

DAJ-AE-251-2008
22 de septiembre de 2008

Señor
José Hernán Marín Núñez
Secretario
Sindicato Unitario de Trabajadores de la Municipalidad de Pococí
PRESENTE

Estimado señor:

Doy respuesta a su nota, remitida por la Licda. Leda Villalobos Villalobos, Sub Jefe del Departamento de Relaciones de Trabajo y recibida en esta Dirección el día 25 de agosto de 2008, mediante la cual solicita certifiquemos el estado jurídico, de la Convención Colectiva suscrita entre el Sindicato Unitario de Trabajadores de la Municipalidad de Pococí y dicha municipalidad.

Para dar respuesta a su consulta, debe analizarse lo dispuesto en el inciso e) del artículo 58 del Código de Trabajo:

“ARTÍCULO 58.- *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. Cuando la denuncia la hicieren los trabajadores, deberán representar por lo menos el sesenta por ciento de la totalidad de los miembros que tenían el sindicato o sindicatos que la hubieren celebrado; y cuando la formulen los patronos, éstos deberán en ese momento tener trabajando por lo menos igual porcentaje de los afectados por la convención. Copia de dicha denuncia debe hacerse llegar a la Oficina de Asuntos Gremiales y de Conciliación Administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social antes de que se inicie el transcurso del mes a que alude el párrafo anterior;”

De acuerdo con ese artículo, en la misma convención colectiva se establece la vigencia de la misma, plazo que no podrá ser menor de un año ni menor de tres años y que se prorrogará automáticamente por un periodo igual, si ninguna de las partes la denuncia con un mes de anticipación.

Cuando opera una denuncia de la convención colectiva, la consecuencia inmediata es la pérdida de vigencia de la misma, a menos que se hubiese incluido dentro de sus artículos una “cláusula de extensión”, que disponga que mientras se negocie la siguiente convención colectiva, las cláusulas mantienen su vigencia para todos los efectos. Si no existe esta disposición, hemos de afirmar que la anterior convención colectiva pierde su vigencia.

Dentro de las consecuencias jurídico laborales que conlleva la pérdida de vigencia, tenemos que no se puede reconocer ningún derecho o beneficio que tenga como fuente la convención colectiva, esto no implica que se pierdan para siempre, pero mientras duren las negociaciones de la nueva convención, se entiende que no existen. Lo que permanece es el derecho a mantener los derechos ya adquiridos a raíz de la anterior convención, pero no se puede reclamar el nuevo otorgamiento de derechos con base en una norma que no está vigente.

Ahora bien, en caso de que exista denuncia para la negociación y actualización de la Convención Colectiva y no se diera la negociación o no existiera acuerdo sobre las reformas a realizar, el instrumento colectivo perdería definitivamente su vigencia y la suerte de las disposiciones que éste contenía, dependería del tipo de cláusulas de las que se trate¹.

Si se trata de cláusulas obligacionales, su vigencia concluye con la convención colectiva, mientras que si se trata de cláusulas normativas, en virtud de los beneficios y derechos individuales que crean, tienen la particularidad de incorporarse a los contratos individuales de trabajo vigentes o que en el futuro se lleguen a concertar, por lo que se constituye un elemento inderogable de la convención colectiva, amén de que su carácter imperativo hace que se derogue cualquier disposición laboral de la empresa que se les oponga, en tanto disminuya los beneficios existentes.

¹ 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. Las cláusulas normativas, se refieren a *“la suma de las reglas que determinan o afectan directamente, según la voluntad de las partes convencionales, al contenido, celebración y 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”*.¹ 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 el artículo XIX de la Convención Colectiva suscrita entre el Sindicato Unitario de Trabajadores de la Municipalidad de Pococí y dicha municipalidad, se establece que la misma estará en vigencia por un período de tres años, contados a partir de la firma y depósito en el Departamento de Relaciones de Trabajo.

En el expediente de la Convención Colectiva que nos ocupa, se verifica que la misma fue suscrita el 16 de febrero de 1993 y no consta la fecha de su depósito, razón por la cual, será la fecha de suscripción la que deberá considerarse a efecto de analizar la vigencia de ese instrumento. De conformidad con lo expuesto, el plazo para presentar la denuncia de esa convención colectiva vencía el 16 de enero de 1996 y por no haberse presentado, debe considerarse prorrogada hasta el 16 de febrero de 1999.

En el mismo expediente, consta formal denuncia de la Convención Colectiva por parte del Sindicato, recibida en el Departamento de Relaciones Laborales el 6 de enero de 1999 y puesto que el plazo de denuncia vencía el 16 de enero de 1999, la misma debe tenerse por presentada en tiempo.

Por ende, dado que no consta en el expediente ningún trámite posterior a la denuncia, concluimos que la convención habría perdido vigencia desde el 6 de enero de 1999.

De usted con toda consideración,

Licda. Adriana Benavides Víquez
ASESORA

ABV/pcv
Ampo 1 a)