



LOS CONFLICTOS EN EL DERECHO LABORAL

Rama del Derecho: Derecho Laboral.	Descriptor: Conflictos de Derecho Laboral.
Palabras Claves: Conflictos, Derecho Laboral, Conflicto Individual, Conflicto Colectivo, Conflicto de Intereses, Conflicto Económico Social, Conflicto Jurídico.	
Fuentes de Información: Normativa, Doctrina y Jurisprudencia.	Fecha: 23/04/2013.

Contenido

RESUMEN	2
NORMATIVA	2
Competencia Laboral en la Resolución de Conflictos	2
DOCTRINA	3
La Clasificación Tradicional de los Conflictos Laborales	3
Los Conflictos del Trabajo: Clasificación	5
JURISPRUDENCIA	12
1. Aplicación de los Beneficios Obtenidos en la Resolución de Conflictos de Carácter Económico Social a Trabajadores que No Participaron del Desarrollo del mismo	12
2. El Despido de Trabajadores Durante el Proceso de Resolución de los Conflicto de Carácter Económico Social	14
3. El Conflicto Jurídico	17
4. Diferencia entre el Conflicto Económico Social y el Conflicto Jurídico	22

RESUMEN

El presente informe de investigación reúne información sobre el tema de los conflictos en Derecho Laboral, para lo cual son aportadas las consideraciones que al respecto realizan la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, la doctrina tanto nacional como extranjera y el Código de Trabajo, donde se definen los diferentes tipos de conflicto y las repercusiones que los mismos tiene en las relaciones laborales.

NORMATIVA

Competencia Laboral en la Resolución de Conflictos

[Código de Trabajo]ⁱ

ARTICULO 402.- Los Juzgados de Trabajo conocerán en primera instancia, dentro de sus respectivas jurisdicciones:

a. De todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores, sólo entre aquéllos o sólo entre éstos, derivados de la aplicación del presente Código, del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con él, siempre que por la cuantía no fueren de conocimiento de los Alcaldes. Esta se entenderá agotada cuando hayan transcurrido más de quince días hábiles desde la fecha de la presentación del reclamo, sin que los organismos correspondientes hayan dictado resolución firme;

(Reformado el párrafo anterior mediante resolución de la Sala Constitucional N° 15487-06, de las diecisiete horas con ocho minutos del 25 de octubre del 2006.)

b. De todos los conflictos colectivos de carácter económico y social, una vez que se constituyan en Tribunales de Arbitraje, de acuerdo con las disposiciones de la Sección III de este Capítulo. Tendrán también facultad de arreglar en definitiva los mismos conflictos, una vez que se constituyan en Tribunales de Conciliación, conforme a las referidas disposiciones;

c. De todos los juicios que se entablen para obtener la disolución de las organizaciones sociales. Estos se tramitarán de acuerdo con las disposiciones del Código de Procedimientos Penales para los juicios que son de conocimiento de los Jueces Penales comunes;

d. Anulado.

(Anulado este inciso mediante resolución de la Sala Constitucional N° 17900-10 del 27 de octubre de 2010.)

e. De todas las denuncias y cuestiones de carácter contencioso que ocurran con motivo de la aplicación de las disposiciones sobre reparación por riesgos profesionales a que se refiere el Capítulo Segundo del Título Cuarto;

f. De los juzgamientos por faltas cometidas contra leyes de trabajo o de previsión social, con facultad de aplicar las penas consiguientes, siempre que las faltas no sean del conocimiento de los Alcaldes; y (Así reformado el inciso anterior por el artículo 1º de la ley N° 1093 de 29 de agosto de 1947)

g. De todos los demás asuntos que determine la ley. (Así reformado por el artículo 1º de la ley N° 668 del 14 de agosto de 1946)

DOCTRINA

La Clasificación Tradicional de los Conflictos Laborales

[Castillejo de Arias, O]ⁱⁱ

El derecho del trabajo tiene una tradicional distinción de los conflictos laborales que ha sido seguida en nuestro ordenamiento jurídico por las distintas leyes de asociaciones profesionales y que reitera la vigente ley 23.551.

Esta clasificación diferencia en primer término los conflictos colectivos de los individuales, dependiendo del interés comprometido en el conflicto¹.

Conflicto *colectivo* es el que ocurre cuando los intereses afectados pertenecen a toda la categoría profesional y no a los trabajadores individualmente considerados. Tanto es así que cualquier solución con la que finalice el conflicto afectará a toda la categoría profesional y no sólo a los trabajadores que participaron directamente en él.

El conflicto *individual* ocurre entre un trabajador y su empleador. La circunstancia de que varios trabajadores efectúen idéntico reclamo no lo transforma en colectivo, por cuanto el interés continúa siendo individual. En este caso estos conflictos son llamados *pluriindividuales*.

Sin embargo, a partir de cierto punto los conflictos pluriindividuales tienen un procedimiento especial regulado por la ley 24.013, que en cierto modo se asemeja al tratamiento que se les da a los conflictos colectivos.

¹ CONFALONIERI, *Conflictos colectivos del trabajo*, LL, 1989-C-1134. CORREA, *Apuntes sobre conflicto colectivo*, LL, 1991-B-1431, ETALA, *Introducción al estudio de los conflictos colectivos del trabajo*, DT, 1986-B-1403; PÉREZ, *Los conflictos del trabajo*.ED, 95-945.

Siguiendo con la clasificación tradicional, los conflictos colectivos pueden ser de derecho o de intereses. Los conflictos *de derecho* son tales cuando se refieren a la interpretación de una norma o a su aplicación, cuando tal interpretación o aplicación puede afectar a toda la categoría profesional involucrada.

Debe tratarse de una norma de carácter legal o convencional que se encuentre vigente. El conflicto no versa, en este caso, sobre la existencia de la norma sino sobre su interpretación o su aplicación.

En los conflictos *de intereses*, en cambio, se pretende crear, modificar o extinguir una norma vigente.

En este punto, Bronstein sostiene que la distinción entre conflictos individuales y colectivos y de derecho e intereses no está exenta de críticas, pues la realidad muestra que muchos conflictos laborales se ajustan mal a aquélla. Así, por ejemplo, los conflictos de reconocimiento que se plantean con relación a la existencia jurídica del sindicato por las autoridades públicas o por el empleador, o los conflictos por prácticas desleales, usualmente serían considerados como de derecho, pero gran parte de ellos encierran una alta cuota de poder entre el sindicato y la empresa o un conflicto político o ideológico que va más allá del aspecto jurídico. Concluye por ello que los conflictos debieran distinguirse entre los *juzgables* y los *negociables*².

El propio concepto de "interés" es difícil de precisar. El art. 2º de la ley 23.551 dispone que se entiende por interés de los trabajadores todo cuanto se relaciona con sus condiciones de vida y de trabajo. Agrega el art. 3º que la acción sindical contribuirá a remover los obstáculos que dificultan la realización plena del trabajador. Así, esta conceptualización del interés excede lo que podría llamarse el *interés profesional*. En este sentido, Izquierdo explica que la legislación argentina ha evolucionado en un sentido expansivo de la noción de interés colectivo¹⁵.

En efecto, no cabe duda de que cuanto se refiera a las condiciones de vida y trabajo afecta a todos los trabajadores. Podrían citarse como ejemplo la jornada de trabajo, remuneraciones, y las vacaciones, entre otros.

² BRONSTEIN, *Medios de solución de los conflictos laborales*, "Relasur", 1995, n° 7, p. 105.

Los Conflictos del Trabajo: Clasificación

[Amoretti Orozco, L.H.]ⁱⁱⁱ

En sus incisos a) y b), los artículos 402 del Código de Trabajo y 109 de la Ley Orgánica del Poder Judicial recogen, en primer término, una división de los conflictos de trabajo considerada clásica. Se trata de la distinción entre los de naturaleza individual y los colectivos; lo que determina, en principio, no solo el modo típico de exteriorización de cada clase de ellos, sino, también, el derecho material -individual o colectivo- que los rige, así como su objeto, los órganos competentes y los procedimientos aplicables para alcanzar su solución. Además, la diferencia también condiciona la legitimidad de la utilización de ciertos medios de fuerza, como la huelga y el paro, para presionar su solución, los que, por lo general, solo proceden en los conflictos colectivos propiamente dichos (en igual sentido, HERNÁNDEZ RUEDA, 1981:20).

Mario de la CUEVA (1989: 507) ubica su aparición a mediados del siglo XIX, originada en la necesidad de diferenciar las viejas controversias derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos de arrendamiento de servicios, regidos | por el derecho civil y las leyes procesales, de las que buscaban atemperar la explotación del trabajo por el capital, ponían en movimiento los intereses colectivos de las comunidades de trabajadores y no podían resolverse por los procedimientos civiles. Mas que conflictos, se trataba de luchas sociales cuyas armas eran la solidaridad obrera y la fuerza económica del capital.

En similar sentido, se manifiesta Abel CASTRO (1975: 3-4). Para este autor, la necesidad de esa clasificación surgió por el desajuste de las clases sociales, propio del desarrollo de las grandes industrias, como respuesta estatal a las repercusiones de orden social de los conflictos de trabajo y a los perjuicios económicos que acarrearán, tanto a las personas trabajadoras y a las empresas como a la sociedad en general, a partir del momento en que las primeras, organizadas en coaliciones y asociaciones profesionales como medio para obtener mejores condiciones de trabajo, aumentaron la presión a través de las huelgas originadas en problemas laborales. Ello coincidió con el tránsito del capitalismo liberal -que solo toleraba la existencia de las asociaciones profesionales- al intervencionismo estatal, operado en los planos económico y social.

"Las primeras medidas que llevaron a la distinción entre conflictos individuales y colectivos corresponden a una ley francesa de 1806 que estableció los conseils de prud'hommes [literalmente, consejos de hombres probos, traducido muchas veces como "consejos probivirales"], o tribunales de jueces legos, para dirimir los desacuerdos referentes al contrato de trabajo. En esa época, sin embargo, el sindicalismo estaba aún en cierne y los conceptos de negociación colectiva y convenios colectivos iban a tardar cerca de un siglo en ver la luz. Los conflictos entre empleador y trabajador a propósito del contrato de trabajo no se consideraban como una categoría de los conflictos originados por otros tipos de contratos y sometidos a los tribunales

ordinarios. Con respecto a los contratos de trabajo, se consideró oportuno establecer los tribunales de jueces legos, o sea de personas provenientes de las respectivas profesiones y ramas de industria, y atribuirles especial competencia en los conflictos provocados por los contratos individuales de trabajo; esos tribunales se constituían de otra manera que los tribunales ordinarios y seguían un procedimiento diferente. Este sistema se adoptó también en Bélgica y en varios cantones de Suiza." (OIT, 1981: 8).

Al principio, los conseils de prud'hommes "(...) estaban compuestos por empleadores y capataces, pero después de la reforma de 1848 quedaron integrados por empleadores (a los que se asimilaban los capataces y supervisores), por un lado, y por trabajadores, por otro, elegidos respectivamente por colegios electorales de empleadores y trabajadores." (OIT, 1981: 23, nota 13).

"Los conseils de prud'hommes funcionaron en forma muy satisfactoria, y cuando más adelante se aprobaron leyes que instauraron otros procedimientos de solución de conflictos, se los dejó inalterados, con jurisdicción limitada a los conflictos individuales, mientras que los nuevos procedimientos debían servir para dirimir conflictos que generalmente eran planteados por los sindicatos y tenían por fuerza carácter colectivo." (OIT, 1981: 9).

A pesar de su antigüedad³ y de las importantes críticas a las que ha sido sometida (van der LAAT, s.f.: 26-30) -debate que puede considerarse definitivamente superado (RUSSOMANO, 1979: 91)-, tal división continúa reteniendo un inigualable valor tanto en el derecho patrio como en el de otros países. Ajuicio de CABANELLAS (1979: 17), es la que ofrece mayor interés.

Sin embargo, conviene no olvidar que, como lo evidenció Eduardo J. COUTURE (Solución política y solución jurisdiccional de los conflictos de trabajo. Derecho laboral, Montevideo: 1: 8, citado por ALLOCATI, 1972: 12, nota 4), *"El concepto 'conflicto de trabajo' es múltiple y abarca infinidad de situaciones. La distinción entre individual y colectivo es solo una simplificación."*

Por eso no es de extrañar que, tradicionalmente, diferenciar entre las nociones de conflicto individual y colectivo sea una cuestión difícil (DESDENTADO BONETE, 1994: 46) y que sean varias las determinaciones utilizadas para hacerlo (PLÁ RODRÍGUEZ, 1985: 17-18).

En primer lugar, se pone de relieve el alcance subjetivo de la controversia -criterio subjetivo-. Así, mientras el conflicto individual enfrenta a una persona trabajadora y a su empleadora singularmente consideradas, el colectivo reclama la existencia de un elemento subjetivo cuantitativo, representado por una ineludible pluralidad de

³ HERNÁNDEZ RUEDA (198:19) destaca que la clasificación más antigua de los conflictos laborales.

personas trabajadoras involucradas, organizadas o no en forma permanente. En uno y otro casos, la contraparte -la empresarial- puede estar representada por una sola persona, física o jurídica, o por varias de ellas.

Empero, la presencia de dicho elemento subjetivo cuantitativo -individuos singulares considerados uti universi- no es suficiente para estar ante un conflicto colectivo. Se precisa, también, de una particular naturaleza subjetiva cualitativa: esa pluralidad debe actuar como un sujeto colectivo, un grupo genérico, una comunidad o un conjunto estructurado a partir de un elemento de homogeneidad o de conexión común o de un principio de articulación (por ejemplo, realizar la misma actividad económico-profesional) y no como una mera pluralidad, suma o agregado de personas asalariadas consideradas en forma individual. Ello no significa, sin embargo, que haya de existir una organización permanente entre ellas.

Ajuicio de MONTERO AROCA (1996: 219), la colectividad de la pretensión está determinada por el hecho de que los trabajadores implicados en el conflicto y que se verán afectados en la decisión final no estén individualizados.

Para DESDENTADO BONETE (1994: 51), lo importante no es que el grupo sea genérico, sino que actúe una pretensión genérica. Comprende tanto al grupo social en sentido estricto -personas con papeles sociales y estatus interrelacionados, que comportan valores semejantes-, como a la categoría -personas con un estatus común- o, incluso, al mero agregado -personas con una característica común si esta es relevante en orden al conflicto- (p. 50). Tal elemento de conexión tiene que identificarse en forma objetiva, a través de la relación con la pretensión deducida en el procedimiento y con la decisión que ha de recaer en él (p. 51). Para ALLOCATI (1972: 11), lo importante es que el grupo aparezca como representante de una comunidad definida de intereses y no como una suma material de individuos.

Desde la óptica objetiva -criterio objetivo- el conflicto individual tiene su origen y versa sobre derechos y obligaciones de trabajadores y empleadores derivados de un contrato de trabajo, bien sea de carácter ordinario o especial, o relacionados con él. Abarca tanto las cuestiones relativas al proceso de contratación y las fases previas a esta, como las derivadas de contratos preliminares, accesorios o conexos al de trabajo; esto es, de los celebrados en relación con él (por ejemplo, contrato de adiestramiento o de beca y contrato de confidencialidad) o las relacionadas con la responsabilidad extracontractual de la parte patronal en la medida en que se produzca con ocasión del vínculo laboral (ALONSO OLEA, 1985: 31; BAYLOS GRAU, 1995: 18-19). El contrato de trabajo es, entonces, la norma que, directa o indirectamente, se toma en cuenta. La base del conflicto individual es una relación aislada entre las partes, vínculos que influyen sobre intereses particulares de la persona trabajadora concebida como unidad (CABANELLAS, 1979: 18).

En cambio, el colectivo puede partir de un instrumento colectivo que se pretende modificar o de la creación de uno nuevo. Por lo general, se indica que, este último, es el causado por el fracaso de una negociación colectiva; es decir, el surgido cuando las partes, al negociar la conclusión, prórroga, revisión o extensión de una convención colectiva, no llegan a ponerse de acuerdo.

Finalmente, desde el punto de vista funcional o cualitativo, el conflicto individual envuelve intereses concretos y particulares de quienes intervienen en él, mientras que en el colectivo, el interés afectado que se pretende defender ha de ser colectivo; es decir: general y abstracto o indivisible, correspondiente al grupo en su conjunto, con independencia de sus componentes y, por tanto, no susceptible, en un inicio, de fraccionamiento entre sus miembros (GARCÍA FERNÁNDEZ y OTROS, 1999:548; DESDENTADO BONETE, 1994: 53-54). La indivisibilidad está referida, asimismo, al hecho de que ese interés colectivo, esa necesidad común, es satisfecha por un solo bien y no por varios de ellos (SANTORO-PASSARELLI, Franceso, *Nociones de Derecho del Trabajo*, Madrid: Instituto de Estudios Políticos, 1963: 19, citado por van derLAAT, s.f.: 21-22).

Así las cosas, las acciones colectivas están enderezadas a obtener determinados beneficios o condiciones de trabajo en provecho general de todos y no en particular de alguno o de varios de los integrantes del grupo. No se trata del resultado de la suma de intereses personales y particulares de cada individuo que lo conforma, sino de uno sustancialmente distinto, referido a las personas trabajadoras como gremio (ETALA, 2001: 340). Se señala, incluso, que el fallo dictado en un proceso de esa naturaleza ha de afectar y alcanzar con la misma intensidad a quienes componen el conjunto.

Amadeo ALLOCATI (1972: 12), recordando a Nicola JAEGER (*Corso di diritto processuale del lavoro*. Padova, 1936: 11 y ss. y 31 y ss.), los denomina *intereses abstractos de categoría* y de ese modo hace referencia a los intereses de la profesión o de la actividad. "*El complejo de los trabajadores, y respectivamente de los empresarios, participantes del mismo ramo de producción se llama categoría; y se denomina interés de categoría el interés tipo de cada miembro de ella, el interés común a cada trabajador, y respectivamente a cada empresario, en lo que sea individualizable abstractamente.*" (JAEGER, 1936: 12, citado por ALLOCATI, 1972: 12).

Ello no significa, eso sí, que el conflicto deba interesar a una categoría profesional por entero, pues puede darse también cuando solo afecta a una parte de ella, como sucede con los trabajadores de una empresa concreta. Para BLANCO VADO (1993: 76), el colectivo es un interés de clase, un fragmento del de la clase trabajadora. De acuerdo con PLÁ RODRÍGUEZ (1985:48), el de la parte empleadora también es un interés de categoría.

Ajuicio de DESDENTADO BONETE (1994: 52), la concepción que identifica el interés colectivo con el indivisible del grupo limita en forma excesiva el ámbito del conflicto, el cual queda relegado al marco de las relaciones colectivas o de las condiciones de trabajo uniformes, al margen de los intereses que afectan a la mayor parte de las relaciones contractuales entre los trabajadores y los empresarios.

Con apoyo en la jurisprudencia francesa, Paul DURAND y André ROUAST (*Précis de droit du travail*. París: Librairie Dalloz, 1957: 339 y ss., citados por CUEVA, 1989:5 1 5) determinaron lo siguiente: "*a) Son conflictos colectivos los que ponen en juego un interés común de toda o parte de la comunidad obrera, aquellos que, a [sic] ejemplo, afectan la libertad de pensamiento, la libertad sindical, los derechos de los representantes de los trabajadores, el derecho de huelga (...). Una medida individual puede dar origen a un conflicto colectivo; así, a [sic] ejemplo, el despido de un trabajador por afiliarse a un sindicato, pues, al atacar al derecho sindical, el acto lesiona una prerrogativa de la comunidad obrera, b) Adquieren también naturaleza colectiva los conflictos que plantean una cuestión de principio, cuya solución afectará la condición jurídica de los diferentes miembros de la comunidad. Así ocurriría si el conflicto tiene por objeto la creación o modificación de una norma laboral o la interpretación de las normas del derecho del trabajo, así se trate de las leyes, de las costumbres, de las convenciones colectivas o de las sentencias arbitrales.*"

El último rasgo analizado, el funcional o cualitativo -naturaleza colectiva de la pretensión-, es considerado determinante por la doctrina (HERNÁNDEZ RUEDA, 1981: 20; CABANELLAS, 1979: 19; PLÁ RODRÍGUEZ, 1985: 47) y permite distinguir el conflicto colectivo del individual acumulativo y, en particular, del de naturaleza plural.

Este supone la mera concurrencia de personas trabajadoras identificadas en su origen como seres humanos singulares en los que se dan, de manera simultánea, las mismas circunstancias o se defienden análogas pretensiones concretas individualizadas, pero no en virtud de una causa o interés que afecte a los grupos o conjuntos de los que forman parte, sino a sus intereses legítimos singulares, a su capacidad individual o en relación con sus contratos individuales de trabajo. Como indica ALLOCATI (1972: 14), la naturaleza de la controversia no varía por el número de sujetos que la promuevan.

La suma de conflictos individuales de trabajo puede dar lugar a una acumulación de procesos individuales en el que, por ejemplo, varias personas reclaman judicialmente a una misma parte patronal el cumplimiento de las condiciones de sus respectivos vínculos de trabajo. Pero esta eventual coincidencia de los intereses concretos de las personas singulares tiene un valor totalmente relativo (ALLOCATI, 1972: 14).

Puede haber un proceso individual aunque sean varios los trabajadores que actúen contemporánea y conjuntamente contra un mismo patrono o patrona o viceversa - procesos individuales acumulados- (CASTRO, 1975: 10).

Sobre el particular, conviene tener presente lo previsto en el numeral 125 del Código Procesal Civil que considera acumulables los procesos *"1) Cuando en las pretensiones haya identidad de elementos. / 2) Cuando exista conexión. / Es necesario, además, que la competencia y la tramitación sean comunes."*

Otra posibilidad de conflicto con pluralidad de personas, y de partes, que no por ello es colectivo, se presenta en el supuesto de existencia de un litisconsorcio. Este puede ser necesario o facultativo. El primero se configura *"Cuando por disposición de la ley o por la naturaleza de la relación jurídica material, la decisión deba hacerse en relación con varias personas (...)"*, en cuyo caso, todas *"(...) deberán demandar o ser demandadas en el mismo proceso."* (Artículo 106 del Código Procesal Civil). El segundo tiene lugar cuando *"Varias personas pueden demandar, o ser demandadas en la misma demanda (...)"*, en razón de que *"(...) entre las pretensiones que se promuevan exista conexión objetiva o causal."* (Artículo 107 del Código Procesal Civil).

En ambos casos, el interés debatido es el individual de cada interviniente y ello hace exigible una valoración de circunstancias particulares de los distintos miembros del "grupo". La circunstancia de que existan conflictos individuales que afecten a varios trabajadores de una misma empresa o a varios empleadores, no le otorga a tal controversia la característica de colectiva, para lo cual es necesaria, como ya se apuntó, una naturaleza determinada del derecho envuelto o discutido en el conflicto - elemento funcional o cualitativo del interés colectivo-.

En su sentencia de las 10 horas del 8 de setiembre de 1947, la entonces Sala de Casación declaró que en el caso sometido a su conocimiento no se estaba en presencia de un conflicto colectivo, *"(•••) sino de un típico conflicto individual, aunque la contienda por acumulación de demandas se desarroll[as]e entre un grupo de trabajadores y una misma empresa, puesto que la controversia surgida no proviene de un contrato colectivo de trabajo ni se refiere, en relación con la ley, a una cuestión de orden profesional general, es decir, a una cuestión que afecta en conjunto los intereses jurídicos de categoría gremial."*

Como ya se anotó, en el conflicto colectivo el problema afecta a varias personas asalariadas consideradas como grupo o gremio, con independencia de los intereses particulares de cada una (GARCÍA FERNÁNDEZ y OTROS, 1999: 548). Ello no obsta, sin embargo, para que por vía refleja, en sus consecuencias, las que han de ser objeto de la oportuna individualización, pero no en su propia configuración general, el tema conflicto pueda afectar a los componentes del grupo en forma individual - divisibilidad- (ALONSO OLEA y CASAS BAAMONDE, 20 02 : 998-999; DESDENTADO BONETE, 1994: 53).

Como lo ha venido resolviendo el Tribunal Supremo español (sentencias de 25 de junio de 1992, 25 de enero, 1.º de junio, ambas de 1999, 15 de diciembre de 2000 y 15 de

enero de 2001), el interés colectivo y el individual no son realidades desvinculadas como tradicionalmente se ha entendido; por el contrario, entre ambos tipos de interés no existe una línea definida siendo perfectamente posible que, en algunos casos, se confundan al constituir una realidad dual que, pudiendo ser única, tiene distintas perspectivas o vertientes. La distinción, entonces, no es absoluta. De vinculación estrecha entre ambos tipos de conflictos habla PLÁ RODRÍGUEZ (1985: 18).

En definitiva, la distinción entre conflictos individuales y colectivos "(•..) *no responde a motivos de carácter numérico, en punto a las personas que actúan en la contienda. Surgió en virtud de la fundamental diferencia que existe en los fines de la reclamación y por consecuencia de los modos de acción*" (Mariano R. TISSEMBAUM, citado por CUEVA: 735, citado, a su vez, por HERNÁNDEZ RUEDA, 1981: 21).

Para PALOMEQUE, esa diferenciación es borrosa y es fuente de dudas en la práctica, en la cual es frecuente la superposición de los planos individual y colectivo de un mismo conflicto. Propone, por ello, superar la noción de interés colectivo -nota identificadora del conflicto colectivo-, manteniendo, eso sí, la de interés general, homogéneo y abstracto del grupo afectado, y otorgar relevancia definitoria al hecho subjetivo de la asunción y defensa del conflicto por sujetos colectivos, únicos legitimados en el derecho español para su planteamiento. La gestión colectiva o sindical habría de ser así el elemento determinante de su naturaleza colectiva (ALONSO OLEA y CASAS BAAMONDE, 2002: 1000; DESDENTADO BONETE, 1994: 52).

Ajuicio de DESDENTADO BONETE (1994: 53), con esta tesis se rompería la distinción entre conflictos individuales y colectivos, y lo colectivo invadiría sin limitación alguna el ámbito de los derechos claramente individuales, cuyo ejercicio debe quedar reservado a su titular como manifestación del derecho a la tutela judicial efectiva.

Buena muestra de las dificultades apuntadas son las sentencias N.^{os} 92/1988, del 23 de mayo de 1988; 3/1994, del 17 de enero de 1994; y 178/1996, del 12 de noviembre de 1996, en las cuales el Tribunal Constitucional español ha señalado que, en ocasiones, el aspecto objetivo del conflicto -el interés profesional o colectivo- cede en importancia ante el elemento subjetivo, lo que sucede cuando se reclama el cumplimiento de una obligación que afecta a un grupo de trabajadores y no una interpretación de una norma de alcance general.

JURISPRUDENCIA

1. Aplicación de los Beneficios Obtenidos en la Resolución de Conflictos de Carácter Económico Social a Trabajadores que No Participaron del Desarrollo del mismo

[Sala Segunda]^{iv}

Voto de mayoría:

I.- Los actores pretenden que se les haga extensiva una Cláusula convencional suscrita entre la demandada y un grupo de servidores, jefes y subjefes de sección, no profesionales, en virtud de la cual se estableció que "Dado que los petentes (promoventes del conflicto económico y social dentro del cual tuvo lugar el acuerdo en vía conciliatoria) han sido contratados en plazas para los cuales se exige como condición de ingreso el ser profesional del nivel de licenciatura, la Caja Costarricense de Seguro Social, les reconocerá un aumento de salario, por concepto de dedicación exclusiva igual a diez puntos menos de lo acordado por este concepto a los profesionales a cargo de jefatura, a partir del primero de enero de mil novecientos ochenta y ocho, o sea, que tal aumento será del cuarenta y cinco por ciento sobre el salario base, a partir de la fecha indicada". Lo anterior en razón de que ocupan cargos semejantes al de dichos promoventes y que, como el acuerdo sólo involucra a sus firmantes y deja de lado a quienes como ellos a esa misma fecha ya ostentaban esos cargos pero que "por no haber sido comunicados" no estuvieron en capacidad legal de suscribir el conflicto. La parte demandada alegó la excepción de prescripción y les negó a los actores el derecho, del mismo modo que lo hizo administrativamente, porque ellos no ostentan en la realidad cargos de jefatura donde se exija, según el Manual de Clasificación de Puestos, el grado de licenciatura, además de que no tienen verdaderamente puestos de jefatura, ya que son nada más que analistas de sistemas a quienes por cuestiones de orden salarial se les reasignó a los puestos de Jefe Técnico y Profesional 1 y Profesional 1 y 2. En esos términos se trabó la relación procesal y el Juzgado desestimó la demanda por no haber demostrado los demandantes que sus cargos son de jefatura real y efectiva, no haberse hecho extensivo a ellos los efectos del mencionado convenio y no asistirles derecho conforme a una normativa dictada por la propia Institución demandada para el pago de dedicación exclusiva a los servidores no profesionales que ocupen jefaturas en dichos términos, lo cual confirmó el Superior, en lo fundamental porque no se les exigió a los actores como condición de ingreso el grado de licenciatura, según resulta del documento de folio 97.

II.- Si lo que se pretende es la aplicación del mencionado acuerdo conciliatorio a los demandantes por tener cargos semejantes al de los promoventes del conflicto, la circunstancia de si ocupan puestos de jefatura real y efectiva y no en virtud de una

situación formal y sólo para efectos salariales, no puede tener la importancia que se le ha dado en el juicio, porque la cláusula no hace mención de ese requisito, sino únicamente a que los petentes del conflicto donde la norma nació a la vida se les "exige como condición de ingreso al ser profesional del nivel de licenciatura". Es éste, entonces, el hecho substancial que ha debido demostrarse como condición indispensable para acoger la pretensión.

III.- En verdad, no es importante el requisito a que alude el Tribunal Superior en el fallo de que a los actores se les exigiera como condición para ingresar cuando fueron nombrados el nivel de licenciatura, que se echa de menos con base en el documento de folio 97, según el cual el mismo no les fue pedido para ocupar el cargo que actualmente desempeñan. Lo que sucede, por lo general, en el caso de no profesionales que llegan a ocupar puestos para los que se necesitaba determinado grado académico, es que en el momento del nombramiento no se da la exigencia y es posteriormente que se introducen como nuevo requisito. Lo que sí importa al respecto, es que de acuerdo con el manual respectivo, independientemente de que sean profesionales o no, estén ocupando plazas para los cuales se exija, ahora, el mencionado nivel de licenciatura. El apoderado de los actores ha sostenido que esa es la situación pero es cierta la afirmación del Tribunal de que en autos no consta ninguna prueba en ese sentido. De tal manera, no es posible afirmar, con lo que ofrece el expediente, que ellos se encuentren en una situación idéntica a los servidores que promovieron el conflicto de carácter económico y social y a quienes se les acordó el expresado beneficio por haber sido contratados en plazas para las cuales se exige el mencionado nivel. En el recurso se hace ver que los demandantes llegaron al puesto en que laboran cuando no era exigible la licenciatura, lo que sí es ahora, ya que este requisito adquiere vigencia al quedar aprobado el conflicto el once de diciembre de mil novecientos ochenta y ocho, o sea después de haber ellos ingresado. Puede decirse que al concluirse el acuerdo conciliatorio eso fuera así para el puesto de los promoventes del conflicto; más no, porque no se desprende así de la cláusula, ni se ha demostrado ninguna otra en tal sentido, que también se estuvieran modificando los requisitos de ingreso para los puestos de los actores, ya que como se dice en la demanda, el acuerdo no los involucró. Tampoco se puede decir, porque no es lógico que la circunstancia de que la Caja dictara normas y procedimientos para el pago de dedicación exclusiva a servidores no profesionales implique que en lo supuestos de los demandantes se exija, hoy día, el grado de licenciatura. Y tampoco basta que ocupen puestos de "Jefe Técnico y Profesional" o de "Profesionales 1 y 2" para que deba presumirse que para el nombramiento en esos puestos, en la actualidad, se necesite el grado de licenciado. Debió haberse hecho directamente la prueba de los requisitos según el respectivo manual, lo que no se cumplió, tal y como ya se dijo. De otro lado, además de que tal cosa resulta diferente de las razones invocadas en la demanda para pretender la aplicación de un beneficio otorgado a otros servidores, no es posible

siquiera extender la ventaja a los actores con fundamento en las expresadas normas dictadas por la Institución demandada, porque ellos tampoco se ajustan a los requisitos contenidos en aquéllas, porque no ocupan verdaderos cargos de jefatura. No sobra agregar, en contra de las pretensiones de los demandantes, aún en el supuesto de que la situación probatoria fuera otra, el criterio jurisprudencial de que para que los beneficios de un conflicto colectivo de carácter económico y social puedan aplicarse a trabajadores que no fuero parte del respectivo proceso, éstos deben someterse al procedimiento de conciliación y, en su caso, de arbitraje, conforme a las regulaciones de los artículos 500 y siguientes del Código de Trabajo (sentencias de esta Sala Nos. 151 y 163 de 1989). Consecuentemente, el fallo de que se conoce está correcto y debe mantenerse.

IV.- El representante legal de los actores mencionó en segunda instancia por primera vez un hecho no debatido relacionado con la señora Patricia Guevara Barrantes, de que también ella firmó el mencionado conflicto colectivo económico y social, lo cual es contradictorio con lo que se dice en la demanda y varía la causa de pedir. La respectiva gestión en ese sentido y la prueba que se acompañó ni siquiera fue tomada en cuenta por el Tribunal. No puede la Sala, como se propone en el recurso, analizar la cuestión y resolver el asunto sobre esa base no discutida desde el principio, porque, precisamente, es ajena a la fundamentación del debate que se dio en primera instancia y que por lo consiguiente no integró la materia que se sometió a la decisión de los jueces en la distintas etapas del pleito (artículo 905 del Código de Procedimientos Civiles, aplicable a la especie de conformidad con el numeral 445, párrafo 1º, del Código de Trabajo). Finalmente, debe decirse que sobre el problema de la prescripción debe omitirse todo análisis, porque aunque el recurrente tuviera razón, el recurso es inútil, ya que no existe el derecho sobre el cual puede incidir dicho modo de extinción.

2. El Despido de Trabajadores Durante el Proceso de Resolución de los Conflicto de Carácter Económico Social

[Sala Segunda]^v
Voto de mayoría

I.- ANTECEDENTES: Los actores establecieron demanda contra SSVSA. Adujeron en su libelo habían sido despedidos entre el 22 de marzo de 2007 y el 15 de enero de 2008, todos sin responsabilidad patronal, salvo LAP quien fue despedida con responsabilidad mientras existía un conflicto de carácter colectivo. Aseguraron que en la empresa existe un sindicato y es producto de esa situación que se asumieron actitudes en su contra. Con base en lo anterior requirieron la reinstalación en sus puestos, pago de viáticos, intereses legales, salarios caídos y costas del proceso. De manera subsidiaria solicitaron el pago de preaviso y auxilio de cesantía (folios 1 a 3). La parte accionada contestó negativamente y opuso las excepciones de falta derecho y cosa juzgada

(folios 40 a 50). Según consta a folio 15 los actores MTS, EDH, JEVO y AGC llegaron a un acuerdo conciliatorio con la demandada. La sentencia de primera instancia n° 1075-2010 de las 17:00 horas del 14 de mayo de 2010 declaró sin lugar la demanda respecto de LAP y FMG, sin embargo estimó el pago de cesantía respecto de este último actor. En lo concerniente a GLQ y JMV dispuso el pago de preaviso, auxilio de cesantía y salarios caídos a título de daños y perjuicios y costas del proceso, fijando las personales en el 25% de la condenatoria (folios 155 a 166). La apoderada de los demandantes planteó recurso de apelación (folios 167 y 168), también la accionada, la cual además opuso la excepción de prescripción (folios 172 a 175). Por su parte el tribunal en su sentencia dispuso: *"1) Se acoge la excepción de prescripción opuesta por la parte demandada y se declaran prescritos la acción y los derechos laborales reclamados en este proceso por los señores GLQ y JMV. Se revoca la sentencia apelada en cuanto a los extremos concedidos a dichos accionantes, se declara sin lugar la demanda y se acoge la excepción de falta de derecho en cuanto a estos concierne. Se resuelve este asunto sin especial condena en costas"* (folios 201 a 208).

II.- AGRAVIOS DEL RECURSO: Recurre ante esta Sala la apoderada de los accionantes y expone los siguientes agravios. Asegura que la sentencia es omisa y carece de fundamentación. Desde su perspectiva la sentencia incumple lo establecido por los numerales 153 y 155 del Código Procesal Civil, pues únicamente tomó en consideración los alegatos y la prueba de la demandada y dejó de lado la ofrecida por sus representados. Alega que en el caso de FMG no existió motivo para que fuera despedido sin responsabilidad patronal. Adiciona que este funcionario contaba con fuero sindical, puesto que era fiscal del comité seccional de SITEPP en SSV. Considera que no es de recibo la prescripción dictada, ya que los actores habían acudido al Ministerio de Trabajo a denunciar persecución sindical y prácticas laborales desleales. Destaca que los trabajadores habían planteado un conflicto colectivo y que se conocía de la formación de una seccional del Sindicato Sitepp en esa empresa. Afirma que la prescripción fue interrumpida por medio de la presentación de las diligencias ante el Ministerio de Trabajo. Destaca que los actores siempre estuvieron gestionando. Añade que al señor FMG no puede aplicársele la prescripción. Con base en lo anterior requiere la revocatoria de la sentencia (folios 220 a 224).

III.- SOBRE LA PRESCRIPCIÓN: La parte actora reclama que contrario a lo sostenido por el órgano de alzada, los derechos pretendidos por los señores GLQ y JMV no se encuentran abrazados por el instituto de la prescripción, ya que ese plazo jamás pudo haberse completado, puesto que hubo acciones interruptoras de por medio. El artículo 602 del Código de Trabajo establece: *"Salvo disposición especial en contrario, todos los derechos y las acciones provenientes de contratos de trabajo, prescribirán en el término de un año, contados desde la fecha de extinción de dichos contratos"*. Sobre el tema de la interrupción el canon 601 del cuerpo normativo antes mencionado nos dice: *"El cómputo, la suspensión, la interrupción y demás extremos relativos a la*

prescripción se regirán, en cuanto no hubiese incompatibilidad con este Código, por lo que sobre esos extremos dispone el Código Civil". A su vez el Código Civil dispone en su ordinal 879: *"La prescripción negativa se interrumpe también por cualquier gestión judicial o extrajudicial, para el cobro de la deuda o cumplimiento de la obligación"*. En autos no consta que los actores reclamasen el ejercicio de prácticas laborales desleales ante el Ministerio de Trabajo, sino únicamente plantearon en compañía de otros trabajadores un incidente de reinstalación dentro del conflicto colectivo de carácter económico y social que se había establecido ante el Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José. Considera este despacho que esa gestión fue inocua y no tuvo el efecto de interrumpir el cómputo de la prescripción. En efecto, era palmario que a la luz de lo establecido por el numeral 509 del Código de Trabajo, esa incidencia era improcedente, puesto que los despidos se llevaron a cabo en fechas anteriores al momento en que el conflicto colectivo de carácter económico y social había sido concretado ante los órganos de la jurisdicción, por eso, tal acto jamás pudo haber llenado los requerimientos del ordinal 879 del Código Civil, amén de que se trataba de una vía procesal incapaz de surtir cualquier efecto jurídico. Ante este panorama, queda claro que los actores siempre estuvieron en capacidad de acudir a la vía ordinaria laboral y, si no lo hicieron fue por su propio desinterés. De ahí que, cuando la acción ordinaria en sede judicial fue establecida el 28 de abril de 2008, irremediamente sus derechos habían sido alcanzados por el plazo de un año contemplado por la legislación de trabajo, toda vez que la data del despido fue el 22 de marzo de 2007.

IV.- RESPECTO AL DESPIDO DEL SEÑOR FMG: La representación del señor FMG ha señalado que su despido fue ilegal y que no existía causal para ese proceder, además de que al momento de su cese se encontraba protegido por el fuero sindical. El tribunal desestimó el segundo de los argumentos al no haber sido propuesto en el momento procesal oportuno (situación que no es impugnada en esta instancia) y, confirmó este punto del fallo donde se había determinado que el despido había sido apegado al derecho. La autorización de despido no es un proceso que surta consecuencias de cosa juzgada material, sino formal, de tal suerte, que no existe ninguna clase de imposibilidad de que lo que se resuelva en esa sede pueda ser nuevamente revisado por medio del proceso ordinario laboral. Ahora bien, en caso que se de esta hipótesis, será quién contradiga ese criterio el que tendrá la obligación no sólo de expresar las razones claras y precisas en las que basa su disconformidad, sino también, de aportar los elementos probatorios que permitan visualizar los yerros en que los órganos jurisdiccionales hayan incurrido. En el presente asunto, el señor FMG a la hora de incoar su demanda, no fijó ningún punto específico de discrepancia respecto de la resolución que autorizó su despido, ni tampoco trajo prueba que sirviera para desmentir la utilizada en esa sede, ya que todos los testigos que rindieron declaración fueron de referencia. De este modo, ante la ausencia de parámetros

concretos para el análisis de este aspecto, debe concluirse que la decisión de los órganos precedentes de desestimar la demanda fue la correcta.

3. El Conflicto Jurídico

[Sala Segunda]^{vi}
Voto de mayoría

I.- Los demandantes, todos servidores públicos en los Ministerios de Agricultura y Ganadería y de Recursos Naturales, Energía y Minas -actual Ministerio del Ambiente y Energía-, se desempeñaban como Jefes Técnicos y Profesionales y plantearon su demanda, para que se obligara, al Estado, a restablecer la relación salarial, definida en las resoluciones de la Dirección General del Servicio Civil, números DG-080-89 y DG-054-90, entre los puestos de Jefe Técnico y Profesional 1, 2 y 3 y la respectiva serie profesional. El Ad-quem, confirmó la sentencia dictada por el juzgador de primera instancia, que declaró con lugar la demanda planteada. El representante estatal, se manifiesta disconforme con esa resolución y solicita, ante esta tercera instancia rogada, que se revoque la sentencia impugnada y se proceda a declarar sin lugar la demanda; imponiéndosele, a la parte actora, el pago de ambas costas. Subsidiariamente pide que, si se considera procedente confirmar la resolución impugnada, se exonere del pago de las costas, a su representado; y, en caso de mantenerse la condenatoria al pago de esos gastos, que se corrija la fijación hecha por el Ad-quem y se fijen, los honorarios de Abogado, en forma prudencial. Señala que, la sentencia recurrida, carece de sustento jurídico y de base probatoria. A ese tenor indica que, la fijación salarial, hecha por la Dirección General del Servicio Civil, órgano especializado, se encuentra ajustada a Derecho y que, para poder desautorizarla, los juzgadores de las instancias precedentes, debieron contar con un criterio técnico, calificado, opuesto al emitido por esa Dirección. Además, manifiesta que, por disposición legal, ese órgano especializado, es el encargado de clasificar y valorar los puestos de los actores y, por ende, por medio de una sentencia jurisdiccional, un Tribunal, no puede invadir esa competencia administrativa, atribuida legalmente. Asimismo, argumenta que, los actores, no se beneficiaban de la sentencia arbitral dictada, lo cual fue ignorado por los juzgadores de primera y de segunda instancias y que, el presente asunto, trata de un conflicto colectivo de carácter económico y social, no de carácter jurídico, tal y como fue planteado. Acusa que, las resoluciones dictadas, adolecen del vicio de "extra-petita", pues, también se obligó, al Estado, a equiparar la situación de los actores, respecto de las anualidades, de las vacaciones y del aguinaldo; lo cual no fue objeto de discusión.

II.- De previo a resolver el presente asunto, conviene describir la situación presentada, sobre la cual, los actores, sustentaron sus pretensiones. En el Ministerio de Agricultura y Ganadería, por medio de la sentencia arbitral N° 886, de las 8:00 horas, del 8 de

setiembre de 1989, dictada por el Tribunal Superior de Trabajo de San José, Sección Primera, se obligó, a la Dirección General del Servicio Civil, a modificar el escalafón de profesionales, a efecto de reconocer, a los Bachilleres Universitarios, la categoría de Profesional 1; debiéndoseles, entonces, otorgar el salario base y todos los componentes salariales, de los cuales gozan los demás profesionales. Con la finalidad de cumplir con lo ordenado, la Dirección General del Servicio Civil, emitió las resoluciones DG-044-90, de las 8:00 horas, del 15 de marzo y la DG-054-90, de las 10:00 horas, del 22 de marzo, ambas de 1990. Por medio de la primera resolución, se establecieron los salarios bases para los Profesionales 1, 2, 3 y 4, Profesional Jefe 1, 2 y 3 y Director General 1 y 2; señalándose que, la vigencia de los respectivos salarios, quedaba sujeta a la publicación del Decreto Ejecutivo 19527-P, del 1° de marzo de 1990; por el cual se reestructuraba el Manual Descriptivo de Clases del Servicio Civil. Asimismo, se indicó que, a partir de la vigencia de ese Decreto, todos los puestos ocupados en las clases afectadas, en el Ministerio de Agricultura y Ganadería, se ubicarían, por reestructuración, de la siguiente forma: el Profesional 1, pasaría a Profesional 2, el 2 a 3 y el 3 a 4. También, se dispuso que, los funcionarios con grado de Bachilleres Universitarios o con grado académico superior, que ocuparan puestos de la Serie Técnico y Profesional, tendrían el derecho de ubicarse, siempre por reestructuración, en la clase Profesional 1, cuando la clase respectiva quedara vigente; salvo los funcionarios que estuvieren devengando un salario mayor o no les favoreciera tal reestructuración. En la resolución DG-054-90, con base en la sentencia arbitral citada, se dispuso ubicar, por reestructuración, los puestos de la Serie Profesional, ocupados por servidores que ostenten el grado académico de Licenciatura, de Profesional 1 a 2, de 2 a 3 y de 3 a 4. Ahora bien, debe señalarse que, de previo a la creación de la clase Profesional 1, la relación de salarios entre los Jefes Técnicos y Profesionales (posteriormente Profesionales Bachilleres Jefes 1, 2 y 3) y los Profesionales, era la siguiente: el salario del Jefe Técnico y Profesional 1 (de ₡36.450,00), coincidía con el percibido por el Profesional 1 (que luego pasó a ser el 2); el del Jefe Técnico y Profesional 2 (de ₡39.050,00), tenía un sueldo que podía ubicarse entre el percibido por el Profesional 2 (de ₡38.250,00) y el Profesional 3 (de ₡40.150,00) y, el del Jefe Técnico y Profesional 3 (de ₡41.550,00), se ubicaba entre el percibido por el Profesional 3 (de ₡40.150,00) y el Profesional Jefe 1 (de ₡42.950,00). Cuando operó la mencionada reestructuración, para incluir a los Bachilleres Universitarios en la clase Profesional, y se creó la clase Profesional 1, la relación de salarios, quedó de la siguiente forma: el salario del Jefe Técnico y Profesional 1 (de ₡36.450,00) podía ubicarse entre el percibido por los Profesionales 1 (de ₡35.150,00) y 2 (de ₡41.350,00), el del Jefe Técnico y Profesional 2, también se encontraba entre el devengado por los Profesionales 1 y 2 y, el del Jefe Técnico 3, estaba entre el de los Profesionales 2 (de ₡41.350,00) y 3 (de ₡ 42.250,00). Por otra parte, respecto de otro Ministerio, el de Obras Públicas y Transportes, con la finalidad de cumplir con el fallo arbitral dictado para ese Ministerio, la Dirección General del Servicio Civil, emitió la

resolución DG-078-89, de las 13 horas, del 14 de setiembre, de 1989, por la cual se revaloraron los salarios de las clases de puestos Profesional 1, 2 y 3, Profesional Jefe 1, 2 y 3 y Director General; a la vez que se estableció un mecanismo automático para revalorarlos. Posteriormente, se dictó la resolución DG-080-89, por medio de la cual se decidió revalorar las clases de puestos de Jefe Técnico 1, 2 y 3, con el argumento de "*Que las Clases de Puestos Jefe Técnico y Profesional 1, 2 y 3, han mantenido una relación con aquellas de la Serie Profesional, de acuerdo con el proceder técnico del Sistema Clasificado y Retributivo*"; de forma tal que, la relación salarial, quedó en la primera forma expuesta. Los demandantes reclaman, entonces, que, con fundamento en esta otra disposición de la Dirección General del Servicio Civil, al modificarse la clase profesional en el Ministerio de Agricultura y Ganadería, creándose el Profesional 1, también se debió emitir otra resolución, para revalorar los salarios de los Jefes Técnicos y Profesionales, de forma que, la relación salarial, según ellos, quedara de la siguiente manera: el salario del Jefe Técnico y Profesional 1, con un sueldo igual al del Profesional 2; el del Jefe Técnico y Profesional 2, con un salario entre el percibido por los Profesionales 3 y 4; y, el del Jefe Técnico y Profesional 3, entre el salario del Profesional 4 y el del Profesional Jefe 1. Reclaman que, al no haberse emitido una resolución que reestableciera la relación salarial, definida en la número DG-080-89, se rompió el equilibrio existente y, en consecuencia, exigen que se reestablezca la relación de salarios contenida en esta última resolución.

III.- En atención al reclamo de la representación estatal, en el sentido de que el presente conflicto es más bien uno de intereses y no uno jurídico, cabe señalar que, doctrinariamente, el conflicto de carácter jurídico se conoce como aquel que tiene por objeto la interpretación y la aplicación de normas jurídicas, que debe realizar el juez, de conformidad con el Derecho en vigor. Los de carácter económico y social, por su parte, conllevan una reivindicación, no ajustada a una regla de Derecho; la cual cabe crear o modificar, como una consecuencia directa del propio conflicto. Se trata, entonces, de la pretensión de modificar la normativa vigente o de crear otra nueva y no de un conflicto surgido, ante la interpretación o el cumplimiento de una norma. (Sobre el tema, pueden consultarse, entre otros, ALONSO GARCIA, Manuel, Curso de Derecho del Trabajo, Madrid, novena edición, 1995, pp. 665-675 y CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo II, Buenos Aires, tercera edición, 1992, pp. 283-295). En este caso, los accionantes, en el escrito inicial, señalaron que promueven el juicio ante un incumplimiento del Laudo. Los Laudos o Sentencias Arbitrales, son aquellas resoluciones surgidas del proceso de arbitraje -el cual es uno de los mecanismos previstos para la solución de los conflictos colectivos de carácter económico- social-, que obligan a las partes a cumplir con lo resuelto por el Tribunal de Arbitraje, como una consecuencia natural, del consentimiento previo de someterse y de aceptar la decisión que adopten los árbitros o de la obligación que al respecto imponga la ley. Debe señalarse, además, que sólo son aplicables, a las

relaciones particulares -partes del conflicto-, que se encuentren bajo el supuesto o los supuestos de la disposición creada, a la cual habrán de ajustarse cuantos estén en las circunstancias previstas por la norma de la sentencia. En lo que respecta a ese contenido normativo, el fallo arbitral dictado ante un conflicto colectivo de carácter económico y social, respecto de un grupo o de una categoría profesional, en una Institución Pública -ello desde luego, antes del Voto 1696-92, de las 15:30 horas, del 23 de agosto, de 1992, de la Sala Constitucional, que declaró inconstitucional la posibilidad del Arbitraje, en el Sector Público- o de una empresa privada, no podía ni puede beneficiar a otros grupos o categorías profesionales, de la misma Institución o Empresa; mucho menos, a grupos y/o a categorías iguales de profesionales, pertenecientes a otras Instituciones Públicas o a otras empresas privadas. En el presente caso, los demandantes, aunque, en el encabezado de su demanda señalaron que promueven el juicio para exigir el cumplimiento del Laudo, realmente lo que pretenden es que se les aplique las consideraciones tenidas en cuenta -como motivo y como motivación- por la Dirección General del Servicio Civil, al emitir su resolución número DG-080-89, relacionada con el fallo arbitral dictado para los funcionarios del Ministerio de Obras Públicas y Transportes, en la cual se indicó que, la clase de puestos de Jefes Técnicos y Profesionales 1, 2 y 3, ha mantenido una relación con la de la Serie Profesional. En efecto, el Laudo dictado para los funcionarios del Ministerio de Agricultura y Ganadería, dispuso la obligación de reconocer, a los Bachilleres Universitarios, la categoría de Profesional 1, con todas las consecuencias salariales que ello implicara; sin que los actores hayan reclamado el incumplimiento de lo dispuesto en ese Laudo. Es más, la aplicación del mismo, en nada los beneficiaría; por el contrario, les causaría perjuicio, dado que para ellos la categoría y la base salarial de los puestos Jefe Técnico y Profesional 1, 2 y 3, siempre ha sido superior a la categoría de Profesional 1. Por otra parte, la sentencia arbitral emitida respecto de los funcionarios del Ministerio de Obras Públicas y Transportes, que, inclusive, sólo por esa razón, no puede serle aplicada a los actores, pues ellos son todos funcionarios de otros Ministerios -a saber, Agricultura y Ganadería y, de Recursos Naturales, Energía y Minas (hoy el Ministerio del Ambiente y Energía)-, estableció la obligación, para la Dirección General del Servicio Civil, de revisar el salario base y las anualidades; así como de proceder a definir las bases para las futuras revaloraciones de los puestos Profesional 1, 2 y 3, Jefe Profesional 1, 2 y 3 y Director General, a fin de ajustarlos a los dictámenes de la técnica, la realidad imperante, la equidad y la justicia. Por lo anterior, se concluye que no existe norma jurídica aplicable al caso; entonces, lo que realmente se reclama, es la aplicación de una consideración dada -en un acto administrativo, dictado con competencia exclusiva- por la Dirección General del Servicio Civil y ello no resulta jurídicamente viable. Pero, además, cabe indicar que, de la contestación dada por esa Dirección a la solicitud administrativa de los accionantes, se desprende que la revaloración acordada para los Jefes Técnicos y Profesionales 1, 2 y 3, se debió a un acuerdo entre los Profesionales de ese Ministerio y varios

Viceministros y no porque existiera, o porque exista alguna norma que obligue, a esa Dirección General del Servicio Civil, a mantener la relación de salarios pretendida por los accionantes. En ese concreto sentido, la resolución DG-168-91, del 5 de marzo de 1991, indicó: *"En el laudo de los profesionales licenciados del Ministerio de Obras Públicas y Transportes, no se incluyó a los Jefes Técnicos y Profesionales y por ello, en la Resolución DG-078-90 quedaron excluidos. Fue preciso dictar la Resolución DG-080-89, en donde en cumplimiento de un acuerdo entre profesionales del Ministerio de Obras Públicas y Transportes y los Viceministros de Hacienda, Presidencia y Trabajo, se otorgó un ajuste a las clases de referencia."* (El subrayado no es del original. Folio 44). Aunado a lo anterior, es de rigor indicar que, con la finalidad de dar cumplimiento a sentencias judiciales, así como a otras disposiciones de carácter técnico y legal, aquella Dirección General realizó determinados estudios técnicos, con los cuales se determinó la necesidad de realizar cambios en el Manual Descriptivo de Clases; todo con la expresa finalidad de poder garantizarle su equilibrio funcional al Sistema Clasificado; y en cumplimiento capilar de los numerales 16 del Estatuto del Servicio Civil y 2 de la Ley de Salarios de la Administración Pública; para poder emitir válidamente, el Decreto N° 20463-P, del 28 de mayo, de 1991, publicado en La Gaceta, del 14 de junio, de ese mismo año; con vigencia a partir del 1° de enero, también de 91; con el cual se suprimieron las clases Jefe Técnico y Profesional 1, 2 y 3, y, en su lugar, fueron creadas las de Profesional Bachiller Jefe 1, 2 y 3. Con base en ese Decreto y con apoyo en gestiones de revaloración, planteadas por varios servidores, ubicados en las clases de Jefe Técnico y Profesional 1, 2 y 3, la Dirección General del Servicio Civil, por su resolución DG-61-91, de las 15:00 horas, del 14 de junio de 1991, sustentada en el estudio técnico realizado por el Departamento de Clasificación y Valoración de Puestos, procedió a valorar las nuevas clases creadas, así: Profesional Bachiller Jefe 1, con un salario de ¢45.050,00; Profesional Bachiller Jefe 2, con un salario de ¢48.650,00; y Profesional Bachiller Jefe 3, con un salario de ¢51.650,00; y, además, resolvió ubicar, por reestructuración, los puestos de Jefe Técnico y Profesional 1, 2 y 3 al de Profesional Bachiller Jefe 1, 2 y 3, respectivamente.

IV.- Finalmente y, en lo atinente a la competencia legal de la citada Dirección General, debe decirse que, de conformidad con el artículo 13, inciso a), del Estatuto del Servicio Civil, le corresponde, como atribución exclusiva y, consecuentemente excluyente, al Director General *"... analizar, clasificar y valorar los puestos del Poder Ejecutivo comprendidos dentro de esta ley y asignarlos a la categoría de salario correspondiente de la escala de sueldos de la Ley de Salarios de la Administración Pública N° 2166 de 9 de octubre de 1957; ..."* Por consiguiente, resulta jurídicamente improcedente que, los juzgadores de instancia, hayan procedido a conceder la pretensión demandada por los actores, de que se restableciera la misma relación salarial, dispuesta por medio de la resolución DG-080-89; imponiendo, con ello, a la Dirección General del Servicio Civil, el salario para las clases Jefe Técnico y Profesional; pues, como se señaló, ello es

atribución exclusiva -por ley- del Director General; quien tiene la potestad (poder-deber) de, analizar, clasificar y valorar, así como la de asignar, esos puestos, a la categoría de salario correspondiente, dentro de la escala de sueldos de la Ley de Salarios de la Administración Pública. Los Tribunales no pueden, entonces, legítimamente, sustituir en esa competencia al Director General del Servicio Civil - como lo han pretendido hacer los juzgadores de instancia-, y tampoco obligarlo a mantener la relación salarial impuesta en esos fallos -aquí sometidos a revisión jurisdiccional-, porque con ello se violentarían normas jurídicas como la citada y otras disposiciones de naturaleza técnica; las cuales, en materia de clasificación y de valoración sólo la Dirección General del Servicio Civil conoce y maneja, por medio de su Departamento de Clasificación y Valoración de Puestos, que es también un órgano técnico. Sobre este aspecto, cabe citar la sentencia, de esta Sala, N° 58, de las 14:40 horas, del 17 de abril de 1991, mencionada en el recurso presentado, la cual, en lo que tiene relación con este otro asunto, señaló: *"No se puede ir más allá de lo que el propio manual descriptivo de puestos, vigente en el Tribunal Supremo de Elecciones establece, pues ello sería entrar a un campo cuya competencia le está vedada a los Tribunales, que se ubica dentro de las potestades típicas de organización y de dirección de personal del empleador y del análisis técnico de puestos, propio de órganos especializados como la Dirección General del Servicio Civil."*

V.- En mérito de lo expuesto, lo que cabe es proceder a revocar la sentencia recurrida para, en su lugar, acoger la excepción de falta de Derecho y declarar sin lugar la demanda, en todos sus extremos. En atención del numeral 222, del Código Procesal Civil, aplicable a la materia, en virtud de lo estipulado en el artículo 452 del Código de Trabajo, por estimarse que los demandantes actuaron con evidente buena fe; pues, al tratarse de un asunto de suyo complejo, bien pudieron considerar que su pretensión debía ser estimada; entonces, ha de resolverse el asunto sin especial condenatoria en costas.

4. Diferencia entre el Conflicto Económico Social y el Conflicto Jurídico

[Sala Segunda]^{vii}
Voto de mayoría

I.- El personero estatal impugna la sentencia N. 439, dictada a las 8:10 horas del 11 de setiembre del 2003, por la Sección Tercera del Tribunal de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José. En primer lugar, señala que la condena a pagar la dedicación exclusiva carece de sustento probatorio idóneo, siendo totalmente imprecisos los datos (referentes a aspectos tales como grado académico de cada actor y fecha de su obtención, fundamentales para la correcta resolución de la litis) en que se basó el Ad quem para fallar como lo hizo. Como los accionantes no cumplieron con la carga probatoria que recaía en ellos, la demanda debió haber sido declarada sin

lugar. En segundo término, respecto a la equiparación salarial solicitada, alega que el órgano de alzada dictó una sentencia constitutiva y no declarativa, ya que el derecho concedido no se sustentó en norma alguna, sino en criterios de equidad, proceder que resulta propio de un conflicto de carácter económico-social que no puede ser conocido en esta vía ordinaria laboral, prevista para conflictos jurídicos únicamente. Aunado a lo anterior, también en cuanto a este rubro existe la falta de prueba anteriormente señalada en cuanto al cumplimiento de los requisitos académicos por parte de cada uno de los actores, dándose la oportunidad de que sea en la etapa de ejecución de sentencia que se dé su acreditación, lo que atenta contra los más básicos principios procesales, por tratarse de elementos configuradores del derecho en sí.

II.- ANTECEDENTES: Con anterioridad al proceso que ahora se conoce, un grupo de servidores de la Sección de Investigaciones Contables del Organismo de Investigación Judicial –dentro de los que no se encontraban los aquí actores- interpuso una demanda ordinaria laboral contra el Estado, pretendiendo el pago de la prohibición o dedicación exclusiva, en vista de que la Corte Plena, en el artículo XVI de la Sesión N. 22 del 26 de abril de 1976, ratificado por artículo XXI de la Sesión N° 66 del 16 de agosto de 1983 (ver anexos N° 10 y 11 en sobre aparte), les había prohibido el ejercicio liberal de su profesión de contadores. Además, solicitaron la equiparación salarial de sus cargos con los de naturaleza similar de la Auditoría Interna del Poder Judicial. El Juzgado Primero de Trabajo de San José resolvió el asunto mediante la sentencia N. 1620 de las 11:40 horas del 5 de noviembre de 1996, confirmada por la Sección Primera del Tribunal Superior de Trabajo por el voto N° 515 de las 11:55 horas del 9 de mayo de 1997. En cuanto al pago de la prohibición o dedicación exclusiva, se dispuso que los actores tenían derecho a que se les remunerase en virtud de la prohibición que tenían para ejercer su profesión. Ese fallo basó el derecho que tenían los funcionarios a percibir esa remuneración con anterioridad al mes de enero de 1994 (fecha en que entró a regir la nueva Ley Orgánica del Poder Judicial, que expresamente les confería ese derecho) en el laudo arbitral N° 438 de las 14:30 horas del 15 de junio de 1990, dictado por la Sección Segunda del Tribunal Superior de Trabajo, con motivo de un conflicto colectivo incoado por los empleados técnicos del Poder Judicial contra el Estado, cuya cláusula primera establecía: *“La Corte Suprema de Justicia, como jerarca administrativo máximo del Poder Judicial, garantizará a los petentes y demás servidores técnicos del Organismo de Investigación Judicial, el pago por concepto de Dedicación Exclusiva de un veinte por ciento sobre el salario base, beneficio que será obligatorio para todos estos servidores judiciales con carácter excluyente para los que ya gocen del mismo o del régimen de prohibición que se disfrute o se llegue a conceder”*. Mediante aclaración de la sentencia arbitral citada, en el fallo N° 524 de las 14:30 horas del 16 de julio de 1990, se dispuso que cuando en ésta se haga mención a los técnicos del Organismo de Investigación Judicial, había que entender única y exclusivamente a los que laboran en la rama de la Criminalística. Se consideró que los

actores, en cuanto investigadores contables, pertenecían a esa disciplina, por lo que se concluyó que quienes al 25 de enero de 1990 se encontraban laborando en la Sección de Investigaciones Contables adquirieron el derecho al pago del plus a partir de esa fecha, salvo el caso de aquellos que en virtud de sus títulos académicos ya lo estuviesen devengando con base en la Ley N° 5867 del 15 de diciembre de 1975 (Ley de Compensación por pago de Prohibición). Además, se concedió el beneficio reconocido en dicho laudo a quienes entraron a laborar a dicha dependencia luego de su entrada en vigencia pero antes del dimensionamiento de efectos dispuesto por la sentencia N° 1696-92 de la Sala Constitucional, que declaró inconstitucionales los laudos en el Sector Público. A partir de enero de 1994, con la entrada en vigencia de la nueva Ley Orgánica del Poder Judicial, los accionantes que no habían logrado para ese entonces adquirir la condición de egresados o licenciados universitarios quedaron cubiertos por la ley N° 5867 del 15 de diciembre de 1975, siéndoles aplicables por lo tanto los porcentajes previstos en los incisos c) y d) de dicha ley, que son superiores a los previstos en el fallo arbitral. No obstante, como el 20% previsto en el laudo es un derecho adquirido, aun aquellos que no reúnan las condiciones del inciso d) (las más bajas de la escala legal) siempre tendrán derecho a seguir percibiendo el plus en la magnitud prevista en el laudo, que en aquel momento no se hizo condicionar a ningún grado de preparación académica. En síntesis, se resolvió que a partir del 1 de enero de 1994, a los actores que reúnan las condiciones previstas en los incisos c) y d) de ley N° 5867, les serán aplicables los porcentajes previstos en esa misma ley; caso contrario, seguirá vigente el 20% previsto en el laudo. En lo que concierne a la equiparación salarial, se tuvo por demostrado que los investigadores contables realizaban labores de igual complejidad y responsabilidad que los que laboran en la Auditoría Interna, según lo habían determinado los estudios técnicos elaborados por el Departamento de Personal del Poder Judicial, por lo que se realizó la siguiente equiparación: los Auditores Investigadores 2 y 1 (antes llamados Supervisor de Auditoría y Asistente de Auditoría 2) de la Sección de Investigaciones Contables con el Jefe y el Inspector de Auditoría 2 de la Sección de Auditoría Interna, respectivamente, y el Asistente de Auditor Investigador (antes llamado Auxiliar de Auditoría 1) al Auditor Investigador 1, sea el Inspector de Auditoría 2 de la Auditoría Interna. Ello a partir del 1 de julio de 1990 (ver folios 57 y 88). Los accionantes de este otro proceso alegan ser o haber sido compañeros de trabajo de los actores de aquel juicio, realizando como tales idénticas funciones, por lo que también quieren que se les aplique lo dispuesto en ese fallo. En la sede administrativa se les reconocieron sus derechos pero únicamente hacia el futuro, sea sin efectos retroactivos (ver acuerdo tomado por el Consejo Superior del Poder Judicial en la sesión N. 92-97 del 20 de noviembre de 1997, artículo XXXVIII, a folio 40). Por ello, acudieron a los tribunales de justicia, deduciendo las siguientes pretensiones: *“*Admitir la presente demanda ordinaria de trabajo para su trámite y acogerla por el fondo. *Ordenar al Estado (Corte Suprema de Justicia) cumplir con las sentencias número 1620 de las once horas cuarenta minutos del cinco de noviembre de*

1996 del Juzgado Primero de Trabajo, así como la sentencia número 515 de las once horas cincuenta y cinco minutos del nueve de mayo de 1997, concretamente en cuanto a nosotros los suscribientes de esta demanda, pues el fondo del asunto es que la Corte Suprema de Justicia acordó conforme a lo expuesto el cumplimiento de la sentencia respecto al futuro pero no así en relación con el pasado que constituye un derecho retroactivo nuestro, a ser pagados por la prohibición que hemos tenido para el ejercicio privado de nuestros títulos profesionales en forma liberal. *Condenar específicamente a la Corte Suprema de Justicia con relación a nosotros los accionantes en esta demanda, al pago del plus salarial de la prohibición, desde el 25 de enero de 1990, conforme a la sentencia arbitral número 438 de 1990, que otorgó desde esa fecha el 20% por concepto de prohibición hasta el 1 de enero de 1994, en que fuimos favorecidos con tal derecho laboral por la Ley Orgánica del Poder Judicial. *Este es nuestro segundo gran reclamo, también contenido en la sentencia 515 de 1997 del Tribunal Superior de Trabajo, pretendemos la equiparación salarial con los de la Auditoría Interna, debiendo declararse en sentencia: 1) Equiparar salarialmente a los actuales Auditores Investigadores, anteriormente denominados como Auditor Investigador y Asistente de Auditor Investigador y el cargo que ocupen actualmente quienes antes se desempeñaban como Inspector de Auditoría 2 en la Auditoría Judicial y 2) Equiparar salarialmente a los actuales Auditores Supervisores, anteriormente denominados como Auditor Investigador 2 y el cargo que ocupen actualmente quienes antes se desempeñaban como Jefe de Sección de Auditoría en la Auditoría Judicial. Esta equiparación debe hacerse efectiva a partir del 1 de julio de 1990. *Ruego condenar en costas al Estado. *Ruego condenar en intereses al Estado, en un porcentaje igual a los intereses a pagar en los certificados de depósito a seis meses plazo del Banco Nacional de Costa Rica, o bien los intereses que determine el Banco Central conforme a su normativa financiera". La demanda fue contestada negativamente, oponiéndose las excepciones de falta de agotamiento de la vía administrativa (rechazada interlocutoriamente), falta de derecho y la genérica de "sine actione agit". Aduce el representante estatal que los actores no tienen derecho a que se les aplique lo dispuesto en los votos 1620 del Juzgado y 515 del Tribunal por cuanto no formaron parte de ese proceso, amén de que sus circunstancias son distintas. Señala que los actores confunden los conceptos de dedicación exclusiva y prohibición. Por último, argumenta que los demandantes no han acreditado cumplir los requisitos para que les resulte aplicable el beneficio concedido por la sentencia arbitral invocada. En primera instancia, se rechazó la pretensión tendiente al pago de la dedicación exclusiva y se ordenó el pago de diferencias salariales por concepto de prohibición pero solo a los coactores García Hernández, Martínez Fernández y Briceño Álvarez, junto con los respectivos intereses legales desde la fecha de presentación de la demanda y hasta el efectivo pago. Para resolver de esa manera consideró la juzgadora que las sentencias N° 1620 y 515 solo resultan aplicables a las partes del proceso donde se dictaron. Sin embargo, esos fallos se fundan en fuentes de derecho que sí son aplicables a este otro

juicio: la ley 5867 de 1975 y el laudo 438-90. Luego de analizar las sentencias constitucionales 1696-92 y 4453-00 llegó a la conclusión de que a los demandantes no les resulta aplicable el laudo por estar sometidos a un régimen de empleo público, ni adquirieron derechos a su amparo porque ninguno tuvo entre enero de 1990 y diciembre de 1993 incorporado el plus de dedicación exclusiva en su patrimonio. Lo referente a la prohibición se analizó no con base en el laudo, que no lo mencionaba, sino con base en la ley 5867, artículos 1 y 5 (según el texto vigente de 1990 a 1994). Se procedió a examinar la situación personal de cada actor con el objeto de determinar si le correspondía el pago de la prohibición con base en esa ley. Primero se hizo una lista de los servidores que antes de diciembre de 1993 no eran egresados ni licenciados o no fungieron en cargos que tuviesen asignados legalmente el plus de la prohibición: Elizabeth Chacón Ramírez, Freddy Chacón Arrieta, Reynaldo Velásquez Carrillo, Carlos Montero Zúñiga, José Antonio Acuña Vásquez, Víctor Portilla Vargas, Guido Cubero Benavides y Alexander Vargas Araya, respecto de quienes se acogió la excepción de falta de derecho. Gerardo Solano Sánchez obtuvo el bachillerato en agosto de 1992 y la licenciatura en noviembre de 1994. Entre 1990 y 1994 se desempeñó como Auditor Investigador, cargo que no tenía asignado el plus de la prohibición, dado que entre 1990 y 1992 el requisito para ostentarlo era tener el tercer año aprobado de una carrera universitaria, y según la ley, para recibir la prohibición había que ser al menos egresado, por lo que dicho señor carecía de derecho. A Humberto García Hernández sí se le pagó durante ciertos períodos la prohibición, restando solo examinar si entre enero de 1990 y el 10 de octubre de 1991 tenía derecho a que se le cancelase dicho rubro. Antes de agosto de 1991 don Humberto no era egresado ni licenciado y el cargo desempeñado por él no tenía aparejado el plus. Luego de agosto de 1991 sí tuvo la condición de egresado pero hasta el 3 de diciembre de 1991 estuvo laborando como Asistente de Auditor Investigador. En noviembre de 1991 se desempeñó en el mismo puesto. No obstante, entre el 4 y el 31 de octubre estuvo nombrado como Inspector de Auditoría 2, cargo que tenía como requisito el bachillerato o el cuarto año de una carrera universitaria aprobado, o sea, no era necesario ser egresado ni licenciado para ocuparlo. Entre el 1 y el 10 de diciembre de 1991 fue Auditor Supervisor sin que se le pagase la prohibición, a ese entonces era egresado y a partir del 5 de diciembre obtuvo la licenciatura, teniendo ese cargo como requisito ser egresado, razón por la que se acogió su demanda parcialmente por el tiempo servido entre el 1 y el 10 de diciembre de 1991, al porcentaje fijado para los egresados (porque lo que importa es el requisito establecido para el puesto y no el título ostentado en lo personal). Marvin Martínez Fernández devengó la prohibición desde el 1 de marzo de 1993, desempeñándose como Auditor Investigador. Se egresó desde 1992 (no consta la fecha exacta). No obstante, entre la fecha indicada (no consta que con anterioridad hubiera laborado en el OIJ) y el 31 de diciembre de 1992, trabajó como Asistente de Auditor Investigador y en ese período el requisito del puesto era tener el segundo año de una carrera universitaria aprobado, por lo que no tenía derecho al pago de la prohibición. Sin

embargo, durante el período comprendido entre el 1 de enero y el 28 de febrero de 1993 fungió como Auditor Investigador, puesto para el cual se requería ser egresado, por lo que en lo que respecta a ese período se acogió su demanda. Carlos Montenegro Mora percibió la prohibición del 23 de mayo al 7 de junio y del 5 al 19 de noviembre de 1990, cuando era Jefe de la Sección de Investigaciones. Los únicos períodos en que no percibió el plus fueron entre el 8 de junio y el 4 de noviembre de 1990 y del 20 de noviembre de 1990 y el 30 de abril de 1991, lapsos en que se desempeñó como Auxiliar Judicial en la Sección de Investigaciones Contables, sin que se acreditase que ese puesto tuviera aparejado el pago de la prohibición ni que requiriera ser licenciado o egresado, razón por la cual se denegó el pago de dicho sobresueldo. Jesús Nájera Céspedes devengó la prohibición en enero de 1991, 1992 y 1993, como Técnico Criminalístico. Del 1 al 15 de setiembre de 1992 y del 1 de febrero al 30 de noviembre de 1993 fue Auditor Investigador, cargo para el que se requería ser egresado, pero dicho actor no probó serlo para esas fechas, por lo que no se le reconoció el derecho. Por último, Xary Briceño Álvarez se egresó en octubre de 1993 y se licenció en febrero de 1995, por lo que antes de octubre de 1993 no cumplía el requisito. Del 1 de octubre al 31 de diciembre de 1993 fue Auditor Investigador, correspondiéndole como tal el pago de la prohibición. En otro orden de ideas, la pretensión referente a la equiparación salarial fue rechazada, razonándose que los fallos 1620 y 515 surten efectos solo respecto a quienes fueron actores del proceso en que se dictaron. Además, se estimó que los accionantes no habían demostrado estar en idénticas condiciones que los actores de aquel juicio. Se resolvió sin especial condenatoria en costas, con base en las causales de buena fe y de vencimiento recíproco. El Tribunal, por mayoría, revocó parcialmente dicha resolución. El órgano de alzada distinguió las figuras de la prohibición y la dedicación exclusiva, explicando que el fundamento legal para el pago de la primera en el Poder Judicial es la ley 5867 de 1975 y para la segunda lo es la ley 6451 de 1980, requiriéndose en ambos casos ser profesional o al menos egresado. Los accionantes basan su pretensión en el laudo 438-90, que reconoce el pago de un 20% sobre el salario base por concepto de dedicación exclusiva a partir del 25 de enero de 1990. El Tribunal examinó si los actores tenían derechos adquiridos con base en ese laudo. A tales efectos, consideró que éste estaba referido a funcionarios que no contaban con grado profesional ni condición de egresados, ya que, de haber sido así, el porcentaje hubiera sido mayor, pues en la ley para los egresados estaba fijado en un 25%. El pronunciamiento se hizo, entonces, respecto de quienes no contaban con el grado profesional respectivo ni la condición de egresados y respecto de aquellos que aun contando con ese grado profesional no desempeñaron cargos para los que ese grado fuera requerido. Según el voto constitucional 1696-92, como el laudo no señalaba su plazo de vigencia, rigió hasta el 31 de diciembre de 1993. Se concluyó que los actores, como técnicos del OIJ, tenían un derecho adquirido al pago del 20% por dedicación exclusiva, salvo que hubiesen gozado de ese beneficio o del de la prohibición o no hubiesen laborado en la Sección

de Investigaciones Contables. Elizabeth Chacón Ramírez no laboró del 25 de enero de 1990 al 31 de diciembre de 1993. Humberto García Hernández y Carlos Montenegro Mora devengaron la prohibición salvo durante el período en el que el a quo ordenó su pago. A Marvin Martínez Fernández el a quo le concedió la prohibición del 1 de enero al 28 de febrero de 1993 y a Xary Briceño Álvarez del 1 de octubre al 31 de diciembre de 1993. En cuanto al resto de los petentes se confeccionó una tabla donde se hizo constar, para cada uno de ellos, los períodos laborados en la Sección de Investigaciones Contables, los cargos desempeñados y los requisitos académicos cumplidos, sin que se les reconociese el pago de la prohibición ni de la dedicación exclusiva, ordenándose a su respecto la cancelación del 20% por dedicación exclusiva, en aplicación del laudo, a partir del 25 de enero de 1990 y hasta el 31 de diciembre de 1993, durante los lapsos indicados para cada uno de ellos, más los respectivos intereses legales, dejándose los cálculos para la etapa de ejecución de sentencia. En lo que concierne a la pretensión de equiparación salarial, ésta fue concedida, ya que la mayoría del Tribunal estimó que sí existía prueba suficiente que sustentaba la solicitud, consistente en los diversos informes técnicos elaborados por el Departamento de Personal del Poder Judicial que establecían que las labores que realizan los servidores de la Sección de Investigaciones Contables eran más complejas que las que ejercían los funcionarios de la Auditoría Interna, estudios que por razones de equidad no se podían obviar. Además, el artículo 57 de la Constitución Política garantiza la igualdad salarial, siendo que algunos compañeros de trabajo de los actores ya gozan de la equiparación. Así las cosas, se dispuso la equiparación a partir de la fecha en que los actores demuestren haber obtenido la licenciatura tratándose del Auditor Investigador 2 (hoy Auditor Supervisor) y el bachillerato para el caso del Auditor Investigador. Esto a partir del 1 de julio de 1990, según la fecha fijada en el informe de Personal; debiendo cancelarse además los intereses legales. Se dejó para la etapa de ejecución de sentencia la prueba de que los demandantes cumplen los requisitos académicos y a partir de cuándo, así como la realización de los cálculos correspondientes. El pago de ambas costas le fue impuesto al Estado, fijándose las personales en el 20% de la condenatoria. La jueza superior Lorena Esquivel Agüero salvó el voto por cuanto estimó que la pretensión de equiparación salarial no podía ser conocida en la vía ordinaria laboral, sino que era propia de un conflicto de carácter económico-social, ya que no se trataba de la aplicación o interpretación de una norma para conceder el derecho (dado que los informes de Personal nunca fueron avalados por el jerarca administrativo), sino de la creación de éste, lo que resulta típico de un laudo. Por otro lado, no consideró violado el ordinal 57 de la Constitución Política, por tratarse de dos grupos de funcionarios completamente diferenciados: los de la Auditoría Interna y los de la Sección de Investigaciones Contables.

III.- ACERCA DEL AGRAVIO REFERENTE A LA DEDICACIÓN EXCLUSIVA: Según el Procurador, el Tribunal condenó al Estado a pagarle a los actores un 20% sobre el

salario base por concepto de dedicación exclusiva sin contar con suficiente material probatorio, específicamente en cuanto al grado profesional de cada accionante y la fecha de su obtención, lo que ameritaba rechazar esta pretensión. El agravio señalado carece de relevancia, ya que el Tribunal consideró que la cláusula del laudo que interesa, que reconoce el pago de ese 20% por concepto de dedicación exclusiva, estaba concebida precisamente para los servidores que careciesen del grado profesional respectivo o de la condición de egresados, razón por la cual el pronunciamiento se hizo respecto de los demandantes que se encontrasen en dicha situación y respecto de aquellos que, aun contando con ese grado profesional, no desempeñaron cargos para los que esa preparación académica fuera requerida.

IV.- RESPECTO A LA EQUIPARACIÓN SALARIAL: Lleva razón el representante del Estado al mostrarse disconforme con lo resuelto sobre este tema por la mayoría del Tribunal. Lo que los actores pretenden es que se les equipare salarialmente con otros funcionarios que laboran en la Auditoría Interna del Poder Judicial. Concretamente, la equiparación debe darse, por un lado, entre los actuales Auditores Investigadores (anteriormente conocidos como Auditores Investigadores y Asistentes de Auditores Investigadores) y el cargo que ocupen actualmente quienes antes se desempeñaban como Inspectores de Auditoría 2 en la Auditoría Judicial y, por el otro, entre los actuales Auditores Supervisores (anteriormente denominados Auditores Investigadores 2) y el cargo que ocupen hoy día quienes antes se desempeñaban como Jefes de Sección en la Auditoría Judicial. Basan su petitoria en el principio de igualdad salarial, tutelado por el artículo 57 de la Constitución Política, en vista de que un grupo de compañeros de labores ya fueron equiparados por disposición de una sentencia judicial dictada con motivo de un proceso ordinario laboral en el que no formaron parte y, además, en una serie de estudios y recomendaciones elaborados por la Sección de Valoración y Clasificación de Puestos del Poder Judicial, en los cuales se determina que las tareas que realizan los demandantes son más complejas que las que ejecutan los servidores de la Auditoría Interna; argumentos que fueron acogidos por la mayoría del Tribunal. Sin embargo, la Sala comparte la tesis expuesta en el voto de minoría de ese órgano judicial, en el sentido de que el punto en discusión resulta propio no de un conflicto jurídico que pueda ser conocido en esta vía declarativa, sino de un conflicto de carácter económico-social, ya que lo que los actores pretenden es la creación de un derecho que no se basa en una norma preexistente que deba ser aplicada o interpretada por el juzgador. Los conflictos jurídicos se distinguen de los conflictos de carácter económico-sociales por los motivos que claramente Cabanellas: *“Se han definido los conflictos de Derecho como las disensiones, controversias, antagonismos, pugnas o litigios que se susciten entre empleadores y trabajadores, resultantes de la relación de trabajo subordinado o derivados de disposiciones legales o convencionales. También se consideran como conflictos de Derecho aquellos que tienen por objeto la interpretación y la aplicación de normas jurídicas existentes que*

debe realizar el juez, que al respecto está ligado por el Derecho en vigor. En el conflicto de Derecho no se trata, como se ha sostenido, de crear normas jurídicas nuevas, colectivas, autónomas o estatales, sino que se interpretan judicialmente las que ya existen y sobre cuya vigencia, aplicación o pertinencia disienten las partes (...). Conflictos económicos de intereses son aquellos en que la pretensión que encierran tiene por objeto modificar el sistema normativo vigente o crear otro nuevo” (CABANELLAS (Guillermo), Derecho de los Conflictos Laborales, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1966, p.p.57-58). Las vías para conocer de uno y otro tipo de conflictos son distintas. Así, el artículo 402 del Código de Trabajo, inciso a), le da competencia a los juzgados de trabajo para conocer de todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores, solo entre aquellos o solo entre estos, derivados de la aplicación del Código de Trabajo, el contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con él. El inciso b) *ibidem* les da competencia para conocer de los conflictos colectivos de carácter económico y social una vez que se constituyan en Tribunales de Conciliación o Arbitraje. Por su parte, el ordinal 556 del mismo Código limita la competencia de esta Sala para conocer únicamente de los conflictos de carácter jurídico. En síntesis, como la petitoria de los accionantes no se puede resolver con la mera aplicación o interpretación de una norma preestablecida (los informes elaborados por el Departamento de Personal, recopilados en el anexo 4 que figura en fólder aparte, no resultan vinculantes, sino que son meras recomendaciones que en ningún momento fueron aprobadas por el jerarca), no puede conocerse en esta vía, la cual a tales efectos resulta equivocada. Así se ha resuelto en ocasiones anteriores, entre las que cabe citar:

“En efecto, los juzgadores de primera y segunda instancia consideraron improcedente la acción porque con ella se pretende la creación de un derecho salarial al obligar al Poder Judicial a modificar la ubicación salarial del petente dentro de la Escala contenida en el artículo 1 de la Ley Nº 7129 de 16 de junio de 1991 que modificó el 3ro de la Ley 2422 de 11 de agosto de 1959 y sus reformas, dándole una ubicación diferente a la categoría salarial prevista para el puesto de Notificador G-6, al que se asignó el número 111 dentro de la Escala, con un salario base de treinta y siete mil ochocientos colones (folios 14 a 20 de los autos). Le asiste razón al Tribunal cuando afirma que de acceder a lo pedido "implica un desequilibrio, una desigualdad y una discriminación, porque el accionante no es el único notificador de Sala o de categoría G-6 que existe en el escalafón del Poder Judicial". Aunque llegáramos a considerar que la estructura, en cuanto a categorías y su correspondiente salario en que se ubicaron los puestos de los Notificadores de Tribunales Superiores, Salas y Secretarías, dentro de la Escala Salarial del Poder Judicial, no es la más adecuada dentro de una buena administración salarial, también lo es que, resulta improcedente por la vía del juicio declarativo de derechos la modificación de la misma, puesto que, de actuar de esa forma, se estaría sustituyendo la voluntad de la Administración en la toma de

decisiones en ese campo. No es legalmente permitido en este tipo de procesos, como bien lo señaló el Tribunal, porque no puede declararse un derecho que no tiene sustento ni en acto administrativo válido ni en norma alguna” (voto N° 193 de las 15 horas del 27 de junio de 1995)

“Ahora bien, si el actor recibe una remuneración justa o si por el contrario debería reconocérsele una retribución mayor o su puesto está mal ubicado en la Escala Salarial correspondiente, es un problema que no puede dislucidarse en esta sede, porque se trataría de constituir un derecho y no la de la declaratoria de uno preexistente, aspecto que rebasa el derecho individual de trabajo” (voto N° 491 de las 10:05 horas del 24 de agosto del 2001)

Por los motivos expuestos, no puede acogerse la equiparación salarial solicitada, aunque exista un grupo de compañeros de los actores que la esté gozando gracias a una sentencia dictada en otro proceso, ya que si en ese otro litigio por error se creó un derecho eso no implica que en aplicación del principio de igualdad salarial deba hacerse lo mismo aquí, porque, como se señaló, no resulta la vía adecuada.

V.- Con fundamento en las consideraciones expuestas, se acoge parcialmente el recurso interpuesto. En consecuencia, deberá revocarse la sentencia impugnada, en cuanto ordenó la equiparación salarial de los actores con los servidores de la Auditoría Interna del Poder Judicial, manteniéndose incólume en todo lo demás.

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.

ⁱ ASAMBLEA LEGISLATIVA. Ley 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.

ⁱⁱ CASTILLEJO DE ARIAS, Olga. (2003). **Resolución de Conflictos Laborales por Métodos Alternativos**. Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma. Buenos Aires, Argentina. Pp 41-43.

ⁱⁱⁱ AMORETTI OROZCO, Luis Héctor (2007). **Los Conflictos Colectivos de Carácter Económico y Social y sus Medios de solución en el Derecho Costarricense**. Editorial Litografía e Imprenta LIL, S.A. San José, Costa Rica. Pp 275-281.

^{iv} SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 87 de las nueve horas cuarenta minutos del veintidós de junio de mil novecientos noventa. Expediente:

^v SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 425 de las nueve horas veinticinco minutos del dieciséis de mayo de dos mil doce. Expediente: 08-001098-0166-LA

^{vi} SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 153 de las once horas diez minutos del veintiséis de junio de mil novecientos noventa y ocho. Expediente: 91-000458-213-LA.

^{vii} SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 402 de las diez horas cincuenta minutos del veintiséis de mayo del año dos mil cuatro. Expediente: 98-002034-0166-LA.