



€ 110,00

GACETA ELECTRÓNICA http://www.inafam.gov.cr

# LA GACETA

## Diario Oficial



INSTITUTO NACIONAL DE MUJERES  
IG 2 Tel 253-9624  
SAN PEDRO, LOS YOBES DEL ICE 100 OESTE O DE LA 5ª O  
ON 75 SUR

AÑO CXXIII

La Uruca, San José, Costa Rica, viernes 14 de diciembre del 2001

Nº 241

60 Páginas

### PODER LEGISLATIVO

#### PROYECTOS

Nº 14.542

APROBACIÓN DEL CONVENIO NÚMERO 151 SOBRE LA PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN Y LOS PROCEDIMIENTOS PARA DETERMINAR LAS CONDICIONES DE EMPLEO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

#### Asamblea Legislativa:

Aplicando con las obligaciones contraídas por el Gobierno de Costa Rica como miembro de la Organización Internacional del Trabajo, sometemos para su consideración y eventual aprobación el siguiente convenio número 151 sobre la Protección del Derecho de Sindicación y los Procedimientos para determinar las Condiciones de Empleo en la Administración Pública, adoptado en la Sexagésima Cuarta Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra, 1978, cuyo texto auténtico se adjunta.

La remisión a ese Parlamento del instrumento de cita, se efectúa de conformidad con lo dispuesto en el artículo 19, punto 5 inciso b) de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, que establece a los miembros la obligación de someterlos a las autoridades competentes, acompañados de una declaración del Poder Ejecutivo en la que se exprese, en este caso, la venia para su aprobación, a efecto que le den forma de ley o adopten otras medidas.

En efecto, no hay duda que la adopción del instrumento en examen obedece a la considerable expansión de los servicios prestados por la Administración Pública en muchos países y de la necesidad de que existan sanas relaciones laborales entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleados públicos.

En este sentido, vemos como el instrumento en examen tiene por objeto proteger a todas las personas empleadas por la Administración Pública, contra todo acto que menoscabe la libertad sindical, fomentando entre otros: la protección contra actos de injerencia de autoridades públicas, la negociación de las condiciones de los empleados públicos y la solución de los conflictos mediante la negociación entre las partes o por su determinación, garantías que son una meta del Poder Ejecutivo que deben ser apoyadas por el Plenario Legislativo.

Dentro de esta línea, el presente convenio designa con la expresión "empleado público" a todas las personas empleadas por las autoridades públicas, a reserva de que las leyes y reglamentos nacionales deben determinar hasta qué punto las garantías previstas en el convenio han de aplicarse a las fuerzas armadas, a la policía y a los empleados públicos de alto nivel o que ejercen funciones altamente confidenciales, que deben gozar de adecuada protección contra todo acto discriminatorio que menoscabe la libertad sindical.

Asimismo, el convenio número 151 particulariza para los funcionarios públicos los derechos y garantías prescritos en el convenio número 98 sobre el derecho de sindicación y negociación colectiva, el cual se encuentra debidamente aprobado y ratificado por nuestro país, según la Ley Nº 2561, de 11 de mayo de 1960.

Consecuentemente, el instrumento en examen nos propone que las organizaciones de empleados públicos deben gozar de adecuada protección contra toda injerencia de las autoridades públicas en relación con su constitución, funcionamiento o administración, así como del disfrute de completa independencia respecto de esas autoridades.

De tal suerte, los empleados públicos, al igual que los demás trabajadores, deben gozar de los derechos civiles y políticos esenciales para el ejercicio normal de la libertad sindical, a reserva solamente de las obligaciones que entrañen su condición y la naturaleza de las funciones ejercidas.

Además, tal y como lo dispone el convenio que sometemos, los representantes de organizaciones reconocidas deben disponer de facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante o fuera de las horas de trabajo, sin que esto perjudique el funcionamiento eficaz o servicio de que se trate, al igual que lo dispone el convenio número 135 sobre los representantes de los trabajadores, debidamente aprobado y ratificado por nuestro país, según la Ley Nº 5968, de 9 de noviembre de 1976.

En caso necesario, deberán adaptarse medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar la negociación de las condiciones de empleo de los empleados públicos o cualesquiera otros métodos gracias a los cuales los representantes de éstos puedan participar en su determinación.

Al respecto, el convenio número 151 dispone que la solución de conflictos debe procurarse mediante la negociación entre las partes o recurriendo a procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje.

Sobre este particular y en virtud de los votos emitidos por la Sala Constitucional en relación con los procedimientos de resolución de conflictos colectivos de carácter económico social y sobre la negociación colectiva en las administraciones regidas por el derecho público, el Poder Ejecutivo avala la consulta preceptiva de constitucionalidad que ha de realizar el Directorio de la Asamblea Legislativa sobre el proyecto de ley que nos ocupa, en cumplimiento de lo que establece el inciso a) del artículo 96 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional.

Ahora bien, a partir de esa jurisprudencia dictada por la Sala Constitucional sobre los procedimientos de resolución de los conflictos colectivos de carácter económico social y la negociación colectiva en el Sector Público, la legislación positiva nacional requiere una solución concertada y limitada de los medios de solución de conflictos en el régimen de empleo de naturaleza pública, que es necesario resolver en aras de la paz social.

Al respecto, resulta importante tomar en cuenta lo dispuesto por el máximo órgano jurisdiccional mediante Voto 2000-04453, Expediente 99-006161-007-CO, de las catorce horas con cincuenta y seis minutos, en virtud de Consulta Judicial de Constitucionalidad de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia contra Convenciones Colectiva del Trabajo en el Sector Público, que dispuso en lo que nos interesa lo siguiente: "...Considerando VII: ...La Sala estima de mucha utilidad advertir, que es claro que la generalización de la posibilidad de la negociación colectiva en el sector público, ha sido tan solo una aspiración de los trabajadores y como tal, de interpretación restrictiva que la misma Organización Internacional del Trabajo ha promocionado la adhesión al convenio

### A LOS USUARIOS DE LOS DIARIOS OFICIALES

Con el propósito de **notificar los vencimientos** de las suscripciones a *La Gaceta* y al *Boletín Judicial* en forma automática, se solicita remitir la dirección de su correo electrónico.

Se solicita además, con el fin de actualizar la base de datos del sistema, adjuntar a esta información los números de teléfono y de fax.

**Sección de Mercadeo  
Servicio al Cliente**

Teléfono 231-5222, ext. 167 ó 168 // Fax 290-5186  
Correo electrónico: [mercadeo@mail.imprenal.go.cr](mailto:mercadeo@mail.imprenal.go.cr)

Gracias; su aporte permite que mejoremos en los servicios que se brindan.



número 151 sobre la protección sobre el derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la Administración Pública. Los fines de este convenio son los de impulsar el reconocimiento general e irrestricto de la negociación colectiva de trabajo en el sector público. Pero nuestra organización jurídica actual, para que los alcances del convenio fueran de posible aplicación, se requiere que sus principios y normas sean compatibles con los de la Constitución Política y en virtud de lo que se ha dicho en esta sentencia existe, hasta ahora, un impedimento, del más alto rango, para que se pueda aceptar la institución de las convenciones colectivas en todo el sector público, impedimento que se radica en la falta de norma de rango superior a la ley ordinaria, que permita la aplicación de la institución en todo el sector público, haciéndola compatible con los principios y valores de la Constitución Política...”

Sobre este particular, el Poder Ejecutivo logra determinar que el derecho de negociación colectiva y la solución de conflictos, aún y cuando no es aplicable actualmente al universo de los empleados públicos, si resultaría procedente con la aprobación del convenio que nos ocupa mediante la atención de las regulaciones previstas en su texto.

Lo anterior dado que ya la Sala lo ha dispuesto al señalar que los fines de este convenio, de impulsar el reconocimiento general e irrestricto de la negociación colectiva de trabajo en el sector público, se logra en el momento que exista una norma de rango superior a la ley, lo que se alcanzaría con la aprobación del convenio subexamine.

Por esta razón y sin perjuicio de lo que disponga la Sala Constitucional, el Poder Ejecutivo tiene a bien recomendar la aprobación del contenido del Convenio N° 151 de la Organización Internacional del Trabajo, toda vez que con esa aprobación se logra un equilibrio entre las normas y principios constitucionales que rigen la materia, garantizando por una parte los derechos de los servidores públicos y por la otra, las potestades públicas, la eficiencia y la continuidad de los servicios públicos y el bloque de legalidad que priva en el actuar de la Administración Pública.

Por lo tanto, sometemos a consideración de los señores diputados, el proyecto de ley de aprobación del convenio número 151 sobre la Protección del Derecho de Sindicación y los Procedimientos para determinar las Condiciones de Empleo en la Administración Pública, adoptado en la Sexagésima Cuarta Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra, 1978.

**LA ASAMBLEA LEGISLATIVA  
DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA, DECRETA:**

**APROBACIÓN DEL CONVENIO NÚMERO 151 SOBRE LA  
PROTECCIÓN DEL DERECHO DE SINDICACIÓN Y LOS  
PROCEDIMIENTOS PARA DETERMINAR LAS  
CONDICIONES DE EMPLEO EN LA  
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

Artículo 1°—Apruébase el convenio número 151 sobre la Protección del Derecho de Sindicación y los Procedimientos para determinar las Condiciones de Empleo en la Administración Pública, adoptado en la Sexagésima Cuarta Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra, 1978, cuyo texto dice:

**“Convenio 151**

Convenio sobre la Protección del Derecho de Sindicación  
y los Procedimientos para determinar las Condiciones  
de Empleo en la Administración Pública

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo:

Convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 7 junio 1978 en su sexagésima cuarta reunión;

Recordando las disposiciones del convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948; del convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y del convenio y la Recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971;

Recordando que el convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, no es aplicable a ciertas categorías de empleados públicos y que el convenio y la recomendación sobre los representantes de los trabajadores, 1971, se aplican a los representantes de los trabajadores en la empresa;

Tomando nota de la considerable expansión de los servicios prestados por la administración pública en muchos países y de la necesidad de que existan sanas relaciones laborales entre las autoridades públicas y las organizaciones de empleados públicos;

Observando la gran diversidad de los sistemas políticos, sociales y económicos de los estados miembros y las diferentes prácticas aplicadas por dichos Estados (por ejemplo, en lo atinente a las funciones respectivas de las autoridades centrales y locales; a las funciones de las autoridades federales, estatales y provinciales; a las de las empresas propiedad del Estado y de los diversos tipos de organismos públicos autónomos o semiautónomos, o en lo que respecta a la naturaleza de la relación de empleo);

Teniendo en cuenta los problemas particulares que plantea la delimitación del campo de aplicación de un instrumento internacional y la adopción de definiciones a los fines del instrumento en razón de las diferencias existentes en muchos países entre el empleo público y el empleo privado, así como las dificultades de interpretación que se han planteado a propósito de la aplicación a los funcionarios públicos de las

disposiciones pertinentes del convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949, y las observaciones por las cuales los órganos de control de la OIT han señalado en diversas ocasiones que ciertos gobiernos han aplicado dichas disposiciones en forma tal que grupos numerosos de empleados públicos han quedado excluidos del campo de aplicación del convenio;

Después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas a la libertad sindical y a los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en el servicio público, cuestión que constituye el quinto punto del orden del día de la presente reunión, y

Después de haber decidido que dichas proposiciones revistan la forma de un convenio internacional,

Adopta, con fecha veintisiete de junio de mil novecientos setenta y ocho, el presente convenio, que podrá ser citado como el convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978:

**PARTE I**

**Campo de aplicación y definiciones**

**Artículo 1°—**

1. El presente Convenio deberá aplicarse a todas las personas empleadas por la administración pública, en la medida en que no les sean aplicables disposiciones más favorables de otros convenios internacionales del trabajo.
2. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio se aplican a los empleados de alto nivel que, por sus funciones, se considera normalmente que poseen poder decisorio o desempeñan cargos directivos o a los empleados cuyas obligaciones son de naturaleza altamente confidencial.
3. La legislación nacional deberá determinar asimismo hasta qué punto las garantías previstas en el presente Convenio son aplicables a las fuerzas armadas y a la policía.

Artículo 2°—A los efectos del presente Convenio, la expresión empleado público designa a toda persona a quien se aplique el presente Convenio de conformidad con su artículo 1.

Artículo 3°—A los efectos del presente Convenio, la expresión organización de empleados públicos designa a toda organización, cualquiera que sea su composición, que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los empleados públicos.

**PARTE II**

**Protección del derecho de sindicación**

**Artículo 4°—**

1. Los empleados públicos gozarán de protección adecuada contra todo acto de discriminación antisindical en relación con su empleo.
2. Dicha protección se ejercerá especialmente contra todo acto que tenga por objeto:
  - a) sujetar el empleo del empleado público a la condición de que no se afilie a una organización de empleados públicos o a que deje de ser miembro de ella;
  - b) despedir a un empleado público, o perjudicarlo de cualquier otra forma, a causa de su afiliación a una organización de empleados públicos o de su participación en las actividades normales de tal organización.

**Artículo 5°—**

1. Las organizaciones de empleados públicos gozarán de plena independencia respecto de las autoridades públicas.
2. Las organizaciones de empleados públicos gozarán de adecuada protección contra todo acto de injerencia de una autoridad pública en su constitución, funcionamiento o administración.
3. Se consideran actos de injerencia a los efectos de este artículo principalmente los destinados a fomentar la constitución de organizaciones de empleados públicos dominadas por la autoridad pública, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de empleados públicos con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de la autoridad pública.

**PARTE III**

**Facilidades que deben concederse a las  
Organizaciones de Empleados Públicos**

**Artículo 6°—**

1. Deberán concederse a los representantes de las organizaciones reconocidas de empleados públicos facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones durante sus horas de trabajo o fuera de ellas.
2. La concesión de tales facilidades no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la administración o servicio interesado.
3. La naturaleza y el alcance de estas facilidades se determinarán de acuerdo con los métodos mencionados en el artículo 7 del presente convenio o por cualquier otro medio apropiado.

**PARTE IV**

**Procedimientos para la determinación  
de las condiciones de empleo**

Artículo 7°—Deberán adoptarse, de ser necesario, medidas adecuadas a las condiciones nacionales para estimular y fomentar el pleno desarrollo y utilización de procedimientos de negociación entre las



autoridades públicas competentes y las organizaciones de empleados públicos acerca de las condiciones de empleo, o de cualesquiera otros métodos que permitan a los representantes de los empleados públicos participar en la determinación de dichas condiciones.

#### PARTE V

##### Solución de conflictos

Artículo 8°—La solución de los conflictos que se planteen con motivo de la determinación de las condiciones de empleo se deberá tratar de lograr, de manera apropiada a las condiciones nacionales, por medio de la negociación entre las partes o mediante procedimientos independientes e imparciales, tales como la mediación, la conciliación y el arbitraje, establecidos de modo que inspiren la confianza de los interesados.

#### PARTE VI

##### Derechos civiles y políticos

Artículo 9°—Los empleados públicos, al igual que los demás trabajadores, gozarán de los derechos civiles y políticos esenciales para el ejercicio normal de la libertad sindical, a reserva solamente de las obligaciones que se derivan de su condición y de la naturaleza de sus funciones.

#### PARTE VII

##### Disposiciones finales

Artículo 10.—Las ratificaciones formales del presente convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

Artículo 11.—

- Este Convenio obligará únicamente a aquellos miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
- Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos miembros hayan sido registradas por el Director General.
- Desde dicho momento, este convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

Artículo 12.—

- Todo Miembro que haya ratificado este convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.
- Todo miembro que haya ratificado este convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

Artículo 13.—

- El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los miembros de la Organización.
- Al notificar a los miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente convenio.

Artículo 14.—El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

Artículo 15.—Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia una memoria sobre la aplicación del convenio, y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

Artículo 16.—

- En caso de que la conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:
  - La ratificación, por un miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 12, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor,
  - A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.
- Este convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

Artículo 17.—Las versiones inglesa y francesa del texto de este convenio son igualmente auténticas.

Rige a partir de su publicación.

MIGUEL ÁNGEL RODRÍGUEZ ECHEVERRÍA.—El Ministro de Trabajo y Seguridad Social, Bernardo Benavides Benavides.

NOTA: Este proyecto pasó a estudio e informe de la Comisión Permanente Especial de Relaciones Internacionales.

San José, 6 de noviembre del 2001.—1 vez.—C-83620.—(91593).

N° 14.562

#### REFORMA DEL PÁRRAFO QUINTO DEL ARTÍCULO 776 DEL CÓDIGO DE COMERCIO, N° 3284, DE 27 DE MAYO DE 1964

##### Asamblea Legislativa:

Para el ejercicio de las acciones regresivas tendientes al cobro de la letra de cambio insatisfecha por inaceptación e impago, es menester levantar previamente el protesto si no se insertó la cláusula dispensatoria prevista en el párrafo primero, artículo 786 del código de rito; pues ante la omisión de dicha carga cambiaria, el tenedor del título pierde la posibilidad de ejercer la acción de regreso en sus diversas modalidades - simple o en el término anticipada y de reembolso o ulterior regreso- contra el librador, endosantes y sus avalistas.

El párrafo quinto del numeral 776 del Código de Comercio, establece actualmente lo siguiente: "El protesto por falta de aceptación no eximirá de la presentación al pago y del protesto por falta de pago".

De conformidad con el espíritu de la ley y la exposición de motivos del artículo referido, la cual consta en el libro de Actas de la Asamblea Legislativa, y sobre todo en armonía con la legislación internacional, se advierte un caso de error material en la publicación del párrafo mencionado en *La Gaceta*, mediante la inclusión de un cargo adicional que no se contempla en ninguna legislación extranjera, ni es acorde con la habitualidad cambiaria.

La interpretación correcta del artículo, según se desprende del proyecto original, la exposición de motivos y de la normativa internacional (artículos 44, párrafo cuarto de la Ley Uniforme de Ginebra; 51 de la Ley cambiaria de Italia y del cheque de España; 48 de la Ley cambiaria de Argentina; y 58 de la Convención de las Naciones Unidas sobre las letras de cambio y pagarés internacionales, entre otras), debe decir: "El protesto por falta de aceptación eximirá de la presentación al pago y del protesto por falta de pago".

Si se pretendiera soslayar la redacción incorrecta del artículo debatido por motivos de antigüedad, insignificancia, inadvertencia oportuna, se estaría interpretando falazmente la norma y se estaría en contra de las disposiciones y los principios que rigen la materia cambiaria, hartamente conocida dentro del ordenamiento por su regulación especialísima y análisis doctrinario profundo.

No encontramos doctrina que sustente por más tiempo el error de publicación del numeral 776, párrafo quinto, del Código de rito, pues en ningún ordenamiento externo se regulan disposiciones contrarias al tráfico mercantil y en detrimento de los intereses de los operadores del derecho y los sujetos intervinientes en las relaciones comerciales.

El protesto, por falta de aceptación, exige de la presentación del pago y del protesto por falta de pago, pues si el sujeto designado como el librado no aceptó la letra, menos va a pagarla. Es precisamente esta razón la que permite la posibilidad para el ejercicio oportuno de las acciones pertinentes a favor del tenedor del título para hacerse el importe de la letra de cambio, hasta entonces insatisfecho.

La importancia de eximir al portador de presentar al pago y del protesto por falta de pago radica en que el protesto por falta de aceptación, implica que no se pagará la cambiada a su vencimiento, lo que faculta para el ejercicio de sus acciones cobratorias. Presentar la letra al pago, implica una carga extra al tenedor y además innecesaria. El protesto por falta de pago -como requisito para conservar los derechos de crédito emanados de la letra- se torna entonces absurdo por las razones apuntadas, pero puede perjudicar al tenedor para conservar sus derechos.

Por anteriores fundamentos legales, someto a discusión de los señores diputados, para su debida aprobación, el siguiente proyecto de ley.

#### LA ASAMBLEA LEGISLATIVA

##### DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA, DECRETA:

#### REFORMA DEL PÁRRAFO QUINTO DEL ARTÍCULO 776 DEL CÓDIGO DE COMERCIO, N° 3284, DE 27 DE MAYO DE 1964

Artículo único.—Refórmase el párrafo quinto del artículo 776 del Código de Comercio, N° 3284, de 27 de mayo de 1964, para que se lea de la siguiente manera:

"Artículo 776.—

[...]

El protesto de pago por falta de aceptación eximirá de la presentación del pago y del protesto por falta de pago.

[...]"

Rige a partir de su publicación.

Ovidio Pacheco Salazar, Diputado.

NOTA: Este proyecto pasó a estudio e informe de la Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos.

San José, 1° de noviembre del 2001.—1 vez.—C-21200.—(91595).