

03 de abril de 2019
SITUN-AL-073-2019

Señores (as):
Representantes Sindicales
Junta de Relaciones Laborales
Universidad Nacional

Asunto: Solicitud de criterio sobre aplicación de la interpretación del artículo 158 de la Convención Colectiva realizada por la Junta de Relaciones Laborales de la Universidad Nacional

Sirva la presente para saludarlos(as), con la aprobación del Secretario General del Sindicato de Trabajadores de la Universidad Nacional, me refiero a su consulta dirigida a esta asesoría, realizada el día 18 de marzo del 2019, la cual versa, sobre la aplicación del artículo 158 de la convención Colectiva de Trabajo a un funcionario que tiene en trámite un proceso administrativo ordinario de carácter disciplinario, específicamente, se solicita que externe criterio jurídico sobre el siguiente cuestionamiento:

¿Si un funcionario comete una supuesta falta no siendo representante sindical, posterior a eso su Jefatura solicita al órgano instructor la apertura de un proceso administrativo ordinario de carácter disciplinario y cuando este se encuentra en trámite el funcionario adquiere la condición de representante sindical (miembro de una Seccional del Sindicato), se debe tramitar el proceso de conformidad con lo estipulado en el artículo 158 de la Convención Colectiva de Trabajo de la Universidad Nacional, o no aplicaría esta norma toda vez que la supuesta falta se cometió antes de convertirse en representante sindical?

En razón de lo anterior, esta asesoría procede a resolver su solicitud de la siguiente forma:

I) Sobre la normativa de la Convención Colectiva

El artículo 157 de la Convención Colectiva de Trabajo de la Universidad Nacional, señala:

Se considerarán representantes sindicales a los miembros del Comité Ejecutivo del SITUN, a los miembros de la Asesoría Jurídica, a los miembros de los Comités Seccionales y de Enlace, así como sus delegados ante aquellas instancias en las que el Sindicato tenga representación de conformidad con esta Convención o el ordenamiento jurídico universitario.

Ahora bien, el artículo 158, de la norma de cita, indica:

Ningún Representante Sindical podrá ser despedido sin el dictamen previo de la Junta de Relaciones Laborales. Este mismo procedimiento será indispensable cuando las condiciones de trabajo de los representantes sindicales hayan sido modificadas en su perjuicio. La decisión de la Junta de Relaciones Laborales podrá ser apelada ante un Tribunal compuesto por un árbitro de cada parte y un tercero nombrado de mutuo acuerdo por los otros dos. La Junta emitirá su dictamen con prioridad sobre cualquier otro asunto.

II) Sobre la Interpretación realizada por la Junta de Relaciones Laborales del artículo 158 de la IV Convención Colectiva de Trabajo de la UNA, en fecha 18 de octubre del 2006.

El artículo 158, inciso b) de la Convención supra citada, señala: La junta tendrá por competencia:

Resolver los conflictos originados en la interpretación o aplicación de la presente Convención. Las interpretaciones deben ser publicadas en la Gaceta Universitaria o en cualquier otro medio interno de comunicación idóneo.

Siendo que la Junta en su interpretación acordó, que el numeral referido debe entenderse como:

Inciso A), La potestad por competencia, con que cuenta la Junta de Relaciones Laborales de la Universidad Nacional, de tramitar a solicitud de parte, un procedimiento de carácter especial (sustituto del procedimiento común, que se pudiese seguir o que se esté siguiendo a cualquier trabajador), cuando se trate de un representante sindical al cual se le propone investigar e iniciar un procedimiento de cualquier índole con ocasión de la relación laboral.

Inciso B), En cualquier caso, si se ha seguido un proceso, habiendo obviado la establecido en este artículo (158 del IV Convención Colectiva de Trabajo), hace devenir en nulo este proceso y por consiguiente inexistente la sanción.

Inciso C), Cuando el proceso seguido al trabajador representante sindical, se está tramitando ante cualquier órgano, y el trabajador investigado solicita la intervención de la Junta de Relaciones Laborales, esta en cualquier estado en que se encuentre el proceso deberá solicitar por medio del fuero de atracción, la remisión del referido expediente.

Inciso D), Las anteriores consideraciones, rigen para todos los procesos seguidos a trabajadores, que ostentan la condición de representantes sindicales. Aclarando que no solo en el caso que se pueda dar un despido.

Inciso E), Es obligación también tener presente que el fuero sindical no se extingue en el momento en que el representante sindical pierde su condición de tal, o deja de serlo, pues tal fuero se mantiene por el espacio de los dos años posteriores al cese de su condición.

Inciso F) Además, si por alguna razón, se inicia un proceso a un trabajador que no es representante sindical, pero antes de que este concluya, dicho trabajador llega a asumir la condición de representante sindical, se le debe aplicar también lo dispuesto por el referido artículo 158 de la IV Convención Colectiva del Trabajador de la UNA, que nos ocupa.

Esta interpretación tiene valor jurídico, para ser aplicable en el caso que nos ocupa, aunado a ello, se resguardan los principios laborales de buena fe y norma más favorable que rigen la materia.

Conclusiones

De conformidad con la normativa citada, la interpretación del artículo 158 de la IV convención Colectiva de Trabajo de la UNA, realizada por la Junta de Relaciones Laborales a las diecinueve horas con diez minutos del 18 de octubre del dos mil seis y los principios de buena fe y norma más favorable que rigen la materia laboral, concluye esta asesoría lo siguiente:

- 1) La Junta de Relaciones Laborales es el órgano competente dentro de la Universidad

Nacional, para resolver los conflictos originados de la interpretación o aplicación de lo establecido en la Convención Colectiva de Trabajo de la Institución.

- 2) Dicha interpretación no está limitada a un plazo determinado, puesto que la misma Convención Colectiva no prevé esa posibilidad, la única justificante para emitir un nuevo criterio quedaría supeditada a la modificación del artículo que dio pie a la interpretación o el análisis de un nuevo elemento que no se contempló en la interpretación citada y que en todo caso favorezca al trabajador.
- 3) En el caso en concreto si se realiza la apertura de un proceso disciplinario a un trabajador que no es representante sindical, pero antes de su finalización, el trabajador de cita ostenta esa condición y solicita la intervención de la Junta de Relaciones Laborales, esta, en el estado que se encuentre el proceso debe solicitar, mediante el fuero de atracción, la remisión del expediente para su debido trámite, caso contrario, si se omite este procedimiento y se violenta lo establecido en el artículo 158 de cita, el proceso debe declararse nulo trayendo como consecuencia la inexistencia de la sanción.

De usted, con toda consideración

Original firmado

Licda. Jessica Sandí Cubillo
Carné 24305
Asesora Legal-SITUN

END JC HTVS
JMR/C/SITUN-AL-073-2019/03-04-2019