

30 de enero de 2008
DAJ-AE—32-08

Licenciado
OSCAR FIGUEROA FIEUJEAM
ALCALDE MUNICIPAL
MUNICIPALIDAD DE GOECOECHEA

Estimado señor:

Nos permitimos dar respuesta a su oficio AG-3180-2007, recibido en esta Dirección el día 20 de noviembre de 2007, mediante solicita nuestro criterio jurídico sobre cuál Sindicato tiene la titularidad para negociar con la Municipalidad de Goicoechea, reformas a la Convención Colectiva de Trabajo Vigente, ya que hay dos organizaciones interesadas en ello y una dice que le corresponde a ellos la titularidad por tener más del 33% de funcionarios afiliados, y la Dirección Jurídica de esa Institución considera que deben negociar con el otro Sindicato que es el titular de la Convención colectiva vigente. .

Sobre el particular, consideramos conveniente analizar lo que al respecto establecen los artículos 54 y 56 del 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... “

*“ **ARTÍCULO 56.-** Todo patrono particular que emplee en su empresa, o en determinado centro de producción si la empresa por la naturaleza de sus actividades tuviere que distribuir la ejecución de sus trabajos en varias zonas del país, los servicios de más de la tercera parte de trabajadores sindicalizados, tendrá obligación de celebrar con el respectivo sindicato, cuando éste lo solicite, una convención colectiva. Al efecto se observarán las siguientes reglas:*

- a) El porcentaje a que se refiere el párrafo anterior se calculará sobre la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en dicha empresa o centro de producción determinado;*
- b) Si dentro de la misma empresa o centro de producción existen varios sindicatos, la convención colectiva se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores afectados directamente por la negociación, en el concepto de que el pacto no podrá***

concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes dentro de la propia empresa o centro de producción;

c) Cuando se trate de una empresa o de un centro de producción que por la índole de sus actividades emplee trabajadores pertenecientes a diferentes profesiones u oficios, la convención colectiva deberá celebrarse con el conjunto de los sindicatos que represente a cada una de las profesiones u oficios, siempre que éstos se pongan de acuerdo entre sí. En el caso de que no se pusieren de acuerdo, el sindicato correspondiente a cada profesión u oficio podrá exigir que se celebre una convención colectiva con él, para determinar las condiciones relativas a dicha profesión u oficio dentro de la mencionada empresa o centro de producción, y

d) Si transcurridos treinta días después de la solicitud hecha al patrono por el respectivo sindicato para la celebración de la convención colectiva, no hubieren llegado las partes a un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones, podrá cualquiera de ellas pedir a los Tribunales de Trabajo que resuelvan el punto o puntos en discordia. “(el resaltado es nuestro)

De conformidad con lo expresado por la normativa supra citada y en lo que nos interesa, se puede concluir que cuando en la empresa o institución existen varios sindicatos, la Convención Colectiva de Trabajo debe celebrarse con el que tenga mayor número de trabajadores afectados directamente por la negociación, siempre que el mismo cuente con una afiliación de más de la tercera parte del total de los trabajadores.

De igual forma se desprende de la citada norma, que la negociación colectiva también se puede llevar a cabo en forma conjunta, si ante la existencia de varios sindicatos, estos hayan tomado la decisión de acordar una agenda conjunta de negociación. O sea, que si hay varios Sindicatos y se ponen de acuerdo para negociar juntos, la empresa o Institución está obligada a negociar con ambos, pero si no se ponen de acuerdo, entonces debe aplicarse el criterio de representatividad.

Ahora bien, en el caso de consulta, debemos indicar que una vez estudiado el expediente de Convención Colectiva vigente que obra en el Departamento de Relaciones de trabajo de este Ministerio, en efecto se comprueba que la misma fue negociada entre la Municipalidad de Goicoechea y el Sindicato de Trabajadores Municipales de la Provincia de San José (SITMUPSAJ) y que en sus artículos 1 y 2 establecen lo siguiente:

“Artículo 1: La Municipalidad reconoce al Sindicato de Trabajadores Municipales de la Provincia de San José (SITMUPSAJ), como el representante de interés laboral de los trabajadores, para el estudio, mejoramiento y defensa de sus intereses económicos y sociales.”

“Artículo 2: La Municipalidad se compromete a tratar con los representantes del Sindicato y su Comité Seccional de Goicoechea, los problemas y gestiones que en este orden se plantean. Tanto el Señor Ejecutivo Municipal como el Concejo Municipal, y deberán resolver en un período no mayor de treinta días naturales los puntos presentados.”

Vemos entonces que si bien es cierto en la Convención Colectiva la Municipalidad reconoce al SITMUPSAJ como el representante de los trabajadores y se comprometió a tratar con los representantes del mismo, eso no elimina la posibilidad de que la Municipalidad pueda llegar a negociar otra Convención Colectiva con otro Sindicato que de acuerdo con lo establecido por el artículo 56 supra citado, cumple con los requisitos necesarios de representatividad, o bien con los dos Sindicatos al mismo tiempo.

Esto sucede, como consecuencia inmediata de la presentación de la Denuncia de una nueva Convención Colectiva, según lo establece el artículo 58 inciso e) del Código de Trabajo que a los efectos se transcribe:

“En la convención colectiva se especificará todo lo relativo a:

e) La duración de la convención y el día en que comenzará a regir. Es entendido que no podrá fijarse su vigencia por un plazo menor de un año ni mayor de tres, pero que en cada ocasión se prorrogará automáticamente durante un período igual al estipulado, si ninguna de las partes la denuncia con un mes de anticipación al respectivo vencimiento...”

Debe quedar claro conforme lo expresado por la norma supra, que cuando opera una denuncia de la convención colectiva, la consecuencia inmediata es la pérdida de vigencia de la convención colectiva anterior, pero sólo en cuanto a las cláusulas obligacionales, es decir, aquellas que tienen carácter contractual y son exigibles únicamente a las partes (sindicato o sindicatos de trabajadores por una parte y patrono o patronos, sindicato o sindicatos de patronos por la otra). Lo cual no sucede con las cláusulas normativas, que son las que se encargan de regular las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste, las cuales trascienden la negociación colectiva, para incorporarse y establecer su permanencia en los contratos individuales de trabajo, aunque la convención colectiva pierda su vigencia.

Esto significaría por tanto, que al denunciarse una nueva convención colectiva, como en el presente caso, pierde vigencia la cláusula 1° que reconocía al SITMUPSAJ como único Sindicato para negociar, para dar paso a la nueva convención que pretenden negociar ambos sindicatos con la Municipalidad.

En este sentido debemos indicar, que en el expediente citado, encontramos que ambos Sindicatos (SITMUPSAJ y SITEPP) firmaron un oficio de fecha 2 de marzo del 2007, dirigido a su persona en calidad de Alcalde Municipal, a efecto de hacer manifiesta la voluntad de ambos de negociar un nuevo proyecto de Convención Colectiva, por ello, lo

procedente sería que ambos sindicatos negocien con la Municipalidad la nueva convención colectiva.

La representatividad de uno de los dos Sindicatos será necesario determinarla solamente en el supuesto que actualmente no estén de acuerdo en negociar juntos, en cuyo caso el estudio respectivo le corresponde al Departamento de Organizaciones Sociales de este Ministerio para lo cual deben dirigir su solicitud con la información que ellos requieran.

De usted con toda consideración,

Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez
ASESORA

Licda. Ivannia Barrantes Venegas
JEFE

ALC/ihb
Ampo 8 B)
Cc: Dpto. Organizaciones Sociales
 Depto. Relaciones Laborales