



Informe de Investigación

Los Comités Permanentes

Rama del Derecho: Derecho Laboral	Descriptor: Derecho Laboral Colectivo
Palabras clave: Comité permanente de trabajadores, comités de empresa, conflictos colectivos de carácter económico, protección del trabajador miembro del comité permanente.	
Fuentes: Doctrina, Normativa y Jurisprudencia.	Fecha de elaboración: 11 – 2012.

Índice de contenido de la Investigación

1 Resumen.....	1
2 Doctrina.....	2
a)El Comité Permanente de los Trabajadores y su relación con el solidarismo.....	2
b)Comités de empresa.....	3
c)Los comités de empresa.....	4
3 Normativa	5
Del procedimiento en la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico y social.....	5
4 Jurisprudencia.....	7
Trabajador Representante electo protegido por fuero sindical	7

1 Resumen

El presente informe contiene información sobre la figura del comité permanente, como una de las formas para realizar negociaciones colectivas, sobre esta figura jurídica se adjunta doctrina nacional y extranjera, normativa y jurisprudencia.

2 Doctrina

a) El Comité Permanente de los Trabajadores y su relación con el solidarismo

[Godínez Vargas]¹

La negociación colectiva ha reivindicado al Comité Permanente de los Trabajadores como una forma organizativa estable, ligado a la existencia del arreglo directo y ante la ausencia de un procedimiento concreto, que permita garantizar que quienes le forman son los representantes de todos los trabajadores de la empresa o centro de trabajo, el empleador suele valerse del Movimiento Solidarista para organizado y luego, propiciar la negociación de un arreglo directo.

Esta influencia del solidarismo en la fase constitutiva de estos órganos, puede fácilmente reconocerse en la definición de sus fines y en la capacitación que reciben sus miembros.

En lo que respecta a sus fines, en algunos arreglos directos se menciona de modo directo que el Comité está llamado a "lograr un clima de verdadera paz laboral" en el seno de la empresa y para alcanzar su cometido, se regirá por los principios solidaristas de: ahorro, solidaridad de los trabajadores entre sí, solidaridad entre los trabajadores y la empresa y la constante superación del trabajador como ser humano. O en términos semejantes, dirigirá su acción a "fomentar la armonía obrero patronal en el ambiente de justicia y paz que debe reinar en el seno de esta comunidad de trabajadores".

La relación entre el Comité y el Movimiento Solidarista es permanente y se canaliza mediante cursos de capacitación ofrecidos por la Escuela Social Juan XXIII; institución que en algunas ocasiones se le reconoce expresamente como "el organismo consultor del Movimiento Solidarista". En este sentido, se puntualiza en algunos arreglos directos que: "La empresa capacitará a los trabajadores y dirigentes en materia solidarista laboral y de relaciones humanas, a través de los seminarios de la Escuela Social Juan XXIII y dará las facilidades necesarias para el asesoramiento de trabajadores y dirigentes por parte de los promotores de dicha institución; para esos efectos, tanto el comité permanente y la junta directiva de la asociación solidarista de empleados podrán someter a consideración de la administración de la finca, el nombre de trabajadores que deseen participar en dichos cursos". Ese esfuerzo de la empresa, se concibe precisamente con el fin "de mantener viva la doctrina social de la iglesia en la empresa y que la junta directiva, comités de trabajo y el comité permanente estén siempre al día con el progreso solidarista y la legislación laboral, asegurando la riqueza de este movimiento en nuestro centro de trabajo".

En todo caso, como complemento de lo anterior, la capacitación en solidarismo no sólo la reciben los representantes, sino también la totalidad de los trabajadores de la empresa, con la indicación de que para establecer la oportunidad y número de asistentes a los

cursos, se "tomará en cuenta las recomendaciones que para tal efecto haga el comité permanente" o éste y la asociación solidarista. En otros casos, los elegidos se sacarán de la lista de trabajadores elegibles que convengan la empresa con el comité y la junta directiva de la asociación solidarista, o bien, son escogidos por la Junta de Relaciones Laborales.

También puede apreciarse esa relación entre el Comité Permanente de Trabajadores y el solidarismo mediante acuerdos puntuales sobre temas tan sensibles como la adquisición de un lote para construcción futura de vivienda propia, en los que el mismo comité acuerda que la venta de terrenos solo se realice en beneficio de quien sea afiliado a la asociación solidarista. De igual modo, en la designación de los representantes de los trabajadores a ciertas instancias bipartitas, que se realizará de común acuerdo entre el comité y la asociación.

b)Comités de empresa

Pasco Cosmopolis²

En Panamá, "el Código de Trabajo ordena la creación de comités de empresa en todos los establecimientos y centros de trabajo que tengan más de veinte trabajadores. Aunque su función principal es la de conocer de las quejas y reclamaciones que presentan los trabajadores, los comités están también encargados de promover un sistema eficaz de comunicación y entendimiento; ello representa un ensayo interesante de participación que combina los aspectos conflictuales con los de colaboración. Sin embargo, a juicio de un autor panameño, los resultados obtenidos con los comités de empresa parecían en 1978 un tanto desiguales; en algunos casos parecían haber funcionado bien, mientras que en otros no habían tenido éxito debido a la falta de interés de empleadores y trabajadores".

Para Emilio Morgado todas las formas de participación antes descritas son "microtemáticas"; "macrotemáticas" resultan las "que comprenden al conjunto de decisiones empresariales en materias económicas, tecnológicas y organizativas, propias de la producción de bienes de servicios. En la mayoría de los casos, la cogestión macrotemática se expresa mediante la participación minoritaria de representantes de los trabajadores en el directorio de las empresas", que veremos a continuación.



c) Los comités de empresa

Ojeda Avilés³

Órganos representativos de todos los trabajadores en las empresas, afiliados o no, cabe considerarlos como el sujeto colectivo «de base» más importante como alternativa al sindicato; en realidad, su historia demuestra que normalmente complementa a éste en el interior de las empresas, donde no puede llegar con facilidad la acción sindical, y sólo en momentos críticos, como la revolución consejista de 1919-1920 o el movimiento de base de 1968-1969, se disocia el comportamiento de ambos sujetos colectivos, adquiriendo un matiz más radical los comités de empresa por su mayor proximidad a la base. Sin embargo, su misma colocación dentro de la empresa les ha producido un fuerte desgaste, agudizado en algunos países por una intensa regulación estatal que les priva de libertad so capa de protegerlos, hasta el punto de que en los países latinos quedan reducidos a meros órganos de información y de presentación de quejas: por ello se duda en estos países que puedan calificarse como sujetos colectivos, y se les considera más bien como órganos mixtos de colaboración en la empresa, en una posición híbrida y no de clase. A pesar de lo cual los consejos de fábrica en su conjunto negocian de hecho o de derecho acuerdos colectivos, representan al personal de la empresa y lanzan en ocasiones acciones conflictivas, legales o ilegales: en consecuencia, intervienen en la organización colectiva de las relaciones industriales, y su normal carencia de personalidad jurídica tampoco es óbice para atribuirle subjetividad propia, distinta a la de la empresa en que se mueve.

3 Normativa

Del procedimiento en la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico y social

Código de Trabajo⁴

SECCION I

Del arreglo directo:

ARTICULO 504.- Patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores. Al efecto, los trabajadores podrán constituir Consejos o Comités Permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargarán de plantear a los patronos o a los representantes de éstos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes. Dichos consejos o Comités harán siempre sus gestiones en forma atenta y cuando así procedieren, el patrono o su representante no podrá negarse a recibirlos, a la mayor brevedad que le sea posible.

(La Sala Constitucional, mediante resolución N° 1696 del 23 de junio de 1992, declaró inconstitucional el presente artículo “...respecto de las administraciones públicas con régimen de empleo de naturaleza pública...”. “...Igualmente, considera necesario la Sala hacer la aclaración de tener por excluidos de este régimen, a los obreros, trabajadores y empleados que no participan de la gestión pública de la administración, cuando los mismos sean contratados por el Estado conforme al ejercicio de su capacidad de Derecho Privado...” De acuerdo con el contenido de la sentencia, los procedimientos de resolución de los conflictos colectivos de carácter económico y social, no son aplicables del todo a las administraciones regidas por el derecho público de empleo, ni al resto de las administraciones, en tanto no se subsanen las omisiones referentes a la falta de un régimen administrativo laboral adecuado a nuestro texto constitucional, y no se cree una norma administrativa expresa que permita al Estado, someterse a los tribunales de arbitraje en aras de solucionar conflictos colectivos.)



ARTICULO 505.- Cuando las negociaciones entre patronos y trabajadores conduzcan a un arreglo, se levantará acta de lo acordado y se enviará copia auténtica a la Oficina de Asuntos Gremiales y de Conciliación Administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dentro de las veinticuatro horas posteriores a su firma. La remisión la harán los patronos y, en su defecto, los trabajadores, sea directamente o por medio de la autoridad política o de trabajo local.

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

La Inspección General de Trabajo velará por que estos acuerdos no contraríen las disposiciones legales que protejan a los trabajadores y por que sean rigurosamente cumplidos por las partes. La contravención a lo pactado se sancionará con multa de diez a veinte colones si se tratare de trabajadores y de cien a doscientos colones en el caso de que los infractores fueren patronos, sin perjuicio de que la parte que ha cumplido pueda exigir ante los Tribunales de Trabajo la ejecución del acuerdo o el pago de los daños y perjuicios que se le hubieren causado.

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

(La Sala Constitucional, mediante resolución N° 1696 del 23 de junio de 1992, declaró inconstitucional el presente artículo "...respecto de las administraciones públicas con régimen de empleo de naturaleza pública...". "...Igualmente, considera necesario la Sala hacer la aclaración de tener por excluidos de este régimen, a los obreros, trabajadores y empleados que no participan de la gestión pública de la administración, cuando los mismos sean contratados por el Estado conforme al ejercicio de su capacidad de Derecho Privado..." De acuerdo con el contenido de la sentencia, los procedimientos de resolución de los conflictos colectivos de carácter económico y social, no son aplicables del todo a las administraciones regidas por el derecho público de empleo, ni al resto de las administraciones, en tanto no se subsanen las omisiones referentes a la falta de un régimen administrativo laboral adecuado a nuestro texto constitucional, y no se cree una norma administrativa expresa que permita al Estado, someterse a los tribunales de arbitraje en aras de solucionar conflictos colectivos.)

ARTICULO 506.- Cada vez que se forme uno de los Consejos o Comités de que habla el artículo 504, sus miembros lo informarán así a la Oficina de Asuntos Gremiales y de Conciliación Administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social mediante una nota que suscribirán y enviarán dentro de los cinco días posteriores a su nombramiento.

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



(Así reformado tácitamente por el artículo 3° de la ley No.7360 del 4 de noviembre de 1993, que modificó la numeración del antiguo artículo 497, siendo ahora el 504).

(La Sala Constitucional, mediante resolución N° 1696 del 23 de junio de 1992, declaró inconstitucional el presente artículo “...respecto de las administraciones públicas con régimen de empleo de naturaleza pública...”. “...Igualmente, considera necesario la Sala hacer la aclaración de tener por excluidos de este régimen, a los obreros, trabajadores y empleados que no participan de la gestión pública de la administración, cuando los mismos sean contratados por el Estado conforme al ejercicio de su capacidad de Derecho Privado...” De acuerdo con el contenido de la sentencia, los procedimientos de resolución de los conflictos colectivos de carácter económico y social, no son aplicables del todo a las administraciones regidas por el derecho público de empleo, ni al resto de las administraciones, en tanto no se subsanen las omisiones referentes a la falta de un régimen administrativo laboral adecuado a nuestro texto constitucional, y no se cree una norma administrativa expresa que permita al Estado, someterse a los tribunales de arbitraje en aras de solucionar conflictos colectivos.)

4 Jurisprudencia

Trabajador Representante electo protegido por fuero sindical

Análisis y efectos del pago de preaviso y cesantía en relación con el deber de reinstalar

[Sala Segunda]⁵

Voto de mayoría

"IV.- También reclaman, los recurrentes, que los trabajadores fueron despedidos por haber incurrido en justa causal de despido; pues, según lo expuesto, incurrieron en competencia desleal, respecto de su representada. No obstante, en los autos no existe prueba que permita tener por acreditada tal eventual grave falta y, en consecuencia, el despido, no podría considerarse, en forma alguna, justificado. Pero, además, el despido deviene nulo –como lo declaró el Ad-quem-; por cuanto, cuando se dispuso, **los trabajadores despedidos formaban parte del Comité Permanente de Trabajadores**, de lo cual tenían pleno conocimiento los representantes de la empresa demandada; pues



habían sido elegidos desde el 26 de agosto de 1.996 (ver folios 5, 18, 188, 189 a 199 y 200 a 211); incurriéndose, de esa manera, en una práctica laboral desleal, tratándose de constreñir y de limitar el libre ejercicio de los derechos colectivos. El artículo 25 de la Constitución Política contempla, como derecho fundamental, el de asociación con fines lícitos y, con ese mismo carácter, ha sido tutelado por distintos instrumentos internacionales; entre los que se encuentran, entre otros, la Declaración Universal de Derechos Humanos, al establecer, en su artículo 20, que "toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas." La Convención Americana de Derechos Humanos, también recoge esta garantía en su artículo 16 y señala que "Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole". Ese derecho fundamental, en materia laboral, tiene una tutela específica (artículo 60 de la Constitución Política), que garantiza la libertad de sindicalización. Luego, la Organización Internacional de Trabajo (O.I.T.), ha promovido, a través de Convenios y Recomendaciones, la tutela de ese derecho de asociación. Así, por ejemplo, a través del Convenio N° 11, se promovió el derecho de asociación y de coalición de los trabajadores agrícolas; el Convenio N° 87 tiende a la tutela de la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación y fue ratificado por Costa Rica, por la Ley N° 2.561, del 11 de mayo de 1.960; razón por la cual, tiene rango superior a la ley (artículo 7, de la Constitución Política); al igual que el Convenio N° 98, también ratificado por nuestro país, por esa misma ley, con el cual se pretende garantizar la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de la negociación colectiva; y, el Convenio N° 135, ratificado por la Ley N° 5.968, del 9 de noviembre de 1.976, que está referido, de manera general, a la protección y a las facilidades que deben otorgarse, a los representantes de los trabajadores, en la empresa, estableciéndose, en el artículo 1° que "Los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor" (la negrita no está en el original). Luego, conforme con el artículo 3 de dicho Convenio, debe entenderse por "representante de los trabajadores", a aquellos reconocidos como tales, en virtud de la legislación o de la práctica nacionales de cada Estado, ya sean éstos representantes sindicales o representantes electos; esto es, libremente elegidos por los trabajadores de la empresa. Estas medidas se encuentran reiteradas y desarrolladas en la Recomendación N° 143, también denominada "sobre la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa". A nivel legal, en nuestro país, la Ley N° 7.360, del 4 de noviembre de 1.993, vino a desarrollar esa normativa de rango superior y adicionó, al Título V del Código de Trabajo, un Capítulo III, denominado "De la protección de los derechos sindicales"; ley por la cual, de manera amplia y general, se establecieron distintas reglas tendentes a proteger aquel derecho fundamental. En el artículo 363, de enorme trascendencia en esta materia, se estableció: "Prohíbense las acciones u omisiones que tiendan a evitar, limitar, constreñir o impedir el libre ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores, sus sindicatos o las coaliciones de trabajadores./ Cualquier acto que de ellas se origine es absolutamente nulo e ineficaz y se



sancionará, en la forma y en las condiciones señaladas en el Código de Trabajo, sus leyes supletorias o conexas para la infracción de disposiciones prohibitivas." Luego, en el artículo 368 se dispuso que, el despido sin justa causa, de un trabajador amparado en virtud de la protección que se establecía por medio de esa ley, no le sería aplicable la disposición contemplada en el artículo 28 -es decir, la posibilidad de ser despedido libremente, concediéndosele el período correspondiente al preaviso-, sino que, el juez, en ese supuesto, declarará la nulidad del despido y ordenará la reinstalación del trabajador, con el pago de los salarios caídos; salvo que éste manifieste, expresamente, su deseo de no ser reinstalado; en cuyo caso, tendrá derecho a las normales indemnizaciones derivadas de un despido injustificado y a una adicional indemnización, equivalente a los salarios que le hubieren correspondido, durante el plazo de protección, según lo previsto en el numeral 367. En el mismo orden de ideas, debe indicarse que, de sumo interés y de gran influencia en el desarrollo de esta protección, resulta el Voto de la Sala Constitucional N° 5.000, de las 10:09 horas, del 8 de octubre de 1993, que es inclusive anterior a la ley reformadora de la normativa interna, de nivel o jerarquía legal. En esa sentencia, el órgano jurisdiccional constitucional señaló: "Atendiendo a la letra y al espíritu de todas las disposiciones transcritas resulta evidente que la protección especial dada a los representantes de los trabajadores, a quienes se les concede protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido, constituye lo que en materia se conoce como un fuero especial en beneficio particular, de dichos representantes y como protección de los derechos de los trabajadores mismos, quienes verían menoscabados sus derechos fundamentales si sus líderes no fueran inamovibles mientras ostenten el mandato válidamente concedido y pudieran ser despedidos unilateralmente por decisión patronal, sin que mediara causal legal objetiva que justificara el rompimiento del contrato laboral. Desde esa perspectiva y en vista del interés social comprometido, el pago de las denominadas prestaciones sociales es insuficiente para amparar el despido el cual, cuando proceda debe fundamentarse en una causal comprobada que demuestre mediante el debido proceso, que el representante como tal, ha violado sus obligaciones particulares y generales..." y más adelante, con mayor amplitud, señaló "aunque hasta el momento se ha venido considerando la situación de los representantes de los trabajadores, sindicalizados o no, cabe decir que con igual sustento normativo y con igual criterio debe resolverse el despido de los simples trabajadores cuando la causal, expresa o tácita, sea su pertenencia a una asociación o sindicato, porque ello también viola sus derechos fundamentales..." De todo lo anterior queda clara una protección amplia, tendiente a garantizar aquel derecho fundamental. (En relación con este tema, pueden también consultarse, entre otras, las sentencias de esta Sala, N°s. 4, de las 9:00 horas, del 9 de enero; 42, de las 10:50 horas, del 11 de febrero; ambas de 1.998; y, 177, de las 9:30 horas, del 22 de marzo del año 2.001). V.- Expuesto lo anterior, resulta evidente que, los despidos impuestos a los accionantes, deben declararse nulos; por cuanto, la empresa demandada no logró acreditar, en el proceso, la comisión de la falta grave que les atribuyó para intentar justificar la finalización de la relación de trabajo y porque se dispusieron en contravención de las normas protectoras indicadas; desprendiéndose, entonces, que el comportamiento de la accionada puede enmarcarse como una manifiesta práctica laboral desleal y, consecuentemente, la decisión del Tribunal, en el sentido de declarar la nulidad de los despidos fue acertada; por cuanto, como se dijo, en los autos quedó acreditado

que, los actores, habían sido elegidos para conformar el Comité Permanente de Trabajadores (ver artículos 504 a 506, del Código de Trabajo). En consecuencia, no pueden acogerse los reparos que, en este sentido, plantean los recurrentes. Sin embargo, en cuanto a la alegada excepción de pago, aunque la misma no puede ser acogida, en el tanto en que el fallo no ordena pago alguno de los extremos ya cancelados, debe indicarse que quedó demostrado que, al momento del despido, la demandada les pagó, entre otros rubros, lo correspondiente al auxilio de cesantía (ver folios 27-28 y 31-32). Como ya se ha dicho, en reiterados pronunciamientos (veáse al respecto el Voto de esta Sala N° 42, de las 10:50 horas, del 11 de febrero de 1.998), la declaratoria de reinstalación es excluyente de la concesión de extremos como el preaviso y la cesantía y viceversa; razón por la cual, no podría ordenarse aquélla cuando a los actores les ha sido cancelado dicho extremo; por lo que, los montos concedidos, deberán imputarse al pago que la demandada deberá realizar, por concepto de salarios caídos; según la liquidación que se haga y que se apruebe en la etapa de ejecución de la sentencia."



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 Godínez Vargas, Alexander. (1999). El derecho de participación de los trabajadores en el ámbito de la empresa. Colegio de Abogados. Litografía e Imprenta LIL. San José, Costa Rica. Págs 116-118.
- 2 Pasco Cosmopolis, Mario. (1995). Representación y participación en la empresa (293-315). *El Derecho Sindical en América Latina*. Coordinadores: *Oscar Ermida Uriarte, Antonio Ojeda Avilés*. Editorial Fundación de Cultura Universitaria. GRAFISERVICE S.R.L. Montevideo, Uruguay. Páginas: 309-311.
- 3 Ojeda Avilés, Antonio(1995). Derecho Sindical. Séptima Edición. Editorial Tecnos. Madrid. Página 135.
- 4 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 27 de 27 del 12/08/2011. Datos de la Publicación Gaceta número 192 del 29/08/1943. Alcance: 0.
- 5 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.- Sentencia numero 226 de las diez horas del veinticinco de abril de dos mil uno. Expediente: 98-300255-0462-LA.