

09 de marzo del 2022

SITUN-OFIC-31-2022

M.BA. Dinia Fonseca Oconor
Coordinadora
Comisión de Asuntos Económicos y Administrativos
Consejo Universitario

Referencia de oficio: UNA-CAEA-SCU-OFIC-006-2022

El firmante **ÁLVARO MADRIGAL MORA**, mayor, soltero, vecino de Heredia, portador de la cédula de identidad número: uno- cero seis siete cinco-cero nueve ocho siete, en mi condición de Secretario General con Facultades de Apoderado Generalísimo sin Límite de Suma del **SINDICATO DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL**, en vista del oficio número: **UNA-CAEA-SCU-OFIC-006-2022** de fecha 23 de febrero del presente año, recibido por el suscrito vía correo electrónico en fecha 24 de febrero del 2022, por medio de este acto, en tiempo y forma, procedo a emitir observaciones sobre: **“AUDIENCIA ESCRITA A LA PROPUESTA MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 11 E INCLUIR UN ARTÍCULO 20 BIS EN EL REGLAMENTO DE PERMISOS PARA LOS FUNCIONARIOS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL”**, de la siguiente forma:

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 de ese mismo cuerpo normativo**, 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**”, 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”.

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 está 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.

En razón de todo lo expuesto se apoya en su totalidad la propuesta planteada por la Rectoría y se rechaza rotundamente la propuesta realizada por la Comisión de Asuntos Económicos y Administrativos del Consejo Universitario, toda vez que la frase que se pretende agregar a la modificación de normativa planteada que señala: “**La Rectoría velará porque no se produzca una afectación presupuestaria ni en la continuidad de la prestación de los servicios**”, violenta los derechos sindicales adquiridos por la normativa nacional e internacional ya citada, no se puede pretender que un funcionario que sea recurso único en la institución y además representante sindical, no tenga nunca la oportunidad de participar de una de las actividades que se discuten, lo anterior por haber una afectación temporal en el servicio que se brinda, esta actuación es contraria a derecho y genera desde nuestra perspectiva conductas no solo discriminatorias sino antisindicales. En cuanto al tema presupuestario, la Rectoría no está facultada para poder interponer este elemento con valido para la negativa de un permiso, siendo que dependiendo en el contexto que se desarrolle, podría ser un elemento, pero no el único para poder determinar la negativa de un permiso sindical, violentando con esa acción la norma que rige la materia.

Tesis que se refuerza con lo dicho por el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT, el cual 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.

Por otro lado, con base en lo dispuesto por los Convenios y Recomendaciones internacionales de la OIT, se ha considerado en nuestro medio que las Administraciones Públicas no pueden limitarse a negar el permiso para que se realicen tareas en representación de los trabajadores, cuando presuman una eventual afectación del servicio público. **Según lo ha determinado la Sala Constitucional, deben tomarse las previsiones necesarias para que los representantes sindicales, por medio de las licencias sindicales, puedan ejercer efectivamente las actividades relacionadas sin obstaculización alguna. Así que en caso de considerar que con dichos permisos se podría eventualmente interferir en la correcta prestación del servicio público o afectar el funcionamiento institucional, deben tomarse las previsiones o medidas necesarias para realizar la sustitución o bien alternar el personal, para que el servicio público que brinda el servidor al que se concede la licencia, no se vea afectado ni obstaculizado por su ausencia.** (Entre otras, las resoluciones N°s 2002-01978 de las 12:03 horas del 22 de febrero de 2002, 2005-16581 de las 21:12 horas del 29 de noviembre de 2005, 2006-17440 de las 19:38 horas del 29 de noviembre de 2006, 2006-17439 de las 19:37 horas del 29 de noviembre de 2006, 2006-17438 de las 19:36 horas del 29 de noviembre de 2006, 2006-06730 de las 14:45 horas del 17 de mayo de 2006). **Y en todo caso se ha insistido en que los permisos sindicales no pueden ser negados sin motivo justo** (Resoluciones 2012014194 de las 09:05 hrs. del 12 de octubre de 2012 y 018265-2014). **Además, toda negativa o limitación de aquel derecho por razones de servicio público, debe razonarse de forma amplia, particular y detallada; es decir, deben ser ampliamente motivados y justificados** (Resolución No. 2017-001975 de las 09:30 hrs. del 10 de febrero de 2017, Sala Constitucional).

RECOMENDACIÓN:

De conformidad con los puntos expuestos en este escrito, esta Organización, apoya en su totalidad la propuesta planteada por la Rectoría, recomendando la aprobación y sin más trámite de la propuesta indica, y rechaza la propuesta planteada por la Comisión supra citada por no encontrarse la misma ajustada a derecho, en caso de mantener el texto: **“La Rectoría velará porque no se produzca una afectación presupuestaria ni en la continuidad de la prestación de los servicios”**, texto que desde nuestro punto de vista promueve la desigualdad de oportunidades en la clase trabajadora y representación

sindical, otorgando potestades a la rectoría que por norma sindical no le competen y violenta la normativa que rige la materia sindical.

Se despide atentamente,



Álvaro Madrigal Mora

Secretaría General

Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Universidad Nacional-SITUN

Archivo /CONSECUTIVO/SITUN/ASM/2022