
DAJ-AE-255-11
13 de octubre de 2011

Señora
María Elena Montoya Piedra
Alcaldesa
Municipalidad de Turrialba
Su Despacho

Estimada señora:

Me refiero a su oficio AMT-MEMP-128-2011, del 02 de mayo de 2011, en el que solicita criterio sobre si se debe reconocer la interlocución en espacios bipartitos que funcionan en la Municipalidad y las garantías convencionales, únicamente, al sindicato firmante de la convención colectiva o se debe brindar el mismo trato a otras organizaciones gremiales.

En primer lugar, le brindo las disculpas del caso por el atraso en la contestación de sus consultas, el cual se debe al alto volumen de trabajo de esta Asesoría.

1.- Cláusulas normativas y cláusulas obligacionales

En la doctrina laboralista, se reconocen dos tipos de normas o cláusulas que conforman el cuerpo de la convención colectiva: las cláusulas normativas y las cláusulas obligacionales.

Las cláusulas normativas se refieren a la suma de las reglas que determinan o afectan directamente, según la voluntad de las partes convencionales, el contenido, la celebración y la extinción de relaciones privadas de trabajo dependientes, así como regulan cuestiones de la empresa, de su organización social o cuestiones que tienen por objeto instituciones conjuntas de las partes del convenio. Dentro de los aspectos que pueden tratar estas cláusulas, tenemos todo lo relativo a salarios, jornada de trabajo, descansos, feriados, vacaciones, licencias, estabilidad laboral, reinstalación, causas que ponen término al contrato de trabajo, auxilio de cesantía, preaviso, riesgos profesionales, entre otros.

En cambio las cláusulas obligacionales, son aquellas que crean derechos y deberes entre las partes que suscriben la convención colectiva y se refieren a aspectos relacionados con el cumplimiento de la misma, el ámbito de aplicación, reformas, libertad sindical y otros privilegios sindicales. Se desprende de lo anterior, que se trata de normas que rigen la conducta de las partes firmantes, una frente a la otra, sus derechos –o potestades- y obligaciones recíprocas.

Como se aprecia, las cláusulas obligacionales comprometen a las partes suscribientes del contrato colectivo mientras se encuentre vigente este; consecuentemente, al fenecer la convención finalizan estos compromisos interpartes. Por lo que, en tesis de principio, siempre

que no indique otra cosa la propia convención colectiva, las garantías y derechos sindicales establecidos en ese instrumento son aplicables, únicamente, a los dirigentes del sindicato firmante de la convención.

No obstante, a continuación veremos que existen ciertas facilidades que debe gozar todo dirigente sindical como representante de una organización de trabajadores, de conformidad con la legislación nacional e internacional ratificada por el país.

2.- Facilidades para los representantes de los trabajadores

Costa Rica ha ratificado el Convenio 135 y la Recomendación 143¹, los cuales son los principales instrumentos internacionales que se encargan de detallar este tema. La primera precisión que debe hacerse es que se entiende por representantes de los trabajadores, de lo cual se encarga el artículo 3 del Convenio 135:

“Artículo 3

A los efectos de este Convenio, la expresión representantes de los trabajadores comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales, ya se trate:

- a) de representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos; o*
- b) de representantes electos, es decir, representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas funciones no se extiendan a actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos.”*

Véase que la denominación representante de los trabajadores es bastante amplia, cubriendo no sólo a los dirigentes nombrados, sino también a los electos, todos los cuales son beneficiarios, en principio, de la protección y derechos otorgados por este convenio.

En lo que respecta a las facilidades para estos representantes, el artículo 2 del Convenio señala lo siguiente:

“Artículo 2

- 1. Los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.*
- 2. A este respecto deberán tenerse en cuenta las características del sistema de relaciones obrero-patronales del país y las necesidades, importancia y posibilidades de la empresa interesada.*

¹ Por error, se ratificó por ley ordinaria esta recomendación de la OIT, de manera que también forma parte del ordenamiento jurídico costarricense, en lo que respecta a los derechos sindicales.

3. La concesión de dichas facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la empresa interesada.”

Las facilidades a otorgar son aquellas que le permitan a un dirigente el desempeño rápido y eficaz de sus funciones, legal y convencionalmente establecidas podemos ampliar. Más no son irrestrictas, pues debe tomarse en cuenta la realidad nacional, el sistema de relaciones laborales vigente y las características de la empresa. Además, y esto constituye un punto medular cuando la organización sindical funciona en una entidad pública, la concesión de facilidades no debe perjudicar el funcionamiento eficaz de la organización, situación de especial cuidado tratándose del interés público que busca satisfacer una institución pública.

Por su parte, la Recomendación 143 viene a ampliar la gama de facilidades otorgadas a los representantes de los trabajadores, del artículo 9 al 17, que señalan lo siguiente:

“IV. Facilidades que Habrán de Otorgarse a los Representantes de los Trabajadores

9.

1) Deberían otorgarse en la empresa a los representantes de los trabajadores las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones.

2) A este respecto deberían tenerse en cuenta las características del sistema de relaciones obrero-patronales del país y las necesidades, importancia y posibilidades de la empresa interesada.

3) La concesión de dichas facilidades no debería perjudicar el funcionamiento eficaz de la empresa interesada.

10.

1) Los representantes de los trabajadores en la empresa deberían disfrutar, sin pérdida de salario ni de prestaciones u otras ventajas sociales, del tiempo libre necesario para desempeñar las tareas de representación en la empresa.

2) En ausencia de disposiciones adecuadas, podría exigirse al representante de los trabajadores la obtención de un permiso de su supervisor inmediato o de otro representante apropiado de la dirección nombrado a estos efectos antes de tomar tiempo libre durante las horas de trabajo, no debiendo ser negado dicho permiso sino por motivo justo.

3) Podrían fijarse límites razonables al tiempo libre que se conceda a los representantes de los trabajadores en virtud de lo dispuesto en el subpárrafo

1) anterior.

11.

1) A fin de que los representantes de los trabajadores puedan desempeñar eficazmente sus funciones, deberían disfrutar del tiempo libre necesario para asistir a reuniones, cursos de formación, seminarios, congresos y conferencias sindicales.

2) El tiempo libre previsto en el subpárrafo 1) anterior debería ser otorgado sin pérdida de salario ni de prestaciones u otras ventajas sociales, quedando

entendido que la cuestión de determinar a quién corresponderían las cargas resultantes debería determinarse por los métodos de aplicación a que se refiere el párrafo 1 de la presente Recomendación.

12. Los representantes de los trabajadores en la empresa deberían ser autorizados a entrar en todos los lugares de trabajo en la empresa, cuando ello fuera necesario, para permitirles desempeñar sus funciones de representación.

13. Los representantes de los trabajadores deberían tener la posibilidad de entrar en comunicación, sin dilación indebida, con la dirección de la empresa y con los representantes de ésta autorizados para tomar decisiones, en la medida necesaria para el desempeño eficaz de sus funciones.

14. Cuando no existan otros arreglos para la recaudación de las cuotas sindicales, se debería permitir que los representantes de los trabajadores, autorizados a ello por el sindicato, cobren periódicamente las cuotas sindicales en los locales de la empresa.

15.

1) Se debería autorizar a los representantes de los trabajadores que actúen en nombre de un sindicato a que coloquen avisos sindicales en los locales de la empresa en lugar o lugares fijados de acuerdo con la dirección y a los que los trabajadores tengan fácil acceso.

2) La dirección debería permitir a los representantes de los trabajadores que actúen en nombre de un sindicato que distribuyan boletines, folletos, publicaciones y otros documentos del sindicato entre los trabajadores de la empresa.

3) Los avisos y documentos a que se hace referencia en este párrafo deberían relacionarse con las actividades sindicales normales, y su colocación y distribución no deberían perjudicar el normal funcionamiento de la empresa ni el buen aspecto de los locales.

4) Los representantes de los trabajadores que sean representantes electos en el sentido del apartado b) del párrafo 2 de la presente Recomendación deberían gozar de facilidades similares compatibles con sus funciones.

16. La empresa debería poner a disposición de los representantes de los trabajadores, en las condiciones y en la medida que podrían determinarse por los métodos de aplicación a que se refiere el párrafo 1 de la presente Recomendación, las facilidades materiales y la información que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones.

17.

1) Los representantes sindicales que no trabajen en la empresa, pero cuyo sindicato tenga afiliados empleados en ella, deberían ser autorizados a entrar en la empresa.

2) La determinación de las condiciones para dicha entrada en la empresa debería dejarse a los métodos de aplicación a que se refieren los párrafos 1 y 3 de la presente Recomendación.

En resumen, las facilidades que agrega esta recomendación son las siguientes: licencias con goce de salario para ejercer la actividad sindical; permisos para asistir a reuniones, cursos de formación, seminarios, congresos y conferencias sindicales; libre acceso a todos los lugares de trabajo en la empresa; derecho de petición y respuesta pronta; en los casos en que sea necesario, permiso para cobrar las cuotas de afiliación; colocación de avisos sindicales en los locales de la empresa en lugar o lugares fijados de acuerdo con la dirección y a los que los trabajadores tengan fácil acceso; distribución de boletines, folletos, publicaciones y otros documentos del sindicato; acceso a las facilidades materiales y a la información que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones; y, facilidad para los representantes sindicales que no trabajen en la organización, para ser autorizados a entrar en la empresa.

Nótese que el Convenio y la Recomendación no limitan el reconocimiento de facilidades a una cantidad determinada de funcionarios que ostenten la condición de trabajadores, salvo por el buen funcionamiento de la empresa, que traducido a entidades públicas significa que las facilidades pueden otorgarse siempre que no se menoscabe e interrumpa la continuidad del servicio público. Entonces, es posible que dirigentes sindicales de dos organizaciones gremiales distintas que operan en la misma entidad, gocen de determinadas facilidades para ejercer efectivamente la labor sindical.

Toda organización de trabajadores y sus representantes deben gozar de facilidades y garantías mínimas, de conformidad con la legislación nacional del país y los convenios de la OIT ratificados por el Gobierno de la República, sin perjuicio de otras garantías y derechos reconocidos en instrumentos colectivos. Dentro de éstos, es común en todas las convenciones colectivas el reconocimiento de beneficios sindicales específicos a favor del sindicato firmante, mismos que no son de aplicación a los dirigentes de otras organizaciones gremiales, de manera que la participación en organismos bipartitos y paritarios creados por la convención, así como la existencia de garantías sindicales, sean exclusivos para los dirigentes de la organización suscribiente del acuerdo colectivo, y no para ninguna otra asociación y sus dirigentes.

Esta afirmación no implica un tratamiento desigual o discriminatorio, pues se trata de legitimar a la organización sindical más representativa entre los funcionarios de una institución, lo cual es una muestra clara de la influencia del sistema democrático en el seno de las organizaciones sociales que defienden los derechos de los trabajadores. Tampoco significa que a otras organizaciones de trabajadores, llámese otro sindicato, asociación solidarista o cualquier otro tipo de organización permitida legalmente, no se le deba dar reconocimiento; todo lo contrario. En cuanto a las organizaciones sindicales propiamente, el espíritu de la normativa internacional, ratificada por el Gobierno, es que todos los representantes de los trabajadores gocen de ciertas facilidades mínimas.

En conclusión, el sindicato firmante y hasta el momento titular de la negociación colectiva, tiene el derecho de formar parte de los órganos bipartitos y paritarios que creó la convención colectiva o en aquellos no creamos por esta, pero que de igual manera funcionan en la Municipalidad y su composición está determinada por el instrumento convencional.

Asimismo, las garantías, beneficios o derechos ligados a la libertad sindical, establecidos en la convención colectiva a favor de la organización suscribiente y de sus dirigentes, no son de aplicación para otras organizaciones sindicales, en tanto esté vigente este cuerpo convencional y sea aquella organización social la titular de la convención colectiva.

No obstante lo anterior, de conformidad con los instrumentos internacionales reseñados, todo representante de trabajadores tiene derecho a gozar de determinadas facilidades del ejercicio sindical en la institución municipal, mismas que deberán ser definidas por la Administración de la Municipalidad.

De usted con toda consideración,

Lic. Kenneth Cascante Mora

Asesor

kcm
Ampo 16D