

DAJ-AE- 0190-00.-

17 de agosto del 2000.-

Señor
Lic. Jorge F. Tacsan
Auditor Interno
IMPRENTA NACIONAL
PRESENTE

Estimado señor:

Nos referimos a su oficio número A.I. N° 043-2000 de fecha 7 de junio del año en curso, mediante el cual nos solicita criterio jurídico sobre varios aspectos que guardan relación con el otorgamiento de permisos para los representantes sindicales, los cuales aclararemos en el mismo orden que se presentan en su nota.

1. Normativa que regula el otorgamiento de los permisos:

La Constitución Política en su artículo 25, establece el derecho fundamental de agruparse para fines lícitos, sin que para ello intervengan presiones o intromisiones que puedan alterar o desnaturalizar su finalidad.

Este derecho de agrupación conlleva también el derecho de representación, el cual requiere de una protección o fuero especial que impida cualquier acto que pueda perjudicar tanto a los representantes como a todos los afiliados en general.

Para tal efecto se han creado una serie de instrumentos jurídicos nacionales e internacionales, que tienden a garantizar la defensa del interés colectivo.

El artículo 363 del Código de Trabajo, en acatamiento de la norma constitucional indicada, establece:

“Prohíbese las acciones u omisiones que tiendan a evitar, limitar, constreñir o impedir el libre ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores, sus sindicatos o las coaliciones de trabajadores.

Cualquier acto que de ellas se origine es absolutamente nulo e ineficaz y se sancionará, en la forma y en las condiciones señaladas en el Código de Trabajo, sus leyes supletorias o conexas por la infracción de disposiciones prohibitivas.”

Más adelante el artículo 367 señala la forma en que debe darse dicha protección, refiriéndose a la estabilidad laboral que deben gozar, ya de modo más específico, los representantes sindicales.

Asimismo, Costa Rica ha ratificado los Convenios 87, 98 y 135 adoptados por la Organización Internacional del Trabajo, que también cuenta con la Recomendación 143, los cuales expresan que la protección debe ejercerse contra todo acto que tenga por objeto:

“a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

*b) despedir a un trabajador o **perjudicarlo en cualquier otra forma** a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, **con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo”**¹ (la negrita no es del original)*

¹ Convenio 98. Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, del 8 de junio de 1949.

La Recomendación 143 en este sentido, indica en su párrafo 10, apartado 1, lo siguiente:

“Los representantes de los trabajadores 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.”

Agrega por otro lado, que la concesión de estas facilidades no debería perjudicar el funcionamiento eficaz de la empresa interesada, ni los representantes sindicales, por su parte, deberán actuar conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor.

¿De qué modo pueden establecerse los permisos?

Nuestra legislación ha establecido algunos instrumentos mediante los cuales pueden quedar legitimados los permisos o licencias para atender asuntos propios del sindicato en horas laborales. Entre ellos están los Reglamentos Internos de Trabajo, las Convenciones Colectivas, e incluso un simple acuerdo en el que las partes con sus firmas delimitan la actuación de la organización.

El oficio que usted nos envía no es claro en cuanto al procedimiento seguido para otorgar los permisos a los dirigentes sindicales en la Imprenta Nacional, si es que a la fecha ya se están aplicando, o si por el contrario, su aplicación está pendiente de que se complete algún requisito o formalidad. Es claro, no obstante, que por principio existe una aceptación implícita de la Institución patrono del otorgamiento de los permisos, lo que nos lleva a concluir que han sido formalmente aceptados en los términos expuestos en el cuadro que se adjunta, y con base en ello vamos a responder la segunda inquietud:

2. ¿A qué estaría obligado el patrono en tales circunstancias y bajo qué condiciones?

A pesar de que al patrono dentro de la relación laboral se le otorgan facultades para ejercer el poder de dirección, de manera tal que pueda organizar su empresa en la forma más conveniente, emitiendo directrices que en definitiva deban ser acatadas por los trabajadores (quienes, por otro lado, mantienen su condición de subordinados), lo

cierto es, que ese poder esta limitado por una serie de normativas, como lo son las regulaciones internas que señalan prohibiciones claras, así también por lo acordado entre las partes mediante instrumentos de negociación colectiva. En este sentido, el patrono tendría que guardar especial cuidado en que sus decisiones no vayan a evidenciar atropellos contra los derechos de los trabajadores que están afiliados a sindicatos o bien a los representantes de tales organizaciones.

Debemos asumir, por los términos expuestos en su nota, que el compromiso existente de otorgar permisos a los miembros del Sindicato tiene el respaldo de un acuerdo firme, de forma tal que tanto la representación patronal —Imprenta Nacional— como los representantes sindicales tienen una idea clara de cuáles son los límites de su compromiso, de forma que ni los primeros pueden hacer u omitir actos que menoscaben el libre disfrute de ese derecho, ni los segundos pueden incurrir en abusos y actos ajenos a los fines propuestos.

Este último aspecto tiene especial relevancia, a los efectos de determinar cuál sería la posición que debería asumir el patrono ante el uso abusivo de los dirigentes sindicales de las licencias otorgadas, por cuanto constituiría una de las causas por las cuales éstas podrían reducirse y eventualmente eliminarse, lo cual, desde luego, estaría sujeto a las pruebas pertinentes.²

Con más razón se diría que si los permisos se vienen otorgando desde hace algún tiempo, no se pueden quitar o disminuir. No se debe medir el valor de la hora por cada uno de esos empleados, sino más bien el aprovechamiento de esas horas en las actividades sindicales para poder denegarlo.

En todo caso, la empresa debe tomar las medidas necesarias para que las actividades sindicales no vengán a desmejorar el servicio, porque el permiso a los sindicatos es un derecho de los mismos, sea este pequeño o no y no puede negarse del todo.

² El Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT ha expresado, de conformidad con el apartado 2) de la Recomendación N°143, “que si bien podría exigirse al representante de los trabajadores la obtención de un permiso de sus superiores antes de tomar tiempo libre, **dicho permiso no debería ser negado sin justo motivo.**” Caso N°1107, párrafo 188.

3. ¿A qué estarían obligados los representantes sindicales con respecto a sus patronos?

Los representantes sindicales están en la obligación de cumplir fielmente con sus funciones, sin incurrir en abusos en cuanto a los permisos otorgados, especialmente, de deben cuidarse de no disponer de ese tiempo para realizar otras labores.

Así también cumplir con sus obligaciones en cuanto a las funciones de orden laboral que realizan dentro de la empresa, con el fin de que éstas no sufran desmedro alguno por el tiempo que utilizan en beneficio del sindicato.

4. Qué se puede hacer en situaciones de emergencia?

En atención a un interés público, como es el no interrumpir el servicio que presta la Imprenta Nacional, podría justificarse que el patrono llegara a un **acuerdo** con los representantes sindicales, para que —**mientras se mantenga la emergencia**— se pueda dar algún cambio en los permisos.

Pero, en todo caso, sería conveniente, repetimos, que el patrono tome las medidas necesarias para que se organice la actividad laboral, de manera que, a pesar de la ausencia de los representantes sindicales, la ejecución del trabajo no se vea alterado.

En los términos que está regulada nuestra legislación con respecto a la materia de permisos sindicales, no se prevé lo que procede en caso de emergencia patronal, por lo que sería en el instrumento de negociación colectiva utilizado o en el reglamento o acuerdo que se tenga vigente donde se regulen estos aspectos. En nuestro criterio, si oportunamente no se hizo, resulta un tanto difícil y hasta peligroso que unilateralmente el patrono quiera interferir con los permisos otorgados aduciendo razones de emergencia, pues podría ser acusado de incurrir en prácticas desleales en contra de la organización sindical.

5. Qué implicaciones legales tendría el patrono ante la modificación de permisos?

Como se indicó líneas arriba, si el cambio se ha dado en forma arbitraria, sin llegar a un acuerdo con los trabajadores, especialmente

si no hay disposiciones internas que lo regulen, o bien, si el patrono no logra probar que se ha incurrido en abuso en el disfrute de los permisos otorgados, podrían ser denunciados por los representantes sindicales por “Prácticas laborales desleales o Persecución Sindical”, de conformidad con el artículo 366 del Código de Trabajo, con las consecuentes sanciones.

De Usted, con toda consideración,

Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez
ASESORA

Licda. Olga Ma. Umaña Durán
JEFE

ALCR
Ampo 5, a)