siguientes al recibo de la petición...".



Dicho Sindicato, nos informa usted, opina que: "... como ya se había suscrito dos Convenciones Colectivas antes del 4 de setiembre de 1986, se adquirió el derecho a ser considerado bajo la normativa del numeral II, inciso 1) del Acuerdo del Consejo de Gobierno del 22 de octubre de 1986. En tal sentido, JASEC podría o prorrogar la Convención Colectiva del 10 de noviembre de 1981, prorrogada en 1983 o incluso adoptar una nueva Convención tomando como base la anterior".

Por último, como argumentos finales se mencionan:

d) Si subsiste el derecho a suscribir convenciones colectivas y que tratándose específicamente de las suscritas antes del 4 de setiembre de 1986, existe autorización del Poder Ejecutivo para negociarlas, siendo así, no existe impedimento legal alguno para que JASEC no pueda, utilizando como base la convención firmada antes del 4 de setiembre de 1986, suscribir una nueva convención con las modificaciones que estime pertinentes, conforme a la negociación que entablen y finiqueten las partes".

Expuesto el problema en los anteriores términos, me permito informarle lo siguiente:

En primer lugar, conforme lo establece la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República en su artículo 6, la reconsideración (propia) de un dictamen de este órgano, debe solicitarse dentro de los ocho días siguientes al recibo del mismo. Es claro en el caso presente, que la reconsideración se solicita con posterioridad a dicho lapso, incluso años después, razón por la cual, la petición de reconsideración en los términos que se formula resulta improcedente, para los efectos del citado numeral. Cabe indicar, que ni mediante el inciso b) del numeral 3 de la referida ley, -reconsideración de oficio- procede rectificar el mencionado dictamen N° C-324-85, toda vez que el mismo encuentra fundamento en reiterada jurisprudencia administrativa de este órgano, así como en disposiciones normativas vigentes al momento en que fue emitido, aparte de que la Convención Colectiva suscrita en esa Junta el 10 de noviembre de 1981, prorrogada en el año 1983, fue efectivamente denunciada por el Sindicato mediante nota N° SG-168-85 de 9 de octubre de 1985, y por ende, desapareció como instrumento normativo regulador de las relaciones obrero-patronales en esa entidad, salvo las cláusulas de carácter normativo, que como se sabe, se incorporan al contrato individual de trabajo y trascienden la existencia misma del pacto convencional. Consecuencia de lo dicho es que no cabe posibilidad real ni jurídica para suponer una prórroga o modificación de algo que no existe.

Por su parte, al examinar los lineamientos introducidos por el Consejo de Gobierno en sesión ordinaria N° 25, artículo 6, acuerdo N° 4, celebrada el 22 de octubre de 1986, observamos varios aspectos que interesa destacar; de un lado, el contenido del inciso 1) del aparte I, en cuanto reconoce la validez de las convenciones colectivas en el sector público y en las empresas públicas estatales, celebradas con anterioridad al acuerdo firmado por el Gobierno y los Sindicatos el 4 de setiembre del año 1986. De otra parte, se autoriza prorrogar, y aún modificar las convenciones colectivas de trabajo existentes, siempre y cuando se cumplan con todos y cada uno de los requisitos que estos lineamientos establecen en los incisos a) y b) del numeral II.

En concordancia con lo anteriormente expuesto, debe mencionarse que si los trabajadores de esa Junta y el Sindicato negociaron y suscribieron una Convención Colectiva de Trabajo con anterioridad a la referida fecha, su validez indudablemente sería reconocida por el Gobierno conforme se establece en el citado inciso 1) aparte I de los mencionados lineamientos. Empero, es entendido que la situación particular de esa Junta en la materia que nos ocupa, no se ajusta a los supuestos indicados, toda vez que como se señaló, la Convención Colectiva de Trabajo que regía en esa entidad fue denunciada por el mismo Sindicato en octubre de 1985.

Con fundamento en lo expuesto, queda claro que de acuerdo a los nuevos lineamientos emitidos por el Consejo de Gobierno en materia de Convenciones Colectivas en el Sector Público y en las

empresas públicas estatales, sólo procede reconocer la validez de las convenciones colectivas de trabajo suscritas antes del 4 de setiembre de 1986, así como las prórrogas y modificaciones de las existentes, siempre y cuando se cumpla con los requisitos que dichos lineamientos establecen.

En consecuencia, como en esa Junta no existe en la actualidad una Convención Colectiva debidamente suscrita antes del 4 de setiembre de 1986, deviene en improcedente suponer una prórroga o modificación de la misma, pues el objeto de una acción de esta naturaleza, evidentemente, desde el punto de vista jurídico, resulta inexistente.

Atentamente,

Lic. German Luis Romero Calderón

PROCURADOR DE RELACIONES DE SERVICIO

SECCION SEGUNDA

b) Resolución contractual: Análisis en relación con el incumplimiento de la convención colectiva de trabajo

[Sala Segunda]⁷

Voto de mayoría

"III.- SOBRE LA ACCIÓN RESOLUTORIA POR FALTA DE CUMPLIMIENTO Y SU APLICACIÓN A LAS CONVENCIONES COLECTIVAS: De previo al análisis de los puntos concretos aquí debatidos y para buscar con acierto una solución, procede hacer algunas consideraciones. En ausencia de una específica en nuestro ordenamiento y nos obliga a buscar alternativas de solución coherentes con nuestro sistema jurídico. El derecho comparado nos ofrece un amplio panorama: sistemas en que la convención colectiva es un contrato privado regido por el Derecho Civil (Italia y Suiza). En otros, la convención colectiva tiene un estatuto jurídico específico (ley específica o integrada en un Código de Trabajo) como es el caso de muchos países europeos (España, Francia ...) y los de América Latina (a excepción de Uruguay). Los problemas aquí debatidos tendrán seguramente una solución diversa derivada de las características de su sistema jurídico. Sabemos que en Costa Rica la regulación de la convención colectiva está hecha por el Código de Trabajo: es una institución laboral que se rige por los principios de esta disciplina, que solo por vía de excepción y teniendo en cuenta la filosofía, principios y fines del Derecho del Trabajo, se aplican normas del Derecho Civil que, por eso mismo, tendrán una interpretación restrictiva. El sustento jurídico de la parte actora para solicitar la resolución del convenio colectivo lo constituye el artículo 692 del *Código Civil* que concretamente expresa: "*En los **contratos bilaterales** va siempre implícita la condición resolutoria por falta de cumplimiento. En este caso **la parte que ha cumplido** puede exigir el cumplimiento del convenio o pedir se resuelva con daños y perjuicios.*" (El



destacado es del redactor). El recurrente sostiene que dicha norma resulta plenamente aplicable a los convenios colectivos, en el tanto en que su naturaleza es de *contrato-ley* y porque está claro que de declararse la resolución pedida quedarían vigentes las cláusulas normativas, mas no las obligacionales. Si se analiza la normativa laboral se tiene que no se cuenta con norma alguna que regule lo tocante a la resolución contractual por falta de cumplimiento, pues los artículos 60 y 61 del *Código de Trabajo*, solo hacen referencia a la posibilidad de exigir el cumplimiento del pacto colectivo y reclamar el pago de los daños y perjuicios. El segundo numeral citado, en forma expresa señala: *“Las personas obligadas por una convención colectiva, sólo podrán ejercer los derechos y acciones que nazcan de la misma, para exigir su cumplimiento, y, en su caso, obtener el pago de daños y perjuicios contra otras personas o sindicatos obligados en la convención, cuando la falta de cumplimiento les ocasione un perjuicio individual”*. Como se apuntó, la norma hace referencia a la acción para demandar el cumplimiento del convenio y no prevé la acción de resolución, por lo que en virtud de lo dispuesto en el artículo 15 *idem*, resulta de aplicación la normativa que al respecto contiene el *Código Civil*, pero con todas las limitantes antes mencionadas. En el tanto se acepte que la omisión del *Código de Trabajo* no impide la acción resolutoria por falta de cumplimiento, cabe señalar que el ordenamiento jurídico común, como lo señala Casafont Romero, no contiene una regulación adecuada y conveniente de esa figura, pues la disposición contenida en el numeral 692 citado resulta insuficiente. De conformidad con el autor referido, el derecho optativo de resolución *“Tiene por finalidad ... que un convenio celebrado eficazmente sea considerado como no concluido en razón de un incumplimiento voluntario e imputable. En virtud del ejercicio de tal derecho, se extingue la relación obligatoria con efecto retroactivo, con sus consecuencias restitutorias y de resarcimiento... conduce a la extinción del contrato, lo que equivale a deshacer o invalidar el vínculo jurídico.”* (“Ensayos de Derecho Contractual”: *La acción resolutoria y la excepción de contrato no cumplido en la legislación costarricense*. San José, 1968, pp. 17, 21). El derecho de resolución puede estar originado en la voluntad de las partes (*pacto comisorio expreso*) o estar previsto en la propia ley (*pacto comisorio tácito*), que es el supuesto del numeral 692 *idem*, por el cual los contratos bilaterales llevan implícita la cláusula resolutoria por incumplimiento y acaecido este surge un derecho de opción, que no opera de pleno derecho, entre exigir la ejecución forzosa o la resolución. El supuesto de resolución está circunscrito a los contratos bilaterales, como expresamente lo establece dicha norma. Al respecto se ha explicado: *“Para que un contrato, en consecuencia, pueda reputarse bilateral, precisa que por razón de su celebración nazcan obligaciones a cargo de ambas partes, estableciéndose entre ellas una reciprocidad en términos tales, que la prestación de cada una sea a título de contrapartida de la prestación de la otra. De ese modo se da en el convenio, una interdependencia de las obligaciones, una reciprocidad de las prestaciones que es la que autoriza para señalar el verdadero fundamento jurídico de su resolución por incumplimiento. Al producirse, en efecto, esa mutua condicionalidad en las prestaciones que genera el contrato bilateral, se entiende que cada una de las partes asume su obligación para obtener el cumplimiento de la obligación de la otra, de donde se sigue que si una de ellas incumple, se rompe la reciprocidad o interdependencia de las prestaciones quedando eliminado el fundamento del vínculo contractual. Y como esa modalidad solamente puede presentarse en los contratos con prestaciones recíprocas, el ámbito de aplicación del derecho resolutorio por incumplimiento, se limita, como queda visto, a los bilaterales.”* (*idem.*, p. 22. La negrita no está en el original). La teoría de la causa es la que ha servido mayormente a la explicación del fundamento del derecho resolutorio, al señalarse que *“Si el vínculo de reciprocidad se muestra en las obligaciones bilaterales y si en virtud de esa interdependencia de prestaciones se entiende, como ya se dijo, que cada parte asume su obligación para obtener el cumplimiento de la obligación de la otra, ello denota la mutua causalidad de los vínculos, que desaparece desde el momento en que sobreviene el incumplimiento.”* (*idem.*, p. 23). Como otro de los presupuestos esenciales para que opere la resolución está el de la legitimación -común a cualquier proceso-. Según lo explica



Casafont, y así se deriva de la regulación normativa, la resolución puede ser pedida *por la parte que ha cumplido*. Así, la parte legitimada para el ejercicio del derecho resolutorio “*Es la que no ha incumplido el contrato, a la que no es dable imputar una violación de la relación obligatoria del mismo nacida. Sería superfluo decir de la facultad resolutoria a favor de quien, faltando a su promesa, ha incurrido en incumplimiento.... Precisa, por lo expuesto, para que un contratante pueda legalmente pedir la resolución de un contrato por incumplimiento, que no haya incurrido, a su vez, en falta de cumplimiento del mismo*, a lo que se contrae el artículo 692 con la expresión equívoca *'la parte que ha cumplido puede pedir se resuelva... En definitiva, que la fórmula empleada por nuestra ley... bien podrían sustituirse, para una mejor adecuación del concepto por la de 'la parte no incumpliente'...*”(idem., pp. 25-27. La negrita no es del original). En igual sentido, Baudrit apunta: “*El que pide la resolución, solicita una sanción por una actitud antijurídica: el incumplimiento. Por esa razón él mismo no debe estar en situación de que se le impute de antijuridicidad: sólo puede pedir la resolución quien no haya incumplido sus obligaciones contractuales*”. (Baudrid Carrillo, Diego. *Teoría General del Contrato*, San José, Editorial Juricentro, 1982, p.88. Los destacados son del redactor). El incumplimiento, por su parte, debe ser culposo y de entidad suficiente para tener por acreditada la voluntad de incumplir. En tal sentido, Casafont explicó: “*La intervención de la 'culpa' en el incumplimiento para efectos de resolución del contrato es, a nuestro juicio, indispensable, al menos en nuestro régimen legal. Precisa que el incumplimiento sea voluntario e imputable, vale decir 'culposo'... A nuestro juicio, el incumplimiento debe revestir entidad o importancia a la finalidad resolutoria del contrato... cuando tiene lugar una inexecución que reviste escasa o mínima importancia, no puede hablarse ciertamente de una voluntad o conducta opuesta a lo convenido que tienda a frustrar sus finalidades o que lesione el interés del otro contratante y, por ende, que exista un verdadero y propio incumplimiento.*” (idem., pp. 29-30, 31-33). Ahora bien, en cuanto a la aplicación de este tipo de regulaciones a los convenios colectivos, debe indicarse que esta Sala ya se ha pronunciado sobre la resistencia a aplicar las normas específicas de la materia contractual general y clásica a los convenios colectivos de trabajo. En efecto, en la sentencia N° 579, de las 15:00 horas del 17 de junio del 2000, que estuvo a cargo de este redactor, se indicó: “*Al respecto, debe señalarse que la doctrina se muestra reacia en cuanto a aceptar la aplicación de las normas generales de los contratos a las Convenciones Colectivas: “En resumen, nos encontramos en el ámbito estrictamente convencional (refiriéndose a las cláusulas obligacionales). No creemos, sin embargo, que puedan aplicársele a estos convenios, lisa y llanamente, las disposiciones relativas a los contratos civiles (1/4). La naturaleza laboral de estos convenios, su carácter colectivo, las formas específicas de representación que asumen las partes, los hacen partícipes de esa rama jurídica autónoma que es el derecho laboral y dentro de ella, de esa subespecie peculiar que es el derecho colectivo del trabajo. Si bien, dado el carácter de derecho nuevo, esta disciplina no posee una teoría general propia, sólida y decantada, esa teoría, aunque asistemática y dispersa, existe y debe tenerse en cuenta al tratar un tema como el presente. Incluso es posible que sea necesario ir consolidando lentamente esa teoría, pero debe descartarse el mero transplante de la teoría civil” (GRZETICH (Antonio), “Cláusulas normativas y obligacionales”, en Veintitrés estudios sobre convenios colectivos, Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 1988, p.p. 117-118).*” (El subrayado no está en el original. En igual sentido también pueden consultarse las sentencias números 496, de las 10:30 horas del 9 de octubre; y, 642, de las 9:30 horas del 13 de diciembre, ambas del 2002). (En cuanto a la aplicación supletoria del Derecho Civil puede consultarse la obra de Cristina Mangarelli denominada *Aplicación supletoria del Derecho Civil en el Derecho del Trabajo. Doctrina y Jurisprudencia*, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, primera edición, 2000). En ese mismo fallo se hizo referencia somera a la aplicación de la teoría de la resolución contractual a los convenios colectivos, señalándose que “*...la resolución por incumplimiento es admitida, en materia de convenciones colectivas, solo respecto a violaciones de cláusulas obligacionales (al respecto puede consultarse la obra de FERNÁNDEZ*



(Graciela), *¿Denuncia de convenios colectivos?*, en *Veintitrés estudios sobre convenios colectivos*, op. cit.), que son aquéllas que establecen vínculos jurídicos obligacionales entre las partes que suscribieron el convenio, es decir, se alude a las organizaciones profesionales o sujetos de derecho laboral admitidos por el ordenamiento para celebrar esta clase de actos. A su vez, las cláusulas normativas se refieren a las condiciones que habrán de regir los distintos contratos o relaciones individuales de trabajo, y son típicas reglas de derecho que se incorporan a los contratos individuales de trabajo”. Mangarelli también sostiene la importancia de distinguir entre cláusulas obligacionales y normativas, al momento de abordar el análisis de la resolución por incumplimiento de la convención colectiva. Señala que se viola el contrato individual cuando media incumplimiento de las cláusulas normativas y el convenio colectivo cuando media violación de las obligacionales. Al respecto señala: “Esta distinción es útil para separar los dos planos en que puede tener lugar el incumplimiento del convenio colectivo: respecto del contrato individual (cuando se dejan de cumplir las cláusulas normativas tanto por los trabajadores o empleadores individualmente considerados abarcados por el convenio), y cuando se viola estrictamente el convenio colectivo (se dejan de cumplir las obligaciones asumidas por las partes que suscribieron ese convenio, es decir, las que vinculen a éstas en su relación mutua). / El incumplimiento de la parte normativa obliga en forma individual a los que lo violaron, mientras que si se trata de inejecución de la parte obligacional del convenio, la responsabilidad recae en la parte contratante que la violó”. (Mangarelli, Cristina. “Incumplimiento del convenio colectivo”, en: “Veintitrés estudios sobre convenios colectivos”, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 1988, p. 357). Así, las acciones por incumplimiento de las cláusulas normativas tendrían como finalidad procurar la aplicación de la normativa creada por ese medio. Según la autora citada, si el empleador fuera el incumplidor, el trabajador podría estar legitimado, entre otros supuestos, para poner fin a la relación laboral, con responsabilidad patronal; exigir el cumplimiento e inclusive de abstenerse de cumplir su obligación. Si fue el trabajador quien incumple, el empleador podría responsabilizarlo, como en cualquier supuesto de incumplimiento del contrato individual. Por otra parte, las cláusulas obligacionales, a diferencia de las normativas que vinculan a los trabajadores y empleadores individualmente considerados, rigen la relación entre los que suscribieron la convención como partes y que las asumen con el fin de contribuir a la ejecución y cumplimiento del convenio. Entre dichas cláusulas se incluyen el deber de influencia, la obligación de paz, la creación de comisiones, el pacto de no despedir durante la vigencia del convenio, entre muchas otras. Tales obligaciones son asumidas por las partes contratantes en su nombre y no en el de los agremiados. De esa manera “Los deudores de las obligaciones son entonces las partes que pactaron el convenio colectivo: las organizaciones patronales u obreras y el empleador... La parte obligacional del convenio sólo puede ser violada por los sujetos que pactaron el convenio colectivo, dado que son ellos los que se obligaron”. (Ibid., p. 363). De esa manera, cuando surge la violación de las cláusulas obligacionales, son los acreedores de las obligaciones incumplidas -la organización profesional o el empleador- los que pueden accionar. En cuanto a las consecuencias derivadas del incumplimiento, Mangarelli confirma que por lo general no se cuenta con normas especiales en la materia laboral que regulen la situación. Por consiguiente, deben aplicarse las normas del derecho común referidas a la materia obligacional, pero con las adaptaciones que el caso requiere. En cuanto a la resolución, como consecuencia del incumplimiento, se señala que ello implicaría la disolución del convenio y la liberación de la parte no incumplidora de sus propias obligaciones, así como el reclamo por daños y perjuicios. Cuando no se haya pactado en forma expresa, el incumplimiento debe ser grave para provocar la disolución del convenio.

IV.- EN RELACIÓN CON LA CLÁUSULA DE PAZ: La parte actora pretende que se apliquen las regulaciones sobre incumplimiento contractual y se declare la resolución de la convención colectiva que había suscrito con el sindicato demandado, pues acusa que se violentó la cláusula de paz. Esta ha sido definida como “...la prohibición o impedimento que pesa sobre las partes signatarias



de un convenio colectivo de recurrir a cualquier tipo de contienda o conflicto colectivo para obtener o exigir nuevos logros respecto a las relaciones reguladas por el convenio. Específicamente, implica la renuncia, o más precisamente, la autolimitación del ejercicio del derecho de huelga y toda otra forma de lucha económica como el cierre o 'lock out', el boicot, u otros medios semejantes.” (Francés, Anuar. “La cláusula de paz en los convenios colectivos de trabajo”, en: “Veintitrés estudios sobre convenios colectivos”. Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 1988, p. 160). Dicha cláusula impone la obligación a los signatarios del convenio de diligenciar lo necesario para que los sujetos cubiertos por la convención cumplan lo acordado y no recurran a métodos de lucha como los apuntados. Parte de la doctrina considera que la cláusula de paz está implícita en todo convenio colectivo, por lo que no resulta necesaria una formulación expresa (*teoría de la inmanencia*). Se considera que el convenio conlleva una función normativa y a la vez un tratado de paz. La cláusula operaría prácticamente a favor exclusiva del empleador, en tanto que la parte normativa sería la ventaja o provecho del colectivo de trabajadores. Barbagelata y otros apuntan lo siguiente: “A tal fundamentación, se suele agregar una especie de aditivo, extraídos del carácter sinalagmático de la relación, conforme al cual, la concesión, por parte de los empleadores, de determinadas ventajas, tiene su causa, en la expectativa, jurídicamente relevante, de alcanzar la paz en las relaciones laborales. Dicho de otro modo, la parte de los empleadores se comprometería a dar ciertos beneficios, a cambio de la paz que al suscribir el convenio acepta observar su contraparte./ A mayor abundamiento, la paz o el logro de la paz, es para algunos, el objetivo y hasta la razón de ser de los convenios colectivos, por lo que la obligación de paz no sólo estaría implícita, sino que sería su principal efecto”. (Barbagelata, Héctor-Hugo; Rosenbaum Rímolo, Jorge y Garmendia Arigón, Mario. “El contenido de los convenios colectivos”, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 1998, pp. 30-31). Con base en esta teoría se estima que la cláusula constituye parte de un deber de paz más genérico, derivado del principio de la buena fe, mas se le objeta que conlleva la limitación de otros derechos, algunos de jerarquía constitucional. De igual forma, quienes dan sustento a la teoría de la inmanencia sostienen que debe distinguirse entre la cláusula de paz relativa y la absoluta. La primera estaría limitada al ámbito del convenio, o sea relacionada con los temas negociados, y si se pretende ampliar sus alcances debería entonces formularse expresamente. Al respecto, se explica: “Aún admitida la obligación de paz implícita, resta por ver cuál es su alcance. En ese sentido, se ha podido entender que ella sólo alcanzaría a lo pactado en el convenio; o sea que no se aseguraría una paz absoluta, sino referida a los puntos sobre los que hubo acuerdo y constan en el convenio. A lo más, la obligación de paz quedaría circunscrita a las cuestiones que fueron discutidas durante la negociación y aunque no se haya llegado a un acuerdo quedó documentada su postergación por todo el tiempo de vigencia del convenio”. (Barbagelata, *ibid.*, pp. 32-33). La cláusula de paz absoluta excluiría la posibilidad de adoptar cualquier tipo de medidas de fuerza, con independencia de la naturaleza del conflicto (*Ibid.*, p.34). Otra parte de la doctrina rechaza la teoría de la inmanencia. Así, por ejemplo, Francés, al explicar el pensamiento de Guigni, señala que para este “...el convenio colectivo puede asumir la función de paz cuando sea la intención expresa de las partes, manifestada a través de declaraciones inequívocas de voluntad. A falta de tal expresión volitiva, el intérprete no puede sustituirla por su propia valoración ideológica del papel o la función social del convenio colectivo./ La asunción de una obligación de tregua –prosigue- no puede sino ser explícita. En su ausencia, la firma del convenio tiene como contrapartida natural, para los empresarios, la cesación del conflicto actual, sin garantías respecto de conflictos futuros”. (Francés, *ibid.*, pp. 162-163). Para el autor citado -Francés-, la cláusula de paz resulta válida en el tanto en que esté pactada expresamente y cuando no esté ampliada sino limitada a los temas regulados en el convenio (cláusula de paz relativa). Nuestro ordenamiento jurídico laboral no contempla una normativa expresa que regule lo relacionado con la cláusula de paz, como parte del contenido de la convención colectiva. El capítulo tercero, del título segundo del *Código de Trabajo*, referido precisamente a las convenciones colectivas de trabajo (artículos del 54 al 65), no



contempla norma alguna que regule lo concerniente a la cláusula de paz, ni como parte integrante de su contenido (artículo 58) y tampoco como una cláusula implícita. En las normas que regulan lo tocante a las organizaciones sociales (artículos 332-362) y la protección de los derechos sindicales (artículos 363-370) tampoco se prevé obligación alguna de paz para el sindicato que haya negociado la convención colectiva. Luego, en la regulación de los conflictos de carácter económico y social (paro y huelga), se prevé la posibilidad de asumir un compromiso a no ejercer tales derechos, como una excepción a la irrenunciabilidad respecto de su ejercicio. Así, en el artículo 389 *ídem*, concretamente se indica: ***“El derecho de los patronos al paro y el de los trabajadores a la huelga son irrenunciables; pero será válida la cláusula, en virtud de la cual se comprometa a no ejercerlos temporalmente, mientras una de las partes no incumpla los términos de la convención o contrato colectivo, suscrito este último entre el patrono o patronos de que se trate y el 60% de sus trabajadores”*** (la norma contempla alguna confusión, pues el sindicato es el único legitimado para negociar una convención colectiva y el apoyo del 60% exigido constituye un requisito para la legalidad de la huelga, por lo que debe entenderse en el sentido de que la cláusula de paz es válida cuando se haya pactado con el sindicato que cuente con el apoyo efectivo del 60% de trabajadores). El segundo párrafo preveía la posibilidad de que los tribunales de trabajo prohibieran el ejercicio de esos derechos por un período no mayor a seis meses, cuando al resolver un conflicto colectivo lo consideraran necesario para lograr un mejor equilibrio entre las relaciones de empleadores y trabajadores, pero ese apartado de la norma fue declarado inconstitucional mediante el voto número 1.317, de las 10:12 horas del 27 de febrero de 1998. Por último, las normas que regulan los procedimientos de solución de los conflictos económicos sociales (artículos 504 y siguientes) tampoco hacen referencia expresa a la cláusula de paz, pero se establece que una vez planteado el conflicto (en los términos del artículo 509), ninguna de las partes podrá tomar represalias contra la otra. De igual forma, el artículo 516 establece que una vez suscrito el acuerdo conciliatorio las partes quedan obligadas a cumplirlo, estableciéndose que *“queda a salvo el derecho de la parte que ha respetado el convenio para declararse en huelga o en paro, según corresponda, sin acudir nuevamente a la conciliación, siempre que lo haga por las mismas causas que dieron origen a la inconformidad”*. Una norma similar se encuentra en el capítulo que regula el arbitraje, por la cual se establece que, salvo los casos de excepción ahí expresamente señalados, *“no podrán plantearse huelgas o paros sobre las materias que dieron origen al juicio...”* mientras no medie incumplimiento del fallo arbitral. Aquí resulta necesario aclarar que la referencia que se hace a esas normas es únicamente en cuanto a su incidencia sobre el deber de paz y no a la confusión que ocasionan en relación con la huelga por conflictos jurídicos, pues en el contexto de la regulación que hace la legislación costarricense sobre la huelga no es posible recurrir a esta medida de presión en este tipo de conflictos (jurídicos). Todas esas normas, aunque no están referidas a la cláusula de paz concretamente, reflejan una tendencia a mantenerla, en el tanto en que se respete el instrumento jurídico que se haya utilizado para lograrla. Así, debe concluirse que aun cuando no está prevista expresamente y que del numeral 389 pareciera que debe pactarse, lo cierto es que analizado el ordenamiento jurídico en su conjunto, se desprende la existencia de un deber genérico de paz relativo que deben cumplir las partes cuando se ha adoptado un instrumento jurídico determinado para solventar el conflicto. Esta teoría encuentra sustento doctrinal, pues median autores que consideran que ese genérico deber de paz deriva de la concesión de fuerza normativa o vinculante a la convención colectiva. En ese sentido, González Molina, citando a Barreiro González, explica: *“Por tanto ‘garantizar la fuerza vinculante de los convenios, implica de suyo garantizar el cumplimiento de lo pactado en los mismos, que no lo estaría si se admite en tales circunstancias el recurso a la huelga (...); decir que se garantiza constitucionalmente la fuerza vinculante de los convenios y al mismo tiempo posibilitar el recurso a la huelga contra lo pactado en los mismos y sobre lo cual se extiende aquella garantía, sería, bajo la perspectiva constitucional, un contrasentido’*. Desde esta óptica, existe fundamento constitucional para afirmar la existencia de un deber de paz tácito referido, eso sí, a aquellas

*materias pactadas en el convenio. El convenio colectivo parece desplegar una función pacificadora de los conflictos colectivos.” (González Molina, María Dolores. *La responsabilidad civil de los sindicatos derivada del ejercicio de acciones colectivas*, Valencia, Tirant lo blanch, 2000, p. 147). A partir de esta premisa debe analizarse la situación planteada en el caso bajo estudio.*

V.- ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO: El órgano de alzada confirmó lo resuelto en la primera instancia, donde se declaró sin lugar la demanda, al considerar precisamente que la cláusula de paz no había sido violada, en el tanto en que no se había pactado expresamente. No obstante, bajo la premisa dada y de conformidad con los agravios del recurrente, procede analizar si *Appa* incumplió o no con ese deber implícito, para luego determinar si se cumplen los demás requerimientos para que pueda declararse la disolución del convenio colectivo que unía a las partes, con los alcances explicados. El primer presupuesto, relacionado con el incumplimiento de la cláusula de paz por parte de *Appa* sí existió. No solo de la prueba que consta en los autos se desprende que el sindicato accionado incumplió aquel deber, sino que tal hecho ha quedado acreditado en otros asuntos conocidos y fallados por esta Sala, con autoridad y eficacia de cosa juzgada material. En efecto, en la sentencia 496, de las 10:30 horas del 9 de octubre del 2002, se indicó: “Ha quedado debidamente constatado que, durante el mes de octubre de 1.992, se suscitó un movimiento de huelga, en la que participaron varios pilotos de L.A.C.S.A., suscitado por una interpretación distinta, respecto del artículo 4.4 de la Convención Colectiva, referido a los tres días de descanso absoluto, del que debían disfrutar esos profesionales; los cuales, para A.P.P.A. tenían que ser consecutivos –tal y como venía operando–, mientras que para los representantes de L.A.C.S.A. podían ser otorgados en forma alterna y así se procedió a concederlos. **La medida de presión, adoptada por los pilotos, no consistió en el simple abandono de labores, tal y como lo exige el artículo 371 del Código de Trabajo; sino que fue anormal, por atípica, dado que desobedecieron las programaciones de vuelos preestablecidas por L.A.C.S.A. y se presentaron a trabajar, de conformidad con una programación realizada por A.P.P.A.; razón por la cual, gran cantidad de vuelos no pudieron efectuarse.** Ese movimiento fue declarado ilegal, por el entonces Juzgado de Trabajo de Alajuela, mediante la resolución N° 24-92, de las 16:30 horas, del 2 de octubre de 1.992 (folios 206-208), la cual fue aprobada por el Tribunal Superior de Trabajo de San José, Sección I, en su decisión N° 979, de las 8:00 horas, del 19 de octubre siguiente (folios 209-221).” (Los destacados no son del original). A los autos también se trajo la prueba que acreditaba la existencia de ese atípico movimiento huelguístico y del incumplimiento grave por parte del sindicato, así como la respectiva declaratoria de ilegalidad (ver sentencias en el legajo número 6). Luego, en su declaración testimonial, el señor Alonso José Lara Tomas manifestó: “*El primero de octubre, sin razón aparente, Appa inició un movimiento de huelga ilegal. Se arrogaron la facultad de designar el piloto a cargo de la aeronave, facultad que ... correspondía a la empresa actora... No omito manifestar que en ese momento se me entregó, una hoja que contenía la programación de capitanes a cargo por espacio de diez días, elaborada por Appa... A partir de la declaratoria de ilegalidad de la huelga... me imaginé que Appa depondría este movimiento de huelga ilegal y daría cumplimiento a la programación efectuada por la empresa. Sin embargo, Appa continuó con su estrategia y en los siguientes veintiún días dejaron de presentarse a atender los vuelos de la compañía los pilotos y copilotos incluidos en Lacsas en su programación”* (folios 74-77). Lo anterior fue reiterado por el señor Enrique Odio Soto, quien, por su parte, manifestó: “*Los pilotos que la empresa programó para esas fechas no se presentaron, incumpliendo así con los roles de vuelo programados previamente por la empresa, que es la única legalmente facultada para programar... Los pilotos confeccionaron su propia lista de vuelos, arrogándose con ello una facultad que corresponde única y exclusivamente a Lacsas... Aclaro que la lista de vuelos que hicieron los pilotos, a la que hice referencia anteriormente la hicieron con, digo, por medio del sindicato Appa, ...”* (folios 80-83). Manuel Montoya Maroto ratifica la desobediencia a las programaciones hechas por *Lacsas*, con el fin de cumplir con los roles señalados por el

sindicado. En ese sentido declaró: “...a partir del primero de octubre comenzaron a presentarse irregularidades con la asistencia de los pilotos a las coberturas de los vuelos ya que los pilotos estaban debidamente programados por la empresa y no se presentaron a atender sus vuelos sino que se presentaban otros pilotos quienes manifestaban que habían sido enviados por APPA...” (folios 93-98). Con base en lo anterior puede concluirse que Appa no solo dejó de ejercer su deber de influencia sobre los trabajadores, para tratar de disuadirlos, sino que, al contrario, incumplió directamente el deber de paz al que estaba obligado, pues apoyó y dirigió el movimiento de huelga, dado que quedó demostrado que inclusive se encargó de preparar las listas de vuelo que dejaban sin efecto aquellas que preparaba la empleadora. Así, estaría dado uno de los supuestos necesarios para que pueda acogerse la acción resolutoria pretendida; o sea, el incumplimiento por parte del sindicato. No obstante, analizadas las pruebas en su conjunto y de conformidad con las reglas de la sana crítica, la Sala arriba a la conclusión de que a Lacsca no le asiste legitimación activa para reclamar la resolución por incumplimiento del convenio colectivo, por las razones que de seguido se dan. Como se explicó en las consideraciones anteriores, la parte legitimada activamente para plantear la acción resolutoria es aquella parte no incumplidora. En el caso, no puede concluirse que Lacsca haya sido parte no incumplidora, pues de las pruebas que constan en los autos se desprende que, a la vez, la sociedad empleadora incumplió el convenio – aun cuando se trate del incumplimiento de una cláusula normativa- y ello fue lo que más bien originó el conflicto. De la misma sentencia antes transcrita se extrae que este tuvo origen en la decisión de Lacsca de variar la aplicación de la cláusula normativa del convenio que establecía la jornada de trabajo en la modalidad que se denominada 6-3, por la cual los pilotos al mando de la accionante laboraban seis días y descansaban tres días continuos, mas Lacsca pretendió que estos tres días fueran alternos y así procedió a aplicar aquella cláusula, sin previo aviso y variando la forma en que venía operando, a pesar de las reiteradas solicitudes del sindicato para que se respetara la jornada pactada (véase, al respecto, la documental fechada el 22 de setiembre de 1992 en el legajo 6, visible también en el legajo 11 y las fechadas 10 y 11 de setiembre del mismo año, visibles en este último legajo citado). Sobre este punto, se cuenta también con el estudio realizado por la Oficina de la Inspección de Trabajo, número Inf-017-MTAM, fechado el 25 de junio de 1997, donde expresamente se indicó: “Se pudo constatar con respecto a este artículo y desde la firma de la Convención Colectiva las partes pactaron el sistema 6-3 programación que se mantuvo hasta el mes de octubre de 1992, es decir se programaban seis días de trabajo continuo y se disfrutaban tres días de descanso consecutivo. Con relación a este punto el Sr. Carlos Salas G. en su condición de programador, afirma en su declaración que se programa el rol 6-3 por dos o tres meses de acuerdo a lo establecido en la Convención Colectiva lo que refuerza la existencia de este rol. Agrega además que previo a que se implantara el 6-3 hubo una negociación entre pilotos y Lacsca, casi puede precisar que durante los meses de agosto y setiembre del año 92 se cumplió con el denominado 6-3 y para haber variado esta programación debió haber recibido órdenes superiores ya fuese de su jefe o de alguien de más arriba.../ El mismo punto 6-3 se sustenta aún más cuando el Sr. Juan Carlos Barquero, Director de operaciones de vuelo solicita en forma escrita, se autorice al Capitán Francisco Quesada efectúe dos vuelos chartes a San Andrés, los días 9 y 10 de setiembre de 1992, lo anterior a pesar de que el Sr. Quesada se encontraba en su período de descanso del rol 6-3... **Esto evidencia el convencimiento patronal hasta ese momento de que los tres días de descanso debían ser continuos.** Pues de lo contrario hubiese bastado con diferir el descanso durante dos días que era el tiempo en que se iba a requerir al piloto conservando la relación de tres días libres (alternos) en un lapso de nueve días.../ El primer informe parcial de agosto de 1993 de la Asamblea Legislativa, se establece que existiendo acuerdo entre LACSA y sus pilotos por vía de la Convención Colectiva, acuerdo establecido mediante la llamada fórmula 6-3 (seis días de trabajo continuo y tres días de trabajo (sic) igualmente continuo). **Esto significó una variación unilateral que no solo violentó lo convenido entre las partes, sino que también contravino el reconocimiento que se había venido haciendo de**



este derecho.” (Sic. La negrita no consta en el original. Folios 378-394. La autorización a que se hace referencia consta en el legajo número 12). Con base en esas consideraciones la citada oficina de Inspección concluyó que “...la empresa **LÍNEAS AÉREAS COSTARRICENSES SOCIEDAD ANÓNIMA (LACSA)** ... violado el clausulado que regula las relaciones laborales y suscritas entre la Asociación de Pilotos Profesionales Aviadores (APPA); específicamente las disposiciones establecidas en los artículos 2.3, 4.4 y 4.7 de la CONVENCIÓN COLECTIVA.” (Sic. Folio 394), entre los cuales estaba expresamente incluida la cláusula relacionada con el rol de trabajo 6-3. Asimismo, tiempo antes, mediante resolución de las 14:00 horas del 4 de febrero de 1993, la citada oficina de inspección había concluido sobre la violación del numeral 4.4 de la convención colectiva (véase resolución en el legajo número 10). Por otra parte, la testimonial evacuada durante el proceso permite consolidar la conclusión expuesta. En efecto, el señor José Eduardo Mena Zúñiga, en su declaración señaló: “La jornada 6.3 se comenzó a dar a partir de que se firmó la Convención en junio de mil novecientos noventa y dos, hasta el momento en que se dio el conflicto se respetó ésta es forma perfecta (sic), salvo en algunos casos en que no se hizo eso en los meses de julio y agosto, ya en setiembre hubo algunos problemitas, cuando tiraron la lista de octubre, brincándose todo lo pactado y lo que habían venido haciendo. Appa y yo personalmente hice gestiones ante Lacsas, porque yo fui una de las primeras personas a quien no le respetaron lo pactado, por lo que procedí a enviar una carta a Lacsas, reclamándole el cumplimiento de lo pactado. Esto sucedió bastante antes del conflicto, creo que fue en agosto. Appa hizo gestiones para reunirnos con los personeros de Lacsas. Yo inicié como presidente un par de meses antes del conflicto, porque hubo una sustitución de la Junta Directiva. En esa oportunidad nos reunimos fue cuando nos dieron la promesa de continuar con las listas correctas y darnos quince días de tregua para no llegar a un enfrentamiento, pero la lista que prometieron nunca llegó.” (folios 101-105). El testigo Manuel Contreras Varela declaró en igual sentido y al respecto manifestó: “El segundo roce, diría yo, que promovió la Compañía, fue al irrespetar los tiempos de descanso, que eran artículos que ya se habían discutido y que estaban vigentes de la última convención ... Esto es seis días consecutivos de trabajo y tres días de descanso ininterrumpidos. No recuerdo la fecha en que se aprobó la Convención. Desde que se aprobó la Convención se aplicó lo anterior, hasta el mes de setiembre del año noventa y dos, que la misma compañía Lacsas, comenzó a irrespetar ese acuerdo... En setiembre de ese año la compañía comenzó a irrespetar el rol que había mandado con anticipación, haciendo nuevas listas, con esto comenzó una cosa que nunca se había acordado, haciendo listas sólo por quince días sin ninguna razón, nosotros los pilotos pusimos la queja a la Appa y esta se quejó directamente a la compañía y mientras esto sucedía nosotros estábamos haciendo los vuelos que ellos pedían... Debido al trabajo que tenemos se da una fatiga física y mental y debido al mismo trabajo nosotros no estuvimos muy de acuerdo con que se pusiera el 6.3, pero al final aceptamos por el servicio y las necesidades de la compañía... El conflicto se dio porque hubo personas afectadas porque no se les respetó el artículo del 6.3...” (folios 108-111). Por último, el testigo Rogelio Francisco Navas Montero, con mayor claridad, explicó: “Empiezan conversaciones con la empresa y un día nos citaron en el Hotel Irazú, a toda la Asociación para informarnos que Lacsas había decidido no votar (sic) a ningún piloto si nosotros le cedíamos las horas de vuelo. Cada dos años negociábamos la Convención Colectiva, pero esta última se negoció antes creo que fue como en el mes de mayo de mil novecientos noventa y dos, sea antes de lo acostumbrado porque las otras se firmaban más o menos en el mes de octubre. Appa decide firmar antes esta Convención y renunciar a derechos con tal de que no despidan a ningún compañero. En ese momento de las cláusulas más importantes que se acordaron era que íbamos a volar hasta ochenta y cinco horas, sea veinte horas más de las que volábamos, ya que lo hacíamos por sesenta y cinco aproximadamente con una cláusula que se puso que es la del 6.3 que consistía en volar seis días seguidos y tener tres de descanso... Todo comienza a funcionar muy bien, ... Para sorpresa nuestra creo que fue en la lista de agosto, salió individualmente, con los vuelos de cada uno. Otra sorpresa fue que aparte de esto empezaron a irrespetar el 6.3 que



habíamos pactado y otra vez se dio el inconformismo de la gente. Aclaro que acabábamos de firmar la convención y ya nos la estaban irrespetando... Creo que a finales de setiembre no había salido la lista de vuelos de octubre, entonces recuerdo que me informaron que habían acordado en la reunión de que Lacsá nos iba a enviar la lista de vuelos de octubre, siguiendo la programación del mes anterior, cosa que nunca sucedió, nos quedamos esperándola.” (folios 112-116). La declaración de Manuel Montoya Maroto (folios 93-98) en cuanto a que a la nueva Junta Directiva de Appa pretendía variar la interpretación de la cláusula 4.4 de la Convención, que regulaba la jornada 6-3, no resulta creíble, en el tanto en que de las demás pruebas que constan en los autos se tiene que después de pactada la convención colectiva, en junio de 1992, siempre se cumplió aquel rol como seis días de trabajo y tres de descanso continuo y fue Lacsá la que procedió a variar la forma en que se venía operando, lesionando con ello derechos laborales esenciales de los trabajadores. De conformidad con lo expuesto, necesariamente debe concluirse que la empresa actora no reúne el presupuesto de legitimación activa, necesario para que pueda prosperar la demanda que planteó, pues para ello requería ser parte no incumplidora en la relación sustancial y en el caso concreto ha quedado acreditado que incumplió el convenio colectivo. En cuanto a la legitimación, como un presupuesto indispensable para que prospere una demanda, cabe citar la sentencia de esta Sala, a cargo de este mismo ponente, número 893, de las 10:10 horas del 27 de octubre del 2004, donde se explicó lo siguiente: “La legitimación ad causam, junto con el derecho y el interés actual, constituyen los tres presupuestos materiales de la pretensión. Por tal razón, la misma, a diferencia de la legitimación ad procesum, no constituye propiamente un presupuesto de admisibilidad de la demanda, ni influye en la validez y eficacia del proceso, pero sí constituye una condición necesaria para obtener una sentencia estimatoria. Esta figura se encuentra regulada en el numeral 104 del Código Procesal Civil: “Parte Legítima: Es aquella que alega tener una determinada relación jurídica con la pretensión procesal”. Así, el actor es aquella persona que, al tenor de la ley, formula las pretensiones de la demanda, y el demandado, quien se opone a esa pretensión; de ahí surge precisamente el fundamento de la relación sustancial que se da entre ambos con relación al objeto concreto del proceso. Al respecto señala Andrés de la Oliva Santos: “La tutela jurisdiccional debe ser otorgada únicamente si obtenerla le corresponde a quien la solicita y, por supuesto, si procede otorgarla frente al concreto sujeto demandado: el deudor, el vendedor. Que una sentencia otorgue la tutela pretendida depende también de una precisa legitimación activa y pasiva. Y la legitimación activa significa –utilizando una vieja distinción puramente lógica– que no basta que exista un derecho, sino que es necesario que, existiendo, le corresponda o se le pueda atribuir justamente a la persona que lo esgrime, o lo hace valer en el proceso. Igualmente, cuando se pretende una tutela jurisdiccional respecto de un determinado sujeto (y esta determinación pasiva sirve para identificar y distinguir la acción afirmada o la pretensión, porque no hay acciones o pretensiones sin sujeto titular y sin sujeto pasivo concretos), no importa sólo que esté fundada la exigencia de la prestación que la concesión de la tutela comportaría (entregar un determinado bien o una cantidad de dinero, no hacer algo, etc.), sino que es necesario, además, que el demandado o demandados sean precisamente los sujetos a los que debe afectar aquella concesión, por ser los sujetos obligados o titulares del deber de realizar la prestación o, por mejor decir, su equivalente [...]. Se ha dicho, con razón, que la legitimación enseña algo completamente elemental: que los derechos subjetivos no existen sin sujetos titulares ni sin sujetos pasivos y que, de ordinario, los derechos no se pueden hacer valer si no es por aquéllos y frente a éstos” (DE LA OLIVA SANTOS, Andrés, DIEZ-PICAZO GIMENEZ, Ignacio y otros, *Comentarios a la ley de enjuiciamiento civil*, Civitas Ediciones, Madrid, 2001, p. 95).” Así, de conformidad con la normativa aplicable al caso concreto –artículo 692, Código Civil- la parte legitimada para pedir la resolución por incumplimiento de un contrato es aquella que a su vez ha cumplido las obligaciones impuestas por el convenio. La parte no incumplidora es la que está legitimada para pedir la resolución y en el caso que se analiza Lacsá no cumple con esa condición, por lo que no puede accederse a sus pretensiones.



VI.- DE LOS ALCANCES DE ESTE PRONUNCIAMIENTO Y EN RELACIÓN CON LA RESPONSABILIDAD CIVIL DE LOS SINDICATOS:

Lo planteado en las consideraciones anteriores no conlleva en forma alguna legitimar el proceder de los trabajadores y menos aún del sindicato, pues ha quedado claro que su actuación fue contraria a derecho. Desde luego que con este pronunciamiento tampoco se legitima el movimiento huelguístico que se llevó a cabo, por claras razones jurídicas o de legalidad, lo cual no encuadra dentro del marco normativo que regula el ejercicio legítimo del derecho de huelga (artículos 371 y siguientes del *Código de Trabajo*) y que establece la procedencia de ese derecho en defensa de intereses de carácter económico y social, únicamente y no en conflictos jurídicos, como la interpretación de una convención colectiva. La ilegalidad de la huelga atípica en la que incurrieron fue oportunamente declarada como tal y quedó acreditado que el sindicato promovió, lideró y coordinó el movimiento. Los trabajadores y el sindicato contaban con los mecanismos legales para exigir el cumplimiento por parte de la sociedad empleadora en la vía ordinaria y el incumplimiento de *Lacsa* no los legitimaba a proceder de hecho, como efectivamente lo hicieron. No obstante ello, eso no constituye motivo suficiente para acoger la pretensión de *Lacsa*, pues de conformidad con las razones expuestas en el considerando anterior, se tiene que esta también incumplió las obligaciones impuestas por la convención colectiva y por consiguiente no quedó legitimada para reclamar la resolución del convenio. Esto tampoco quiere decir que el sindicato no haya ocasionado con su accionar graves perjuicios económicos a la empresa actora, pues de los autos se desprende que aquel movimiento ilegal de huelga liderado por *Appa* acarreó importantes perjuicios económicos a la demandante. La doctrina es clara al señalar que las organizaciones sindicales pueden ser responsables de los daños ocasionados al empleador y hasta terceros, responsabilidad que puede ser contractual o extracontractual y derivada o no del ejercicio de acciones colectivas. De *la Puebla Pinilla* aborda el tema de la responsabilidad civil del sindicato y al respecto explica: *“La actuación de los órganos sindicales en el ejercicio de sus competencias vincula... al sindicato. La representación orgánica permite imputar tales actos al sindicato como si fuera éste quien ha actuado. De esta forma, si los órganos sindicales en el ejercicio de sus competencias asumen obligaciones, es el sindicato el sujeto obligado y, si tales obligaciones resultan incumplidas, es el sindicato quien debe soportar las consecuencias, incluidas las indemnizatorias, que del incumplimiento se deriven. Similares apreciaciones pueden efectuarse cuando la obligación indemnizatoria deriva de un acto ilícito. Si el daño extracontractual ha sido generado por la actuación de los órganos sindicales en el ejercicio de sus competencias, la responsabilidad indemnizatoria debe ponerse a cargo del sindicato./ La posibilidad de imputar a la persona jurídica, y al sindicato como tal, la responsabilidad contractual o extracontractual por actos de sus órganos no genera hoy dudas entre la doctrina. ...”* (De *la Puebla Pinilla*, Ana. *“La responsabilidad civil del sindicato. Un estudio sobre la responsabilidad derivada de la actividad sindical”*, Madrid, La Ley, primera edición, 2000, p. 67). Más adelante, agrega: *“La responsabilidad del sindicato, contractual o extracontractual, por la actuación de sus órganos es una responsabilidad por actos propios. De esta forma, el incumplimiento de las obligaciones contractuales, de contenido civil o mercantil, que el sindicato haya adquirido frente a terceros; los daños derivados de una huelga convocada y dirigida por el sindicato; los perjuicios ocasionados a terceros por las declaraciones o decisiones adoptadas por el sindicato; los daños que puedan generarse por el incumplimiento sindical de los compromisos asumidos en la negociación colectiva; el perjuicio que para los afiliados pueda derivarse de una sanción disciplinaria ilegítima, todos ellos, generarán una responsabilidad a cargo del sindicato –contractual o extracontractual, en función de la existencia o no de una previa relación- siempre que tales daños deriven de la actuación de los órganos sindicales en el ejercicio de sus competencias./ Así lo viene aplicando la jurisprudencia cuando imputa al sindicato la lesión del derecho de libertad sindical –de los afiliados o de otras organizaciones-, cuando le declara responsable de los daños generados por un conflicto o por el incumplimiento de sus obligaciones contractuales. Basta con que sea un órgano de la estructura sindical quien haya decidido la expulsión injustificada de un afiliado, quien haya perjudicado los*



derechos de otro sindicato o quien haya convocado y dirigido el conflicto para que la posible responsabilidad se atribuya a la organización. Los problemas en estos casos residen, como tendrá oportunidad de apreciarse, en determinar si el daño cuyo resarcimiento se pretende puede vincularse causalmente a la actuación del sindicato, o en la cuantificación del perjuicio producido, pero no desde luego en sí, apreciados estos factores, la responsabilidad corresponde o no al sindicato que actuó a través de sus órganos”. (Ibid., pp. 71-72). En la basta temática de la responsabilidad de las organizaciones sindicales, el tema también se analiza en forma concreta respecto de los posibles daños derivados del ejercicio del derecho de huelga. La explicación de la autora que se viene citando, aunque extensa, resulta importante por la claridad con la que expone el punto. Así, en cuanto a este concreto aspecto, manifiesta: **“La posibilidad de imputar y hacer responsable a la organización sindical por los daños generados a consecuencia o con ocasión de una huelga se condiciona lógicamente a la participación del sindicato en el conflicto.** De esta forma, cualquier ensayo dirigido a imputar al sujeto sindical las responsabilidades indemnizatorias que puedan derivarse de la huelga estará vinculado a la prueba de su efectiva participación en el paro colectivo. A estos efectos, la constatación de que el sindicato, ejerciendo las facultades cuya titularidad le corresponde, es quien ha tomado la decisión de convocatoria o quien ha efectuado el preaviso puede resultar suficiente para justificar su intervención en el conflicto./ No puede olvidarse que la configuración de este derecho en nuestro ordenamiento, al no otorgar al sindicato la exclusividad en su convocatoria, organización y dirección, determina la legitimidad constitucional de aquellas huelgas ajenas a cualquier intervención sindical. De esta forma, el ejercicio del derecho de huelga puede realizarse al margen de la participación de un sindicato o de otros órganos de representación. Los trabajadores, sin el apoyo de sus instancias representativas, o a sus espaldas, pueden convocar, organizar, negociar y poner fin al conflicto. En estos casos, **la ajenidad del sindicato respecto a la huelga determinará la inviabilidad de una reclamación de responsabilidad frente al sindicato por daños derivados de la paralización del proceso productivo.** Pero la circunstancia de que la iniciativa de huelga pueda corresponder a los trabajadores no impide que, una vez planteada la medida colectiva, el sindicato se sume a ella y tome las riendas del conflicto. En estos supuestos, la decisión sindical de apoyar la huelga y asumir su gestión puede determinar su responsabilidad”. (Ibid., pp. 219-220. La negrita no es del original). En cuanto a la violación de la cláusula de paz o del deber genérico de paz, que es lo que aquí se analiza, se ha indicado que la responsabilidad resultaría extracontractual cuando se irrespeta el deber de paz legalmente establecido y sería contractual cuando se irrespete ese deber implícito en la convención. En ese sentido, Ferrando García expone: *“En suma, ..., la convocatoria de una huelga ilegal por el ente sindical puede dar lugar a la responsabilidad civil del mismo, tanto contractual como extracontractual o aquiliana... Concretamente, dependerá de la causa de la que provenga la ilegalidad del conflicto, causa que puede hallarse, ora en el incumplimiento de lo pactado, ora en la conculcación del principio general de no dañar... La responsabilidad contractual del sindicato nace cuando la ilegitimidad del acto consiste en el incumplimiento de lo pactado en convenio colectivo. Es el caso de la inobservancia del deber de paz implícito, entendido como deber de respetar lo pactado que se deduce de cualquier contrato... La convocatoria de una huelga con el fin de alterar lo establecido en el convenio durante su vigencia, por un sindicato no firmante del mismo, no constituye un supuesto de responsabilidad contractual, pues lo que incumple no es un contrato del que es parte, sino el deber legal de paz laboral...”* (Ferrando García, Francisca María. *Responsabilidad Civil por daños ocasionados durante la huelga*, Valencia, Tirant lo blanch, 2001, pp. 72-74. También puede consultarse la obra de María Dolores González Molina denominada *La responsabilidad civil de los sindicatos derivada del ejercicio de acciones colectivas*, Valencia, Tirant lo blanch, 2000, páginas 139 y siguientes). Nuestro ordenamiento jurídico resulta omiso en cuanto a la regulación de la responsabilidad civil de las organizaciones sindicales, por lo que habría que acudir a la normativa común. En el caso bajo análisis, sin duda,

debe concluirse que el proceder de *Appa* generó importantes pérdidas económicas a *Lacsa*. Sin embargo, la petición de esta última para que se condene al sindicato a pagar los daños y perjuicios ocasionados no puede ser acogida en el tanto en que se trata de una pretensión accesoria a la principal de declaratoria de la resolución del convenio colectivo por incumplimiento. En consecuencia, al denegarse la petitoria principal, la accesoria debe correr el mismo destino, pues lo contrario significaría fallar en forma incongruente, concediendo una petición distinta a la formulada, cual sería condenar a *Appa* a pagar los daños y perjuicios ocasionados, pero no ya como consecuencia de la resolución del convenio colectivo, sino por responsabilidad civil, derivada del incumplimiento del genérico deber de paz implícitamente previsto en nuestro ordenamiento jurídico.

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

c) Convención colectiva: Momento en que entra en vigencia

Análisis sobre el depósito, homologación y el modelo heterónomo

[Sala Segunda]⁸

Voto de mayoría

"V.- Doctrinariamente se han reconocido dos modelos, respecto de la entrada en vigencia de las Convenciones Colectivas. El modelo de regulación heterónoma, hace referencia a las legislaciones que prevén la realización de diversos actos, los cuales, una vez cumplidos, hacen que el convenio colectivo entre en vigencia; no obstante, se admite la posibilidad de que, las partes, puedan pactar una fecha de vigencia, diferente de la establecida legalmente. Los requisitos previos, que deben cumplir las partes celebrantes de un convenio colectivo para que éste entre en vigencia, según una regulación heterónoma, pueden ir desde el simple depósito hasta su homologación, su registro y su publicación. Por su parte, en el modelo de regulación autónoma, las partes tienen libertad para determinar esa fecha de entrada en vigor. De esa manera, por lo general, se concluye que entran en vigencia a partir de su depósito o de la respectiva publicación; salvo que las partes hayan estipulado, expresamente, una determinada fecha de entrada en vigor (RIVAS, Daniel. Fecha de entrada en vigencia de los convenios colectivos. En: Veintitrés estudios sobre convenios colectivos. Montevideo, Editorial Fundación de Cultura Universitaria, 1.988, pp. 221-231). En nuestro medio, el Código de Trabajo, regula lo relativo a las Convenciones Colectivas, en el Título Segundo, Capítulo Tercero (artículos del 54 al 65). En lo que ahora resulta de interés, conviene citar el texto del numeral 57 ídem, que establece lo siguiente: "La convención colectiva se extenderá por escrito de tres ejemplares, bajo pena de nulidad absoluta. Cada una de las partes conservará un ejemplar y el tercero será depositado en la Oficina de Asuntos Gremiales y de Conciliación Administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, directamente o por medio de la autoridad de trabajo o política respectiva. No tendrá valor legal sino a partir de la fecha en que quede depositada la copia y, para este efecto, el funcionario a quien se entregue extenderá un recibo a cada uno de los que la hayan suscrito. / Dicho depósito será comunicado inmediatamente a la Oficina de Asuntos Gremiales y de Conciliación Administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para que



éste ordene a las partes ajustarse a los requisitos de ley en caso de que la convención contenga alguna violación de las disposiciones del presente Código.” Se establece, entonces, un requisito formal para la validez de la Convención, cual es, el que se extienda por escrito y en tres copias. Ahora bien, dicho numeral, de forma clara, expresa que el valor legal se conferirá a partir del depósito de uno de los tres ejemplares, en la Oficina de Asuntos Gremiales y de Conciliación Administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la cual, actualmente, se denomina Departamento de Relaciones de Trabajo; pero, la finalidad del depósito no está en sí misma, sino que el mismo procede para que dicho Departamento se avoque a determinar si el convenio se ajusta o no a las disposiciones contenidas en la normativa laboral, específicamente, la del Código de Trabajo. En doctrina, depósito significa la presentación o entrega del convenio o de una copia, a la autoridad que corresponda, para su conocimiento, sin necesidad de que por parte de ésta se lleve un registro especial. (CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, Tomo II, Buenos Aires, Editorial Heliasta, S.R.L., 1.992, p. 576). Sin embargo, de la normativa citada, en especial de lo dispuesto en el último párrafo, se desprende que, en nuestro medio, el depósito no se hace sólo para poner en conocimiento del convenio a la autoridad administrativa, sino que, lo que se busca con dicho procedimiento, es la ratificación, por parte de dicha autoridad, del instrumento colectivo. En relación con la finalidad de ese procedimiento, resulta de interés citar lo dicho por la Comisión Especial integrada por el Congreso, en el Dictamen emitido respecto del Proyecto del Código de Trabajo: “Luego, en el artículo 57, fijamos las solemnidades a que debe sujetarse la celebración de esta clase de pactos y la revisión que de ellos debe hacer la Inspección General de Trabajo, a efecto de garantizar que sus estipulaciones se ajustan al mínimum de garantías que a favor de los trabajadores otorga el Código de Trabajo.” Ese procedimiento, posterior al depósito, de ratificación, doctrinariamente se ha conocido como “homologación” del convenio colectivo. En relación con el mismo, Pérez Llinas señala que se trata de un trámite, por medio del cual, la Administración fiscaliza la viabilidad del pacto, a los efectos de comprobar que el convenio adoptado por las partes no lesiona o atenta contra los intereses generales que el Estado ha de tutelar. En su criterio, se trata de una confirmación de lo convenido, un mero refrendo de la voluntad de las partes, con lo cual, la convención, se configura como un auténtico pacto colectivo con virtualidad y eficacia jurídica. (PEREZ LLINAS, María Isabel. Homologación y registro de los convenios colectivos; naturaleza de homologación; sus consecuencias; recursos. En: Quince lecciones sobre convenios colectivos. Madrid, Universidad de Madrid - Facultad de Derecho, 1.976, pp. 225-231, específicamente pp. 225-226). Por su parte, el autor Daniel Rivas señala que, la voz homologación, hace referencia a la acción y efecto de homologar y que, el verbo, en la lengua española, implica la circunstancia en la cual, la acción de un tercero, investido de poder, confiere validez, firmeza y solemnidad al acto de las partes; o bien, a la acción de las partes en relación con la actuación de un tercero. Luego, dicho autor, rescata el significado dado por la Real Academia Española, de conformidad con la cual, homologar se refiere a la acción de “confirmar el juez ciertos actos y convenios de las partes, para hacerlos más firmes y solemnes”; y, también el establecido por Couture en su Vocabulario Jurídico, donde indica que homologación corresponde a la “acción y efecto de refrendar, aprobar y conferir vigor a un acto jurídico que hasta ese momento tenía eficacia relativa”. Por último, en su ensayo, también hace uso de la definición dada por Américo Plá, en el sentido de que “la homologación es el acto de autoridad que perfecciona o da término a una operación jurídica, es un requisito de validez de la operación jurídica”. (RIVAS, Daniel. La homologación y la extensión de los convenios colectivos. En: Veintitrés estudios sobre convenios colectivos. Montevideo, Editorial Fundación de Cultura Universitaria, 1.988, pp. 323-338, específicamente la p. 330). También resulta de interés retomar las manifestaciones atrás hechas, en relación con la aceptación del procedimiento de homologación, dentro del contexto del Derecho Colectivo y, en ese sentido, el mismo autor, retomando las consideraciones hechas por la Comisión de Expertos, en aplicación de los convenios y reglamentaciones, en materia de Libertad Sindical y Negociación Colectiva, de la Organización Internacional de Trabajo, ha señalado: “La Comisión de



Expertos en Aplicación de Convenios y Reglamentaciones ha sostenido que someter “el convenio o alguna de sus cláusulas al acuerdo previo o a la aprobación de las autoridades administrativas o de los tribunales del trabajo antes de que entren en vigor, es incompatible con el principio de fomento de la negociación colectiva”. / También se ha encargado de recordar “que un sistema de homologación sólo es admisible en la medida en que ésta no pueda ser rehusada más que por las cuestiones de forma, o bien en el caso de que las disposiciones del convenio colectivo no estuvieran de acuerdo con las normas mínimas establecidas por la legislación laboral”. (Ibid, p. 328). (La negrita es del redactor). Por otra parte, a nivel de Derecho Comparado, se ha previsto otra finalidad del procedimiento de homologación, especialmente, cuando el legislador no ha previsto el requisito de publicación –como en nuestro sistema legal-; cual es, entonces, el de extender la obligatoriedad a terceros. En ese sentido, se ha indicado: “El alcance de la homologación no se limita a su función típica que consiste en dar firmeza y validez al negocio jurídico celebrado, sino que además incluye otra función: extender la obligatoriedad a terceros que no participaron en la negociación”. (Ibid, p.325). Este mismo criterio es compartido por Cabanellas, quien, al respecto, señala que “Entre el depósito de una convención normativa –que le permite conocerla a la autoridad- y el registro oficial –que consiente que la conozcan todos los interesados- media la homologación, que significa aprobación, consentimiento o ratificación por un órgano del Poder público, judicial en unos casos y administrativo en otros. / Homologar una convención normativa consiste en que la autoridad competente, mediante resolución motivada, apruebe el acuerdo a que hayan llegado las partes intervinientes en la negociación laboral respectiva, a fin de que ese acuerdo –transformado en acto reglamentario general o legislativo incluso- surta efectos sobre terceros que no hayan participado en la elaboración, ni en persona ni a través de representante expreso o tácito. De no haber homologación, no cabe reconocerle a una convención normativa efectos erga omnes”. (Op. cit., pp. 576-577). De lo hasta ahora expuesto se infiere que, nuestro sistema, se enmarca dentro del modelo heterónomo, conforme al cual, como se dijo, una vez cumplidos ciertos actos o requisitos, el convenio colectivo adquiere eficacia. Entonces, de conformidad con lo establecido en aquel artículo 57 del Código de Trabajo, ese procedimiento de depósito ha de culminar, necesariamente, con la respectiva homologación, para que el convenio colectivo pueda surtir efectos. No obstante, también queda claro que, dentro de aquel modelo heterónomo, se contemplaba la posibilidad de que las partes pudieran señalar una fecha distinta a la fijada por ley, a partir de la cual, el convenio, comience a surtir sus efectos. Tal situación, también está prevista en nuestro sistema jurídico; pues, no de otra forma puede entenderse lo contemplado en el inciso e), del artículo 58 del Código de Trabajo, el cual regula lo relacionado con el contenido de la convención colectiva, cuando establece: “En la convención colectiva se especificará todo lo relativo a: ... e) La duración de la convención y el día en que comenzará a regir. Es entendido que no podrá fijarse su vigencia por un plazo menor de un año ni mayor de tres, pero que en cada ocasión se prorrogará automáticamente durante un período igual al estipulado, si ninguna de las partes la denuncia con un mes de anticipación al respectivo vencimiento...”. En este caso, entonces, si las partes convienen en fijar una fecha determinada, para que el instrumento comience a surtir efectos, ésta prevalece, sobre la fijada en la ley; pero ello no quiere decir que el procedimiento de la homologación devenga en innecesario; pues, pactada una fecha previa a la de la homologación, los efectos se retrotraerán a la data fijada por las partes a esos efectos; salvo, claro está, respecto de aquellas normas cuyo cumplimiento retroactivo sea materialmente imposible; de forma tal que, antes de la respectiva homologación, no puede ser eficaz, aunque con posterioridad a ella puedan retrotraerse los efectos. Tal solución ha sido admitida, pacíficamente, por la doctrina, en atención, especialmente, a la naturaleza bilateral y sinalagmática del convenio colectivo. En ese sentido Pérez Llinas señala que “...el convenio es, por sí mismo, un contrato normativo puesto que por su bilateralidad en el consentimiento tiene naturaleza contractual y porque al propio tiempo es fuente de derechos subjetivos para todos aquellos que se encuentran en el ámbito territorial, funcional y personal de su aplicación”. (Op.cit., p. 227). Más explícitamente



es expuesto el punto por Carmona Pozas, quien indica que “La eficacia jurídica del pacto colectivo surge tan pronto como queda homologado por la autoridad laboral competente y se publica en el Boletín Oficial correspondiente, sin perjuicio de los efectos retroactivos que en el mismo se consignen, particularmente los de tipo económico, a fin de mantener este equilibrio inicialmente pretendido en función del factor cronológico de su negociación y homologación.” (CARMONA POZAS, Francisco. Adhesión a los convenios. Plazo de vigencia, renovación, novación, denuncia e interregno de los convenios colectivos. En: Quince lecciones sobre convenios colectivos. Madrid, Universidad de Madrid - Facultad de Derecho, 1.976, pp. 275-284, específicamente pp. 279-280). Más adelante, sobre el mismo punto, señala: “La precedente exposición normativa permite reseñar, en cuanto se refiere a la vigencia y eventuales modificaciones que puedan sufrir los convenios colectivos, que su negociación y producción de efectos jurídicos, en el supuesto normal de acuerdo en la Comisión deliberadora, precisa de una tramitación –depósito por la Organización Sindical en la autoridad laboral competente, homologación y publicación- de ineludible dilación temporal, circunstancia que predominantemente podría incidir de forma negativa en los trabajadores a no ser que se estableciese la retroactividad de sus efectos, hecho que frecuentemente acontece si se tiene en cuenta que prácticamente el convenio está concluido tan pronto como existe acuerdo entre los sujetos pactantes”. (Ibid., p. 282). De lo anterior, se puede concluir que, nuestro sistema jurídico, está adscrito a un modelo heterónomo, donde el legislador fijó, como el momento a partir del cual surten plenos efectos los convenios colectivos, el de la respectiva homologación, por parte de las autoridades administrativas del Ministerio de Trabajo; permitiéndose, a la vez, como sucede en la generalidad de los casos, y dentro de los límites de ese modelo, que las partes puedan fijar una fecha distinta y previa a la de la homologación –que siempre deberá darse-; caso en el cual, una vez homologada, los efectos pueden retrotraerse a la fecha señalada, salvo que se trate de alguno cuya retroacción sea material y jurídicamente imposible. Procede, ahora, analizar el caso concreto, para determinar, con base en las premisas planteadas, en qué momento surtió eficacia la Octava Reforma a la Quinta Convención Colectiva, aplicable en el Banco demandado.

VI.- Está acreditado que, las partes, convinieron la Octava Reforma a la Quinta Convención Colectiva el 9 de mayo de 1.995 y no fue, sino hasta el 3 de agosto siguiente, cuando el Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, mediante resolución N° DRT-394-95, de las 9:40 horas, homologó y depositó, en forma definitiva, la citada reforma, pactada entre el Banco Nacional de Costa Rica y el Sindicato de Empleados de ese Banco (SEBANA). Ahora bien, en el artículo 84, se reguló lo relativo a la vigencia de la Convención y, en ese sentido, se dispuso que la misma comenzaría a regir a partir de la fecha de su firma y estaría en vigencia durante dos años, desde esa data concreta. De conformidad con los parámetros planteados en el Considerando anterior, debe concluirse, entonces, que los efectos derivados del convenio colectivo, deben retrotraerse, de la fecha de la homologación a la data fijada por las partes, para que surtiera sus efectos; lo cual es legítimamente posible, dentro del ámbito normativo, sectorial y especial, que nos regula. En consecuencia, de manera general, a partir de la fecha de su firma –9 de mayo de 1.995- es que el convenio colectivo de que se trata, surtía ya todos sus efectos patrimoniales. Veamos, el artículo 81 de esas regulaciones, titulado “Vigencia de Ventajas Económicas”, en lo que interesa, señala que “Lo dispuesto en Artículo 54, Asignaciones para Diferencias, rige a partir del I semestre del año 1.995. / Todos los demás artículos regirán a partir de la homologación de la presente Convención Colectiva por parte del Ministerio de Trabajo./...” Lo regulado en ese párrafo, no significa que exista una contradicción entre lo ahí dispuesto y lo regulado en el numeral 84 citado, respecto de la vigencia del convenio en general; pues, analizado el texto completo del mismo (artículo 10, Código Civil), queda claro que, el artículo 81 idem, dispone sólo respecto de la vigencia de las denominadas Ventajas Económicas, las cuales están establecidas en el Capítulo VII, denominado “Ventajas Económicas, Licencias e Incentivos” (artículos 44 al 50); de forma tal que, lo dispuesto en el artículo 81, segundo párrafo, hace

referencia a la vigencia de los artículos contemplados en ese Capítulo y no a todos los contenidos en la Convención Colectiva; pues, la vigencia de las demás normas se reguló, expresamente, en el numeral 84 *ibídem*. Así las cosas, si el artículo 34, el cual regula el pago del auxilio de cesantía, no está comprendido dentro del Capítulo de Ventajas Económicas y no existe otra norma que regule una vigencia diferente de la general; está claro, entonces, en este caso concreto, que su vigencia estaba regulada por lo dispuesto en el artículo 84 y, consecuentemente, sus efectos, han de retrotraerse a la fecha de la firma, -sistema legal (artículos 57 y 58 inciso e), Código de Trabajo- que fue la data claramente pactada por las partes, como de la de su vigencia, para la generalidad de las normas contenidas en la Convención Colectiva. Por otra parte, el argumento que ha esbozado la representación del Banco demandado, en el sentido de que la Octava Reforma a la Quinta Convención Colectiva, no entró en vigencia sino hasta la fecha de su homologación; por cuanto, en el texto de la Séptima Reforma, se había dispuesto que su vigencia sería hasta que se homologara la próxima reforma, no puede ser acogido. En ese sentido, cabe indicar que esa disposición se entiende, y no resulta contradictoria, dado que surge la necesidad de que no se produzca un período de “vacatio legis”; esto es, mientras tanto se le confiere la respectiva homologación al nuevo convenio pactado. Así, la normativa de la Séptima Reforma, podía aplicarse inclusive hasta la fecha en que la Octava fue homologada, precisamente con esa definida finalidad jurídica de no crear un período de vacancia jurídica; pero, sin perjuicio, claro está, de que, una vez legalmente homologado, los efectos jurídicos surgidos de las normas contempladas, en la nueva Reforma, puedan válidamente retrotraerse a la fecha de vigencia concretamente pactada. Eso sí, siempre debe tenerse en cuenta que, como se había explicado, existen una serie de normas cuyos efectos no podrán retrotraerse y, por consiguiente, su aplicación se mantiene hasta tanto el convenio posterior no haya sido homologado. En cuanto a este punto concreto, resulta de interés citar lo expuesto por Carmona Pozas, en este sentido: “Denunciado en tiempo y forma un convenio colectivo y vencido el término de su vigencia, se seguirá aplicando, no obstante, el mismo, en sus propios términos, hasta que se homologare el nuevo convenio que viniere a sustituirle, o se dictare la decisión arbitral obligatoria procedente”. (Op.cit., p. 281). Más adelante, sobre el mismo aspecto, señaló: “b) La segunda cuestión que patentiza la revisión de un convenio es la vacatio legis o laguna que podría surgir entre el término de su eficacia y la entrada en vigor del nuevo... se continuará aplicando el mismo en sus propios términos hasta la homologación del convenio que viniere a sustituirle, sin perjuicio de las cláusulas de retroactividad...” (Ibid., pp.283-284). (El subrayado no está en el original). Así las cosas, debe concluirse que, la aplicación retroactiva del contenido del numeral 34, denominado “Prestaciones”, ubicado en el Capítulo de las “Condiciones Salariales”, es legalmente posible; razón por la cual, debe determinarse si el mismo era aplicable, o no, a la situación del actor.

VII.- La renuncia del servidor fue acogida, con efectos a partir del 15 de julio de 1.995; razón por la cual, si la eficacia de la Octava Reforma a la Quinta Convención Colectiva, en especial la del artículo 34, se estableció a partir de la firma; esto es, desde el 9 de mayo de 1.995, la situación del actor quedó cobijada bajo la nueva reforma y, por consiguiente, es ese el numeral que debe aplicársele, a su específica situación jurídica. Así, debe citarse el texto de dicho numeral, a los efectos de determinar, luego, el derecho concreto del accionante. En esa norma se indicó: “Como beneficio adicional para sus trabajadores que tengan cumplidos 25 años y las madres que tengan 15 años de servicios continuos en el Banco, éstos al renunciar tendrán derecho a percibir el importe del auxilio de cesantía con el tope máximo que se indica adelante, salvo que haya incurrido en alguna causal justificada para su despido. / El Banco pagará prestaciones legales a los trabajadores que se jubilen, pensionen o a los causahabientes de los que fallezcan, sin ninguna limitación en cuanto al monto de su salario y hasta por el tope máximo de 25 meses de cesantía, que operará de la siguiente manera: / - Hasta los 20 años por el equivalente a 20 meses de cesantía. / A partir de los 20 años, por cada dos años de servicio continuo, se reconocerá el



importe equivalente a un mes de salario, o la proporción que corresponda. / En situaciones especiales, previo estudio psicológico y social, o de conveniencia para la Institución, la Gerencia podrá conceder el pago de prestaciones a solicitud del interesado, de acuerdo con el tope máximo de 25 meses." Expuesto lo anterior debe indicarse que, el máximo de años servidos en el Banco, para poder disfrutar de ese derecho, en caso de renuncia – 25 ó 15, según las respectivas condiciones personales- careció de importancia, dentro del citado plan de reducción de plazas; por cuanto, a pesar de que el actor aún no contaba con 25 años de labores continuas, su renuncia le fue aceptada y esa misma disposición estaba contemplada en el artículo 34, de la Séptima Reforma. Quedó acreditado que, el promovente, comenzó a laborar en el Banco demandado desde el 1° de junio de 1.974 y que, su renuncia, le fue acogida con efectos a partir del 15 de julio de 1.995; por lo que, para entonces, había servido un total de veintiún años, un mes y quince días. De conformidad con la normativa aplicable, por los veinte primeros años debió concedérsele lo correspondiente a veinte meses de salario y, la proporción restante, de un año, un mes y quince días, debió calcularse con base en lo establecido en el segundo apartado; en el cual se reconoce un mes de salario, por cada dos años servidos o la proporción correspondiente. El actor no alcanzó dos años, pero por la proporción al tiempo servido, le corresponde el equivalente a 0,5616438 del salario mensual promedio. Luego, el juzgador de primera instancia, cuyo fallo fue confirmado por el del Ad-quem, estableció que el salario promedio del actor, devengado durante los últimos seis meses de la relación de servicio, fue de ₡ 418.143,05, sin que ninguna de las partes haya mostrado objeción alguna, al respecto. Con base en ese salario, el monto que, por el auxilio de cesantía, en realidad, le correspondía al servidor, asciende a la suma de ₡ 8.597.708,45 (folio 51); razón por la cual, si el Banco sólo le canceló, por ese extremo, la suma de ₡ 8.133.491,71, le adeuda la cantidad de ₡ 464.216,14; respecto de la cual, le deberá pagar, también, los intereses legales correspondientes, desde el momento en que debió cancelársela y hasta su efectivo pago, según la tasa legal, que es la pagada por el Banco Nacional de Costa Rica, por los certificados de depósitos a seis meses plazo (artículo 1163, Código Civil).

VIII.- Los demás extremos petitorios, contemplados en la demanda, no pueden serle concedidos, porque los mismos fueron correctamente denegados, por el A-quo, cuyo fallo fue confirmado por el Tribunal y, el actor, en su apelación, no mostró disconformidad alguna, en cuanto a esos extremos, lo que tampoco hizo ante esta Sala; pues, sus argumentos están planteados, únicamente, en cuanto los juzgadores de primera y de segunda instancias no establecieron correctamente la fecha de entrada en vigencia de la Octava Reforma a la Quinta Convención Colectiva. Consecuentemente, en este momento procesal, tales aspectos del debate se encuentran absolutamente precluidos y, la Sala, carece entonces de competencia, para proceder legítimamente a su análisis. (Artículo 598, del Código Procesal Civil, aplicable en virtud del numeral 452, del de Trabajo). IX.- En concordancia con todo lo expuesto, el fallo impugnado debe ser revocado, en cuanto denegó la pretensión del actor, para que se le cancelaran las diferencias surgidas en el extremo del auxilio de cesantía, con pago de los intereses legales, sobre las sumas por ese concepto adeudadas, y acogió las excepciones de falta de derecho y la genérica de "sine actione agit", respecto de ese concreto extremo. En lo demás, el fallo del Tribunal ha de confirmarse. Por resultar innecesario, se omite hacer pronunciamiento respecto del reclamo planteado, en el sentido de que se violentó el principio protector, en su modalidad de aplicación de la norma más beneficiosa."



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 Vargas Bejarano, A. C. (1965). La Convención colectiva de Trabajo en la legislación laboral de Costa Rica. Tesis de Grado. Universidad de Costa Rica. Facultad de Derecho. Pp. 56-61.
- 2 De Ferrari, F. (1974). Derecho del Trabajo. Volumen IV: Las Relaciones colectivas. Segunda edición actualizada. Ediciones Depalma. Buenos Aires Argentina. Pp 384-389.
- 3 Gallart y Folch A. (1932). Las Convenciones Colectivas de Condiciones de Trabajo en la doctrina y en las legislaciones extrajeras y española. Librería Bosch. Barcelona, España. Pp. 163-165.
- 4 Guerrero Figueroa, G. (1986). Derecho Colectivo del Trabajo. Tercera edición corregida y puesta al día. Editorial Temis. Bogotá, Colombia. Pp. 238-242.
- 5 ASAMBLEA LEGISLATIVA.- Ley número 2 del veintisiete de agosto de 1943. **Código de Trabajo**. Fecha de vigencia desde: 29/08/1943. Versión de la norma: 26 de 26 del 18/11/2010. Datos de la Publicación: N° Gaceta 192 del 29/08/1943. Alcance: 0.
- 6 PROCURADURIA GENERAL DE LA REPUBLICA.- Dictamen 107 del veinticuatro de junio de 1991. San José, Costa Rica.
- 7 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.- Sentencia número 176 de las nueve horas cincuenta minutos del veinticuatro de marzo de dos mil seis. Expediente: 93-000210-0213-LA.
- 8 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.- Sentencia número 995 de las nueve horas cuarenta minutos del quince de diciembre de dos mil. Expediente: 96-000220-0214-LA.