

DAJ-AE-158-08
11 de julio de 2008

**Señor
Moisés Lizano Gutiérrez
Secretario General
Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de la Unión
Presente**

Estimado señor:

Nos referimos a su oficio, recibido en nuestras oficinas el 22 de mayo de 2008, mediante el cual solicita nuestro criterio jurídico, en relación con la contratación de nuevos trabajadores, con horarios distintos a los establecidos en la Convención Colectiva y el Reglamento Interno de la Municipalidad. Además, consulta sobre la posibilidad de recargar en los plataformistas, la función de cajeros, considerando que las funciones de los plataformistas, se encuentran establecidas en el Manual de Puestos de la Municipalidad.

De conformidad con lo que establece el Código de Trabajo en su artículo 54, la Convención Colectiva es aquella *“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 este mismo sentido, en el artículo 62 de la Constitución Política, se establece que *“**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**”*, lo que significa que se encuentran ubicadas jerárquicamente al lado de las leyes ordinarias. Pero a diferencia de éstas, las convenciones colectivas tienen objetivos y finalidades distintas, lo cual nos lleva al hecho de que estos instrumentos, no pueden contener normas contrarias a la legislación común, tal como lo ha dejado claro la Sala Constitucional en el Voto que expresa lo siguiente:

“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 en el artículo 129 de la Constitución Política se señala que las leyes son obligatorias y sólo pueden ser derogadas por otra posterior, debemos concluir que una norma de una convención colectiva no puede quitar vigencia a las leyes ordinarias, sino que, entrándose de relaciones laborales, de hecho se pueden superar esos mínimos existentes, pero sólo 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.”¹

En este sentido, la fuerza legal de las convenciones colectivas se limita en primer lugar al ámbito de aplicación²; y en segundo lugar, a que su contenido no sea contrario a la legislación común.

Además de lo antes indicado, es importante aclarar las características clausulares de las convenciones colectivas, para con ello determinar la obligatoriedad de la aplicación de los artículos de la mencionada Convención Colectiva, que establecen lo referente al horario de la municipalidad.

Mayoritariamente, la doctrina y la jurisprudencia laborales se inclinan por señalar que las convenciones colectivas de trabajo tienen un doble contenido clausular: las cláusulas normativas y las cláusulas obligacionales³. Las primeras tienen por destinatarios a los contratos de trabajo, se incorporan a ellos como una cláusula más y por tanto, los beneficiarios son los trabajadores de la empresa o establecimiento donde rige la convención colectiva. En cambio, las segundas, tienen por destinatarios a los firmantes del pacto (sindicato o sindicatos de trabajadores por una parte y patrono, patronos, sindicatos o sindicatos de patronos por la otra.)

Siendo lo anterior así, es preciso determinar la naturaleza que tiene la norma citada en su nota de consulta, la cual, por tratarse de una cláusula que beneficia a los trabajadores, se trata de una cláusula normativa y por ende se encuentra incorporada a los contratos de trabajo.

¹ Sala Constitucional Voto N° 1355-96, de las 12:18 horas del 22 de marzo de 1996.

² De conformidad con el artículo 55 del Código de Trabajo.

³ Otros autores incluyen las llamadas cláusulas de ejecución, que se refieren a la forma y modo en que se ejecutarán las disposiciones del instrumento colectivo.

Sobre los contratos de trabajo que se ven afectados por las disposiciones de la Convención Colectiva, debe atenderse lo dispuesto en el artículo 55 del 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 favorecidas 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.*

De conformidad con lo dispuesto en la normativa de cita, los contratos de trabajo que se celebren con posterioridad a la celebración de la Convención Colectiva, se verán afectados por lo dispuesto en la misma, en el entendido de que dichos contratos no pueden celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores.

Por ende, aunque en el centro de labores exista una convención colectiva vigente, el patrono mantiene el poder de dirección, conforme al cual puede establecer el modo, tiempo y lugar donde se va a prestar el servicio, siempre y cuando el mismo se ejerza de manera que no se disminuyan los derechos de los trabajadores, establecidos en ese instrumento colectivo.

De conformidad con lo anterior, no encontramos ilegalidad alguna en el hecho de que la Municipalidad, ejerciendo el poder de Dirección que ostenta todo patrono, realice nuevas contrataciones en las que se establezcan horarios de trabajo en las mismas o mejores condiciones que los establecidos en la Convención Colectiva. No obstante, debe indicarse que esta Dirección considera pertinente que todos los horarios existentes en la empresa, se encuentren contemplados en dicho instrumento colectivo, pero si no se encuentran en éste, los horarios implementados posteriormente a la suscripción de la convención colectiva y que sean diferentes a los ya establecidos, no resultan ilegales por ese hecho, salvo que evidentemente que contravengan disposiciones legales relacionadas con las limitaciones de jornada.

Sobre su segunda interrogante, consideramos importante para determinar la legalidad del recargo de las funciones de cajero en los plataformistas, transcribir la definición de recargo que hace el tratadista argentino Guillermo Cabanellas, para el cual es “*segunda carga o mayor carga*”, o sea una mayor carga para el trabajador, en cuanto a sus obligaciones, funciones y designaciones, pero permaneciendo en el mismo puesto. Es así como acontece una ficción laboral en cuanto un mismo trabajador ocupa dos puestos en forma temporal e interpersonal, pero sin desplazamiento de categoría; donde un trabajador es contratado para un puesto en particular y se le recargan las funciones, pero en realidad realiza las labores para las que fue contratado y además las que le encarguen, aunque no tenga que ver con el puesto para el que fue contratado, recibiendo la misma remuneración.

Sobre este tema, nuestra Legislación Laboral es omisa, no obstante, el artículo 71 del Código de Trabajo contempla, dentro de las obligaciones que le impone el contrato de trabajo a los trabajadores desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad estarán sujetos en todo lo concerniente al trabajo; lo que implica que el trabajador está obligado a realizar la labor que se le indique dentro de sus condiciones y facultades.

Es en virtud de esta omisión que muchas empresas han optado por introducir en los Reglamentos Interiores de Trabajo, disposiciones relacionadas con ese tema, respondiendo a una directriz de esta Dirección, en el sentido de que cuando se acuerde recargo total de funciones, el trabajador tendrá derecho a recibir el sueldo base del puesto de categoría superior si éste fuere mayor; pero el trabajador no estará obligado a desarrollar más trabajo que el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición, y que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique su patrono⁴.

Conforme a lo expuesto, y siguiendo la tendencia del Derecho Laboral en el sentido de proteger a la parte más débil de la relación laboral, como lo es el trabajador, consideramos que cuando se le recarga su trabajo y en virtud de ello debe asumir funciones más complejas, deberá pagársele, el salario del puesto de categoría superior que desempeña. Es decir, que siendo justo que un trabajador asuma más obligación y responsabilidades que las convenidas contractualmente, lo lógico es que cuando ello suceda, y estando obligado a dar un rendimiento eficaz, se le retribuya conforme a la categoría del puesto que en realidad está ejecutando, ya que por lo general no se trata de una simple colaboración esporádica sino de un verdadero esfuerzo adicional con mayor grado de responsabilidad.

En consecuencia, si a los plataformistas se les está recargando la función de cajeros, y por tratarse ésta última de una función más compleja y de

⁴ Ver Código de Trabajo, artículo 20.

mayor responsabilidad, la Municipalidad debe modificar el salario de los primeros, a fin de igualarlo al de los cajeros.

No obstante, por ser un tema que se relaciona con puestos del manual del Servicio Civil, deberán ustedes dirigir la consulta a la Dirección General de Servicio Civil por ser los competentes para tratar el tema, nuestro criterio se fundamenta en principios de Derecho Laboral diferentes a los que rigen las relaciones de servicio de los funcionarios públicos.

De Usted, con nuestra mayor consideración,

Licda. Adriana Benavides Víquez
ASESORA

Licda. Ivania Barrantes Venegas
JEFE

Abv/ihb
Ampo 7 B