

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

Para ver aviso legal de clic en el siguiente Hipervínculo
(NECESITA CONEXIÓN A INTERNET)
<http://cijulenlinea.ucr.ac.cr/condicion.htm>

INFORME DE INVESTIGACIÓN CIJUL

TEMA: ALGUNAS LIMITACIONES DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS

RESUMEN: El presente informe busca mostrar algunas limitaciones básicas de las convenciones colectivas en razón de su naturaleza jurídica, el principio de irretroactividad y los derechos adquiridos por otras convenciones colectivas.

Índice de contenido

A.LAS CONVENCIONES COLECTIVAS.....	2
I.CONCEPTO.....	2
II.LA NATURALEZA DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS EN COSTA RICA.	2
III.NATURALEZA JURÍDICA DE LAS CLÁUSULAS NORMATIVAS.....	3
IV.LIMITACIONES DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS.....	3
B.EL PRINCIPIO DE IRRETROACTIVIDAD.....	4
C.LOS DERECHOS ADQUIRIDOS POR CONVENCIONES COLECTIVAS.....	6
D. LAS CONVENCIONES COLECTIVAS NO PUEDEN SER DISCRIMINATORIAS. . .	7
E. NO APLICABILIDAD DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS EN LAS RELACIONES DE EMPLEO PÚBLICO Y EL PRINCIPIO DE IGUALDAD.....	8

A. LAS CONVENCIONES COLECTIVAS

I. CONCEPTO

[Código de Trabajo]

"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.

(*) El presente artículo ha sido reformado mediante Ley No. 6771 de 5 de julio de 1982." ¹

II. LA NATURALEZA DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS EN COSTA RICA

[Constitución Política]

"Artículo 62.-

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." ²

[Código de Trabajo]

Artículo 55.-

Las estipulaciones de la convención colectiva tienen fuerza de Ley para:

- a) Las partes que la han suscrito, justificando su personería de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 51;
- b) Todas las personas que en el momento de entrar en vigor trabajen en la empresa, empresas o centro de producción a que el pacto se refiera, en lo que aquéllas resulten favorables y aun

cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores que lo hubieren celebrado; y

c) Los que concierten en lo futuro 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.

III. NATURALEZA JURÍDICA DE LAS CLÁUSULAS NORMATIVAS

"...la tendencia doctrinaria más generalizada atribuye al convenio colectivo un contenido muy amplio y genralmente coincidente con la interpretación que hizo la Comisión de Negociación Colectiva de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, en su informe de 1951, de los términos "condiciones de trabajo y de empleo". Dicha comisión entendió que "las partes gozan de plena libertad para determinar, dentro de los límites de las leyes y el orden público el contenido de esos acuerdos y también, por tanto, para convenir cláusulas relativas a todas las cuestiones de trabajo y de vida, comprendiendo medidas sociales de toda clase". En tal sentido ha comenzado a aparecer junto a la expresión condiciones de trabajo, la más amplia de "mejoramiento de la calidad de vida de los trabajadores." ³

IV. LIMITACIONES DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS

"Reza el artículo 62 de la Constitución Política de Costa Rica (en adelante CP):

"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" (el énfasis es nuestro).

Sin lugar a duda la función básica de este texto de máxima jerarquía es habilitar en el derecho costarricense la posibilidad de celebrar este tipo de negociaciones siempre y cuando, como es lógico, en ellas se respeten, dentro de contenidos jurídicamente aceptables, otros derechos y principios constitucionales así como disposiciones imperativas del legislador ordinario. Es el modo particular que el constituyente costarricense utilizó para

autorizar su celebración a diferencia de otros ordenamientos -como el artículo 14 bis de la Constitución Argentina, que prefirió presentarlas como derechos garantizados a los gremios de poder realizarlas-." ⁴

[Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia]⁵

"Ello quiere decir, básicamente, que, en la relación jurídica existente entre un trabajador o trabajadora y su patrono o patrona, vinculados/as por un acuerdo de esa naturaleza, sus disposiciones se ubican por encima de cualquier norma jurídica estatal, de rango igual o inferior a la ley y constituyen la fuente primigenia de sus derechos y deberes. 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 esa índole tienen, entonces, un rigor excepcional y se imponen, a sus destinatarios, como reglas de orden público, siendo imposible, para ellos, su derogación concreta (ver, en igual sentido, los votos Nos. 119, de las 9:30 horas del 13 de junio; 138, de las 9:30 horas del 2 de julio; y 145, de las 10:10 horas del 9 de julio, todos de 1997). Sin embargo, para que tal consecuencia se produzca, se requiere necesariamente que, su contenido, haya sido elaborado respetando los límites legales establecidos. Así, un convenio colectivo no puede dejar sin efecto normas de carácter imperativo o prohibitivo, entre ellas las calificadas como de orden público."

B. EL PRINCIPIO DE IRRETROACTIVIDAD

[ROJAS SÁENZ]"Los problemas de la ley abolida están íntimamente ligados con el principio de irretroactividad de la ley, a cuyo tenor, conforme lo dispone el artículo 34 de la Constitución Política, la ley no tiene efecto retroactivo contra situaciones jurídicas consolidadas o derechos adquiridos. De suerte que la ley nueva -y en este caso se encuentran las que derogan otras anteriores- no pueden aplicarse hacia atrás si con su aplicación se lesionan situaciones o derechos de esa índole y si la ley nueva no tiene aplicación, entonces lo que sigue rigiendo es aquella que se encontraba en vigencia cuando se adquirieron esos derechos o se consolidaron esas situaciones. Todo ello demuestra que la ley

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

abolida puede mantener sus efectos mientras existan relaciones o situaciones que deban resolverse con arreglo a sus normas o principios.

La teoría de la hiperretroactividad sostiene por otra parte que, bajo determinadas circunstancias, "la ley tiene virtud de modificar retroactivamente inclusive sentencias pasadas en autoridad de cosa juzgada". Para Rubén Hernández se trata de una aplicación extrema del principio de la retroactividad de las leyes de orden público, lo que de acuerdo a su criterio, sería admisible solamente en el caso de normas constitucionales, no así, de cualquier otra clase de actos jurídicos, sean leyes, actos con valor de ley, reglamentos o actos administrativos"⁶

[CONSTITUCIÓN POLÍTICA]

Artículo 34.-

A ninguna ley se le dará efecto retroactivo en perjuicio de persona alguna, o de sus derechos patrimoniales adquiridos o de situaciones jurídicas consolidadas.

[ROJAS SÁENZ] "Un principio que debe tomarse en cuenta al analizar la aplicación de la ley laboral en el tiempo es el de la condición más beneficiosa, en cuya virtud las condiciones más favorables que disfrute el trabajador, producto de situaciones originadas al amparo de la legislación anterior, deberán respetarse y subsistirán hasta que la relación laboral se extinga. En palabras de Manuel Alonso "este principio supone que una norma ya no vigente continúa, sin embargo, y en cierto modo, siendo eficaz en cuanto siguen produciéndose determinados efectos ligados a la situación creada por aplicación de la misma. Claro está que, en sentido estricto, los efectos mencionados lo son, más que por supervivencia de la disposición anterior, por especial imperativo de la ley nueva, que fija el respeto a los mismos, para las situaciones que traen su origen de momento anterior al de la entrada en vigor de la misma" ⁷

[ROJAS SÁENZ] "Los principios que regulan la aplicación de la ley laboral en el tiempo, son válidos también para las convenciones Colectivas de trabajo, que son aquellos acuerdos que se concertan

entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos o sindicatos de patronos.

En este sentido, el artículo 54 del Código Laboral, claramente dispone en su párrafo segundo: "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." Vemos como este artículo indica claramente que las disposiciones contenidas en la convención (que se considera ley profesional) son de aplicación inmediata, con lo que se acogen plenamente las ideas expuestas líneas atrás" ⁸

C. LOS DERECHOS ADQUIRIDOS POR CONVENCIONES COLECTIVAS

Sobre el tema de derechos adquiridos por convenciones colectivas anteriores, el Tribunal de Trabajo sección I ha venido trabajando en una línea de pensamiento que se manifiesta en la siguiente sentencia.

[Sentencia Tribunal de Trabajo sección I]⁹

"IV.- Analizados los autos y confrontados éstos con los agravios formulados considera este Tribunal que no lleva razón el recurrente; por las razones que se pasan a exponer: **En cuanto al primer punto objeto de disconformidad . SOBRE LA VIGENCIA DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA, Y EL RESPETO A LOS DERECHOS ADQUIRIDOS.** Indica el recurrente **1.** Que del contexto literal y del proceso de negociación, se extrae que el año que se menciona en el artículo 6 del texto de la Convención Colectiva, es errado, ya que la misma mantiene validez y eficacia mientras el instrumento colectivo citado, que se encuentra vigente. Aduce que ese plazo se refiere a otro aspecto relacionado con la negociación del FEES. **2.** Que los aspectos relativos a la autonomía institucional permiten verificar formulaciones presupuestarias que condiciona y restringen la materia salarial y otras, al margen de la Convención, por lo que se está desconociendo la eficacia de estos instrumentos conforme al artículo 62 Constitucional y normas de rango internacional suscritas por el Estado. **3.** Que tampoco debe aceptarse la interpretación de que el régimen de empleo público afecte negativamente los derechos sociolaborales contenidos en la Convención de la Universidad, porque la Sala Constitucional ha determinado que sólo son afectados los trabajadores que realizan funciones y actividades de gestión pública, que no es el caso del actor. En lo tocante al régimen de negociación colectiva en la

Administración Pública, ha sido en los últimos años objeto de análisis por parte de la Sala Constitucional. En especial a partir del voto 1696-92, mediante el cual ese órgano dispuso la inconstitucionalidad de los numerales del Código de Trabajo que rigen el procedimiento de mediación, conciliación y arbitraje, respecto de las administraciones públicas con régimen de empleo de naturaleza pública, "sin perjuicio de derechos adquiridos de buena fe al amparo de "laudos" dictados en firme, durante el plazo en ellos determinados." Posteriormente en su voto 3285-92 de las quince horas del treinta de octubre de 1992 adicionó el anterior, en lo siguiente: "a) en cuanto a los laudos sin plazo, con prórroga automática o prorrogados de hechos, las cláusulas que reconozcan derechos directamente a favor de los servidores, se mantendrían vigentes hasta el treinta y uno de diciembre de 1993, por razones de equidad, y las restantes cláusulas se tendrían por fenecidas a la fecha de publicación del fallo de la Sala; y b) al vencer los laudos conforme a su plazo o según la regla del apartado anterior, se mantendrían los derechos adquiridos y las situaciones consolidadas al amparo de los laudos para los trabajadores protegidos actualmente por ellos". Finalmente, debe citarse también su voto 4453-00 de las catorce horas cincuenta y seis minutos del veinticuatro de mayo de 2000, que en su parte dispositiva ordenó (en lo de interés para esta causa): "(...) 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; c) 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. Esta sentencia es declarativa y retroactiva a la fecha de entrada en vigencia de la respectiva Convención Colectiva, sin perjuicio de derechos adquiridos de buena fe. (...)".

D. LAS CONVENCIONES COLECTIVAS NO PUEDEN SER DISCRIMINATORIAS

"II.- De conformidad con lo previsto en los artículos 54 y 55 del Código de Trabajo y en otro de mayor rango, el 62 de la

Constitución Política, la convención colectiva de trabajo tiene fuerza de ley profesional para las partes que la han suscrito, así como 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 sindicalizados, y para las que sean contratadas, en el futuro, durante su vigencia. Ello quiere decir, básicamente, que, en la relación jurídica existente entre un trabajador o trabajadora y su patrono o patrona, vinculados/as por un acuerdo de esa naturaleza, sus disposiciones se ubican por encima de cualquier norma jurídica estatal, de rango igual o inferior a la ley y constituyen la fuente primigenia de sus derechos y deberes.”

10

E. NO APLICABILIDAD DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS EN LAS RELACIONES DE EMPLEO PÚBLICO Y EL PRINCIPIO DE IGUALDAD

“El tema de la función pública presenta hoy un mayor interés, producto de las cambiantes y dinámicas formas en que el Estado se relaciona con sus administrados. Máxime hoy en día en que el auge de corrientes de globalización o mundialización permea todo el quehacer humano y de eso no escapa la Administración Pública, la cual se verá necesitada de redefinir su accionar a todo nivel. Lo anterior complica más la ya de por sí compleja función pública en Costa Rica, ya que, a partir de estas nuevas tendencias y nuevas necesidades en la forma de hacer las cosas, se pierde aún más la claridad sobre el Régimen de Derecho Privado y de Derecho Público de los que trabajan en el aparato administrativo del Estado. Así las cosas, el problema radica en determinar cuándo estamos frente a un funcionario con competencias para realizar “gestión pública” y cuándo estamos frente a un empleado u obrero del Estado que no realiza función administrativa; válido y necesario para establecer cuándo se aplica un Régimen de empleo privado regulado especialmente por el Código de Trabajo y cuándo se aplican las leyes especiales dentro del régimen de empleo público en un marco especializado de tipo legal. En efecto, tal y como se ha indicado acertadamente:

Dado que la Administración Pública(...), tienen cada uno capacidad de derecho público y derecho privado, en ellos pueden darse perfectamente regímenes de empleo público y de empleo privado.¹

La clarificación y determinación del régimen público y privado dentro de la administración es factor clave en temas como la ESTABILIDAD LABORAL, determinación de qué funcionarios de la administración pueden REALIZAR CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO, establecer con precisión qué tipo de normativa se le aplica a un

Centro de Información Jurídica en Línea Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

trabajador del Estado, sea este el Derecho Laboral o el Derecho Privado o bien que se le apliquen las normas especiales de Derecho Administrativo, denominadas por algunos también Derecho Estatutario. Ahora bien, esta precisión de un régimen de empleo público estatutario y un régimen de empleo privado ambos dentro del Estado, surge con mayor fuerza en Costa Rica a partir del Voto 1696-92 de la Sala Constitucional donde se establece con claridad esta distinción:

En opinión de la Sala, entonces, los artículos 191 y 192 de la Constitución Política, fundamentan la existencia de principio de un régimen de empleo regido por el derecho público dentro del sector público, como ha quedado claro del debate en la Asamblea Nacional Constituyente(...). Este régimen de empleo público implica, necesariamente, consecuencias derivadas de la naturaleza de esa relación, con principios generales propios, ya no solamente distintos a los del derecho laboral, (privado) sino muchas veces contrapuestos a estos.

La Sentencia de la Sala Constitucional 4453-2000, resolución tomada a las catorce horas cincuenta y seis minutos del veinticuatro de mayo del dos mil, se emite en consulta judicial facultativa de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, que conoció inicialmente un juicio ordinario laboral de Eugenio Rodríguez Bolaños contra el Banco Nacional de Costa Rica que se inició en el Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José. La consulta judicial la realiza la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia dentro del marco de las atribuciones que le otorga la Ley de la Jurisdicción Constitucional y basándose en que la Sala consultante "tiene fundadas dudas sobre la posibilidad y legitimación de celebrar y, efectuar eventuales reformas de las convenciones colectivas existentes en el sector público" (resultando PRIMERO de la Sentencia).

Ahora bien, aunque la línea de la sentencia 4453-2000 gira en torno al tema de si los trabajadores del Estado pueden o no celebrar Convenciones Colectivas, el trasfondo del asunto está en evidenciar la coexistencia de un régimen de empleo público y otro de derecho privado dentro de la administración pública. Con esta teoría esbozada en el voto de la Sala Constitucional, además se puede determinar cuándo un trabajador realiza gestión administrativa y cuándo no y a partir de esto es posible, según el voto de la Sala, otorgar el derecho de celebrar Convenciones colectivas a aquellos trabajadores que por definición no ostentan competencias públicas de gestión administrativa.

Centro de Información Jurídica en Línea Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

Dentro de los antecedentes de fondo que llevaron al dictado de la sentencia de la Sala Constitucional en estudio, y en lo que nos interesa, están:

- Se aduce, por parte de la Sala consultante, que no existe norma en el ordenamiento constitucional y legal administrativo que permita la concertación de este tipo de instrumentos colectivos para los funcionarios del sector público. Planteando con esto un problema de violación al principio de legalidad que en suma establece que "Los funcionarios públicos son simples depositarios de la autoridad y no pueden arrogarse facultades que la ley no les concede"³; y, por su parte, dicta que "La administración pública actuará sometida al ordenamiento jurídico y sólo podrá realizar aquellos actos o prestar aquellos servicios públicos que autorice dicho ordenamiento".⁴ Y como la negociación colectiva no está contemplada normativamente para funcionarios de la administración, entonces esta es improcedente.

- En el mismo sentido, se estima que existen problemas, de índole y rango constitucionales, que no les permiten la aplicación de la convención colectiva. Argumentando que de los artículos 191 y 192 de la Constitución Política se desprende que el propio constituyente quiso expresamente diferenciar la figura del empleo público del privado, creando un régimen especial de Empleo Público, regido por los principios del Derecho Público, lo que significa que los servidores públicos sólo pueden realizar determinadas actuaciones si están autorizados por una norma que los faculte para ello, como ya indiqué en cuanto al Principio de Legalidad.

- Otro antecedente que aborda la sentencia expuesta por la Sala consultante, es la sentencia 1696-92, que en su momento declaró la inconstitucionalidad de los Laudos arbitrales en el sector público por considerarlos contrarios a la existencia de un régimen público estatutario fundado en los artículos 191 y 192 de la Constitución Política. Ahora bien, este precedente jurisprudencial dejó clara "la presencia de dos regímenes distintos de empleo en lo que se ha dado en llamar con rango normativo 'sector público'", pero también dejó claro que la inconstitucionalidad afectó los arreglos directos y las conciliaciones, y todo lo referente a la aplicación de las normas del Código de Trabajo aplicables a la solución de conflictos colectivos de carácter económico-social. El Voto 1696-92, de la Sala Constitucional, omitió pronunciamiento sobre las convenciones colectivas; ya que si la inconstitucionalidad declarada contra los arreglos directos y las conciliaciones dentro del empleo público fue por falta de norma que autorice esos

Centro de Información Jurídica en Línea Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

procedimientos en la administración pública, lo mismo en principio debe ocurrir en el caso de las convenciones colectivas.

- En respuesta a los anteriores argumentos, que por supuesto niegan la posibilidad de negociar colectivamente para casi todos los trabajadores del sector público, la contraparte representante de los trabajadores con interés directo en el fallo, sostiene la posición que de los artículos 60 y 62 de la Constitución Política se extrae la "exigencia del principio de legalidad y la negación del derecho, implica un trato discriminatorio contrario al principio de igualdad" partiendo de que todas las garantías sociales que se establecen en la Constitución Política de carácter laboral se deben brindar sin ningún tipo de discriminación o distinción alguna en función de la naturaleza jurídica de la relación de si se trata de servidores públicos o trabajadores privados; caso contrario, la misma Constitución debería establecer las diferencias de manera expresa. También refuerzan su argumento citando los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional de Trabajo, aprobados por Costa Rica, en los que se hace mención al tema y que son de obligatorio acatamiento por estar ratificados, teniendo con ello el rango jerárquico que estipula el artículo 7 de la Constitución Política. Pero resulta interesante destacar que, pese a su posición de considerar que la distinción que hace la Ley General de Administración Pública entre servidores públicos y privados no tiene la intención interpretativa de excluir a alguna categoría de servidores públicos del derecho de negociar colectivamente, lo cierto es que reconocen que se exceptúan de negociar aquellos funcionarios públicos que asumen la representación de la gestión pública de la administración y ostentan la condición de representantes de los órganos constitucionales y demás instituciones públicas, que son en nuestra opinión los únicos que resultarían privados de ese derecho (resultando 5), lo que, a nuestro juicio, siempre deja margen al planteo del problema sobre el hilo de distinción entre lo público y lo privado en la Administración Pública.

De la exposición introductoria de algunos antecedentes de la sentencia en estudio se infiere la complejidad del tema; lo que nos obliga a analizar algunas explicaciones conceptuales del Derecho Administrativo y ahondar más en las Consideraciones de la sentencia 4453-00 en cuanto a su repercusión dentro de la función pública.

Lo anterior nos hace suponer que dentro de la administración de Estado, en su complejidad y variedad funcional de competencias, se pueda regular y clasificar cuáles órganos o entidades públicas

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

realizan actividades propias de la función pública y cuáles no; así mismo determinar quiénes son funcionarios públicos con competencia para realizar Gestión Administrativa y quiénes los obreros o empleados que no participan de la Gestión Pública, determinando con claridad qué instituciones del Estado o qué funcionarios pueden realizar o no convenciones colectivas, qué régimen de empleo se les aplica (público o privado) y quiénes están cobijados por la llamada Inamovilidad Laboral.⁵ Ya que, efectivamente, como se infiere de lo antes expuesto por los diferentes cuerpos normativos, por la jurisprudencia y por la doctrina, existe una convergencia de un Régimen de Derecho Público y un Régimen de Derecho Privado que coexisten dentro de la administración pública.

CONSIDERACIONES Y REPERCUSIONES CONCRETAS ACERCA DEL VOTO N° 4453-00 DE LA SALA CONSTITUCIONAL

1) La Sala Constitucional reconoce y reafirma la existencia de un régimen de empleo especial regido por el Derecho Público, dentro del sector público, y es así como en el Considerando del fallo resalta la resolución 1696-92 en la cual se expresa que el régimen de empleo público implica como se ha indicado: "principios generales propios, ya no solamente distintos a los del derecho laboral privado, sino muchas veces contrapuestos a éstos". Todo ello la Sala lo hace bajo criterio de una correcta interpretación de los artículos 191 y 192 de la Constitución Política.

2) A pesar de lo expuesto, la Sala Constitucional no logra establecer los parámetros que clarifiquen el régimen de empleo a aplicar a un funcionario o entidad estatal concreta partiendo de si desarrolla o no actividades propias de la función pública. Prueba de ello es que el voto de la Sala declara que corresponderá a la propia administración, a los operadores del Derecho en general y, en última instancia, al Juez, determinar si una institución del Estado o un grupo de sus servidores o funcionarios realizan gestión pública y cuáles de esos trabajadores conforman el núcleo de la excepción que sí puede negociar colectivamente por enmarcarse dentro del grupo de la relación de los artículos 111 y 112 de la Ley General de Administración Pública que define a los obreros, trabajadores y empleados que no participan de la gestión pública por laborar en empresas o servicios económicos o industriales del Estado, encargados de gestiones sometidas al derecho común. Más aún, y a manera de ejemplo, la Sala sorprendentemente expresa confusión cuando se refiere al personal que labora en las municipalidades diciendo que "salvo prueba en contrario, se trata de servidores públicos", generando con ello

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

incerteza sobre el régimen de empleo de los funcionarios municipales.

3) La resolución en estudio conlleva repercusiones de índole social en el sentido de que algunos sectores interesados en el fallo, tales como los sindicatos, en su calidad de representantes de los trabajadores, exteriorizaron su preocupación por cierta confusión que genera el voto sobre quiénes pueden o no realizar convenciones colectivas e incluso sobre la vigencia de los instrumentos colectivos debidamente negociados. La Sala Constitucional sostuvo en el fallo que la relación entre el Estado y los servidores públicos es una relación llamada de empleo público o estatutaria, que como tal está regulada en el Derecho Público por lo que consecuentemente, no puede existir una relación de igualdad o de equivalencia entre las partes involucradas, como idealmente debiera suceder en la relación laboral de origen contractual, principalmente porque la administración pública representa un interés general, por la necesidad de la continuidad en la prestación de los servicios públicos y por las limitaciones que se imponen en las regulaciones presupuestarias; lo que excluye, como se ve, la posibilidad de reconocer la negociación colectiva en el Sector Público, pero eso sí, considerando las excepciones que la misma Sala reafirma relacionadas con los obreros o trabajadores que laboran en servicios mercantiles o industriales del Estado.”¹¹

- 1 Código de Trabajo. Ley n° 2 del 23 de agosto de 1943. Art. 54
- 2 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA. 7 de noviembre de 1949. Art. 62
- 3 GRZETICH Antonio. Cláusulas normativas y obligacionales. Antología de derecho laboral III. I semestre 2001. Universidad de Costa Rica. P 113
- 4 MANAVELLA C. Carlos. Las convenciones colectivas frente a la ley. Revista Ivstitia n° 161 mayo del 2000. página 8.
- 5 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución n° 00030 del 30 de enero de 1998.
- 6 ROJAS SAENZ Gloriana. El principio de irretroactividad de la ley. Tesis para optar al título de licenciada en derecho por la Universidad de Costa Rica. 1988. páginas 69-70
- 7 ROJAS SAENZ Gloriana. El principio de irretroactividad de la ley. Tesis para optar al título de licenciada en derecho por la Universidad de Costa Rica. 1988. páginas 301-302
- 8 ROJAS SAENZ Gloriana. El principio de irretroactividad de la ley. Tesis para optar al título de licenciada en derecho por la Universidad de Costa Rica. 1988. páginas 309-310
- 9 Tribunal de Trabajo Sección I. Resolución n° 00010 del 27 de enero del 2006.
- 10 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución n° 00030 del 30 de enero de 1998.
- 11 ZAMORA-CRUZ, Mario. Los Regímenes de Empleo en el Estado a partir de la Sentencia 4453-00 de la Sala Constitucional sobre Convenciones Colectivas. [en línea] Disponible en:
<http://www.uaca.ac.cr/acta/2002may/mzamora.doc>.