



Abogado Alexander Godínez Vargas.

Por el abogado Alexander Godínez Vargas

Voz experta: Efectos del acuerdo de prórroga de la Convención Colectiva de Trabajo de la UCR

Aunque en algún tiempo, los tribunales de trabajo veían en estos derechos convencionales auténticos derechos adquiridos, que se incorporaban a los contratos individuales de trabajo de manera permanente, desde el 2005 la Sala Segunda de la Corte dispuso lo contrario

8 ENE 2018 Gestión UCR

El 3 de diciembre pasado se firmó un acuerdo de prórroga de la actual Convención Colectiva hasta el 16 de febrero del 2018. El nuevo plazo permitirá a las partes intentar concluir el proceso de negociación de un nuevo texto.

Para comprender mejor lo que ha sucedido y lo que ello significa, es importante tener claro algunos conceptos introductorios sobre el derecho de negociación colectiva que regula el Código de Trabajo y la Constitución Política desde 1943.

La convención colectiva de trabajo, como acuerdo que garantiza la paz laboral entre las partes, es por su naturaleza temporal; es decir, se celebra por un plazo determinado. Una vez que se extinga su duración, los derechos derivados del acuerdo convencional dejan de existir y en ausencia de esta normativa, las partes se siguen rigiendo por los derechos mínimos previstos en la ley o los beneficios pactados en el contrato individual suscrito por cada trabajador.

Aunque en algún tiempo, los tribunales de trabajo veían en estos derechos convencionales auténticos derechos adquiridos, que se incorporaban a los contratos individuales de trabajo de manera permanente, desde el 2005 la Sala Segunda de la Corte dispuso lo contrario.

De igual forma y al mismo tiempo, desde entonces también se concibe que los beneficios obtenidos en una convención colectiva pueden ser modificados o eliminados en la siguiente negociación, dejando a un lado una interpretación que sostenía que esos beneficios no podían ser reducidos en la siguiente negociación.

El fundamento detrás de esta nueva interpretación, que todavía resiste las críticas de quienes observan detrás de ella, una tendencia no garantista de corte flexibilizador orientado a la desregulación de los derechos de los trabajadores, consiste en recordar que si el empleador se viera obligado a respetar los términos de una negociación anterior, independientemente de las condiciones especialmente económicas que debe cubrir durante la vigencia del acuerdo, ello no sería una medida que promueva la celebración de los convenios colectivos, sino que por el contrario, lo desestimularía.

Independientemente de lo anterior, las partes pueden acordar una cláusula de “ultraactividad” o de vigencia temporal posterior al vencimiento del convenio, por un plazo determinado mientras se celebra y finaliza la siguiente negociación; sin embargo, la aplicación de estas cláusulas de manera indeterminada en ausencia del acuerdo que permita suscribir una nueva convención colectiva, especialmente en la costumbre costarricense que ha permitido la vigencia del texto por décadas, no solo ha sido cuestionada por el Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social, sino que podría ser objeto de un análisis de constitucionalidad, al asimilarse a una negociación forzada y no voluntaria, pues elimina el efecto liberador de la denuncia, que es la comunicación por la que una parte le comunica a la otra, su deseo de no seguirse rigiendo por el texto negociado.

Aunque la denuncia no necesariamente debe ser acompañada de una intención de negociar un nuevo convenio colectivo de trabajo, la existencia o permanencia de un conflicto colectivo y el hecho de que los procedimientos voluntarios de negociación puedan darle una solución adecuada a los mismos, es lo que permite que los procesos negociadores se mantenga en el tiempo, no en virtud del ejercicio de las cláusulas de “ultraactividad”, que pueden volverse incluso abusivas, sino de la voluntad de las partes.

Para que las partes alcancen un acuerdo, el respeto del principio de buena fe por ellas resulta fundamental, **al igual que tener presente que la mejor negociación es aquella en la que ambas salen beneficiadas en el nuevo contexto socioeconómico en el que se celebra el convenio.** La negociación colectiva por consiguiente, no puede construirse sobre una base que implique un desequilibrio en los resultados alcanzados por una de las partes, valorados en conjunto no los logros obtenidos desde la última negociación, sino los beneficios totales del convenio, incluyendo la globalidad de las cláusulas, aunque ellas hayan tenido su origen en negociaciones anteriores, por cuanto el costo económico en uno solo.

¿Desea enviar sus artículos a este espacio?



Los artículos de opinión de *Voz experta UCR* tocan temas de coyuntura en textos de 6 000 a 8 000 caracteres con espacios. La persona autora debe estar activa en su respectiva unidad académica, facilitar su correo institucional y una línea de descripción de sus atestados. Los textos deben

dirigirse al correo de la persona de la Sección de Prensa a cargo de cada unidad. En el siguiente enlace, puede consultar los correos electrónicos del personal en periodismo: <https://odi.ucr.ac.cr/prensa.html>

[Alexander Godínez Vargas](#)

Experto en Derecho Laboral, Facultad de Derecho UCR

agv1963@racsa.co.cr

Etiquetas: [convencion colectiva](#), [negociacion](#), [sindeu](#), [administracion](#), [#vozexperta](#).