



Las convenciones colectivas en el régimen municipal

Rama del Derecho: Derecho Laboral.	Descriptor: Convenciones colectivas.
Palabras Clave: Convención Colectiva, Aplicación en el sector público.	Municipalidades, Régimen disciplinario,
Fuentes: Normativa y Jurisprudencia.	Fecha de elaboración: 31/07/2013.

El presente documento reúne jurisprudencia laboral sobre el tema de las **convenciones colectivas en el ámbito municipal**, la cuales están amparadas por las disposiciones legales que se acuerdan el Código Municipal y el Código de Trabajo, plasmando los criterios para regularles. En la jurisprudencia se citan extractos de casos en los cuales se analiza esta figura.

Contenido

JURISPRUDENCIA	2
1. Convención colectiva con relación a las municipalidades.....	2
2. Convención colectiva en el sector público: Análisis en las municipalidades	7
3. Municipalidad: Declaratoria de inconstitucionalidad de los convenios colectivos en el sector público no abarca a los suscritos entre trabajadores y municipalidades....	15
4. Convención colectiva: Análisis con relación a las municipalidades.....	17
5. Municipalidad de San José: Inexistencia de violación a convención colectiva ante ius variandi cuya finalidad es mejorar la eficiencia en el servicio de la gestión municipal.....	20
6. Convención colectiva: Inaplicabilidad de normas que modifican las potestades legales para aplicar el régimen disciplinario	22
7. Convención colectiva: Análisis sobre su aplicación en el sector público.....	28
8. Municipalidad: Inconstitucionalidad de pactar convenciones colectivas en el sector público no las abarca	30

JURISPRUDENCIA

1. Convención colectiva con relación a las municipalidades

[Sala Segunda]

Voto de mayoría:

“III.- Quede sentado a propósito de lo alegado por el casacionista que la Sala Constitucional, en su sentencia N° 4453-2000 de 14:56 horas del 24 de mayo, no declaró inconstitucionales las convenciones colectivas en el sector [público] municipal; en este sentido, en concreto expresó: “...VIII.- CONCLUSIONES.- Con fundamento en todo lo expuesto y a manera de síntesis, la Sala arriba a las siguientes conclusiones: en el ejercicio de la competencia de máximo intérprete de la Constitución Política, al examinar el tema de la organización y estructura administrativa del Estado y de la procedencia o no de las convenciones colectivas en el sector público, no puede la Sala limitarse, únicamente, a la aplicación de las disposiciones que integran el Capítulo de las llamadas "Garantías Sociales". Se necesita, además, examinar esa institución jurídica en coordinación con los principios contenidos en los artículos 191 y 192 de la Constitución Política; al hacer este ejercicio, se adquiere la plena convicción de que la voluntad del constituyente, siguiendo la línea histórica del desarrollo de las instituciones del Derecho Laboral, fue la de abstraer a los servidores del sector público de las reglas generales que informan al Derecho Colectivo del Trabajo, sujetándolo a una relación especial de empleo público, llamada también y comúnmente "relación estatutaria", que se rige por el Derecho Público. Esto implica, sin duda y como tesis general, que ningún funcionario público puede negociar sus condiciones de empleo como si se tratara de un nexo contractual sujeto al Derecho Laboral. Sin embargo, el desarrollo de las ideas jurídicas, la adopción de los convenios impulsados por la Organización Internacional del Trabajo y la jurisprudencia de esta Sala, han conducido la evolución de las instituciones involucradas, al nivel de admitir como compatibles con el Derecho de la Constitución, las convenciones colectivas que negocie la categoría de los empleados y servidores que, no obstante integrar el sector público, rigen sus relaciones por el Derecho Laboral, especialmente en los términos de las definiciones que contienen los artículos 111 y 112 de la Ley General de la Administración Pública, o sea, cuando se trata de empresas o servicios económicos del Estado encargados de gestiones sometidas al Derecho común, así como las relaciones de servicio con obreros, trabajadores y empleados que no participan de la gestión pública de la Administración y que se rigen por el Derecho laboral o mercantil, según los casos. En este sentido es que se evacua la consulta, pero advirtiendo, eso sí, que le corresponde a la propia Administración, a los operadores del Derecho en general y en última instancia al Juez, cuando conocen de los casos específicos, determinar si una institución del Estado o un grupo de sus servidores o funcionarios, conforman el núcleo de la excepción que sí puede negociar colectivamente, o si por el contrario, les está vedado ese camino. Y por último, según lo que ha expresado en su informe la Procuraduría General de la República, que esta Sala también acoge, el personal que

se desempeña en las Municipalidades del país, está limitado para la negociación colectiva, en los términos de esta sentencia, pues, salvo prueba en contrario, se trata de servidores públicos, regidos por la relación de empleo público. Dados los efectos de esta sentencia, de conformidad con lo que dispone el artículo 107 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional, resulta importante señalar que le corresponderá a la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia determinar si la relación del actor en el Juicio Ordinario Laboral, Eugenio Rodríguez Bolaños, con el Banco Nacional de Costa Rica, se regulaba por el Derecho público o por el Derecho común. La sentencia es declarativa y retroactiva a la fecha de entrada en vigencia de cada convención colectiva en el sector público que se quiera o pretenda aplicar, sin perjuicio de los derechos adquiridos de buena fe. Igualmente, de conformidad con lo que dispone el artículo 91 de la misma Ley, procede la Sala a dimensionar los efectos retroactivos de la sentencia a la fecha de la publicación de su reseña en La Gaceta, fecha a partir de la que deben cesar los efectos para todos los servidores a los que le ha vedado el Derecho de la Constitución la posibilidad de celebrar convenciones colectivas...". Al conocer una gestión de "adición, aclaración, revocatoria y revisión" de ese mismo fallo, en voto complementario N° 9690 de las 15:01 horas del 1 de noviembre de 2000, con mayor claridad y precisión, resolvió: "IV.- ...Lo que sí debe hacer la Asociación, es tomar nota que en último caso, la Sala no ha declarado inconstitucionales las convenciones colectivas de algún conjunto definido de instituciones del Estado; esto es, por ejemplo, no ha dicho que no se puedan celebrar convenciones colectivas en las municipalidades o en las universidades. Por el contrario, la sentencia es sumamente clara y no requiere de profundizar en sus conceptos para comprender su tenor, de que hay servidores públicos a los que les está vedada la vía del derecho colectivo de trabajo y que determinar quiénes son esos servidores, es labor que le corresponde a cada uno de los entes públicos en el ejercicio de sus competencias y en última instancia, a los jueces encargados de juzgar las controversias que sobre esta materia surjan. ..." (La cursiva no está en el original). Más adelante, en el considerando VIII de este segundo voto, la Sala puntualiza: "... Una misma convención colectiva en el sector público, puede ser, a la vez, constitucional para quienes tienen una relación de trabajo regulada por el Derecho Común, e inconstitucional, para quienes la tienen regulada por el Derecho Público. ¿Quiénes forman parte de uno y otro sector? Eso lo decidirá la propia administración o en su caso el juez (letra D). ..." (La cursiva no está en el original). Es claro que la Sala Constitucional no declaró inconstitucionales las convenciones colectivas del sector municipal; tampoco dijo que no se pueden celebrar convenciones colectivas en este sector del país. Lo que dispuso es que existen servidores públicos a los que les está impedida la vía del derecho colectivo del trabajo para establecer las condiciones de su empleo, y que determinar quiénes son los servidores que integran ese núcleo, compete en primer término a cada uno de los entes públicos en el ejercicio de sus competencias y, en última instancia, a los jueces encargados de resolver las controversias que sobre esta materia se susciten. También se desprende de lo resuelto que no son inconstitucionales las convenciones colectivas que negocian los empleados y servidores que, no obstante formar parte del sector público, rigen sus relaciones por el Derecho Laboral, en los términos que contienen los artículos 111 y 112 de la Ley General de la Administración Pública, o sea, cuando se trata de empresas o servicios económicos del Estado encargados de gestiones sometidas al Derecho común, así como las relaciones de servicio con obreros, trabajadores y empleados que no participan de la gestión pública de la administración

y que se rigen por el Derecho Laboral o mercantil comunes, según los casos. IV.- El contenido esencial de los derechos colectivos, lo constituyen el derecho de huelga, la libertad sindical, y la negociación colectiva; este tríptico forman un conjunto triangular inescindible (Cfr. Pasco Cosmópolis, Mario. "LA HUELGA EN PERU", en la obra colectiva "LA HUELGA EN IBEROAMERICA", Aele, Lima, Perú, 1996, página 209). La negociación colectiva es una facultad inherente al propio derecho de huelga, y ésta es un instrumento de negociación (Tribunal Constitucional Español, sentencia de 8 de abril de 1981, citada por el profesor Alfredo Montoya Melgar, en su ensayo "LA HUELGA EN ESPAÑA", obra citada, páginas 103 y 104). La negociación colectiva puede tener lugar sin que se ejercite la huelga, pero no puede haber huelga sin que exista negociación colectiva (Cfr. Emilio Morgado Valenzuela, "LA HUELGA EN CHILE", página 67). Los sindicatos, como asociaciones permanentes de trabajadores, patronos o personas de profesión u oficio independiente, tienen muchos objetivos, finalidades o actividades, como las denomina nuestra legislación. La Constitución y la ley reconocen "fuerza de ley", a las convenciones colectivas de trabajo que, con arreglo a la ley, se concierten entre patronos o sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores legalmente organizados (artículos 62 de la Constitución Política, 339 y 340 del Código de Trabajo). No hay duda que la negociación colectiva cumple una fundamental finalidad, en tanto propende a mejorar las condiciones en que el trabajo debe prestarse -condiciones de vida- y las demás materias relativas a este (artículo 54 del mismo Código). A nivel internacional, el Convenio N° 98 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva del 1° de julio de 1949, en el numeral 4° promueve la negociación voluntaria, al disponer: "Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo". Por su parte, la Declaración de Principios de la Organización Internacional del Trabajo, aprobada en la Reunión N° 86 de la Conferencia Internacional del Trabajo, en el año 1998, estableció como derecho fundamental a ser aplicado en todos los países que conforman esa Organización, "la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva". Estos derechos fundamentales, según la Conferencia O.I.T., máximo órgano de esa entidad, son de acatamiento obligatorio por parte de los países que forman parte de dicha organización internacional, quienes deben respetarlos, promoverlos y hacerlos realidad de buena fe. En otro orden de cosas, y aunque se trata de convenios no ratificados todavía por Costa Rica adquieren carta de ciudadanía en nuestro ordenamiento, en virtud de la Declaración de Derechos Fundamentales anteriormente citada y de la Carta Constitutiva de la Organización Internacional del Trabajo. Además, el Convenio 151, de las Relaciones de Trabajo en la Administración Pública del 27 de junio de 1978, artículo 7°, establece: "Deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de los procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados acerca de las condiciones de empleo". Así también, el Convenio 154 del 19 de junio de 1981, sobre la Negociación Colectiva, artículo 2°, señala: "A los efectos del presente Convenio, la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un

empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez.” En la sentencia N° 2313-95 de 16:18 horas del 9 de mayo de 1995, la Sala Constitucional sentó un valioso precedente al indicar: “...Sobre esto debe agregarse que en tratándose de instrumentos internacionales de Derechos Humanos vigentes en el país, no se aplica lo dispuesto por el artículo 7 de la Constitución Política, ya que el 48 Constitucional tiene norma especial para los que se refieren a derechos humanos, otorgándoles una fuerza normativa del propio nivel constitucional. Al punto de que, como lo ha reconocido la jurisprudencia de esta Sala, los instrumentos de Derechos Humanos vigentes en Costa Rica, tienen no solamente un valor similar a la Constitución Política, sino que en la medida en que otorguen mayores derechos o garantías a las personas, priman por sobre la Constitución (vid. sentencia N° 3435-92 y su aclaración, N° 5759-93). Por eso algunos estudiosos han señalado que la reforma constitucional de 1989, sobre la jurisdicción constitucional, es tal vez la mayor conquista que desde el punto de vista jurídico ha experimentado Costa Rica, en los últimos cincuenta años.” Pues bien, la mayoría de esta Sala considera, que el citado Convenio N° 98 de 1949, así como los derechos consagrados en la Declaración de Derechos Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo del año 1998, tienen no solamente un valor superior a la ley, sino que además, tales derechos o garantías se verían desatendidos en su núcleo esencial si en el caso de las municipalidades la excepción del derecho a negociar colectivamente se convirtiera en la regla. V.- Cuáles servidores públicos están excluidos de la negociación colectiva, es decir, cuáles son los que tienen clausurada la vía del derecho colectivo del trabajo, para establecer las condiciones de su empleo? La doctrina de la sentencia de comentario, N° 4453-2000, sigue una orientación clasificatoria o taxonómica de derechos; según lo cual existirían grupos de servidores que estarían excluidos de las convenciones colectivas que se celebren. La mayoría de esta Sala entiende que esos servidores son los que participan de la gestión pública, es decir, quienes conducen y dirigen los poderes del Estado, los jefes de instituciones autónomas, presidencias ejecutivas, así como los jefes (grupo gerencial) de las empresas del Estado, etc., lo que obedece a la necesidad de asegurar la continuidad del funcionamiento de la Administración Pública, constituida por el Estado, y los demás entes públicos (artículos 1º y 4º de la Ley General de Administración Pública), así como para evitar conflictos de intereses por la doble condición de trabajadores y jefes de la Administración. También estarían excluidos los servidores que por su participación en las negociaciones colectivas puedan verse directamente beneficiados de esas negociaciones, cuestión que desde luego no es conveniente. (Cfr. Sala Constitucional, sentencia N° 2531-94 de 15:42 horas de 31 de mayo de 1994). El Decreto Ejecutivo N° 29576 de 31 de mayo de 2001, denominado Reglamento para la Negociación de Convenciones Colectivas en el Sector Público, dispone en su artículo 6º, párrafo 2º: “No podrá formar parte de esa delegación (representación patronal) ninguna persona que fuere a recibir actual o potencialmente algún beneficio de la convención colectiva que se firme.” La Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública, N° 8422 de 6 de octubre de 2004, recoge esta doctrina en los siguientes términos: “Artículo 48.- Legislación o

administración en provecho propio. ... Igual se aplicará a quien favorezca a su cónyuge, su compañero, compañera o conviviente o a sus parientes, incluso hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad, o se favorezcan a sí mismo, con beneficios patrimoniales contenidos en convenciones colectivas, en cuya negociación haya participado como representante de la parte patronal.” Traducido todo lo anterior al ámbito municipal, quedarían excluidos entonces de las normas de una negociación colectiva, solamente los responsables de la gestión pública, tales como el alcalde municipal, los regidores, síndicos, quienes son funcionarios de elección popular (artículo 586, párrafo 2º, del Código de Trabajo, en relación con el 12 y 14 del Código Municipal, Ley Nº 7794 de 30 de abril de 1998), e integrantes del gobierno municipal (artículo 169 de la Constitución Política, y 3º del Código Municipal), lo mismo que aquellos funcionarios que por el ejercicio de sus cargos hayan tenido una participación directa en la negociación de la convención colectiva. VI.- El marco legal que en materia presupuestaria impone el artículo 176 de la Constitución Política, a la administración pública en general y, a las Municipalidades en particular, en materia de gastos autorizados, no resulta ajeno a lo dispuesto en el artículo 100, párrafos 2º y 3º del Código Municipal, que establece: “El presupuesto ordinario no podrá ser modificado para aumentar sueldos ni crear nuevas plazas, salvo cuando se trate de reajustes por aplicación del decreto de salarios mínimos o por convenciones o convenios colectivos de trabajo, en el primer caso que se requieran nuevos empleados con motivo de la ampliación de servicios o la prestación de uno nuevo, en el segundo. Los reajustes producidos por la concertación de convenciones o convenios colectivos de trabajo o cualquiera otros que impliquen modificar los presupuestos ordinarios, sólo procederán cuando se pruebe, en el curso de la tramitación de los conflictos o en las gestiones pertinentes, que el costo de la vida ha aumentado sustancialmente según los índices de precios del Banco Central de Costa Rica y la Dirección General de Estadística y Censos.” Es evidente que el legislador expresamente autorizó a las municipalidades del país para modificar el presupuesto ordinario anual, es decir, para modificar la autorización de gastos del año económico, cuando se concierten convenciones o convenios colectivos de trabajo, que impliquen una alteración de ese género, a condición de que en la tramitación del conflicto o de las gestiones conducentes, se pruebe el aumento substancial del costo de vida. La mayoría de esta Sala estima que esta norma no encierra simplemente una autorización de gasto, sino que implícitamente reconoce la autonomía política, administrativa y financiera que la Constitución y la ley les confiere a estas corporaciones, que les concede capacidad jurídica plena para celebrar convenios y ejecutarlos (artículos 2, 4, y 13 del Código Municipal, y 170 de la Constitución Política, y sentencias de la Sala Constitucional, Nº 05445-99 y 2000-09690, considerando III). VII.- El precitado Código Municipal, en el Título V, estableció la carrera administrativa municipal, como medio de desarrollo y promoción humanos, entendido como un sistema integral regulador del empleo y las relaciones laborales entre los servidores y la administración municipal (artículo 115); éste sistema protege a todos los servidores municipales, nombrados a base de selección por mérito y remunerados por el presupuesto, salvo los servidores interinos y los de confianza que quedan excluidos (artículos 117 y 118). Los sueldos y salarios de aquellos servidores, se rigen por las siguientes reglas: a) Ningún empleado devengará un sueldo inferior al mínimo correspondiente al desempeño del cargo que ocupa; b) Los sueldos y salarios de los servidores municipales serán determinados por una escala de sueldos que fijará las sumas mínimas y máximas correspondientes a cada

categoría de puestos; c) Para determinar los sueldos y salarios, se tomarán en cuenta las condiciones presupuestarias de las municipalidades, el costo de vida en las distintas regiones, los salarios que prevalezcan en el mercado para puestos iguales y cualquiera otras disposiciones legales en materia salarial (artículo 122). Estas normas abren un importante espacio para la determinación de la retribución económica de los servidores municipales. El costo de vida está sujeto al índice de precios del Banco Central de Costa Rica, que a su vez debe responder a las necesidades de cada región del país; el estudio de mercado es un mecanismo de comparación y equiparación, conforme a la regla del artículo 57 de la Constitución Política, en el sentido que “el salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia”. La violación de estas reglas, por falta de aplicación o por aplicación indebida, puede generar un movimiento colectivo, dirigido a mejorar las condiciones de empleo imperantes, actualizando o adaptándolas a la realidad imperante. El estado de sujeción en que se encuentra el servidor con la administración municipal, no es incompatible con la idea de la negociación colectiva, pues el propio legislador dejó sentadas las bases con arreglo y dentro de las cuales pueden concertarse, límites que no pueden modificarse o derogarse en razón de la jerarquía normativa (Cfr. Artículo 112, inciso 3], de la Ley General de Administración Pública, y sentencias de la Sala Constitucional, N° 2000- 04453, considerando VII, premisa # 6, y N° 1696-92, considerando XI). La convención colectiva, en tanto acoja el acuerdo que zanje el conflicto y le pone término, celebrado entre los representantes patronales y los sindicatos de trabajadores, o en su caso, establezca reglamentaciones duraderas con el fin de prevenir futuros conflictos laborales, se convierte en un precioso instrumento de paz social, frente a eventuales movimientos colectivos.”

2. Convención colectiva en el sector público: Análisis en las municipalidades

[Sala Segunda]ⁱⁱ

Voto de mayoría

“II.- AGRAVIOS: Ante la Sala, la actual alcaldesa municipal de Alajuela muestra disconformidad. Alega que el Tribunal incurre en los mismos errores de primera instancia, pues mediante voto N° 4453-2000, la Sala Constitucional declaró inconstitucionales las convenciones colectivas suscritas por funcionarios regidos por una relación de empleo público. Considera que al juzgador le corresponde analizar en cada caso concreto si la relación existente entre la Municipalidad y el funcionario es estatutaria o de empleo público, en cuyo caso, la convención colectiva es inaplicable, o si por el contrario, se trata de una relación regida por el derecho común, en la cual sí es posible su aplicación. Indica que la sentencia es omisa, pues no realiza un análisis en ese sentido para el caso concreto y se limita a concluir que la convención sí es aplicable al actor por cuanto este ocupa uno de los peldaños más bajo del escalafón municipal, sin considerar que ese no es el fondo del asunto planteado. Alega que, en relación con los funcionarios municipales, independientemente de si realizan o no función pública, sus relaciones de empleo adquieren dicho carácter por disposición

expresa de ley, concretamente por lo dispuesto en los artículos 115, 119 y 146 inciso a) del *Código Municipal*, donde se estableció para esos funcionarios la denominada carrera administrativa, sin distinción de rango o funciones, por lo que la convierte en una relación de Derecho Público regida por principios estatutarios. De esa relación derivan elementos exclusivos como son los principios de idoneidad comprobada para el nombramiento y la estabilidad en el puesto, tendientes a lograr una mayor eficiencia en la función pública, lo cual ha sido incluso reconocido así por la Sala Segunda con respecto a los funcionarios municipales de ese cantón. Solicita que se revoque la sentencia recurrida de modo que se declare sin lugar la demanda (folios 155-161).

III.- Quede sentado a propósito de lo alegado por el casacionista que la Sala Constitucional, en su sentencia N° 4453-2000 de 14:56 horas del 24 de mayo, no declaró inconstitucionales las convenciones colectivas en el sector [público] municipal; en este sentido, en concreto expresó: "...**VIII.- CONCLUSIONES.**- Con fundamento en todo lo expuesto y a manera de síntesis, la Sala arriba a las siguientes conclusiones: en el ejercicio de la competencia de máximo intérprete de la Constitución Política, al examinar el tema de la organización y estructura administrativa del Estado y de la procedencia o no de las convenciones colectivas en el sector público, no puede la Sala limitarse, únicamente, a la aplicación de las disposiciones que integran el Capítulo de las llamadas "Garantías Sociales". Se necesita, además, examinar esa institución jurídica en coordinación con los principios contenidos en los artículos 191 y 192 de la Constitución Política; al hacer este ejercicio, se adquiere la plena convicción de que la voluntad del constituyente, siguiendo la línea histórica del desarrollo de las instituciones del Derecho Laboral, fue la de abstraer a los servidores del sector público de las reglas generales que informan al Derecho Colectivo del Trabajo, sujetándolo a una relación especial de empleo público, llamada también y comúnmente "relación estatutaria", que se rige por el Derecho Público. Esto implica, sin duda y como tesis general, que ningún funcionario público puede negociar sus condiciones de empleo como si se tratara de un nexo contractual sujeto al Derecho Laboral. Sin embargo, el desarrollo de las ideas jurídicas, la adopción de los convenios impulsados por la Organización Internacional del Trabajo y la jurisprudencia de esta Sala, han conducido la evolución de las instituciones involucradas, al nivel de admitir como compatibles con el Derecho de la Constitución, las convenciones colectivas que negocie la categoría de los empleados y servidores que, no obstante integrar el sector público, rigen sus relaciones por el Derecho Laboral, especialmente en los términos de las definiciones que contienen los artículos 111 y 112 de la Ley General de la Administración Pública, o sea, cuando se trata de empresas o servicios económicos del Estado encargados de gestiones sometidas al Derecho común, así como las relaciones de servicio con obreros, trabajadores y empleados que no participan de la gestión pública de la Administración y que se rigen por el Derecho laboral o mercantil, según los casos. En este sentido es que se evacua la consulta, pero advirtiendo, eso sí, *que le corresponde a la propia Administración, a los operadores del Derecho en general y en última instancia al Juez, cuando conocen de los casos específicos, determinar si una institución del Estado o un grupo de sus servidores o funcionarios, conforman el núcleo de la excepción que sí puede negociar colectivamente, o si por el contrario, les está vedado ese camino.* Y por último, según lo que ha expresado en su informe la Procuraduría General de la República, que esta Sala también acoge, el personal que se desempeña en las Municipalidades del país, está limitado para la negociación

colectiva, en los términos de esta sentencia, pues, salvo prueba en contrario, se trata de servidores públicos, regidos por la relación de empleo público. Dados los efectos de esta sentencia, de conformidad con lo que dispone el artículo 107 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional, resulta importante señalar que le corresponderá a la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia determinar si la relación del actor en el Juicio Ordinario Laboral, Eugenio Rodríguez Bolaños, con el Banco Nacional de Costa Rica, se regulaba por el Derecho público o por el Derecho común. La sentencia es declarativa y retroactiva a la fecha de entrada en vigencia de cada convención colectiva en el sector público que se quiera o pretenda aplicar, sin perjuicio de los derechos adquiridos de buena fe. Igualmente, de conformidad con lo que dispone el artículo 91 de la misma Ley, procede la Sala a dimensionar los efectos retroactivos de la sentencia a la fecha de la publicación de su reseña en La Gaceta, fecha a partir de la que deben cesar los efectos para todos los servidores a los que le ha vedado el Derecho de la Constitución la posibilidad de celebrar convenciones colectivas ...". Al conocer una gestión de "adición, aclaración, revocatoria y revisión" de ese mismo fallo, en voto complementario N° 9690 de las 15:01 horas del 1 de noviembre de 2000, con mayor claridad y precisión, resolvió: "IV.-... Lo que sí debe hacer la Asociación, es tomar nota que en último caso, *la Sala no ha declarado inconstitucionales las convenciones colectivas de algún conjunto definido de instituciones del Estado; esto es, por ejemplo, no ha dicho que no se puedan celebrar convenciones colectivas en las municipalidades o en las universidades. Por el contrario, la sentencia es sumamente clara y no requiere de profundizar en sus conceptos para comprender su tenor, de que hay servidores públicos a los que les está vedada la vía del derecho colectivo de trabajo y que determinar quiénes son esos servidores, es labor que le corresponde a cada uno de los entes públicos en el ejercicio de sus competencias y en última instancia, a los jueces encargados de juzgar las controversias que sobre esta materia surjan ...*" (La cursiva no está en el original). Más adelante, en el considerando VIII de este segundo voto, la Sala puntualiza: "... *Una misma convención colectiva en el sector público, puede ser, a la vez, constitucional para quienes tienen una relación de trabajo regulada por el Derecho Común, e inconstitucional, para quienes la tienen regulada por el Derecho Público. ¿Quiénes forman parte de uno y otro sector? Eso lo decidirá la propia administración o en su caso el juez (letra D). ...*" (La cursiva no está en el original). Es claro que la Sala Constitucional no declaró inconstitucionales las convenciones colectivas del sector municipal; tampoco dijo que no se pueden celebrar convenciones colectivas en este sector del país. Lo que dispuso es que existen *servidores públicos* a los que les está impedida la vía del derecho colectivo del trabajo para establecer las condiciones de su empleo, y que determinar quiénes son los servidores que integran ese núcleo, compete en primer término a cada uno de los entes públicos en el ejercicio de sus competencias y, en última instancia, a los jueces encargados de resolver las controversias que sobre esta materia se susciten. También se desprende de lo resuelto que no son inconstitucionales las convenciones colectivas que negocien los empleados y servidores que, no obstante formar parte del sector público, rigen sus relaciones por el Derecho Laboral, en los términos que contienen los artículos 111 y 112 de la Ley General de la Administración Pública, o sea, cuando se trata de empresas o servicios económicos del Estado encargados de gestiones sometidas al Derecho común, así como las relaciones de servicio con obreros, trabajadores y empleados que no participan de la gestión pública de la administración y que se rigen por el Derecho laboral o mercantil comunes, según los casos.

IV.- El contenido esencial de los derechos colectivos, lo constituyen el derecho de huelga, la libertad sindical, y la negociación colectiva; este tríptico forman un conjunto triangular inescindible (Cfr. Pasco Cosmópolis, Mario. "LA HUELGA EN PERU", en la obra colectiva " LA HUELGA EN IBEROAMERICA", Aele, Lima, Perú, 1996, página 209). La negociación colectiva es una facultad inherente al propio derecho de huelga, y ésta es un instrumento de negociación (Tribunal Constitucional Español, sentencia de 8 de abril de 1981, citada por el profesor Alfredo Montoya Melgar, en su ensayo "LA HUELGA EN ESPAÑA", obra citada, páginas 103 y 104). La negociación colectiva puede tener lugar sin que se ejercite la huelga, pero no puede haber huelga sin que exista negociación colectiva (Cfr. Emilio Morgado Valenzuela, " LA HUELGA EN CHILE", página 67). Los sindicatos, como asociaciones permanentes de trabajadores, patronos o personas de profesión u oficio independiente, tienen muchos objetivos, finalidades u actividades, como las denomina nuestra legislación. La Constitución y la ley reconocen "*fuera de ley*", a las convenciones colectivas de trabajo que, con arreglo a la ley, se concierten entre patronos o sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores legalmente organizados (artículos 62 de la Constitución Política, 339 y 340 del Código de Trabajo). No hay duda que la negociación colectiva cumple una fundamental finalidad, en tanto propende a mejorar las condiciones en que el trabajo debe prestarse -condiciones de vida- y las demás materias relativas a este (artículo 54 del mismo Código). A nivel internacional, el Convenio N° 98 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva del 1° de julio de 1949, en el numeral 4° promueve la negociación voluntaria, al disponer: "Deberán adoptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para estimular y fomentar entre los empleadores y las organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo". Por su parte, la Declaración de Principios de la Organización Internacional del Trabajo, aprobada en la Reunión N ° 86 de la Conferencia Internacional del Trabajo, en el año 1998, estableció como derecho fundamental a ser aplicado en todos los países que conforman esa Organización, "la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva". Estos derechos fundamentales, según la Conferencia O.I.T., máximo órgano de esa entidad, son de acatamiento obligatorio por parte de los países que forman parte de dicha organización internacional, quienes deben respetarlos, promoverlos y hacerlos realidad de buena fe. En otro orden de cosas, y aunque se trata de convenios no ratificados todavía por Costa Rica pero que adquieren carta de ciudadanía en nuestro ordenamiento, en virtud de la Declaración de Derechos Fundamentales anteriormente citada y de la Carta Constitutiva de la Organización Internacional del Trabajo. Además, el Convenio 151, de las Relaciones de Trabajo en la Administración Pública del 27 de junio de 1978, artículo 7°, establece: "Deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de los procedimientos de negociación entre las autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados acerca de las condiciones de empleo". Así también, el Convenio 154 del 19 de junio de 1981, sobre la Negociación Colectiva, artículo 2°, señala: "A los efectos del presente Convenio, la expresión negociación colectiva comprende todas las negociaciones que tienen lugar entre un

empleador, un grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y una organización o varias organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de: a) fijar las condiciones de trabajo y empleo, o b) regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, o c) regular las relaciones entre empleadores o sus organizaciones y una organización o varias organizaciones de trabajadores, o lograr todos estos fines a la vez”. En la sentencia N° 2313-95 de 16:18 horas del 9 de mayo de 1995, la Sala Constitucional sentó un valioso precedente al indicar: “...Sobre esto debe agregarse que en tratándose de instrumentos internacionales de Derechos Humanos vigentes en el país, no se aplica lo dispuesto por el artículo 7 de la Constitución Política, ya que el 48 Constitucional tiene norma especial para los que se refieren a derechos humanos, otorgándoles una fuerza normativa del propio nivel constitucional. Al punto de que, como lo ha reconocido la jurisprudencia de esta Sala, los instrumentos de Derechos Humanos vigentes en Costa Rica, tienen no solamente un valor similar a la Constitución Política, sino que en la medida en que otorguen mayores derechos o garantías a las personas, priman por sobre la Constitución (vid. sentencia N° 3435-92 y su aclaración, N° 5759-93). Por eso algunos estudiosos han señalado que la reforma constitucional de 1989, sobre la jurisdicción constitucional, es tal vez la mayor conquista que desde el punto de vista jurídico ha experimentado Costa Rica, en los últimos cincuenta años”. Pues bien, la mayoría de esta Sala considera, que el citado Convenio N° 98 de 1949, así como los derechos consagrados en la Declaración de Derechos Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo del año 1998, tienen no solamente un valor superior a la ley, sino que además, tales derechos o garantías se verían desatendidos en su núcleo esencial si en el caso de las municipalidades la excepción del derecho a negociar colectivamente se convirtiera en la regla.

V.- Cuáles servidores públicos están excluidos de la negociación colectiva, es decir, cuáles son los que tienen clausurada la vía del derecho colectivo del trabajo, para establecer las condiciones de su empleo? La doctrina de la sentencia de comentario, N° 4453-2000, sigue una orientación clasificatoria o taxonómica de derechos; según lo cual existirían grupos de servidores que estarían excluidos de las convenciones colectivas que se celebren. La mayoría de esta Sala entiende que esos servidores son los que participan de la gestión pública, es decir, quienes conducen y dirigen los poderes del Estado, los jefes de instituciones autónomas, presidencias ejecutivas, así como los jefes (grupo gerencial) de las empresas del Estado, etc., lo que obedece a la necesidad de asegurar la continuidad del funcionamiento de la Administración Pública, constituida por el Estado, y los demás entes públicos (artículos 1° y 4° de la Ley General de Administración Pública), así como para evitar conflictos de intereses por la doble condición de trabajadores y jefes de la Administración. También estarían excluidos los servidores que por su participación en las negociaciones colectivas puedan verse directamente beneficiados de esas negociaciones, cuestión que desde luego no es conveniente. (Cfr. Sala Constitucional, sentencia N° 2531-94 de 15:42 horas de 31 de mayo de 1994). El Decreto Ejecutivo N° 29576 de 31 de mayo de 2001, denominado *Reglamento para la Negociación de Convenciones Colectivas en el Sector Público*, dispone en su artículo 6°, párrafo 2°: “No podrá formar parte de esa delegación (representación patronal) ninguna persona que fuere a recibir actual o potencialmente algún beneficio de la convención colectiva que se firme”. La Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función

Pública, N° 8422 de 6 de octubre de 2004, recoge esta doctrina en los siguientes términos: **“Artículo 48.- Legislación o administración en provecho propio.** ... Igual se aplicará a quien favorezca a su cónyuge, su compañero, compañera o conviviente o a sus parientes, incluso hasta el tercer grado de consanguinidad o afinidad, o se favorezcan a sí mismo, con beneficios patrimoniales contenidos en convenciones colectivas, en cuya negociación haya participado como representante de la parte patronal”. Traducido todo lo anterior al ámbito municipal, quedarían excluidos entonces de las normas de una negociación colectiva, solamente los responsables de la gestión pública, tales como el alcalde municipal, los regidores, síndicos, quienes son funcionarios de elección popular (artículo 586, párrafo 2º, del Código de Trabajo, en relación con el 12 y 14 del Código Municipal, Ley N° 7794 de 30 de abril de 1998), e integrantes del *gobierno municipal* (artículo 169 de la Constitución Política, y 3º del Código Municipal), lo mismo que aquellos funcionarios que por el ejercicio de sus cargos hayan tenido una participación directa en la negociación de la convención colectiva.

VI.- El marco legal que en materia presupuestaria impone el artículo 176 de la Constitución Política, a la administración pública en general y, a las Municipalidades en particular, en materia de gastos autorizados, no resulta ajeno a lo dispuesto en el artículo 100, párrafos 2º y 3º del Código Municipal, que establece: “El presupuesto ordinario no podrá ser modificado para aumentar sueldos ni crear nuevas plazas, salvo cuando se trate de reajustes por aplicación del decreto de salarios mínimos o por convenciones o convenios colectivos de trabajo, en el primer caso que se requieran nuevos empleados con motivo de la ampliación de servicios o la prestación de uno nuevo, en el segundo. Los reajustes producidos por la concertación de convenciones o convenios colectivos de trabajo o cualquiera otros que impliquen modificar los presupuestos ordinarios, sólo procederán cuando se pruebe, en el curso de la tramitación de los conflictos o en las gestiones pertinentes, que el costo de la vida ha aumentado sustancialmente según los índices de precios del Banco Central de Costa Rica y la Dirección General de Estadística y Censos”. Es evidente que el legislador expresamente autorizó a las municipalidades del país para modificar el presupuesto ordinario anual, es decir, para modificar la autorización de gastos del año económico, cuando se concierten convenciones o convenios colectivos de trabajo, que impliquen una alteración de ese género, a condición de que en la tramitación del conflicto o de las gestiones conducentes, se pruebe el aumento substancial del costo de vida. La mayoría de esta Sala estima que esta norma no encierra simplemente una autorización de gasto, sino que implícitamente reconoce la autonomía política, administrativa y financiera que la Constitución y la ley les confiere a estas corporaciones, que les concede capacidad jurídica plena para celebrar convenios y ejecutarlos (artículos 2, 4, y 13 del Código Municipal, y 170 de la Constitución Política, y sentencias de la Sala Constitucional, N° 05445-99 y 2000-09690, considerando III).

VII.- El precitado Código Municipal, en el *Título V*, estableció la carrera administrativa municipal, como medio de desarrollo y promoción humanos, entendido como un sistema integral regulador del empleo y las relaciones laborales entre los servidores y la administración municipal (artículo 115); éste sistema protege a todos los servidores municipales, nombrados a base de selección por mérito y remunerados por el presupuesto, salvo los servidores interinos y los de confianza que quedan excluidos

(artículos 117 y 118). Los sueldos y salarios de aquellos servidores, se rigen por las siguientes reglas: a) Ningún empleado devengará un sueldo inferior al mínimo correspondiente al desempeño del cargo que ocupa; b) Los sueldos y salarios de los servidores municipales serán determinados por una escala de sueldos que fijará las sumas mínimas y máximas correspondientes a cada categoría de puestos; c) Para determinar los sueldos y salarios, se tomarán en cuenta las condiciones presupuestarias de las municipalidades, el costo de vida en las distintas regiones, los salarios que prevalezcan en el mercado para puestos iguales y cualquiera otras disposiciones legales en materia salarial (artículo 122). Estas normas abren un importante espacio para la determinación de la retribución económica de los servidores municipales. El costo de vida está sujeto al índice de precios del Banco Central de Costa Rica, que a su vez debe responder a las necesidades de cada región del país; el estudio de mercado es un mecanismo de comparación y equiparación, conforme a la regla del artículo 57 de la Constitución Política, en el sentido que *“el salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia”*. La violación de estas reglas, por falta de aplicación o por aplicación indebida, puede generar un movimiento colectivo, dirigido a mejorar las condiciones de empleo imperantes, actualizando o adaptándolas a la realidad imperante. El estado de sujeción en que se encuentra el servidor con la administración municipal, no es incompatible con la idea de la negociación colectiva, pues el propio legislador dejó sentadas las bases con arreglo y dentro de las cuales pueden concertarse, límites que no pueden modificarse o derogarse en razón de la jerarquía normativa (Cfr. Artículo 112, inciso 3], de la Ley General de Administración Pública, y sentencias de la Sala Constitucional, N° 2000- 04453, considerando VII, *premisa # 6*, y N° 1696-92, considerando XI). La convención colectiva, en tanto acoja el acuerdo que zanje el conflicto y le pone término, celebrado entre los representantes patronales y los sindicatos de trabajadores, o en su caso, establezca reglamentaciones duraderas con el fin de prevenir futuros conflictos laborales, se convierte en un precioso instrumento de paz social, frente a eventuales movimientos colectivos.

VIII.- ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO: Del escrito de demanda y contestación, se colige que según acción de personal N° 0961, de fecha 30 de agosto de 1974, el actor *Carlos Mora Brenes* se vinculó laboralmente con la Municipalidad demandada desde el 26 de agosto de ese año, como “peón sanitario” en el Departamento de Sanidad Municipal. Asimismo, que adquirió la propiedad el 15 de abril de 1975 al amparo de la acción de personal N° 01314. También, que la relación laboral terminó el 31 de diciembre de 2003, para acogerse a la pensión por vejez, cuando lo hacía como auxiliar de servicios operativos B, en el Departamento de Acueductos. (Ver folio 5) Pretende el pago de cuatro meses de auxilio de cesantía, según lo dispuesto en el artículo 50 de la Convención Colectiva de Trabajo, firmada por los sindicatos y la Municipalidad de Alajuela en 1998, ya que solamente le reconocieron ocho meses por ese concepto.

IX.- Para la época en que el actor se le pagó el extremo de auxilio de cesantía, por acogerse a la pensión por vejez, regía la Convención Colectiva entre la Municipalidad de Alajuela y la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados - ANEP- y la Unión de Trabajadores Municipales de Alajuela - UTEMA-, de fecha 3 de julio de 1998, que en el numeral 50, párrafo 2°, establece la obligación de la Municipalidad de

indemnizar un mes de salario (auxilio de cesantía) por cada año de servicios hasta un máximo de doce años. Esta Convención fue homologada por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Departamento de Relaciones de Trabajo, en resolución DRT-119, de las 9 horas del 24 de febrero de 1999, en el entendido que de conformidad con el Voto 3053-94 de la Sala Constitucional y a los dictámenes C-184-94 y C-186-98 de la Procuraduría General de la República, solamente cubre a los trabajadores que no participan de la gestión pública, correspondiendo a cada Institución la obligación de determinar esta cuestión. Téngase en cuenta que en sentencia N° 5445-99 de las 14:30 horas del 14 de julio de 1999, en que se analizó la autonomía municipal, la Sala Constitucional señaló: "...cabe recordar que mediante el régimen propio de las concesiones, la Administración puede contratar con el particular la prestación de los servicios públicos que le competen, régimen que es de plena aplicación para las autoridades municipales, sobre todo para la prestación de los intereses y servicios locales, de manera que la recolección de basura, limpieza de aceras y cunetas o la prestación del servicio de suministro de agua potable -entre otros-, bien puede atribuirse a asociaciones privadas o a particulares, mediante el contrato respectivo. En este sentido, y referido a la materia, cabe resaltar que la concesión no traslada la competencia de lo local al particular o entidad privada autorizada en los términos del artículo 10 impugnado, sino que se trata del otorgamiento de un derecho de explotación o de prestación del servicio, de manera que "[...](e)l concesionario tiene evidentemente el deber, y no sólo el derecho, de prestar el servicio público, quedando la titularidad de ese servicio en la Administración, a quien corresponde la organización del servicio público y el control de la prestación que haga el concesionario" (sentencia número 5403-95, de las dieciséis horas seis minutos del tres de octubre de mil novecientos noventa y cinco); con lo cual, queda claro que, al no existir una transferencia de las competencias municipales, sino una convención en lo que respecta a su prestación, la cual para su verificación debe contar con la aprobación del Concejo y concretización mediante el respectivo contrato de concesión, no hay infracción a la autonomía municipal. Las tareas municipales admiten participación de la iniciativa privada, salvo que exista ley reforzada que lo prohíba y declare un monopolio municipal al respecto (artículo 46 constitucional); por lo que, más bien, puede decirse que la prestación de los servicios por particulares debidamente aprobada consolida un verdadero derecho a la empresa y a su valor económico, con entera independencia, en tanto existe en nuestro país, el derecho a la libre empresa. ...” Si el actor laboraba como auxiliar de servicios operativo B, en el Departamento de Acueductos, se trataba de un empleado que no participaba de la gestión pública de la Administración Municipal en razón de la índole del puesto que desempeñaba. Pero además, su posición dentro de la institución o respecto de la negociación colectiva, no se encuentra dentro de aquellas excluidas de los beneficios de una negociación colectiva, según el análisis realizado supra.

X.- En consecuencia, se debe confirmar la sentencia recurrida.”

3. Municipalidad: Declaratoria de inconstitucionalidad de los convenios colectivos en el sector público no abarca a los suscritos entre trabajadores y municipalidades

[Tribunal de Trabajo Sección IV]ⁱⁱⁱ

Voto de mayoría

"II.- En escrito de folios 189 a 191, se alza la parte actora en contra de la resolución de 9:18 hrs, de 10 de junio de 2005, que declaró sin lugar la demanda, al estimar el Juzgado de instancia, que los trabajadores municipales se encuentran regidos por una relación estatutaria y en consecuencia, las convenciones colectivas, son inaplicables. En su líbello de expresión de agravios expone la recurrente, en resumen, que el Juez interpreta erróneamente, los fallos de la Sala Constitucional en relación a la inconstitucionalidad de las Convenciones Colectivas en el sector público. En estos momentos, todas las Convenciones de las Municipalidades del país se mantienen vigentes y esto se hizo a partir del pronunciamiento de la Procuraduría General de la República y el Ministerio de Trabajo. Evidentemente, estos pronunciamientos no han sido analizados e interpretados adecuadamente por el Juzgador de instancia. Fundamenta el Juez su determinación de declarar sin lugar la demanda, en el hecho que, según su criterio, la relación de empleo entre los trabajadores y la Municipalidad es Estatutaria, criterio incorrecto, por cuanto la Municipalidad se rige por el Código Municipal y subsidiariamente por el Código de Trabajo. Es importante destacar que, los fallos de la Sala Constitucional que se mencionan en la sentencia recurrida, en ningún momento señalan a las Municipalidades, simplemente se indica que, en algunos sectores, como el que se rige por el régimen estatutario, no es posible la negociación colectiva, pero cuando se refiere al régimen estatutario se refiere a los ministerios, no a las municipalidades. Solicita se revoque la resolución recurrida y se declare con lugar la demanda en todos sus extremos.

III.- Vistos los agravios expuestos y una vez analizado cuidadosamente este asunto, estima el Tribunal, por unanimidad, que los alegatos esgrimidos deben ser atendidos, por las siguientes razones. Puede afirmarse, como tesis de principio, que no todos los funcionarios públicos se encuentran amparados por el Servicio Civil. El artículo 2 del Estatuto del Servicio Civil establece que "Para los efectos de este Estatuto se considerarán servidores del Poder Ejecutivo, los trabajadores a su servicio remunerados por el Erario Público y nombrados por el acuerdo formal publicado en el Diario Oficial". Para ser objetos de protección del derecho estatutario y en consecuencia, amparados por el Servicio Civil, los trabajadores deben cumplir una serie de requisitos, pues primero se realiza un concurso de antecedentes; el oferente rinde exámenes; se le incluye en una terna de elegibles con otros candidatos y es nombrado por un Acuerdo, que es publicado en el Diario Oficial la Gaceta (artículo 20 del Estatuto del Servicio Civil). En el asunto bajo estudio, no se ha demostrado que los trabajadores de la Municipalidad de Desamparados fueron nombrados por concurso o por un acto de tal investidura y mucho menos que se encuentren amparados por el derecho estatutario o por el Servicio Civil.

IV.- Por otro lado, las relaciones laborales entre los trabajadores y las municipalidades se rigen por lo dispuesto por el Código Municipal y supletoriamente por el Código de Trabajo. En ese sentido el artículo 115 del Código Municipal ordena: "Establécese la Carrera administrativa municipal, como un medio de desarrollo y promoción humana. Se entenderá como un sistema integral, regulador del empleo y las relaciones laborales entre los servidores y la administración municipal (...)". El ordinal 116 ibídem

dispone: "Cada municipalidad deberá regirse conforme a los parámetros generales establecidos para la Carrera Administrativa y definidos en este capítulo (...)". Por último, el canon 117 de dicho Código señala: "Quedan protegidos por esta ley y son responsables de sus disposiciones todos los trabajadores municipales nombrados con base en el sistema de selección por mérito dispuesto en esta ley y remunerados por el presupuesto de cada municipalidad." (En la misma línea de pensamiento ver el artículo 146 idem). Como puede colegirse, existe norma expresa en el Código Municipal que rige la relación de trabajo entre los trabajadores y las municipalidades, por lo que puede concluirse que a aquellos no los cobija el derecho estatutario.

V.- Por último, el tema que nos ocupa fue definido por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, al estimar que la declaratoria de inconstitucionalidad de los convenios colectivos en el sector público no abarcó a las convenciones colectivas suscritas entre los trabajadores y las municipalidades. En apoyo a lo expuesto, transcribimos el voto N° 498, de 10:00 de 17 de setiembre de 2004, que en lo de interés dijo: "Del análisis del voto de la Sala Constitucional N° 4453-2000 y su adición y aclaración mediante voto 9690-00, la Sala concluye, que los agravios expresados contra el fallo del Tribunal, porque estimó que la convención colectiva de la municipalidad no fue anulada por la Sala Constitucional y por lo tanto sigue vigente, no son atendibles. En efecto, la inconstitucionalidad declarada mediante voto N°. 4453 - 2000, tal como se desprende del considerando III del voto N° 9690-00, atendiendo una solicitud de aclaración y adición de aquel fallo, no tenía efectos anulatorios de esos cuerpos convencionales vigentes en esos entes territoriales. En ese voto expresó: "... la Sala estima que no existen extremos oscuros que se deban aclarar, ni omisiones que merezca la adición del fallo... Se agrega eso sí, como resulta obvio, que el punto identificado con la letra "C" de la parte dispositiva de la sentencia, no se involucró a las universidades y municipalidades, puesto que tampoco se tomaron en cuenta por el Poder ejecutivo, al dictar la política general sobre las convenciones colectivas que se utiliza como antecedente y desde luego que no podían ser incluidas, por ser distinta la dimensión de la autonomía constitucional de ellas..." De lo anterior, resulta claro, que el voto de la Sala Constitucional N° 4453-2000, de las 14:56 horas del 24 de mayo del 2000, que declara la inconstitucionalidad de las convenciones colectivas, reguladas al amparo del artículo 54 del Código de Trabajo, no involucraba a las municipalidades, por lo que la jurisprudencia de la Sala Constitucional no impedía la aplicación del artículo 34 de la convención colectiva, tal y como reclamó el actor en su demanda." Siguiendo la guía jurisprudencial la convención colectiva entre la Municipalidad de Desamparados y sus trabajadores no fue afectada por el fallo constitucional y en consecuencia, no existían motivos legales para dejar de aplicarla. Nótese además, que en la convención colectiva se establecía una serie de derechos adquiridos por los trabajadores, y aún cuando ilegalmente la Administración de la municipalidad demandada obviara su aplicación, no podía hacerlo, porque sus derechos eran amparados por el artículo 34 de la Carta Magna, que establece: "A ninguna Ley se le dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna, o sus derechos patrimoniales adquiridos o se situaciones jurídicas consolidadas." En consecuencia, se debe revocar el fallo impugnado. Se acoge la demanda en todos sus extremos. Se declara que la Convención Colectiva firmada por el Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Desamparados y la Corporación Municipal demandada no fue anulada por la Sala Constitucional y en consecuencia, se encuentra vigente y aplicable en las relaciones obrero patronales. Se obliga a la accionada a reconocer a los trabajadores todos los

derechos consagrados en dicho instrumento colectivo, en forma retroactiva, desde el momento en que dejó de aplicarla hacia futuro. Se le condena además, a pagar intereses legales sobre las sumas adeudadas, que serán liquidadas en la fase de ejecución del fallo, desde el momento en que los derechos debieron ser cancelados y no los pagaron. Se rechaza las excepciones de falta de legitimación activa y pasiva y la genérica de sine actione agit. Por ser un asunto de cuantía inestimable, se condena a la accionada al pago de ambas costas de este proceso, fijándose los honorarios de abogado en la suma de doscientos mil colones."

4. Convención colectiva: Análisis con relación a las municipalidades

[Tribunal de Trabajo Sección III]^{iv}

Voto de mayoría

"IV.- Visto lo anterior y revisado el asunto con detalle, considera este Tribunal que la recurrente lleva razón en sus observaciones. En efecto, la Sala Constitucional analizando el tema de las Convenciones Colectivas en el Sector Público, en el voto 4453 de las 14:56 horas del 24 de mayo del año 2000 dispuso lo siguiente:"...**VIII.- CONCLUSIONES.-** *Con fundamento en todo lo expuesto y a manera de síntesis, la Sala arriba a las siguientes conclusiones: en el ejercicio de la competencia de máximo intérprete de la Constitución Política , al examinar el tema de la organización y estructura administrativa del Estado y de la procedencia o no de las convenciones colectivas en el sector público, no puede la Sala limitarse, únicamente, a la aplicación de las disposiciones que integran el Capítulo de las llamadas "Garantías Sociales". Se necesita, además, examinar esa institución jurídica en coordinación con los principios contenidos en los artículos 191 y 192 de la Constitución Política ; al hacer este ejercicio, se adquiere la plena convicción de que la voluntad del constituyente, siguiendo la línea histórica del desarrollo de las instituciones del Derecho Laboral, fue la de abstraer a los servidores del sector público de las reglas generales que informan al Derecho Colectivo del Trabajo, sujetándolo a una relación especial de empleo público, llamada también y comúnmente "relación estatutaria", que se rige por el Derecho Público. Esto implica, sin duda y como tesis general, que ningún funcionario público puede negociar sus condiciones de empleo como si se tratara de un nexo contractual sujeto al Derecho Laboral. Sin embargo, el desarrollo de las ideas jurídicas, la adopción de los convenios impulsados por la Organización Internacional del Trabajo y la jurisprudencia de esta Sala, han conducido la evolución de las instituciones involucradas, al nivel de admitir como compatibles con el Derecho de la Constitución , las convenciones colectivas que negocie la categoría de los empleados y servidores que, no obstante integrar el sector público, rigen sus relaciones por el Derecho Laboral, especialmente en los términos de las definiciones que contienen los artículos 111 y 112 de la Ley General de la Administración Pública , o sea, cuando se trata de empresas o servicios económicos del Estado encargados de gestiones sometidas al Derecho común, así como las relaciones de servicio con obreros, trabajadores y empleados que no participan de la gestión pública de la Administración*

y que se rigen por el Derecho laboral o mercantil, según los casos. En este sentido es que se evacua la consulta, pero advirtiendo, eso sí, que le corresponde a la propia Administración, a los operadores del Derecho en general y en última instancia al Juez, cuando conocen de los casos específicos, determinar si una institución del Estado o un grupo de sus servidores o funcionarios, conforman el núcleo de la excepción que sí puede negociar colectivamente, o si por el contrario, les está vedado ese camino. Y por último, según lo que ha expresado en su informe la Procuraduría General de la República, que esta Sala también acoge, **el personal que se desempeña en las Municipalidades del país, está limitado para la negociación colectiva, en los términos de esta sentencia, pues, salvo prueba en contrario, se trata de servidores públicos, regidos por la relación de empleo público...** (sic). Por tanto: Se evacua la consulta formulada por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, en el siguiente sentido: a) son inconstitucionales las convenciones colectivas reguladas por los artículos 54 y siguientes del Código de Trabajo que se celebran en el sector público, cuando se trata de personal regido por la relación de empleo de naturaleza pública (relación estatutaria); b) no son inconstitucionales las convenciones colectivas que se celebran en el sector público, cuando las celebran obreros, trabajadores, funcionarios o empleados del sector público, cuyas relaciones laborales se regulan por el Derecho común; c) igualmente son compatibles con el Derecho de la Constitución , los instrumentos colectivos que se han negociado y se han venido prorrogando o modificando, en aplicación de la política general sobre convenciones colectivas en el Sector Público, salvo que se trate de negociaciones con personal en relación de empleo de naturaleza pública, en cuyo caso esos instrumentos resultan inconstitucionales; d) corresponde a la administración y a los jueces que conocen en los juicios laborales, en su caso, de la aplicación de las convenciones colectivas, determinar si los trabajadores involucrados, dada la naturaleza de las funciones que cumplen o cumplían, están regulados por el Derecho público o el común, a los efectos de definir si pueden o no ser sujetos activos en la aplicación de las convenciones colectivas..."(el subrayado no es del original). Luego, en virtud de una gestión de aclaración y adición a dicho voto, la Sala en el voto 9690 de las 15:01 horas del 1 de noviembre del año 2000, precisa el asunto así: "... en la sentencia lo que la Sala expresa es que es posible, en todos y cualesquiera de los entes públicos calificados como empresas o servicios económicos del Estado, que se celebren convenciones colectivas, a reserva de que las personas que queden protegidas por ellas, no tengan el impedimento de origen constitucional que impide a los servidores que participan en la gestión administrativa de celebrar convenciones colectivas. Así en la letra A de la parte dispositiva de la sentencia, se indica que son inconstitucionales las convenciones colectivas, cuando las celebran o quedan protegidas por sus disposiciones, personal regido por la relación de empleo de naturaleza pública. A contrario sensu, no lo son, cuando el personal tiene una relación regulada por el Derecho común(letra B). En este marco básico de la sentencia, debe entenderse por lógica jurídica y porque ha sido redactado el punto con la intención de ser claro, que ambos extremos son parte de la misma conclusión, siendo una de ellas el anverso y la otra el reverso de la medalla. Una misma convención colectiva en el sector público, puede ser, a la vez, constitucional para quienes tienen una relación de trabajo regulada por el Derecho Común, e inconstitucional, para quienes la tienen regulada por el Derecho Público. ¿Quiénes forman parte de uno y otro sector ? Eso lo decidirá la propia administración o en su caso el juez (letra D). Y la letra C de la parte

*dispositiva del fallo, se refiere a las convenciones colectivas que han venido surtiendo efectos desde mil novecientos setenta y nueve y que no son incompatibles con la doctrina que ahora expone la sentencia. ¿Cuáles lo son? También le corresponde a la administración, incluyendo a los órganos constitucionales de control, decidirlo y en última instancia al juez que conozca de las discusiones que se produzcan con motivo de la determinación final que se haga en sede administrativa. Este es el sentido de la sentencia y los términos de su contenido y por ello, la Sala estima que no existen extremos oscuros que se deban aclarar, ni omisiones que merezcan la adición del fallo y en razón de todo ello, lo propio es declarar que no ha lugar a las gestiones presentadas, como en efecto se dispone...".*Nótese entonces que las limitaciones señaladas por la Sala Constitucional para celebrar Convenciones Colectivas en el Sector Público alcanza a las Municipalidades, en el tanto su personal se encuentre regido por una relación de empleo de naturaleza pública. Sino es así, es decir, si se trata de relaciones de servicio con obreros, trabajadores y empleados que no participan de la gestión pública y que se rigen por el derecho laboral o mercantil según sea el caso, entonces, solo en ese supuesto de excepción, se podría negociar o aplicar un Convenio. Así, la Sala Constitucional, cuyos pronunciamientos son vinculantes erga omnes según lo establece el artículo 13 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional, parte de la premisa de que el personal que se desempeña en las Municipalidades está regido por una relación de empleo público y entonces, quien pretenda la aplicación del instrumento colectivo deberá demostrar lo contrario. En el caso concreto, se tiene por demostrado que el actor señor Denis Mena Muñoz, es un trabajador ligado a la Municipalidad demandada por una relación estatutaria y como tal, participa de la gestión pública que realiza el ente demandado, según las atribuciones y competencias dispuestas en el Código Municipal, Ley 7794 del 30 de abril de 1998 -lo contrario no ha sido demostrado en autos- y por ello, no le es aplicable el Convenio en los términos en que lo solicita. De allí que la aplicación de la norma 54 del Convenio Colectivo que se discute, resultaría inconstitucional, en tanto se trata de un servidor público a quién le está vedado este derecho, según lo expuesto. Por ello, en atención a las consideraciones esbozadas, el fallo apelado debe ser revocado parcialmente en cuanto condeno a la demandada a pagarle al actor la indemnización establecida en el artículo 54 de la Convención Colectiva de Trabajadores suscrita entre la Municipalidad de Desamparados y el Sindicato de Trabajadores de ésta y sus respectivos intereses, para denegarlo; así como la condenatoria en costas, para resolver sin especial condenatoria en este extremo, toda vez que tratándose de un asunto de interpretación, el actor creyó tener derecho a lo pretendido, por lo que resulta evidente su buena fe. En lo demás, se confirma.”

5. Municipalidad de San José: Inexistencia de violación a convención colectiva ante ius variandi cuya finalidad es mejorar la eficiencia en el servicio de la gestión municipal

[Tribunal de Trabajo Sección IV]^v

Voto de mayoría

“**V.-** Vistos los agravios formulados por la parte actora y, una vez, que ha sido estudiado y discutido este asunto, es criterio de las integrantes de este Tribunal, que no lleva razón, por los siguientes razonamientos: En primer lugar se estima que no se dan los vicios que invoca la parte demandante. Tampoco ha habido contradicción con las disposiciones de la Convención Colectiva. Al respecto, es importante mencionar que la negociación colectiva está concebida en los instrumentos de la OIT como aquella actividad o proceso dirigido a la conclusión de un acuerdo colectivo. La Recomendación núm. 91 sentó el principio del carácter vinculante del contrato colectivo y su primacía sobre el contrato de trabajo individual, salvo que sus disposiciones, resulten más beneficiosas para los trabajadores(as). El contrato o convenio colectivo, se define en dicha Recomendación núm. 91 párrafo 2º, como: **“...todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.”** Ese artículo agrega que, todo contrato colectivo obliga tanto a sus firmantes como a las personas en cuyo nombre se celebre, y, además, establece que las disposiciones de los contratos de trabajo individuales que resulten contrarias a aquel deberían considerarse como nulas y sustituirse de oficio por las cláusulas correspondientes del mismo. <http://www.ilo.org/ilolex/cgi-lex/convds.pl?R091> En el caso bajo estudio, la Convención Colectiva invocada como fuente de derecho en el libelo que origina la demanda, es el resultado de una negociación colectiva, importante elemento del trípede sobre el cual descansan las relaciones colectivas del trabajo, lograda gracias al diálogo social que, en el sistema jurídico laboral costarricense, permite la autorregulación de las condiciones de empleo por el acuerdo de las partes. La Convención que sustenta la presente acción ordinaria, constituye un factor clave de paz, progreso y estabilidad, debido a que por medio de ese instrumento colectivo, se obtienen los beneficios económicos, sociales y profesionales que han venido a mejorar la calidad de vida de los trabajadores(as) de la Municipalidad de San José, garantizados en el numeral 62 de la Constitución Política que, literalmente señala: **“Tendrán fuerza de ley las Convenciones colectivas de trabajo que, con arreglo a la ley, se concierten entre patronos o sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores legalmente organizados”**”. Según el artículo 58 del Código de la materia, en la convención colectiva se especificará todo lo relativo a: La intensidad y calidad del trabajo; **la jornada de trabajo**, los descansos y las vacaciones; los salarios, las profesiones, oficios, actividades y lugares que comprenda, la duración de la convención y el día en que empezará a regir. En relación con la aplicación de los

beneficios derivados de la Convención Colectiva por tener fuerza de ley, debe dárseles el tratamiento propio de auténticas normas jurídicas, con efectos *erga omnes*. Además, el Código de Trabajo, en su Capítulo Tercero desarrolla la norma constitucional y regula lo correspondiente a las Convenciones colectivas. Su numeral 54, las define como aquellas que se celebran entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste. Por lo expuesto y según lo dispuesto por los numerales 54 y 55 del Código de Trabajo, al tener las convenciones colectivas ese poder, obligan al cumplimiento de lo expresamente pactado y a todas las consecuencias conformes a la buena fe, al uso y a la ley. Es importante acotar que, actualmente, en el empleo público, dicho mecanismo se encuentra regulado en el Reglamento para la Negociación de Convenciones Colectivas en el Sector Público, publicado en La Gaceta N° 115 de 15 de junio de 2001 que, corresponde al Decreto Ejecutivo N° 29576-MTSS de 31 de mayo de 200, normativa que establece reglas especiales de negociación de convenciones colectivas en ese ámbito, las que garantizan, por una parte, los derechos de los servidores públicos y, por la otra, las potestades públicas, la eficiencia y la continuidad de los servicios públicos y el bloque de legalidad que prima en las actuaciones de la Administración Pública, cuyo artículo 15, establece que las normas de una convención colectiva, son de acatamiento obligatorio para las partes que la suscriban y, concomitantemente, permite a los trabajadores(as) exigir su cumplimiento en la vía judicial; o, en su caso, el pago de las indemnizaciones de los daños y perjuicios irrogados por su incumplimiento, tanto a favor de los trabajadores afectados como de las organizaciones sindicales lesionadas, según se trate. Queda claro entonces que, las organizaciones obreras y patronales que suscriben un acuerdo, se comprometen a respetarlo y no pueden variarlo antes del vencimiento del plazo fijado para su conclusión. El artículo 55 del Código de la materia con toda claridad establece que la convención colectiva tiene esa importante cualidad, reiterándose su significado, en el sentido de que las normas contenidas en ella, son leyes profesionales entre las partes. Este derecho está resguardado en el numeral 54 *ibídem* y cualquier disposición en contrario o que perjudique los derechos contenidos en la Convención Colectiva, vulnera el principio de legalidad. Con fundamento en la autonomía colectiva de los sujetos sociales al momento de convenir, bilateralmente se establecieron las condiciones de trabajo y de empleo, entre los representantes de la Municipalidad demandado y el personal. El numeral 20 de la Convención Colectiva de la Municipalidad de San José, establece que, "El ejecutivo Municipal no podrá tomar medidas que afecten en forma descendente el sueldo de los trabajadores, ni cambiar la nomenclatura de sus puestos, ni las categorías, en perjuicio de los contratos de trabajo.- " Dicha norma que es ley entre las partes sustenta el proceder de la institución demandada, en el tanto, el Ejecutivo Municipal no podrá tomar medidas que afecten el sueldo de los trabajadores. No obstante lo anterior, debe quedar claro al impugnante, que la propuesta de reestructuración afectó a más del 60% de la estructura actual, de acuerdo con lo que establece el artículo 16 de la Convención Colectiva de trabajo vigente, razón por la cual, se estima que no existe la contradicción con las disposiciones contenidas por la cláusula 20 de Convención Colectiva de Trabajo, en el tanto, se trató de un *ius variandi*, cuya finalidad es mejorar la eficiencia en el servicio de la gestión municipal. Interpretar de forma aislada la literalidad del artículo 20 mencionado, es ir en contra del principio de legalidad y del numeral 62 de

la Constitución Política que le otorga rango de ley al instrumento colectivo. Tómese en cuenta además que la demandada cumplió dentro de la transformación con el respaldo de un criterio técnico que justifica el proceso de modernización y fortalecimiento institucional.”

6. Convención colectiva: Inaplicabilidad de normas que modifican las potestades legales para aplicar el régimen disciplinario

[Sala Segunda]^{vi}

Voto de mayoría

“III.- SOBRE EL VALOR NORMATIVO DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS: El artículo 62 de la Constitución Política confiere el valor de ley a las normas pactadas entre empleadores y trabajadores mediante una convención colectiva, al señalar, en forma expresa, lo siguiente: *“Tendrán fuerza de ley las convenciones colectivas de trabajo que, con arreglo a la ley, se concierten entre patronos o sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores legalmente organizados”*. Por su parte, los artículos 54 y 55 del Código de Trabajo, establecen: *“Artículo 54.- Convención colectiva es la que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste. La convención colectiva tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte./ En toda convención colectiva deben entenderse incluidas, por lo menos, todas las normas relativas a las garantías sindicales establecidas en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por nuestro país.”*(La negrita no es del original) *“Artículo 55. Las estipulaciones de la convención colectiva tienen fuerza de ley para: a) Las partes que la han suscrito,...; b) Todas las personas que en el momento de entrar en vigor trabajen en la empresa, empresas o centros de producción a que el pacto se refiera, en lo que aquellas resulten favorecidas y aun cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores que los hubieren celebrado; y c) Los que concierten en los futuros contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa, empresas o centro de producción afectados por el pacto, en el concepto de que dichos contratos no podrán celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en la convención colectiva.”* (Los destacados son de la redactora). El carácter vinculante, establecido en la Carta Magna y reiterado en el Código de Trabajo, resulta necesario, pues ningún sentido tendrían los acuerdos logrados entre empleadores y trabajadores para solucionar sus conflictos si alguna de las partes pudiera decidir libremente si los cumple o no. Así, en virtud de la naturaleza del convenio colectivo, existe la posibilidad de poder exigir el cumplimiento de lo pactado. No obstante, la fuerza de ley les está conferida en el tanto en que las convenciones colectivas se hayan acordado conforme a la legislación. Se desprende, de lo anterior, una subordinación de estas a la potestad legislativa del Estado. Esta idea también se

desprende del texto del párrafo final del artículo 57 del citado Código, cuando señala: *“Dicho depósito será comunicado directamente a la Oficina de Asuntos Gremiales y de Conciliación Administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para que éste ordene a las partes ajustarse a los requisitos de ley en caso de que la convención contenga alguna violación de las disposiciones legales del presente Código.”* (Énfasis suplido). De lo transcrito se deduce que lo pactado en un convenio colectivo no puede ir en contra de lo establecido en la ley; especialmente, cuando esta es de orden público, puesto que los convenios colectivos, en cuanto a su contenido, deben estar sujetos a la normativa legal (artículo 58 del Código de Trabajo) y sirven para superar las garantías mínimas que han sido establecidas por el legislador. Sobre este tema, Cabanellas explica: *“...lo vedado, por atentar contra la norma legal, es modificar un precepto de orden público, inderogable por esencia ante la simple iniciativa privada. Hay que respetar, pues, las normas mínimas establecidas... no cabe desconocer preceptos imperativos legales... un convenio aprobado por la autoridad administrativa puede ser desconocido por la autoridad judicial; pues, aunque logren la misma eficacia que una ley, no cabe su oposición con leyes laborales de orden público y, por tanto, inderogables por las convenciones colectivas. De esta manera, a nuestro parecer, si un convenio colectivo, aun aprobado por la autoridad administrativa, es contrario a la ley, no cabe aplicarlo por la autoridad judicial; pues ésta actúa en una esfera distinta, y la aprobación por las autoridades administrativas puede resultar insuficiente para la autoridad judicial... De la misma manera que los contratos individuales de trabajo deben respetar las normas legales de orden público que rijan en esta materia, los convenios colectivos no pueden oponerse a dichas normas, salvo que las mejoren en beneficio del trabajador.”* (Cabanellas, Guillermo. *Derecho Normativo Laboral*, Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, 1966, pp. 397-398). En el voto de la Sala Constitucional número 1.355, de las 12:18 horas del 22 de marzo de 1996, sobre este tema, se indicó: *“Por disponerlo así expresamente el artículo 62 de la Constitución Política, las convenciones colectivas de trabajo que se celebren conforme a la ley, tienen fuerza de ley entre las partes contratantes. Y como hemos dicho que uno de los objetivos de las convenciones colectivas de trabajo, es revisar el contenido mínimo de los beneficios legales establecidos para los trabajadores, en principio, es posible argumentar que es jurídicamente válido que una convención colectiva pueda introducir modificaciones o reformas de carácter legal. Pero como el artículo 129 de la Constitución Política señala que las leyes son obligatorias y sólo pueden ser derogadas por otra posterior, debemos concluir en que una norma de una convención colectiva no puede quitar vigencia a las leyes ordinarias, sino que, en tratándose de relaciones laborales, de hecho se pueden superar esos mínimos existentes, pero solo para el caso concreto de que se trata, manteniendo la ley su vigencia. Es decir, que las disposiciones normativas de las convenciones colectivas de trabajo, deben ajustarse a las normas legales laborales existentes, las que pueden superar cuando se trata de conceder beneficios a los trabajadores, siempre y cuando no se afecten o deroguen disposiciones de carácter imperativo, con lo que se quiere decir que las convenciones colectivas de trabajo, quedan sujetas y limitadas por las leyes de orden público”*. De igual forma, en la sentencia de esta Sala, número 108, de las 9:40 horas del 12 de marzo del 2003, se explicó: *“IV.- Ahora bien, al tenor de lo dispuesto en los artículos 54 y 55 del Código de Trabajo y en otro de mayor rango, el 62 de la Constitución Política, las estipulaciones contenidas en una convención colectiva, tienen fuerza de ley profesional para las partes que la suscribieron y para aquellas*

personas que, en el momento de su entrada en vigor, trabajen para la empresa o en la profesión que regula, estén o no sindicalizadas, así como para las que sean contratadas en el futuro, mientras esté vigente. Ese principio implica, básicamente, que, al menos, en la relación jurídica entre los y las servidoras y la entidad patronal, que se encuentran vinculados/as por un acuerdo de esa clase, sus normas se ubican por encima de cualquier otra de carácter estatal, con un rango igual a la ley -formal- y constituyen la fuente primigenia de los derechos y de los deberes laborales. No se trata, claro está, de la derogatoria de la legislación ordinaria, por causa del pacto colectivo, pues aquella sigue siendo plenamente válida y eficaz [numeral 129 de la Constitución Política]. Lo que se produce es, sin duda, su inaplicabilidad al caso concreto, por cuanto resulta vinculante, para éste, la regulación especial de la convención colectiva. Las normas de un negocio jurídico de esta índole tienen, entonces, un rigor excepcional y se imponen, a sus destinatarios, como reglas de orden público, siendo imposible, para ellos, su derogación singular. Por supuesto, para que tal consecuencia se produzca, se requiere que su contenido haya sido elaborado respetando los límites legales y, tratándose del sector público, que se hubiese negociado y acordado con la intervención de todos/as y cada uno/a de los órganos e instancias competentes para hacerlo. Así, un convenio colectivo no puede dejar sin efecto normas de carácter imperativo o prohibitivo, entre ellas las calificadas como de orden público, ni podría ser oponible si se ha pactado sin la participación de quienes, por ley, debieron haber manifestado su asentimiento (ver, sobre el tema, los votos N°s. 119, de las 9:30 horas, del 13 de junio; 138, de las 9:30 horas, del 2 de julio; 145, de las 10:10 horas, del 9 de julio; 320, de las 10 horas, del 17 de diciembre, todos de 1997; y 30, de las 8:40 horas, del 30 de enero de 1998).” También pueden consultarse las sentencias números 2005-353, 2005-361, 2005-362, 2005-907, 2006-350 y 2006-1.062.

IV.- ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO: La competencia de la Sala se reduce a determinar si el señor Agüero Agüero tiene o no derecho a que se le pague el auxilio de cesantía, a la luz del inciso b), del artículo 27 de la Convención Colectiva, que estuvo vigente al momento de concluir su relación de servicio con la entidad demandada. Esto, por cuanto el tema de si el despido fue o no justificado se encuentra precluido, pues tanto la juzgadora de primera instancia como los integrantes del Tribunal señalaron que sí medió justa causa por parte de la empleadora para poner fin a la relación entre las partes, sin que tal aspecto haya sido recurrido ante esta Sala por la parte actora. Si bien en el escrito visible a folios 271- 272 el apoderado especial judicial del demandante señala que ratifica el recurso planteado, lo cierto es que el libelo de folios 258 a 270 no constituyó un recurso ante esta tercera instancia rogada, dado que no solo no se identificó como tal, sino que tampoco se cumplieron los requisitos previstos en el artículo 557 del Código de Trabajo y, en cualquier caso, fue planteado fuera del plazo legal, con lo que resultaría extemporáneo y, por consiguiente, inadmisibile. Además, cabe aclarar que en este asunto no se discute la aplicación, en términos generales, de la convención colectiva al actor, a la luz del voto de la Sala Constitucional, número 4453, de las 14:56 horas del 24 de mayo del 2000 y, por esa razón, no se entra a analizar el caso desde esa perspectiva. De cualquier modo, lo resuelto en esa sentencia no incide en este litigio, pues según lo dispuesto en la parte dispositiva, los efectos del fallo se dimensionaron a la fecha de la publicación de la reseña en La Gaceta, lo cual sucedió hasta el 26 de setiembre del 2001, cuando

ya se había producido el despido del accionante. Precisado lo anterior, cabe citar la norma convencional con base en la cual el Tribunal otorgó la cesantía al actor. En forma expresa, el inciso b), del artículo 27 relacionado establecía: *“Con el fin de hacer del beneficio de la Cesantía un derecho real, cuando un trabajador sea despedido con fundamento en las causales del Artículo 81 del Código de Trabajo, cumplidos los trámites que al efecto establece esta Convención, la Junta de Relaciones Laborales podrá recomendar al Ejecutivo Municipal el pago de cesantía que se calculará a razón de un mes de salario por cada año o fracción mayor de 6 meses de servicios continuos, sin límite de años. Para que esta recomendación sea vinculante para el Ejecutivo, la misma deberá ser avalada por la mayoría simple de los miembros de la Junta de Relaciones Laborales presentes en la sesión en que la misma sea emitida.”* (El subrayado es de quien redacta). De la transcripción hecha se desprende que mediante convención colectiva se otorgó a la Junta de Relaciones Laborales la posibilidad de disponer, con efectos obligatorios, de las consecuencias de una destitución con justa causa y, en el caso concreto, acordó por mayoría pagarle al actor la cesantía, a pesar de haber incurrido en justa causa de despido (folio 112). El recurrente sostiene que la norma es ilegítima, por cuanto excede el contenido normal de una disposición convencional, instrumento que, en su ámbito normativo, debe circunscribirse a superar los derechos mínimos legales previstos por el legislador, sin que resulte válido invadir el campo de competencias asignadas por ley a otros órganos. Analizado el agravio, la mayoría de los integrantes de esta Sala consideramos que lleva razón el representante de la entidad demandada. En reiteradas ocasiones, tanto este órgano como el encargado del control de constitucionalidad han sostenido que no es legítimo que en las convenciones colectivas se incluyan normas que se contrapongan a leyes de orden público, tal y como quedó expuesto en el considerando anterior. En el caso concreto, la Junta de Relaciones Laborales estaría invadiendo una competencia que por ley le corresponde al Alcalde Municipal (artículo 17, inciso k), del Código Municipal), cual es la de intervenir en la potestad disciplinaria, a la que sin duda van ineludiblemente ligados los efectos de una destitución. Así, se estima que no es válido que una decisión de dicha Junta en lo tocante a materia sancionadora pueda vincular al jerarca de una determinada entidad pública. En un asunto similar al que se conoce, esta Sala señaló: *“Si tal y como en ese antecedente se indicó, el poder para aplicar el régimen disciplinario en los entes públicos lo detenta siempre el jerarca a nivel administrativo,... en modo alguno puede considerarse aplicable la norma de la Convención Colectiva que vinculaba al jerarca a la decisión de un órgano ajeno en su composición a dicha jerarquía, como lo es la Junta de Relaciones Laborales... Así las cosas, la Junta sólo podría considerarse un órgano consultivo, no vinculante, que de alguna manera contribuye a formar la voluntad patronal y nada más.”* (Sentencia número 672, de las 9:30 horas del 18 de agosto del 2004). Luego, la Sala Constitucional, en resoluciones también reiteradas, se ha pronunciado en igual sentido. En el voto número 7.085, de las 11:54 horas del 2 de octubre de 1998, apuntó: *En cuanto al criterio que la Sala ha expresado en relación con el contenido de los instrumentos de negociación colectiva y su poder reformador dentro del ordenamiento jurídico, en sentencia No.1355-96 de las 12:18 horas del 22 de marzo de 1996, al examinar la transferencia de la potestad disciplinaria del Ejecutivo Municipal de Goicoechea a una Junta de Relaciones Laborales y al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, mediante una convención colectiva de trabajo, se dijo que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 129 de*

la Constitución Política, las leyes son obligatorias y solo pueden ser derogadas por otra posterior; que la norma de una convención colectiva no puede quitar vigencia a las leyes ordinarias, sino que, en tratándose de relaciones laborales, se pueden superar los mínimos existentes, pero solo para el caso concreto, manteniendo la ley su vigencia; que las disposiciones normativas de las convenciones colectivas deben ajustarse a las normas laborales existentes, las que pueden superar cuando se trata de conceder beneficios a los trabajadores, siempre y cuando no se afecten o deroguen disposiciones de carácter imperativo; que las convenciones colectivas de trabajo quedan sujetas y limitadas por las leyes de orden público; que la convención colectiva no puede tampoco reformar la ley ordinaria que confiere atribuciones a órganos constitucionales, ni otras disposiciones legales, que no tienen que ver con el contenido de los contratos individuales de trabajo; que al Ejecutivo Municipal, que forma parte del gobierno local, es administrador general y jefe de las dependencias municipales, no se le puede privar de tal condición, transfiriendo todo el poder disciplinario a una Junta de Relaciones Laborales, creada por una convención colectiva, sin infringir los principios de autonomía municipal y de exclusividad en la formación de las leyes (artículos 121 inciso 1) y 170 de la Constitución Política); que la Junta de Relaciones Laborales en su papel de comisión de garantía encargada del cumplimiento de la convención y demás normas reguladoras de las relaciones entre la institución y los servidores, no va más allá de su condición de órgano consultivo o de control, sin atribuciones decisorias. A pesar de que el supuesto que corresponde la sentencia antes referida se diferencia de la situación que ahora se examina en que, por un lado, la transferencia del poder disciplinario se había efectuado mediante convención colectiva, no como en este caso, por convenio conciliatorio, y por otro, la Municipalidad como entidad de descentralización territorial, regulada en la Constitución Política, goza del régimen de autonomía ahí dispuesto, situación que no era del todo clara en relación con la Empresa de Servicios Públicos de Heredia, y que finalmente se definió con la promulgación de la Ley No.7789 de 30 de abril de 1998, es válido utilizarla como precedente, pues en sus considerandos hace referencia no solo al caso específico de transferencia de competencias propias de instituciones autónomas a otros órganos mediante convención colectiva, sino al supuesto más general de traslado, mediante convención colectiva, de atribuciones conferidas por ley a determinado órgano. Tampoco resulta un obstáculo que impida utilizar el precedente el hecho de que en aquel supuesto se tratara de una convención colectiva y en este de un convenio conciliatorio, ya que más bien la convención goza del carácter de ley entre las partes de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 62 de la Constitución Política, en tanto que el convenio conciliatorio es un mecanismo de negociación y resolución de conflictos laborales colectivos de rango exclusivamente legal. De ahí que si en el supuesto de convención colectiva la Sala interpretó que no podía modificar preceptos imperativos, con más razón tratándose de un convenio conciliatorio dicha modificación no era posible.../ De ahí que resulte claro que desde que se constituyó la Sociedad de Servicios Públicos de Heredia, la potestad disciplinaria fue materia reservada al Gerente, dentro del marco más amplio de su condición de administrador de la empresa. En ese sentido, del texto de la Ley No.5889 de 8 de marzo de 1976, no se puede razonablemente inferir que el legislador haya querido establecer un régimen donde dicho administrador compartía sus atribuciones con los trabajadores o con un órgano de la Administración Central, a saber, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; por el contrario, la competencia disciplinaria y la potestad de remover a los

trabajadores de su puesto es una atribución conferida por ley exclusivamente al Gerente de la Empresa... Lo cierto es que dicha transferencia se produjo claramente con infracción también del principio regulado en los artículos 12.1 y 59 de la Ley General de la Administración Pública, que dispone que la competencia de los órganos a los que se atribuyen potestades de imperio debe ser regulada por ley, entendiendo ley como norma emanada de la Asamblea Legislativa por el procedimiento establecido al efecto. Con la modificación sustancial de la competencia que la ley otorga al Gerente de la Empresa, se produce a su vez, por vía de convenio conciliatorio, una usurpación de funciones propias del legislador, lo que causa la inconstitucionalidad que aquí se declara, [...] (De esa Sala también pueden consultarse las sentencias 1996- 1.355, 1999-5.445, 2001-11.946, 2004-6.843, 2007-18.485 y 2008- 3.936). Aparte de las razones expuestas, existe un motivo adicional que impediría conceder al actor el auxilio de cesantía. La Sala Constitucional ha establecido que resultan contrarias al Derecho de la Constitución aquellas cláusulas normativas que prevean el pago de la cesantía a los servidores que han sido despedidos por la comisión de una falta grave. Esa decisión es compartida por quienes suscribimos este voto; pues, lo contrario, en el fondo, conllevaría excepcionar la aplicación del régimen disciplinario respecto de quienes han procedido contra los intereses de la entidad pública en la que laboren, concediéndoles un derecho que no les corresponde por haber incurrido en alguna de las causas por las cuales la ley dispone la pérdida del mismo. Así, se tiene que en la sentencia número 17437, de las 7:35 horas del 29 de noviembre del 2006, aquella Sala indicó: “Por otro lado, tampoco se encuentra justificación alguna para lo dispuesto en el inciso c) del artículo 161, en el tanto se permite el pago del auxilio de cesantía aun en los casos de despido con justa causa. Tal como lo dispone el numeral 63 constitucional ya comentado, la indemnización está prevista para los casos de despido sin justa causa, pues es una consecuencia lógica del rompimiento del contrato de trabajo por decisión unilateral del patrono. Sin embargo, en aquellos casos donde el rompimiento del contrato de trabajo obedece a una causa imputable al trabajador, no se justifica el pago del auxilio de cesantía, pues no existe una causa que lo legitime. Así las cosas, este Tribunal estima inconstitucional lo dispuesto en epígrafe iv del inciso a), el epígrafe v del inciso b) y la totalidad del inciso c) en cuanto exceden el parámetro de veinte años que esta Sala ha estimado razonable como tope por concepto de cesantía y por permitirse el pago aun en los casos de despido con justa causa.” (También puede consultarse la sentencia 1002, de las 14:55 horas del 23 de enero del 2008).

V.- CONSIDERACIONES FINALES: De conformidad con las razones expuestas, debe revocarse el fallo recurrido y confirmarse el de primera instancia.”

7. Convención colectiva: Análisis sobre su aplicación en el sector público

[Tribunal de Trabajo Sección IV]^{vii}

Voto de mayoría

"4.- Sobre el fondo del asunto, los suscritos consideramos que los razonamientos vertidos por la Juzgadora A-quo, en relación con el goce del auxilio de cesantía como fue solicitado por parte de la actora, son acertados y siguen las tesis jurisprudenciales que existen en esta materia. En armonía con el asunto bajo examen, contamos con el **voto N° 2003-108**, dictado a las 9:40 horas del 12 de marzo de 2003, por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, el que en forma concreta señaló: **"IV.- Ahora bien, al tenor de lo dispuesto en los artículos 54 y 55 del Código de Trabajo y en otro de mayor rango, el 62 de la Constitución Política, las estipulaciones contenidas en una convención colectiva, tienen fuerza de ley profesional para las partes que la suscribieron y para aquellas personas que, en el momento de su entrada en vigor, trabajen para la empresa o en la profesión que regula, estén o no sindicalizadas, así como para las que sean contratadas en el futuro, mientras esté vigente. Ese principio implica, básicamente, que, al menos, en la relación jurídica entre los y las servidoras y la entidad patronal, que se encuentran vinculados/as por un acuerdo de esa clase, sus normas se ubican por encima de cualquier otra de carácter estatal, con un rango igual a la ley - formal- y constituyen la fuente primigenia de los derechos y de los deberes laborales. No se trata, claro está, de la derogatoria de la legislación ordinaria, por causa del pacto colectivo, pues aquella sigue siendo plenamente válida y eficaz [numeral 129 de la Constitución Política]. Lo que se produce es, sin duda, su inaplicabilidad al caso concreto, por cuanto resulta vinculante, para éste, la regulación especial de la convención colectiva. Las normas de un negocio jurídico de esta índole tienen, entonces, un rigor excepcional y se imponen, a sus destinatarios, como reglas de orden público, siendo imposible, para ellos, su derogación singular. Por supuesto, para que tal consecuencia se produzca, se requiere que su contenido haya sido elaborado respetando los límites legales y, tratándose del sector público, que se hubiese negociado y acordado con la intervención de todos/as y cada uno/a de los órganos e instancias competentes para hacerlo.**

5.- Además quedó probado que en el ente demandado se firmó un Convenio de Partes suscrito entre la Municipalidad de Desamparados y el Sindicato de Trabajadores de dicho ayuntamiento y en la cláusula primera en forma expresa acordaron lo siguiente: **" Derechos individuales: A) En adelante se considerarán en la Municipalidad de Desamparados las indemnizaciones laborales (prestaciones) como un derecho adquirido para todos los trabajadores que cesaren en sus funciones, y se pagará un mes de salario por año de servicio o fracción de seis o más meses de servicios prestados, hasta un máximo de dieciséis años, en los casos de fallecimiento, jubilación o renuncia, excepto en los casos de despido justificado. Si en el momento en que se presente la petición no hubiere contenido económico para cumplir con el compromiso, se deberá dar contenido a través de**

una modificación interna y, de no ser posible, se presupuestará en el siguiente presupuesto ordinario o extraordinario". Lo anterior nos permite asegurar, en principio, que doña Eugenia Valverde Arias sí se encontraba cobijada por dicho instrumento legal por su evidente condición de técnica Jefe 3 en el Departamento de Mantenimiento de Equipo y Maquinaria Pesada. Para ahondar en el tema, se cuenta con el **voto N° 4453-00**, dictado el 24 de mayo del año 2000, por la Cámara Constitucional, el que permitió que se celebraran convenciones colectivas en los entes públicos, siempre y cuando se tratara de obreros, trabajadores, funcionarios o empleados, cuyas relaciones laborales se regularan por el derecho común o cuando **los empleados no participaran de la gestión pública de la administración.** (La negrita es nuestra). Además la misma Sala en el **voto N° 2531-94**, delas 15:42 horas del 31 de mayo de 1994 refirió: **"es posible que se hagan restricciones o exclusiones de entre los posibles beneficiarios de una convención colectiva de trabajo en razón de la especial ubicación jerárquica institucional de los empleados, tal es el caso de los que ocupan cargos de alto nivel, de dirección y de muy elevada responsabilidad".**

6.- En el proceso citado por la Alcaldesa, N° 03-300191-217-LA, en que la actora era una ingeniera de dicho Ayuntamiento, este Tribunal revocó lo resuelto por el Juzgado de Trabajo de Desamparados y la Sala Segunda de Casación, integrada en forma excepcional por siete magistrados, en lo que conducente, refirió: **"IX.- Para la época en que el actor renunció, regía la Convención Colectiva de Trabajo, que en el numeral 54, establece la obligación de la Municipalidad de indemnizar un mes de salario (auxilio de cesantía) por cada año de servicios hasta un máximo de dieciséis años. Téngase en cuenta -a mayor abundamiento- que en sentencia N° 5445-99 de las 14:30 horas del 14 de julio de 1999, en que se analizó la autonomía municipal, la Sala Constitucional señaló: (...) Si el actor laboraba como Profesional 4, no cabe duda que se trata de un empleado que no participaba de la gestión pública de la Administración Municipal, en razón de la índole del puesto que desempeñaba en el Departamento de Urbanismo. Su posición dentro de la institución o respecto de la negociación colectiva, no se encuentra dentro de aquellas excluidas de los beneficios de una negociación colectiva, según el análisis realizado supra. En consecuencia, en cuanto a lo anterior, se debe confirmar la resolución recurrida".** Dentro de ese mismo fallo las señoras Magistradas Villanueva Monge y Varela Araya, no obstante, que sostuvieron la tesis anterior, agregaron unos elocuentes análisis jurídicos, que en nuestro criterio son básicos para entender a cabalidad el tema en discusión, principalmente para los jerarcas del ayuntamiento desamparadeño, porque continuamente están sometidos a discusiones de este tipo. Al respecto, las aludidas Juzgadoras señalaron en forma contundente: **"Las suscritas Magistradas apoyamos el voto de mayoría en cuanto le aplicó al actor la convención colectiva, lo que hacemos con base en los razonamientos que de seguido pasamos a exponer. Al tenor del artículo 154 de la Carta Magna, el juez/a sólo está sometido a la Constitución y a la ley. Por otro lado, el numeral 62 ibidem reza: " Tendrán fuerza de ley las convenciones colectivas de trabajo que, con arreglo a la ley, se concierten entre patronos o sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores legalmente organizados".** La función del juzgador consiste en aplicar la ley al caso concreto. En el subjúdice existe una convención colectiva -con fuerza de ley- que no ha sido dejada sin

efecto por ninguna disposición del ordenamiento jurídico, por lo que, al encontrarse vigente y al ajustarse el accionante a los presupuestos de la norma, las infrascritas, como administradoras de Justicia, debemos aplicarle a dicho señor la cláusula convencional en que este funda su derecho, como se hace en la resolución que compartimos, pero partiendo de estas otras premisas".

7.- Corolario de lo expuesto, lo procedente es impartirle la debida confirmación a la sentencia venida en alza en todos sus extremos."

8. Municipalidad: Inconstitucionalidad de pactar convenciones colectivas en el sector público no las abarca

[Sala Segunda]^{viii}

Voto de mayoría

"III.- APLICACIÓN DE LA CONVENCION COLECTIVA: Del análisis del voto de la Sala Constitucional No. 4453-2000 y su adición y aclaración mediante voto 9690-00, la Sala concluye, que los agravios expresados contra el fallo del tribunal, porque estimó que la convención colectiva de la municipalidad no fue anulada por la Sala Constitucional y por lo tanto sigue vigente, no son atendibles. En efecto, la inconstitucionalidad declarada mediante voto No. 4453-2000, tal como se desprende del considerando III del voto No 9690-00, atendiendo una solicitud de aclaración y adición de aquel fallo, no tenía efectos anulatorios de esos cuerpos convencionales vigentes en los entes territoriales. En ese voto se expresó: *"...la Sala estima que no existen extremos oscuros que se daban aclarar, ni omisiones que merezca la adición del fallo...Se agrega eso sí, como resulta obvio, que el punto identificado con la letra "C" de la parte dispositiva de la sentencia, no se involucró a las universidades y municipalidades, puesto que tampoco se tomaron en cuenta por el Poder Ejecutivo, al dictar la política general sobre convenciones colectivas que se utiliza como antecedente y desde luego que no podían ser incluidas, por ser distinta la dimensión de la autonomía constitucional de ellas..."* De lo anterior, resulta claro, que el voto de la Sala Constitucional No. 4453-2000, de las 14:56 horas del 24 de mayo del 2000, que declara la inconstitucionalidad de las convenciones colectivas, reguladas al amparo del artículo 54 del Código de Trabajo, no involucraba a las municipalidades, por lo que la jurisprudencia de la Sala Constitucional no impedía la aplicación del artículo 34 de la convención colectiva, tal y como lo reclamó el actor en su demanda. En ese mismo sentido, resulta improcedente la excepción de cosa juzgada que se pretende dar al pronunciamiento que hizo la Sala Constitucional a través del voto No. 4453-2000, toda vez que ese pronunciamiento no contiene los elementos de identidad y conexidad capaces de producir los efectos de discusión común mediante una sentencia en un proceso declarativo como es este, tal y como lo dispone el artículo 162 del Código Procesal Civil. Nótese que el tribunal constitucional por encargo de ley, está destinado, entre otros casos, a conocer los aspectos de inconstitucionalidad de los instrumentos legales o actos administrativos en que han sido sometidos los administrados, diferente

al presente: un proceso contradictorio, en que las partes ajustan sus pretensiones a disposiciones legales con eficacia."

ⁱ Sentencia: 568. Expediente: 05-000044-0639-LA. Fecha: 22/08/2007. Hora: 10:20 AM. Emitido por: Sala Segunda de la Corte.

ⁱⁱ Sentencia: 550. Expediente: 04-000282-0639-LA. Fecha: 15/08/2007. Hora: 9:55 AM. Emitido por: Sala Segunda de la Corte.

ⁱⁱⁱ Sentencia: 107. Expediente: 03-002497-0166-LA. Fecha: 28/02/2007. Hora: 6:25 PM. Emitido por: Tribunal de Trabajo Sección IV.

^{iv} Sentencia: 483. Expediente: 05-300061-0217-LA. Fecha: 26/09/2008. Hora: 9:45 AM. Emitido por: Tribunal de Trabajo Sección III.

^v Sentencia: 58. Expediente: 07-002550-0166-LA. Fecha: 21/03/2013. Hora: 5:15 PM. Emitido por: Tribunal de Trabajo Sección IV.

^{vi} Sentencia: 854. Expediente: 02-001989-0166-LA. Fecha: 08/10/2008. Hora: 9:30 AM. Emitido por: Sala Segunda de la Corte.

^{vii} Sentencia: 122. Expediente: 04-300220-0217-LA. Fecha: 28/02/2008. Hora: 7 PM. Emitido por: Tribunal de Trabajo Sección IV.

^{viii} Sentencia: 498. Expediente: 00-300157-0468-LA. Fecha: 17/09/2003. Hora: 10 AM. Emitido por: Sala Segunda de la Corte.