

# EL PARADIGMA DE LAS CLÁUSULAS

de ultraactividad en las

convenciones colectivas costarricenses

**MBA. Adelina Rodríguez Vásquez<sup>1</sup>**

## Resumen:

En el presente artículo se pretende dilucidar el paradigma de las cláusulas de ultraactividad de las convenciones colectivas. El tema es actual, puesto que las convenciones colectivas y su fenecimiento, ha sido abarcado jurídica, social y mediáticamente, en virtud de la crisis económica del país y la dificultad de sostener algunos beneficios.

## Palabras clave:

Autonomía colectiva, negociación colectiva, convención colectiva, denuncia y ultraactividad.

## Abstract:

This paper aims to elucidate the paradigm of the ultraactivity clauses on collective bargaining agreement. This issue is current, since collective bargaining agreement and their demise have been covered legally, socially and through the media, due to the country's economic crisis and the fact that some benefits granted by those instruments are difficult to maintain.

## Keywords:

Collective autonomy, collective bargaining, collective bargaining agreement, complaint, ultraactivity.

<sup>1</sup> Abogada de Asistencia Social en Alajuela. Licenciada en Derecho de la Universidad de Costa Rica en el 2016, con una maestría en Administración Internacional de Empresas de la Universidad de Barcelona, España.



ÍNDICE

## 1. INTRODUCCIÓN

El presente artículo inicia definiendo el concepto de convención colectiva, se detalla el contenido de sus cláusulas y el alcance de cada una de ellas, hasta llegar a las de ultraactividad. Posteriormente, se exponen las teorías existentes en cuanto a la incorporación o no de las cláusulas normativas en los contratos de trabajo, tras el fenecimiento de las convenciones colectivas.

En seguida se analiza la utilidad de las cláusulas de ultraactividad y también en cuáles escenarios significan un problema. Para este acápite, se exponen sentencias nacionales y un criterio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. En cuanto al derecho comparado, se menciona la legislación española referente al tema y se examina un caso con su respectiva sentencia.

Al final del artículo, se resume el contenido puntualizando las ventajas y desventajas de las cláusulas de ultraactividad y algunas recomendaciones.

Para una mejor comprensión del presente texto, a continuación se desarrolla un breve glosario con los principales términos por desarrollar:

- a. Autonomía Colectiva:** potestad extraestatal de autorregulación de los grupos sociales organizados. Es la principal fuente del derecho colectivo de trabajo. La autonomía colectiva se manifiesta de dos formas: una dinámica, que es la Negociación colectiva; y una estática, el convenio colectivo.
- b. Negociación Colectiva:** proceso de diálogo entre los representantes de los trabajadores y los representantes patronales; orientado a fijar ciertas condiciones de trabajo por un periodo en específico.

- c. Convención Colectiva:** se celebra entre sindicato de trabajadores y representantes patronales, con el objetivo de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse. La convención colectiva tiene carácter de ley profesional, otorgado por el artículo 54 del Código de Trabajo y el 62 de la Constitución Política.

- d. Denuncia:** acto mediante el cual, unilateralmente cualquiera de las partes creadoras de una convención colectiva, deciden no continuar con la aplicación de dicho instrumento normativo, brindando el aviso oportuno a la contraparte.

## 2. DEFINICIÓN DE CONVENCIÓN

### COLECTIVA Y ASPECTOS BÁSICOS

Las convenciones colectivas son un instrumento del Derecho Colectivo de Trabajo que han sido tema en boga en Costa Rica durante los últimos años, porque mediante algunas de ellas, se otorgaron a los trabajadores derechos discutidos políticamente, en razón de la situación económica actual del país. Pese al intento de grupos opositores a algunas convenciones colectivas de fenecer a estas o parte de ellas, no ha sido una tarea fácil, pues constitucionalmente se les ha otorgado fuerza de ley y existen requisitos y plazos legales necesarios para poder darlas por terminadas. Además, en ocasiones cuentan con cláusulas que les otorga eficacia aún después de que hayan sido denunciadas.

En relación a este último punto, debe considerarse incluso las partes creadoras de una convención colectiva que desean modificarla o acabarla, pese a tener la voluntad de fenecer la convención creada por ellos, pueden encontrar cláusulas dentro de la convención que impide darlas por terminadas o cesar sus efectos en el tanto no se negocie y se establezca una nueva convención. A ese tipo de cláusulas se

les denomina de *ultraactividad*, y en el presente documento se describirán sus efectos y la problemática que existe a la hora de incorporarlas en la convención colectiva cuando se desconocen sus alcances.

Para iniciar, es fundamental entender que una convención colectiva de trabajo es el instrumento mediante el cual un sindicato (o varios) de trabajadores pactan con un empleador (o varios), las condiciones en que debe prestarse el trabajo, las condiciones y el funcionamiento del mismo, los cuales deberán tenerse por incorporados en los contratos de trabajo individuales actuales y futuros (Hernández Villareal & Delgado Villalobos, 2009).

Es decir, que a partir del acuerdo entre las partes legitimadas para ello nace la convención colectiva, que regulará las condiciones de trabajo de los contrayentes (patrono y trabajadores representados por el sindicato). Este instrumento colectivo es fuente de derecho objetivo para los que se encuentren sometidos a ella.

En Costa Rica, la fuerza de ley de la que goza una convención colectiva es de rango constitucional, pues así lo establece el artículo 62 de nuestra Carta Magna. El Código de Trabajo en el artículo 54, adiciona que a las normas de las convenciones deben adaptarse todos los contratos individuales y colectivos existentes o futuros.

Las convenciones colectivas se componen de cláusulas de diferentes alcances. El autor Barbagelata (1998) establece que la forma más detallada de dividir las o analizarlas es la siguiente:

**a. Cláusulas de envoltura:** están relacionadas con tiempo, espacio, ámbito de aplicación de una convención colectiva.

**b. Cláusulas excepcionales o accidentales:** son las que regulan situaciones, que eventualmente podrían suceder durante la vigencia de la convención colectiva, pero no hay certeza de la misma. Buscan regular eventualidades.

**c. Cláusulas normativas:** regulan las condiciones de trabajo de los patronos y los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de la convención. El contenido normativo comprende aquella parte del convenio dedicada a regular las relaciones individuales y colectivas de los sujetos. Es decir, regula las singulares relaciones laborales incluidas en su ámbito, todo acuerdo alcanzado por las partes en materia de índole económica, laboral, sindical y, en general, cuantas otras afecten las condiciones de empleo y productividad (Rodríguez Vásquez & Rodríguez Quirós, 2016, 7).

**d. Cláusulas obligacionales:** están destinadas a las partes negociadoras del convenio y tienen como finalidad evitar situaciones conflictivas o facilitar su cumplimiento. Generan obligaciones de hacer o no hacer para las partes firmantes de la convención colectiva. No trascienden; es decir, son cláusulas dirigidas solamente al patrono y al sindicato (Rodríguez Vásquez & Rodríguez Quirós, 2016, 67).

**e. Cláusulas mixtas:** son las que simultáneamente tienen un contenido normativo y obligacional en la misma cláusula.

**f. Cláusulas de ultraactividad:** Son las que se incorporan en algunas convenciones colectivas de manera opcional y a voluntad de las partes, con la finalidad de extender los efectos y la eficacia de la convención a la que afectan, especialmente de las cláusulas normativas, tras el fenecimiento de la convención colectiva.

Como acotación, la ultraactividad es un problema de aplicación de la ley en el tiempo, que contraría al principio de que todo hecho, acto o negocio jurídico se rige por la ley vigente al momento de su ocurrencia, realización o celebración. Es decir, la vigencia y la eficacia de la norma no resultan coincidentes con la extensión temporal de esta (Rodríguez Vásquez & Rodríguez Quirós, 2016, 62).

El autor Alberto Pastor Martínez (2008) establece que la ultraactividad es, según la Teoría General del Derecho, una situación relativa a la eficacia de una norma que, al estar derogada, continúa aplicándose respecto a los hechos y las situaciones acontecidas durante su vigencia. De tal forma, describe la eficacia de una norma ya derogada respecto a hechos acontecidos durante su vigencia, como consecuencia de un fenómeno de derecho intertemporal. La ultraactividad de los convenios colectivos difiere de la estipulada en la Teoría General del Derecho, pues esta última solo surte efecto en cuanto a los hechos durante la vigencia de la norma. El término en el derecho laboral refiere a la capacidad del convenio colectivo para regular más allá de los hechos durante su periodo de vigencia estipulado por las partes (Martínez, 2008, 273-274).

Ahora bien, teniendo en consideración las cláusulas componentes de una convención colectiva y la existencia de las de ultraactividad, se expondrán a continuación las teorías existentes a nivel teórico que permiten o no la ultraactividad de las convenciones en sí, partiendo de la premisa de que en Costa Rica se aplica para regular estos efectos ultraactivos el principio de autonomía colectiva. El principio mencionado hace necesario la regulación expresa del deseo de las partes de que la convención colectiva sobreviva tras su fenecimiento.

Las teorías existentes son: la rupturista, la de la incorporación y la de la aplicación del principio autonomía colectiva, que a continuación se detallan. La teoría rupturista, como su nombre lo indica, establece que con el fenecimiento de una convención colectiva, se acaban también todas las normas que la misma contenía. En

este caso no existe ultraactividad alguna. Esta teoría no ha sido de aplicación en el país (Rodríguez Vásquez & Rodríguez Quirós, 33).

Por su parte, sobre la teoría de la incorporación, anteriormente aplicada en nuestro país, la sentencia número 716-2005 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia costarricense establece que:

En este sentido, creemos de utilidad el aporte de algunas reflexiones acerca de la vigencia actual de la teoría de la incorporación de los beneficios del convenio colectivo en los contratos individuales de trabajo, en el marco de aquellos ordenamientos positivos -como el nuestro- que no la recogen expresamente (...). Partimos de la distinción que hace todos los autores entre contenido normativo y contenido obligacional del convenio colectivo. El contenido normativo se desdobra en dos efectos principales, a saber: a) automaticidad, que significa la producción de efectos automáticos de las cláusulas del convenio sobre el contrato individual de trabajo, sancionándose con nulidad las disposiciones de este cuando son menos favorables para el trabajador que las del convenio colectivo; y b) inderogabilidad "in peius", esto es, la imposibilidad de acordar individualmente, dejar sin efecto las cláusulas más beneficiosas contenidas en el convenio colectivo. Para explicar estos efectos, tradicionalmente se elaboró la teoría de la incorporación de los beneficios o derechos consagrados en el convenio colectivo, a los contratos individuales de trabajo, o a los usos y costumbres profesionales. Esta teoría ha sido enunciada desde dos enfoques que revelan una diferencia de matiz. Una posición entiende que los beneficios del convenio se incorporan a los contratos individuales de trabajo como derechos adquiridos, manteniendo su vigor aún después de extinguido el convenio, para los trabajadores vinculados a la empresa durante su vigencia. Es decir, que las normas del convenio colectivo extinguido, siguen regulando las relaciones laborales de estos trabajadores, en calidad de cláusulas contractuales y no ya convencionales. La otra posición considera que las normas se incorporan a los usos, costumbres o prácti-



cas profesionales, no pudiendo el empleador desconocerlas aunque el convenio pierda su vigencia, debiendo aplicarlas también a los trabajadores que ingresen con posterioridad a la extinción del mismo.(...) De lo que expresamos al enunciar esta teoría, la incorporación de los beneficios a los contratos individuales de trabajo, se traduce en el mantenimiento de los mismos, siendo irrelevante la extinción del convenio o la suscripción de un nuevo convenio colectivo, el cual no podría modificarlos hacia abajo o suprimirlos. Ello se traduce en una cierta fijeza de las condiciones de trabajo que solo podrían alterarse para mejorar. (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia 716, 2005).

Las principales críticas que recibe esta teoría son (Rodríguez Vásquez & Rodríguez Quirós, 107):

- a.** Si el sindicato tuvo la capacidad para negociar un convenio colectivo, lo lógico es pensar que tiene la capacidad para renegociarlo, modificarlo o finalizarlo con anuencia de la otra parte.

---

- b.** Los convenios colectivos por su propia naturaleza tienen una duración determinada, pues deben adaptarse a realidades sociales, políticas, económicas y legales.

---

- c.** Que contrario al derecho individual de trabajo, en donde el individuo se encuentra en evidente desventaja frente a su patrono; en el derecho colectivo de trabajo al existir agrupaciones de trabajadores con intereses comunes, no existe tal inferioridad frente al empleador, encontrándose patrono y agrupación en equilibrio e igualdad de posiciones. Lo anterior se recoge en los principios generales de cada tipo de dere-

cho de trabajo: mientras que en el derecho individual de trabajo existe el principio de irrenunciabilidad de derechos, al presumirse un vicio en la voluntad del trabajador; en el derecho colectivo de trabajo prima el principio de autonomía colectiva. En este sentido, la sentencia de la Sala Segunda anteriormente citada, adiciona:

Esta amplia autonomía negocial tiene -a nuestro juicio- dos consecuencias de la mayor importancia para la dilucidación de la cuestión que estamos analizando. En primer lugar, significa la aptitud del sujeto sindical de poner fin a las estipulaciones convencionales, de conformidad con las distintas formas de extinción del convenio colectivo. En segundo lugar, supone la capacidad de pactar con el empleador un nuevo convenio colectivo que reemplace al anterior, con libertad para disponer de los beneficios preexistentes, ampliándolos, reduciéndolos o simplemente suprimiéndolos para el futuro (...) Von Potobski (...) ha señalado que es necesario tener presente que una de las características esenciales del convenio colectivo es su flexibilidad como instrumento normativo. El convenio debe permitir que las partes sociales regulen las relaciones de trabajo en función de las posibilidades del mercado laboral, respetando la protección mínima concedida por la ley (...). El mandato concedido por el trabajador al sindicato es el de defender sus intereses, pero estos deben ser concebidos en el marco de los intereses colectivos representados por la organización. Estos últimos tienen un carácter global, compuesto, y sus elementos pueden resultar términos de intercambio en una negociación en la que el sindicato vea la conveniencia de trocar beneficios anteriores por otros más actuales y apremiantes (...). (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia 716, 2005).

Limitar la capacidad de negociar del sindicato a únicamente hacerlo para obtener mejores beneficios, va en contra de la autonomía colectiva y, también, en contra del propósito de los

sindicatos de defender los intereses de los trabajadores. No necesariamente la manera de lograr ese objetivo es consiguiendo beneficios; por ejemplo: en el caso hipotético de una empresa que cuente con convención colectiva y se encuentre en peligro de quiebra, los trabajadores podrían estar más interesados en negociar la convención colectiva a la baja y conservar su trabajo, en lugar de continuar con algunos beneficios que eventualmente podrían acelerar la insolvencia de la empresa y dejarlos sin empleo. En tal sentido, la limitación de negociar libremente una convención colectiva es contraria al principio de autonomía colectiva, que se sustenta en el principio de libertad sindical.

En vista de lo anterior, lo que se aplica en nuestro país, es el principio de autonomía colectiva. Este es el principio que se aplica en nuestra legislación, por ajustarse más a las corrientes flexibilizadoras que caracterizan a esta época, además de tener la virtud desestimular la negociación colectiva. Consiste en que tras la denuncia de la convención colectiva<sup>2</sup>, sus efectos continuarán o no, dependiendo de la decisión que las partes negociantes hayan tomado en la propia convención colectiva; en caso de que expresamente no se haga referencia a ello, se regirá por ley. Entendiendo lo anterior, la ultraactividad de las cláusulas solo es admisible ante un claro texto expreso.

El cambio teórico se ha plasmado en la mayoría de los derechos positivos latinoamericanos y, su razón de ser, encuentra asidero en la acentuación de las crisis económicas que a nivel continental se han incrementado en los últimos tiempos; por ello se buscan instrumentos de flexibilización, los cuales no deben ser entendidos como desregulación (Ferreira, 29). En relación a esa flexibilidad que se busca, la sentencia no. 716-2005 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, es un ejemplo de ello, al establecer:

Por último, cabe citar a Vasco Torres de León: “Es característica del convenio colectivo ser una norma que rige una coyuntura laboral limitada en el tiempo dentro de su ámbito de aplicación (...). No obstante, su temporalidad, el convenio colectivo pretende proporcionar cierta estabilidad que permita que empresarios y trabajadores puedan desarrollar sus planes a corto y mediano plazo (...). Es decir, la norma como tal produce sus efectos para el futuro pero en un plazo determinado de tiempo aunque sin pretensiones de permanencia; por el contrario, la norma colectiva es creada para regular situaciones determinadas en un tiempo determinado, aun cuando las situaciones que pretende normar -las relaciones de trabajo- sean de carácter permanente. La aparente contradicción es resuelta en el sentido de desentrañar la función y objetivo del propio convenio colectivo, el que pretende ser un conjunto normativo que posee adaptabilidad a las relaciones permanentes de trabajo; puesto que, aunque estas se mantienen como tales, las condiciones en que las mismas se prestan son altamente variables. Así, entonces, se pretende, por medio del convenio colectivo, dar flexibilidad a relaciones de trabajo permanentes en el tiempo. Existe entonces una necesidad bidireccional que debe ser cubierta. Por un lado, los trabajadores precisan de estabilidad en las condiciones en que deben prestar el trabajo y en la remuneración a la que tienen derecho; y, por otra parte, las transformaciones económicas y de la organización productiva que se reflejan, necesariamente, en el seno de la empresa hacen necesaria la creación de una herramienta que conjugue ambos elementos haciendo posible una regulación con la adecuada dosis de certeza jurídica en las condiciones de trabajo y flexibilidad en la organización empresarial. Esta herramienta es proporcionada por el carácter temporal del convenio colectivo” (El contenido del convenio colectivo panameño, Editorial Juris Textos S.A., Panamá, 1998, p.p.

<sup>2</sup> El vencimiento de las Convenciones Colectivas está regulado en el artículo 58 inciso e) del Código de Trabajo, que establece que las partes establecen la vigencia de la convención dentro de su cuerpo, y el plazo se proróga automáticamente durante periodos iguales. Si alguna de las partes no desea continuar con la convención, debe denunciarla un mes antes de su vencimiento.



116-119)". (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia 716, 2005).

La sentencia anteriormente citada ha sido base para sentencias posteriores en relación al mismo tema, en donde la Sala Segunda se decanta por la teoría de la autonomía colectiva. Un ejemplo es la sentencia no. 2020-706 de la Sala anteriormente mencionada.

Del análisis de las teorías anteriores y del principio de autonomía colectiva, se infiere que la manera de otorgarle ultraactividad a una convención colectiva, es plasmando esa disposición de forma expresa en el cuerpo de dicha normativa, mediante cláusulas que dispongan sobre la duración y eficacia de la convención colectiva tras su fenecimiento: las cláusulas de ultraactividad.

### 3. UTILIDAD Y PROBLEMÁTICA

#### DE LAS CLÁUSULAS

#### DE ULTRAACTIVIDAD

La utilidad de estas cláusulas reside en que las cláusulas normativas de las convenciones colectivas en ocasiones versan sobre aspectos de la relación laboral elementales, que deben estar regulados siempre. Ante la ausencia de un contrato de trabajo individual, aspectos como el salario de los trabajadores, jornadas, entre otros; pueden ser negociados y documentados por medio de las convenciones colectivas, en el caso de que se busque que sean superiores a los mínimos establecidos.

El problema de la aplicación de las cláusulas de ultraactividad, radica en que se aplican por costumbre e incluso porque las partes redactoras de las convenciones utilizan modelos de otras convenciones que las incorporan, sin conocer los verdaderos alcances de estas. Posteriormente, cuando es su voluntad modificar o terminar con los efectos de una convención, no pueden hacerlo, pues esta goza de ultraactividad y, por tanto, eficacia tras su fenecimiento. La problemática descrita ha afectado tanto a distintas legislaciones, que países como España y Argentina han optado por regular las cláusulas de ultraactividad con leyes expresas, para poder terminar con convenciones colectivas que siguen vigentes durante años, pese a que la voluntad de las partes es fenecerlas, pero no logran ponerse de acuerdo para tener una nueva convención que termine con la primera.

#### 3.1. El caso de la ultraactividad en España

Un caso muy particular que recoge la problemática que puede surgir de la ultraactividad, es el expuesto en la sentencia del Tribunal Supremo español, dictada el 22 de diciembre de 2014.

En España, la ultraactividad se introdujo por ley alrededor de los años ochenta, al vislumbrarse el problema que podían causar los vacíos en el derecho colectivo de trabajo, estipulándose que: "Denunciado un convenio y hasta tanto no se logre un acuerdo expreso, perderán vigencia solamente sus cláusulas obligacionales, manteniéndose en vigor, en cambio, su contenido normativo" (Texto Inicial de la Ley 8/1980 y Texto Vigente con Referencia a Las Normas Modificadoras de los Distintos Preceptos).

En primera instancia, los efectos de la norma citada se valoraron positivamente. No obstante, con el paso del tiempo, se empezaron a

notar las dificultades que representaba a nivel contractual (Valdés Dal-Re, 1986, 1396).

En el 2011, se realizó la reforma legal DRL 7/2011 en España, la cual afectó el tema de las negociaciones colectivas. La exposición de motivos de la ley, refiere a que una vez denunciados los convenios tardan en empezarse a negociar, esto genera situaciones de paralización y bloqueo, lo cual tiene como resultado que las condiciones pactadas en un convenio anterior se prolonguen en el tiempo sin ajustarse a las condiciones económicas y productivas de la empresa, lo cual perjudica tanto a la empresa como a los trabajadores. (Escudero Rodríguez, 2011, 47).

La reforma buscaba conseguir una rápida y ágil transición temporal de los convenios, sin que se prolongaran en forma indeseada, por más tiempo del pactado por las partes en un inicio. Sin embargo, esta reforma no ofreció una solución inmediata al problema y, por tanto, hubo otra reforma en el 2012 cuya finalidad era evitar la petrificación de las condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos (Rodríguez Vásquez & Rodríguez Quirós, 71). La Ley 3/2012 modifica el artículo 86.3 ET, para que indique: "Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia y se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación".

Esta nueva normativa resolvía el problema del estancamiento de una convención colectiva denunciada en el tiempo y, a la vez, promovía la negociación colectiva bajo nuevas condiciones atinentes a la realidad social y económica de la empresa o institución. La ley



3/2012 contenía un transitorio, en donde en el plazo de un año, si no se habían negociado nuevamente, las convenciones colectivas que seguían teniendo eficacia por ultraactividad, perderían vigencia conforme al artículo 86.3 ET de la ley.

Trascurrido el plazo del año, suceden los hechos que dan pie al conflicto colectivo que se conoce en la sentencia del Tribunal Supremo español, Sala Cuarta de lo Social del 17 de diciembre de 2014. Específicamente, una empresa en donde se regulaba el salario y otras condiciones esenciales de los contratos de trabajo por medio de una convención colectiva, mantenía a esta última ultraactiva desde antes de la entrada en vigencia de la ley 3/2012. Dicha convención no fue renegociada en el plazo del año otorgado en el transitorio de la ley. Por tanto, el 8 de julio de 2013, es decir, cumplido el año desde la entrada en vigor de la ley que regulaba el plazo de la ultraactividad por un año (Ley 3/2012), no existía convención colectiva que regulara los salarios y otras condiciones.

En vista de lo anterior, la parte patronal pagó la nómina salarial en dos periodos: del 1 al 7 de julio con arreglo a las condiciones del convenio colectivo de empresa y del 8 al 31 de julio conforme a las condiciones de Estatuto de los Trabajadores; es decir, las condiciones mínimas estipuladas por ley. El sindicato interpuso un conflicto colectivo en donde se solicitó se declarara nula de pleno derecho, injustificada y no ajustada a derecho la modificación realizada por la empresa para el pago de la nómina de julio cancelada con base en los salarios mínimos.

Los juzgadores debían determinar si el convenio colectivo de aplicación denunciado el 5 de noviembre de 2010, continuaba en ultraactividad superado el 8 de julio de 2013. Es decir,

cumplido el año desde la entrada en vigor de la ley 3/2012 que cesaba el plazo de la ultraactividad por un año.

El Tribunal se decantó por aplicar la tesis de la incorporación, pues al no existir convención colectiva y la anterior regulaba condiciones esenciales de trabajo, al desaparecer la convención y aplicar los mínimos por ley establecidos, ambas partes se perjudicaban. El trabajador, porque pasaría a percibir el salario mínimo profesional e incluso, podría ser obligado a realizar otras actividades profesionales distintas a las acordadas en primera instancia por convención. Además, la jornada pasaría a ser la máxima legal, pues la convención establecía una menor. El patrono se vería afectado en cuanto a que las cláusulas de horario y flexibilidad quedarían sin efecto y no estaría facultado para sancionar disciplinariamente a sus trabajadores con base en normas adicionales que se aplicaban por convención. Finalmente, ante la imposibilidad de lograr negociar una convención colectiva nueva en el plazo de un año, se podría generar un mal clima organizacional, afectando a ambas partes, entre otros aspectos.

En el caso anterior, no era debido dejar un vacío legal en cuanto al salario de los trabajadores, por ser una condición esencial del contrato de trabajo. Esa realidad no fue contemplada en la ley, pues se planteó como si la ultraactividad de las convenciones colectivas fuese algo negativo, con ello se olvidó la importancia que tiene en los casos en donde se regulan condiciones elementales de los contratos de trabajo individuales.

A pesar de que la ley 3/2012 intentaba resolver una problemática jurídica, económica y social, evitando la perpetuidad de las convenciones colectivas para que se adaptaran a la

realidad actual del país; lamentablemente no lo logró y trajo consigo otro problema de la misma índole. Lo anterior, por cuanto obligó a las partes colectivas a perder sus convenciones y les dio el plazo de un año para negociar nuevas, plazo que pudo ser insuficiente dependiendo de la complejidad de cada relación. Fue tan polémica la ley que el Tribunal Supremo tuvo que resolver el caso omitiéndola y la resolución no fue unánime.

La situación mencionada, nos muestra la importancia de las cláusulas de ultraactividad en ciertas convenciones colectivas, pues cumplen con una labor de preservar en el tiempo acuerdos fundamentales contenidos en convenciones colectivas que afectan directamente los contratos individuales de trabajo.

### La ultraactividad de las convenciones colectivas en Costa Rica

En Costa Rica la forma legal para dar por terminada una convención colectiva es mediante la denuncia, regulada en el artículo 58 inciso e) del Código de Trabajo. La denuncia consiste en un acto unilateral de alguna de las partes (patrono o sindicato), mediante el cual se manifiesta el deseo de cesar los efectos del convenio vigente. Si ese convenio contiene una cláusula de ultraactividad, la eficacia del mismo perdurará hasta la negociación de una nueva convención colectiva.

Las convenciones, según el artículo mencionado, deben tener una duración de mínimo un año y máximo tres, plazo que se prorroga automáticamente si las partes no denuncian la convención un mes antes de su fecha de término.

A diferencia de España, en Costa Rica no existe una ley expresa que le otorgue ultraactividad a las convenciones, pero gran parte de las convenciones cuentan con cláusulas de ultraactividad, lo cual provoca la perpetuidad

de convenciones en el tiempo, algunas de ellas obsoletas. Lamentablemente, las cláusulas de esta índole incorporadas en la mayoría de estas convenciones se establecen sin tomar conciencia de sus efectos, debido a la implementación de textos modelos de otras convenciones colectivas que las contienen. Por lo anterior, aunque se denuncie una convención colectiva en tiempo y forma, y sea la voluntad de las partes acabar con ella, seguirá siendo ultraactiva hasta la negociación de otra convención; si así lo establece su cláusula de ultraactividad. El tema de la ultraactividad no ha sido abordado de manera amplia jurisprudencial ni doctrinalmente y, mucho menos, existe normativa expresa al respecto. Es un campo relativamente nuevo debido a que se vive actualmente una crisis económica nacional y, por ello, se ha intentado cesar con ciertos beneficios laborales superiores a los mínimos otorgados mediante convenciones colectivas, los que anteriormente podían otorgarse de manera más holgada financieramente.

A nivel nacional, llama la atención un análisis realizado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en relación con estas cláusulas. Se analizó un caso en donde existía una cláusula de ultraactividad con la que la parte patronal no se encontraba de acuerdo y esta le había otorgado eficacia a la convención por diez años posteriores a su denuncia, pues no ha sido posible renegociarla. Las partes involucradas eran la Municipalidad del Cantón de Montes de Oca y el Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Montes de Oca (en adelante SITRAM). El caso fue estudiado por el Ministerio en el expediente número DAJ-AE-237-15, del 14 de setiembre de 2015 (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 2015). Específicamente, la convención se firmó el 6 de abril de 1998 y se le estableció tres años de vigencia prorrogables conforme a la ley. El convenio contenía una cláusula de ultraactividad, que le daba eficacia por el lapso que durara la renegociación de la nueva convención. El 3 de marzo de 2004, se procedió a denunciar la convención colectiva y el 20 de abril de 2004 se inició un proceso de renegociación de la convención, el cual quedó inconcluso.

El Ministerio, buscando una solución, señaló que el plazo de la negociación de un nuevo convenio no puede ser ilimitado, en aras de no generar inseguridad jurídica y en apego al principio de buena fe. Estableció que es legalmente posible que se mantenga la vigencia de la cláusula de extensión pactada por las partes y, por ende, la aplicación de la convención colectiva denunciada, en el tanto se estén llevando a cabo las negociaciones para la nueva. Se interpretó que al no existir ánimo de negociar, la cláusula de ultraactividad no debería mantenerse de manera indefinida.

Como solución interpretaron que, a la luz del artículo 56 inciso d) del Código de Trabajo, en caso de acabarse la negociación o el ánimo en tal sentido en el plazo de treinta días, se originaría el derecho para que cualquiera de las partes pueda acudir a la justicia laboral a dilucidar los puntos en discordia. La solución buscaba que la ultraactividad no fuese motivo para impedir o atrasar la renegociación de convenciones denunciadas.

La solución planteada por el Ministerio fue abiertamente criticada por utilizar una norma no pertinente para interpretar un tema totalmente ajeno a esa norma. Entre sus detractores se encuentran el doctor Fernando Bolaños y el máster Esteban Calvo Rodríguez, quienes elaboraron un documento dirigido a la Junta Directiva del Asociación Nacional de Empleados Públicos, el 19 de octubre de 2015, en el cual argumentaron jurídicamente sobre las inconsistencias del criterio ministerial.

Los juristas indicaron, en el documento mencionado, que el criterio del Ministerio no buscaba desarrollar el concepto de ultraactividad ni analizar los efectos de esta a fondo, pues se buscó una solución a la ligera, "sobreinterpretando" un artículo de la ley que no fue redactado para regular esa figura y, salvo que se limite la voluntad de las partes legalmente como en España, "no es posible aplicar a la autonomía negocial de esas partes, criterios heterónomos que por vía de interpretación les impongan límites a lo acordado en el propio texto convencional" (Bolaños Céspedes & Calvo Rodríguez, 2015).

Llevan razón los señores Calvo y Bolaños, pues al tener la convención colectiva rango de ley, una norma de derecho estatal no puede estar por encima de ella. En el caso de convenciones, se reserva su contenido estrictamente a la disposición y administración de las partes del convenio y a las normas legales que interponen las normas de forma de estas. Además, la norma del Código de Trabajo aplicada por el Ministerio para solucionar el caso planteado (artículo 56 inciso d) del Código de Trabajo) está prevista para establecer un requisito procesal que permite solicitar la intervención de los tribunales dentro de un típico conflicto colectivo de carácter económico social y no para regular la extensión de la ultraactividad de las convenciones colectivas.

El anterior caso es un ejemplo de como una convención colectiva puede petrificarse en razón de la ultraactividad, aunque ya no sea deseado por una de las partes. Los efectos de la cláusula no pueden eliminarse, porque esta se incorporó producto de la autonomía colectiva de las partes creadoras de la convención. La problemática surge cuando esa eficacia en el tiempo de la convención es indeseada, porque al haber sido una decisión consensuada que adquirió fuerza de ley producto de la autonomía colectiva de los negociantes, sus efectos no pueden retrotraerse, salvo que se logre negociar una nueva convención colectiva que rija en lugar de la primera. Si alguna de las partes mantiene interés en la convención colectiva denunciada que se encuentra ultraactivada, podría eventualmente retrasar la negociación de una nueva y disfrutar la eficacia de la convención denunciada indefinidamente.

*“El anterior caso es un ejemplo de como una convención colectiva puede petrificarse en razón de la ultraactividad, aunque ya no sea deseado por una de las partes”*

La jurisprudencia costarricense también ha hecho referencia a las cláusulas de ultraactividad, como puede observarse en la resolución 905-2012 de las diez horas del tres de octubre de dos mil doce de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia que textualmente establece:

[S]egún lo afirma el demandado en su recurso, un mes antes del vencimiento de su plazo había sido denunciada. Sin embargo, **esa denuncia no produce la aniquilación de los efectos de la convención colectiva en el caso concreto, ya que como lo reconoce la propia institución accionada, y se reguló literalmente en la citada**

**Ley Profesional en su artículo 239: “Es entendido que la presente Convención Colectiva cuando sea denunciada se mantendrá vigente en todo su clausulado, hasta tanto se convengan las modificaciones que se negocien recíprocamente y se homologue el respectivo documento convencional”.**

De modo que el derecho de la actora a que se le calculara el extremo de auxilio de cesantía en los términos en que lo definía el numeral 161 de ese cuerpo normativo se mantuvo vigente hasta la fecha de la terminación de la

relación laboral, momento para el cual consolidó de buena fe su situación jurídica, y en consecuencia, su demanda resulta procedente.

**Para mayor abundamiento debo señalar que el numeral 58 del Código de Trabajo que interpreta la recurrente a contrario sensu, en el sentido de que al ser denunciada la convención colectiva no opera su prórroga automática, debe ser entendido, en el tanto que las partes sociales no hayan pactado una cosa distinta dentro del mismo instrumento colectivo para regular su ultraactividad, aspecto que como vemos**

**en el caso concreto quedó definido en la Convención, manteniendo su vigencia, aún en el supuesto de denuncia, durante el período en que las partes logren un nuevo acuerdo colectivo, en aplicación plena del principio de la autonomía colectiva que impera en esta materia [...]**". El resaltado no corresponde al original. (Resolución 905-12 Sala Segunda, 2012).

Se desprende del extracto, que nuevamente nos encontramos ante un caso en donde una de las partes generadoras de la convención colectiva en cuestión, no estaba de acuerdo con la ultraactividad de esta última, por lo que acude a la vía jurisdiccional a dilucidar su inconformidad. Los juzgadores dejan totalmente claro en la sentencia, que lo imperante en casos como el que se estudiaba es lo plasmado en la convención colectiva, pues tiene génesis en la autonomía colectiva que gozaban las partes al momento de generar el convenio. Si fue la voluntad de las partes que la convención perdurara tras su denuncia, no es posible a nivel judicial ir en contra de dicha decisión, pues la convención colectiva en sí misma es fuente del derecho. Es lo estipulado en su contenido, a lo que debe atenerse la función jurisdiccional para resolver en este tipo de conflictos.

Cabe mencionar que la sentencia mencionada es un referente jurisprudencial. Ha sido mencionada reiteradamente en otras resoluciones de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, como lo son la 1045-2012, la 1471-2013 y la 199-2014.

## **4. CONCLUSIÓN: EL PARADIGMA DE LA ULTRA ACTIVIDAD**

De los casos y los conceptos desarrollados, tanto nacionales como internacionales, surge el paradigma de la ultraactividad de las convenciones colectivas. La función de esta figura es importante y necesaria en casos específicos,

como por ejemplo en el caso estudiado en la sentencia española mencionada, pues se regulaban condiciones esenciales de trabajo y, en ausencia de ella, se afectaba directamente el contrato de trabajo entre las partes individuales. La implementación de la cláusula de ultraactividad en ese caso, era lógica y necesaria, pues, no había contratos de trabajo y en sustitución la convención colectiva regulaba ese contenido. Su ausencia es análoga a la ausencia total de contratos de trabajo, en tal entendido, la relación laboral quedaba sin contenido que la regulara, teniendo que ajustarse a los mínimos legales, cuando por convención colectiva existían mejores derechos para los trabajadores.

Por otro lado, la misma ultraactividad que resulta tan necesaria en el caso español descrito anteriormente, también podría ser una figura problemática cuando las partes negociadoras las incorporan sin tener una noción clara y proyectada a futuro de los efectos que podrían tener.

La autonomía colectiva que las partes tienen al momento de negociar una convención, es un poder que podría ser peligroso en caso de utilizarla negligentemente, pues las partes en función de ella, están generando derecho para sí mismas. Al incorporar una cláusula de ultraactividad en una convención, las partes deben atenerse a sus efectos, porque si en el futuro no les resulta conveniente, se petrifica y no se adapta a la realidad social o económica de alguna de las partes. Por ello, no podrían retractarse de esa decisión que mancomunadamente fue tomada cuando tuvieron en sus manos la responsabilidad de crear leyes que les afectarían.

Otro punto por tomar en consideración, es que a pesar de que las convenciones colectivas se pactan presumiendo la buena fe de las partes, existe la contingencia de que, al denunciarla, la parte no denunciante mantenga el interés en el convenio. Será tentador para esta última retrasar la negociación de la nueva convención para seguir disfrutando de la pactada en primera instancia que se encuentra ultraactivada. Como posible solución a esta problemática,



podría pensarse en una cláusula de escape a la ultraactividad, que opere ante la negativa injustificada de alguna de las partes a negociar de buena fe dentro de un plazo determinado, bien sea haciendo cesar los efectos del convenio colectivo (una ultraactividad temporal semejante a la española) o remitiendo los puntos sobre los que no hay acuerdo o, incluso, ánimo de negociar a la vía del arbitraje obligatorio o jurisdiccional.

Con base en todo lo anterior, se concluye que, al incorporar cualquier cláusula en una convención colectiva, las partes deben ser mesuradas y tener certeza de sus futuros alcances. Con más razón debe tenerse ese cuidado al incorporar una cláusula que afecta a futuro la eficacia de la totalidad de la convención. Las partes deben valorar los posibles escenarios económicos, sociales y jurídicos, y cuestionarse las ventajas y desventajas de mantener esa convención colectiva que se está negociando en cualquiera de esos escenarios. Si en alguno de ellos no es conveniente tener una convención, la incorporación de una cláusula de ultraactividad debe ser cuestionada. Por último, sería conveniente que haya intervención legislativa para regular la vigencia de las cláusulas de ultraactividad, porque a pesar de que se trata de una cláusula incorporada en la convención colectiva por voluntad de las partes, en el futuro podría ser utilizada por alguna, de mala fe, con la finalidad de prolongar una convención colectiva desajustada con la realidad, a pesar de la manifiesta voluntad por medio de la denuncia de la otra parte, de no querer continuar.

## 5. BIBLIOGRAFÍA

- Asamblea Constituyente (1949). *Constitución Política*. Costa Rica.
- Asamblea Legislativa (1943). *Código de Trabajo*. Costa Rica.
- Barbagelata, R. (1998). *El Contenido de los Convenios Colectivos*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria.
- Bolaños Céspedes, F., & Calvo Rodríguez, E. (19 de octubre de 2015). *Sobre pronunciamiento del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social DAJ-AE-237-15*. Escrito dirigido a Junta Directiva del Asociación Nacional de Empleados Públicos.
- Dal-Re, V. (1989). La Potestad Reglamentaria en el Ordenamiento Laboral. *Revista Española de Derecho Constitucional*.
- Escudero Rodríguez, R. (2011). *Claves generales de las reformas de la negociación colectiva efectuadas por la Ley 35/2010 y por el Real Decreto Ley 7/2011*. Madrid: Lex Nova.
- Ferreira, T. (s.f.). *Algunas reflexiones sobre los efectos del convenio colectivo en los contratos individuales*. Chile: Fundación de Cultura Universitaria.
- Hernández Villareal, A., & Delgado Villalobos, K. (2009). *Autonomía Colectiva en la Negociación de las Convenciones Colectivas y la potestad de revisión de su contenido por la Sala Constitucional*. Tesis para optar por el grado de licenciatura en derecho. San José, Costa Rica.

Ley 14.250. (13 de octubre de 1953).

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. (14 de setiembre de 2015). *Pronunciamiento DAJ-AE-237-15. Respuesta a consulta DRT-173-2015 de la Municipalidad de Montes de Oca*. San José.

Organización Internacional de Trabajo. (s.f.). *Normas Internacionales de Trabajo en materia de Libertad Sindical y Negociación Colectiva*. San José.

Pastor Martínez, A (2008). *La vigencia del convenio colectivo estatutario. Análisis jurídico de su dimensión temporal*. España: Lex Nova.

Rodríguez Vásquez, A., & Rodríguez Quirós, M. (2016). *Los efectos de las cláusulas de ultraactividad en Costa Rica tras el fenecimiento de la Convención Colectiva*. Tesis para optar por el grado de licenciatura en derecho. San José, Costa Rica.

Texto Inicial de la Ley 8/1980 y Texto Vigente con Referencia a Las Normas Modificadoras de los Distintos Preceptos. Obtenido de <http://www.empleo.gob.es/>

Valdés Dal-Re, F. (1986). *Sobre la prórroga de la vigencia de los convenios colectivos denunciados y vencidos*.

Villareal, K. D. (2009). *Autonomía Colectiva en la Negociación de las Convenciones Colectivas de Trabajo y la potestad de revisión de su contenido por la Sala Constitucional*. Tesis para optar por el grado de licenciatura en derecho. San José, Costa Rica.

