
DAJ-AE-025-11
31 de enero de 2011

Señor
Neftalí Cubillo Picado
Gerente General
Transportes Unidos Alajuelenses S.A.
Presente

Estimado señor:

Se recibió en esta Dirección su nota el 26 de octubre de 2010, remitida por el Departamento de Relaciones de Trabajo de este Ministerio, mediante la cual indica que en su empresa se conformó una Junta de Relaciones Laborales, en la cual quedaron nombrados por parte de la seccional ANEP-TUASA, dos empleados extranjeros, los cuales debieron ser despedidos al enterarse la empresa de que ambos no contaban con permiso de trabajo e hicieron uso de un documento falso para obtener el empleo. Por lo que considera que no es procedente que se mantengan como representantes al ya no ser trabajadores de la empresa.

El tema de las Juntas de Relaciones Laborales, no se encuentra tipificado en el Código de Trabajo, ni en ninguna otra normativa nacional, razón por la cual, este instituto ha sido regulado generalmente a través de las Convenciones Colectivas de Trabajo, Laudos Arbitrales y otros instrumentos jurídicos tales como los reglamentos, sin que exista una base normativa que fije sus lineamientos.

A grandes rasgos, se puede afirmar que las Juntas de Relaciones Laborales son órganos colegiados que funcionan a lo interno de una organización, pública o privada, y que son fruto, normalmente, de acuerdos o pactos entre patronos y trabajadores (representados por organizaciones sindicales). La Procuraduría General de la República las define de la siguiente manera:

“(...) es bien claro que esa clase de órganos paritarios conformados por la representación de la parte trabajadora y la patronal surgen en principio, como un instrumento autónomo de carácter mediador y consultor entre ambas partes, para la solución de problemas laborales, tratando de alcanzar la paz social en el trabajo. Por ende, no tienen el “poder decisión” para resolver materia que compete única y exclusivamente a determinados órganos, ya sea por ley, o porque naturalmente la dirección de una empresa o institución le corresponde al patrono, tal es el caso de la facultad disciplinaria.”¹

¹ Procuraduría General de la República, dictamen número C-106-94.

“...En anteriores dictámenes, la Procuraduría General de la República ha caracterizado a las Juntas de Relaciones Laborales como ‘...un instituto integrado de manera paritaria que sirve para asegurar la paz social dentro de los centros de labores. Así podemos afirmar, que su función primordial es sin duda alguna ‘la de ser un instrumento de mediación que se utiliza para dirimir los conflictos individuales o colectivos que se produzcan a nivel administrativo en los centros de labores...’ (ver Dictamen N° C230-87 de 17 de noviembre de 1987).”²

La Procuraduría en los criterios citados, deja patentes algunas características puntuales de estos institutos. En primer lugar, se dice que su conformación es paritaria y bipartita, entendiendo por ésta la igualdad en el número de representantes del patrono y de los trabajadores. En segundo lugar, y como es lógico suponer también, se trata de un órgano colegiado, esto implica que sus decisiones no son fruto de una única voluntad, sino de la suma de todas las voluntades de los miembros que la componen. En tercer término, como consecuencia de lo anterior, es un órgano que toma sus decisiones por mayoría de votos de sus miembros, lo cual se deriva del carácter democrático que lo influye. En cuarto lugar, procura alcanzar la paz social en las relaciones obrero patronales, a través de mecanismos de diálogo, a fin de solucionar conflictos individuales y colectivos originados con ocasión de la relación laboral.

En este sentido, también la Sala Segunda ha planteado una definición del instituto en cuestión, a saber:

“Las Juntas de Relaciones Laborales, son órganos consultivos, creados por convenios obrero patronales, con el propósito de que, a solicitud de parte -trabajadores- sean sometidos a su conocimiento, los actos o las resoluciones patronales, que afecten sus derechos, de previo a que los conozca el órgano administrativo, al que, en definitiva, le corresponde resolver. Una vez sometido un asunto al conocimiento y decisión de la Junta de Relaciones Laborales, a petición de un trabajador, ésta analizará los actos o las resoluciones que el trabajador considere le afectan, así como las razones de su disconformidad y emitirá una recomendación, para el titular del órgano, a quien, en definitiva, le corresponde resolver en esa vía; recomendación que no es de acatamiento obligatorio.”³

² Procuraduría General de la República, Dictamen número C-023-89, del 25 de enero de 1989.

³ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, voto número 187-1996, de las 14:20 horas del 19 de junio de 1996.

De las anteriores citas se puede afirmar que el fin principal en la creación de una Junta de Relaciones Laborales es la de constituir un órgano en el cual se diluciden a solicitud del trabajador los conflictos que surjan dentro del quehacer empresarial, dicho órgano estará constituido por representantes patronales y representantes de los trabajadores. Siendo por tanto requisito necesario que los representantes escogidos formen parte de la empresa (ya sean de la parte patronal o de los trabajadores) en todo momento.

Partiendo de lo anterior y aplicándolo al caso en cuestión, se puede afirmar que al ser despedidos los trabajadores previamente escogidos como representantes de los trabajadores, en virtud de su status migratorio ilegal, no pueden formar parte de la Junta de Relaciones Laborales de la empresa, debiendo por tanto procederse a una nueva conformación de la misma.

Indica además que el nombramiento de personas extranjeras en la Junta de Relaciones Laborales atenta contra lo dispuesto por el artículo 60 de la Constitución Política costarricense, el cual cita en su parte final dispone que: *“Queda prohibido a los extranjeros ejercer la dirección o autoridad en los sindicatos.”*

En este sentido se le indica que si bien es cierto que el artículo citado se encuentra vigente, lo cierto es que es de aplicación exclusiva para los sindicatos, instituto totalmente diferente al de Juntas de Relaciones de Trabajo, razón por la cual no podría extenderse su aplicación a esta figura.

Asimismo, la norma de cita resulta de cuestionable aplicación, al mantener una posición contraria al Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) el cual regula lo referente a libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación y fue ratificado por Costa Rica por la Ley número 2561- C, del 11 de mayo de 1960 y por lo tanto es de aplicación obligatoria en Costa Rica.

Dicho convenio en sus artículos 2 y 3 disponen de la siguiente manera:

“Artículo 2.- Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.”

“Artículo 3.- 1. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.”

2. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.”

En este sentido, pareciera que el artículo 60 constitucional es contrario a lo dispuesto por el Convenio Internacional citado, toda vez que aquel dispone una discriminación expresa en contra de los extranjeros como dirigentes sindicales. Inconsistencia que debe ser enmendada por el país de manera que se ajuste a las disposiciones internacionales señaladas.

En conclusión, en el caso en consulta, es procedente constituir una nueva Junta de Relaciones Laborales conformada por trabajadores activos de la empresa, los cuales pueden ser tanto nacionales como extranjeros (siempre que cumplan los requisitos legales para trabajar en el país), pues no resulta de aplicación en este caso el artículo 60 constitucional que usted señala.

Atentamente,

Licda. Adriana Quesada Hernández
ASESORA

Licda. Ivania Barrantes Venegas
SUBDIRECTORA

AQH/lsr
Ampo 8 E)