

DAJ-AE-278-08.-
15 de octubre de 2008.-

Señor
Jorge Bonilla Benavides
Dirección Administrativa y de
Recursos Humanos
Corbana S.A.

Estimado señor:

Procedemos a dar respuesta a solicitud que usted presentó por correo electrónico el 03 de marzo de 2008, mediante el cual requiere nuestro criterio jurídico, en relación con la negociación de la extensión de un arreglo directo.

Mediante correo electrónico número DAJ-AE-CO-575-2008, le habíamos manifestado que por la complejidad de su consulta la respuesta se le daría por esta vía. Antes del análisis del fondo le solicitamos disculpas por el atraso presentado, el cual obedece a una gran cantidad de solicitudes de criterio y otros asuntos que hay en esta asesoría, que son igual de importantes a su caso y con los cuales se debe respetar el orden de ingreso.

En el Departamento de Relaciones de Trabajo aparece registrado en CORBANA solamente un arreglo directo a favor de los trabajadores de Proyecto Agroindustrial de Sixaola S.A., Compañía Internacional de Banano S.A. y de FIBASUR S.A., sobre el cual analizaremos su solicitud de criterio

La consulta versa sobre dos aspectos.

- 1. Qué pasa si tanto patrono como trabajadores firman una nota acordando un tiempo prudencial de tres meses para negociar la extensión de un Arreglo Directo que viene prorrogándose automáticamente por seis años ya, indicando en la nota que de no llegar a ningún acuerdo, el Arreglo Directo quedaría vigente por tres años más, pero iniciando la negociación, el patrono siente que el Comité desea llevar la negociación al filo de los tres meses para conseguir esa prórroga sin tener**

que negociar nada y el patrono considera que no debió haberse comprometido con ese acuerdo. Puede enviar nota al Ministerio para dejar sin efecto el párrafo de la nota? Hay alguna forma de corregir esa decisión?

El Código de Trabajo estipula:

“ARTÍCULO 504.- Patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores. Al efecto, los trabajadores podrán constituir Consejos o Comités Permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargarán de plantear a los patronos o a los representantes de éstos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes. Dichos consejos o Comités harán siempre sus gestiones en forma atenta y cuando así procedieren, el patrono o su representante no podrá negarse a recibirlos, a la mayor brevedad que le sea posible.”

“Artículo 505.- Cuando las negociaciones entre patronos y trabajadores conduzcan a un arreglo, se levantará acta de lo acordado y se enviará copia auténtica a la Oficina de Asuntos Gremiales y de Conciliación Administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dentro de las veinticuatro horas posteriores a su firma. La remisión la harán los patronos y, en su defecto, los trabajadores, sea directamente o por medio de la autoridad política o de trabajo local.”

La Inspección General de Trabajo velará por que estos acuerdos no contraríen las disposiciones legales que protejan a los trabajadores y por que sean rigurosamente cumplidos por las partes. La contravención a lo pactado se sancionará con multa de diez a veinte colones si se tratare de trabajadores y de cien a doscientos colones en el caso de que los infractores fueren patronos, sin perjuicio de que la parte que ha cumplido pueda exigir ante los Tribunales de Trabajo la ejecución del acuerdo o el pago de los daños y perjuicios que se le hubieren causado.

“ARTÍCULO 506.- Cada vez que se forme uno de los Consejos o Comités de que habla el artículo 504, sus miembros lo informarán así a la Oficina de Asuntos Gremiales y de Conciliación Administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

mediante una nota que suscribirán y enviarán dentro de los cinco días posteriores a su nombramiento.”

De los tres artículos podemos extraer que los patronos y un grupo de trabajadores que se les denomina “Comités Permanentes” pueden resolver sus diferencias por medios amigables, llamados “Arreglos Directos” sea entre ellos o con la colaboración de un tercero. El patrono no puede negarse a recibirlos en la brevedad posible. El artículo 505 establece un procedimiento de depósito ante el actual Departamento de Relaciones del Trabajo y la tarea de velar porque las disposiciones de los llamados “Arreglos Directos” a que lleguen, no contraríen los mínimos legales que protegen a los trabajadores. Y finalmente se regula que la conformación de los comités se debe comunicar al indicado Departamento de Relaciones del Trabajo, de la Dirección de Asuntos Laborales de este Ministerio.

Aparte de estos artículos, el legislador no reguló en más los llamados arreglos directos, ya fuere sobre su contenido, tiempo de vigencia, renegociación, etc., como sí lo hace con otros instrumentos como lo es la convención colectiva que es el instrumento colectivo por excelencia.

Anteriormente nos hemos referido al tema, ante consulta que presentó el comité permanente de CORBANA; mediante oficio DAJ-AE-857-06 de 19 de diciembre de 2006 que dice:

*“La doctrina que considera al arreglo directo como un medio de solución de conflictos colectivos, le otorga dos características propias: 1) **Solución directa**: Basta la sola intervención de las partes y el deseo común de solucionar sus diferencias para que se concrete un arreglo directo. 2) **Extrajudicial**: Supone un trámite, a veces con intervención de autoridades administrativas¹; pero definitivamente no existe intervención alguna de los Tribunales Judiciales, lo que lo hace rápido, sencillo y accesible.*

De conformidad con lo anterior, el Arreglo Directo es una forma de negociación colectiva, que se lleva a cabo con la sola intervención de las partes – patrono(a) o sus representantes y trabajadores(as) agrupados(as) en gremios o comités representativos- o con la de una tercera persona –amigable componedor(a)²- con el fin de resolver sus diferencias sociolaborales, antes de iniciar un conflicto colectivo propiamente dicho, o como medio de ponerle fin, si ya se hubiera recurrido a una medida de presión. Se trata de una acción recíproca

¹ Es muy común que las partes soliciten la intervención de un funcionario del Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en el período de las negociaciones.

² Persona preparada en la materia y, por lo general, ajena a la empresa, que tiene la función de colaborar en la solución de los problemas.

de diálogo, dentro de los mejores términos de armonía y de buena fe, por medio de la cual se busca elaborar un instrumento jurídico que regule colectivamente las condiciones de trabajo o que brinde solución de una manera efectiva a determinados problemas laborales.” (el subrayado es nuestro)

La consulta que nos ocupa está planteada sobre el hecho de un arreglo directo que tiene seis años de antigüedad, que se ha prorrogado automáticamente, pero que las partes del mismo llegaron al acuerdo de renegociarlo en el plazo de tres meses, siendo que acordaron que si en estos plazos no llegaban a ningún acuerdo el arreglo directo quedaba prorrogado en forma automática, no obstante considera la parte patronal que ha habido un letargo en la negociación por parte del comité, que parece que procuran la prórroga automática sin negociación alguna.

Al respecto, procedemos a transcribir el artículo 64 del arreglo directo que se indicó.

“Artículo 64: Este Arreglo Director tendrá una vigencia de tres años al cabo de los cuales si no es denunciado por ninguna de las partes, se prorrogará automáticamente por periodos iguales de tres años.”

Usted expone en su consulta que CORBANA “denunció” el Arreglo Directo y que negoció con el Comité que se iba a renegociar dicho acuerdo durante tres meses, y que si al cabo de este tiempo no había prosperado ninguna negociación, entonces procedía la prórroga automática.

Al respecto debemos indicarle que, como hemos expuesto supra, el arreglo directo es una negociación entre partes que debe basarse en la buena fe y armonía entre las partes. Al faltar regulación legal al respecto, son las partes las que establecen los términos y condiciones de sus negociaciones. De esta forma, si el artículo 64 del Arreglo Directo de marras establece que, si no es denunciado se prorroga automáticamente, entonces está autorizando “la denuncia” como tal del arreglo. Pero, siendo que las partes acordaron renegociar y establecieron un plazo de tres meses, se presume que ambas actuaron de buena fe cuando llegaron a tal acuerdo. Por lo cual no es válido que la parte patronal simplemente disponga dejar sin efecto un acuerdo, porque le parece que los trabajadores no quieren negociar. Los acuerdos se deben respetar, aunque no estén de acuerdo a posteriori.

Si hay incumplimiento patronal el comité podría demandarlos por incumplimiento de la nota de negociación. Igualmente, si la parte patronal, tiene

pruebas de la mala fe del comité, puede demandarlo para que un juez determine qué es lo procedente.

Sobre competencias del Ministerio de Trabajo, propiamente de la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo, vemos que el artículo 505 citado, le otorga la competencia de determinar si los acuerdos llegados en un arreglo directo son válidos y no contrarios al ordenamiento jurídico, mientras que el Departamento de Relaciones del Trabajo, se limita a ser el depositario de los mismos. Razón por la cual no tendría ningún sentido, que CORBANA le comunique a este Ministerio que dejará sin efecto el acuerdo al que llegó con el Comité, pues el Ministerio no es parte del Arreglo Directo y dentro de nuestras funciones sólo está la de fiscalizar el cumplimiento de los mínimos de ley, por lo cual la nota no tendría ninguna validez, ni efecto ante terceros ni podría este Ministerio aceptar o no la renuncia que hagan.

- 2. Qué pasa con un dictamen de un asunto que el Ministerio acoge sobre la interpretación de una Ley y en la negociación entre patrono y los trabajadores, éstos últimos indican que no comparten el criterio del Ministerio de Trabajo y exigen al patrono que debe prevalecer su petición. Podría quedar el artículo en discusión como un asunto a discutir con representantes del Ministerio? Hay otra salida para llegar a un acuerdo? Qué pasa si el patrono**

En su pregunta no hay claridad sobre qué tipo de criterio fue el que emitió este Ministerio ni cuál fue la dependencia que se pronunció, aunque por competencia es esta Dirección, por medio del Departamento de Asesoría Externa la encargada de emitir criterios o dictámenes por escrito y por correo electrónico de carácter legal laboral ya que de conformidad con los artículos 3 de la Ley Orgánica y 20 inciso c) del Reglamento de Reorganización y Racionalización, ambos del Ministerio de Trabajo y Seguridad social, en relación con el 129 de la Ley General de la Administración Pública, esta Dirección es competente para atender y resolver consultas que se refieran a la aplicación de la legislación social o sobre la interpretación de las leyes de trabajo, seguridad y bienestar social y demás disposiciones conexas, que formulen las autoridades nacionales, las organizaciones de empresarios y trabajadores y las personas particulares.

No obstante esta facultad legal que tenemos de evacuar consultas, los criterios vertidos en nuestros pronunciamientos no tiene carácter vinculante, simplemente son asesorías que las partes obtienen como expertos en la materia, y que por lo general la vinculancia se a da el respeto que tienen las personas sobre el mismo, o los Tribunales de Justicia que en muchas ocasiones los mantienen



MINISTERIO DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

DAE

DEPARTAMENTO DE ASESORIA EXTERNA
DIRECCIÓN DE ASUNTOS JURÍDICOS

como referencias en sus sentencias. De esta forma, si este Departamento emitió un criterio a solicitud de un Comité Permanente de Trabajadores, de un patrono o de ambas, lamentablemente debemos indicarle que las partes no están obligadas a acatarlo. Si una de las partes considera que no tenemos razón, la otra no puede exigir por algún medio su cumplimiento.

El único medio procedente es que el patrono, podría demandar a los trabajadores (Comité) en la vía judicial, si considera que algo es ilegal, y que sea un juez el que determine cuál de las partes tiene razón y de esta forma, dicha resolución sí tendría que ser ejecutada.

Nuevamente repetimos, ningún funcionario o dependencia de este Ministerio puede obligar al Comité o a la parte patronal a cumplir con un criterio nuestro.

Repetimos que los acuerdos de un arreglo directo tienen el límite y la aplicación que las mismas partes establezcan. El Ministerio de Trabajo no puede intervenir a favor de uno o de otro, ni puede tomar decisiones al respecto, salvo que se trate de la valoración de la legalidad de las cláusulas del arreglo propiamente dichas.

De Usted con toda consideración,

Priscilla Gutiérrez Campos
Asesora

Licda. Ivania Barrantes Venegas
Jefe

cc. Licda. Leda Villalobos Villalobos, Jefe, Departamento de Relaciones del Trabajo.

PGC/ibv/pcv.-
Ampo 8 A 1. -