

**JUNTA DE RELACIONES LABORALES
UNIVERSIDAD NACIONAL**

**INTERPRETACION DE LOS ARTICULOS 83 Y 86 DE LA IV CONVENCION
COLECTIVA DE TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL.**

AL SER LAS DIECISEIS HORAS CON CUARENTA MINUTOS DEL DIA VEINTIDOS DE NOVIEMBRE DEL DOS MIL SEIS, ESTA JUNTA HA PROCEDIDO A ANALIZAR Y SOMETER A DISCUSION, PARA SU DEBIDA INTERPRETACION LOS NUMERALES 83 Y 86 DE LA IV CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL.

Resultando que:

- I. **SIENDO QUE AL TENOR DE LO ESTABLECIDO EN EL NUMERAL 86 INCISO B DE LA IV CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO DE LA UNA, ES FUNCION DE ESTA JUNTA INTERPRETAR LAS NORMAS DE LA REFERIDA CONVENCION.**
- II. **QUE EL SENOR GERARDO CHAVES SANDOVAL EN SU CONDICION DE SECRETARIO GENERAL DEL SITUN, HA SOLICITADO SE DE LA INTERPRETACION DE LOS NUMERALES 83 Y 86 DE LA IV CONVENCION COLECTIVA DEL TRABAJO DE LA UNA.**
- III. **QUE EL ARTICULO 83 DE LA IV CONVENCION COLECTIVA DEL TRABAJO DE LA UNA, LITERALMENTE DICE:**

“Las partes convienen en mantener una Junta de Relaciones Laborales con el objeto de **conocer y resolver** los asuntos que se susciten en las relaciones entre los trabajadores y la Universidad, de conformidad con lo establecido en esta convención” (lo subrayado y la negrita, no son del original).

- IV. **QUE EL ARTICULO 83 DE LA IV CONVENCION COLECTIVA DEL TRABAJO DE LA UNA, LITERALMENTE DICE:**

“La Junta tendrá por competencia:

- a. **Conocer, tramitar y decidir** sobre los conflictos individuales y colectivos de trabajo sometidos a su consideración, una vez agotadas las instancias correspondientes.
- b. **Resolver** los conflictos originados en la interpretación o aplicación de la presente Convención. Las interpretaciones deben ser publicadas en la Gaceta Universitaria o en otro medio interno de comunicación idóneo.
- c. Procurar porque se mantengan buenas relaciones laborales dentro de la Universidad. A tal efecto **podrá mediar**, cuando la Junta

así lo considere conveniente, por votación mayoritaria y a petición de la Universidad o del Sindicato, en los conflictos laborales que se susciten en las unidades académicas o administrativas, con el propósito de lograr una solución adecuada en la respectiva instancia.”

- V. **QUE LA INTERPRETACIÓN DE LOS ARTICULOS 83 Y 86 DE LA IV CONVENCIÓN COLECTIVA DEL TRABAJO DE LA UNA, NO SE PUEDE REALIZAR, SIN ANTES CORRELACIONAR DICHS ARTICULOS CON LOS NUMERALES 82, 87, Y 158 DEL MISMO CUERPO NORMATIVO.**
- VI. **SE PROCEDE A LA SOLICITUD DEL SEÑOR CHAVES SANDOVAL.**

CONSIDERANDO:

1. La Junta de Relaciones Laborales, es un órgano bipartito tanto de derecho como de conciencia, instituido por convenio entre la institución y los trabajadores de la Universidad Nacional, en el Capítulo IV de nuestra Convención.
2. Este instituto jurídico, llamado Junta de Relaciones Laborales, se ubica dentro de la estructura jurídica del procedimiento administrativo en la Universidad Nacional, como un órgano independiente y autónomo en cuanto a sus actuaciones y decisiones, con potestades y competencias debidamente delimitadas mediante el principio de legalidad, en los numerales 83 y 86 de la IV Convención Colectiva del Trabajo de la UNA, artículos, que son precisamente los que le dan vida jurídica. En ese sentido tanto los citados artículos 83, 86, desarrollan de manera sencilla, pero concisa, cuales son las potestades, funciones y competencias con que cuenta la Junta en su ámbito de acción.
3. Que esas potestades y competencias a las que se refieren los artículos en cuestión, se deducen con absoluta claridad, de la liberalidad de los mismos, siendo hasta cierto punto redundante su interpretación, pues la norma es totalmente clara al establecer como competencias para la Junta, las siguientes:
 - a) **Una potestad tramitadora**, a raíz de la puesta en conocimiento de una determinada situación, o bien un determinado asunto o conflicto, puesto en su conocimiento; que se deduce no solo de los numerales 83 y 86 inciso a de la IV Convención Colectiva del Trabajo de la UNA, sino que también del artículo 158 del mismo cuerpo normativo. Todos los casos el conocer de los asuntos sometidos a su conocimiento, conlleva el darles trámite según corresponda en cada caso particular.
 - b) **Una potestad Resolutiva**: Evidentemente el conocer tramitar y decidir con respecto a los asuntos sometidos a conocimiento de la Junta, la obligan a resolver, entendido el término en un sentido amplio, para lo cual consideramos conveniente citar lo que Guillermo Cavanellas de Torres define como resolver en su I Diccionario Jurídico Elemental.

“RESOLVER: Decidir. Solucionar. Adoptar una medida, determinación o actitud. Aclarar una duda. Poner fin a un problema o conflicto. Destruir. Analizar. Dejar sin efecto un negocio jurídico válido.”

Esto quiere decir que la Junta de Relaciones Laborales resuelve de manera definitiva, y tal y como lo establece el artículo 87 de la IV Convención Colectiva del Trabajo de la UNA, en su párrafo final que dice:

“Contra las resoluciones de la Junta cabrá el recurso de revocatoria dentro de un plazo no mayor de 15 días partir de la fecha de su presentación. Las resoluciones de la Junta serán apelables ante el Consejo Universitario, salvo en lo referido al inciso B) del artículo 86 de esta convención”, el cual se refiere a los medios o mecanismos alternos de resolución de conflictos, los cuales como más adelante veremos, son otra de las competencias y potestades de la Junta.

En tal sentido debe quedar muy claro que la Junta de Relaciones Laborales en el caso particular de la Universidad Nacional, tiene potestad y competencia resolutoria, lo cual refleja no solo refleja un logro impresionante de la negociación Colectiva en materia Laboral, sino como también una legislación de avanzada, pues es un órgano imparcial donde se resguardan los intereses particulares y colectivos tanto del sector trabajador, como del sector institucional.

Ahora bien, de la lectura de ambos artículos sometidos a interpretación, se deduce con absoluta claridad, que la Junta no solo puede resolver los conflictos sometidos a su conocimiento, siempre que estos, se susciten en el ámbito de la relaciones laborales, sino que debe hacerlo, pues mas que una facultad, **es una obligación**, sea que los miembros que conformamos este órgano, estamos obligados a desarrollar nuestras funciones con estricto apego, a la legislación, y en especial a la IV Convención Colectiva del Trabajo de la UNA.

- c) **Potestad y competencia Interpretativa:** Esta potestad, es única y exclusiva de la Junta de Relaciones laborales, y sugiere que cuando exista un conflicto de cualquier índole, originado en la interpretación o aplicación de la IV Convención Colectiva del Trabajo de la UNA, el único órgano legitimado para hacerlo con carácter de oficialidad, es la propia Junta, lo que la obliga formalmente a publicar en la Gaceta Universitaria dichas interpretaciones, siendo que cualquier otra interpretación a nivel administrativo que se de o pretenda dar, carece de valor, frente a la interpretación dada por la Junta, que sería la oficial, y de acatamiento obligatorio, así como lo son sus resoluciones, lo cual a su vez se ve reflejado en el artículo 82 de la misma IV Convención Colectiva del Trabajo de la UNA, que literalmente dice:

“ La transgresión o incumplimiento de cualquier disposición de la presente Convención comprobada por la Junta de Relaciones Laborales, hará acreedor al o a los responsables de tal incumplimiento de una sanción que la Junta someterá como recomendación al Consejo Universitario, incluyendo la responsabilidad económica estipulada en el Artículo 150-b del Estatuto Orgánico de la Universidad en lo que corresponda. “

- d) **Potestad y competencia de resolución alternativa de conflictos**, ya que tanto la citada Convención Colectiva, en su inciso C) del artículo 86 es clara al indicar que la Junta con el fin de Procurar porque se mantengan buenas relaciones laborales dentro de la Universidad, podrá mediar, cuando así lo considere conveniente, por votación mayoritaria y a petición de la Universidad o del Sindicato, en los conflictos laborales que se susciten en las unidades académicas o administrativas, con el

propósito de lograr una solución adecuada en la respectiva instancia, norma que es reforzada y avalada con la creación de la Ley de Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social, que en todo momento procura la posibilidad de que cualquier conflicto se pueda resolver por la vía del dialogo y la negociación. Esta llamada potestad mediadora, supone la existencia también de la potestad o competencia conciliadora, pues si al mediar la Junta cuenta con facultades más amplias que en una posible conciliación, aplicando la premisa de que quien puede lo más, puede lo menos, es evidente que también por un efecto jurídico, posee la competencia conciliadora, sea para convocar a audiencias de conciliación a las partes, y homologar los cuerdos pactados entre estas, poniéndole fin a cualquier proceso.

- e) **Potestad y Competencia, recomendativa e instructora**, pues al tenor de lo establecido en el ya citado artículo 82 de la IV Convención Colectiva del Trabajo de la UNA, deberá actuar como órgano vigilante del cumplimiento de la IV Convención Colectiva del Trabajo de la UNA, en cuyo caso posee facultades y competencias instructoras y recomendativas ante el Consejo Universitario a fin de que se sienten las responsabilidades correspondientes por las faltas y transgresiones que se cometan, incluyendo incluso la responsabilidad pecuniaria por las mismas
4. Que la finalidad principal de las partes negociadoras al crear, vía Convención a la Junta de Relaciones Laborales en la Universidad Nacional, fue la creación de un órgano que pusiera fin a cualquier tipo de conflicto, originado en el seno de la relación laboral, dotándole de competencias específicas, que en su máxima expresión le conceden hasta la facultad de resolver, quedando inmersa dentro de esta, la posibilidad para la Junta de realizar todos aquellos actos lícitos que el cumplimiento de sus fines demande. En tal sentido, podemos ver como la Junta incluso, hasta puede agotar vía administrativa, en el tanto sus resoluciones no sean impugnadas en tiempo y forma, pues resuelve los recursos planteados en contra de las resoluciones emitidas por la propia Rectoría.
 5. Que esas facultades y competencias a que nos hemos referido, no son nuevas en nuestra legislación interna de la Institución, En la Universidad Nacional la Junta de Relaciones Laborales desde que se instituyó la primera IV Convención Colectiva del Trabajo de la UNA, ha tenido las mismas potestades, y competencias; y valga la pena resaltarlo, nunca han sido solo recomendativa, pues si revisamos y comparamos lo que establece al respecto, nuestra IV Convención Colectiva del Trabajo, con lo que establecían las anteriores, no daremos cuenta de que siempre la Junta ha tenido competencia para resolver conflictos, y no debería ser de recibo, ninguna tesis que permita mal interpretar lo que significa el término resolver, con las facultades accesorias que dicho término conlleva.

POR TANTO SE ACUERDA COMO INTERPRETACIÓN OFICIAL DE LOS NUMERALES 83 Y 86 DE LA IV CONVENCION COLECTIVA DEL TRABAJO DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL, Y SEGÚN LOS RAZONAMIENTOS EXPUESTOS, INDICAR QUE:

PRIMERO:

La Junta de Relaciones Laborales, es un órgano bipartito tanto de derecho como de conciencia, instituido por convenio entre la institución y los trabajadores de la Universidad Nacional, que se ubica dentro de la estructura jurídica del procedimiento

administrativo en la Universidad Nacional, independiente y autónomo en cuanto a sus actuaciones y decisiones; creado con el fin de que **conozca y resuelva** los asuntos que se susciten en las relaciones entre los trabajadores y la Universidad, de conformidad con lo establecido en la Convención Colectiva.

SEGUNDO:

Que para cumplir con su fin u objeto, la Junta ha sido dotada de cinco competencias básicas, no que no restringe ni limita el hecho de que pueda realizar cualquier acto lícito que para el cumplimiento de sus fines sea demandado o requerido, y dichas competencias se resumen así:

- Deberá, conocer, tramitar y resolver de manera definitiva, todos aquellos conflictos sometidos a su conocimiento.
- Deberá emitir el dictamen que se sugiere en el artículo 158 de la misma IV Convención Colectiva del Trabajo de la UNA, cuando se trate de dirigentes sindicales, a efectos de resguardar y vigilar por el fuero y la libertad sindical. (Ver interpretación oficial, publicada en la Gaceta N° 19 del 15 de noviembre del 2006)
- Deberá interpretar oficialmente, los artículos de la IV Convención Colectiva del Trabajo de la UNA, que originen dudas o controversias en cuanto a su interpretación o aplicación.
- Deberá, actuar como órgano conciliador y mediador, con las marcadas diferencias de ambas figuras en el ámbito jurídico. En el primer caso a solicitud de parte, y en el segundo cuando lo considere necesario y conveniente, con el fin de procurar porque se mantengan buenas relaciones laborales dentro de la institución.
- Deberá actuar como órgano vigilante del cumplimiento de la IV Convención Colectiva del Trabajo de la UNA, en cuyo caso posee facultades y competencias instructoras y recomendativas ante el Consejo Universitario a fin de que se sienten las responsabilidades correspondientes por las faltas y transgresiones que se cometan, incluyendo incluso la responsabilidad pecuniaria por las mismas.
- Deberá recomendar al Consejo Universitario, imponer las sanciones correspondientes a quién transgreda o incumpla cualquier disposición de la IV Convención Colectiva del Trabajo de la UNA.

TERCERO:

A efecto de que se cumpla lo anterior mente establecido, la junta ha sido también como se dijo, dotada de una potestad que esta implícita en todas las apuntadas, y es el hecho de que; los actos que de ella emana son de acatamiento obligatorio, pudiendo esta convertirse en instructora ante el Consejo Universitario, a fin de demandar las responsabilidades del caso, incluyendo la pecuniaria.