

**SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA**

**ACCION DE INCONSTITUCIONALIDAD DE OTTO GUEVARA GUTH**

**CONTRA DISPOSICIONES DE LA CONVENCION COLECTIVA DE LA IMPRENTA NACIONAL**

**EXPEDIENTE N° 18-9541-0007-CO**

**SEÑORES MAGISTRADOS:**

Yo, Magda Inés Rojas Chaves, mayor, casada, abogada, vecina de Heredia, cédula de identidad número 401100097, Carné N° 2083, Procuradora General Adjunta, según acuerdo N° 176-MJP de 13 de diciembre de dos mil diez, publicado en la Gaceta N° 9 de 13 de enero de dos mil once, comparezco ante los señores Magistrados para atender la audiencia otorgada por auto dictado a las 9:53 horas del 21 de junio de 2018, notificado el 25 de junio de 2018.

**I**

**OBJETO DE LA ACCION**

La acción interpuesta por el señor Otto Guevara Guth tiene por objeto que se declare la inconstitucionalidad de sendas disposiciones de la Convención Colectiva de la Imprenta Nacional. Particularmente, el señor Guevara Guth pide que se declare la inconstitucionalidad de los incisos a), b), c) y d) del artículo 37, así como los incisos a), b), c), d), h) y j) del artículo 41 y los numerales 44, 45 y 46 de la Convención Colectiva.

Básicamente el actor expone que las normas cuya constitucionalidad cuestiona, violentan los principios de razonabilidad, proporcionalidad, legalidad, igualdad y equilibrio presupuestario.

**II**

**EN ORDEN A LA LEGITIMACION DEL ACTOR**

La acción de inconstitucionalidad que nos ocupa, ha sido presentada a la luz del segundo párrafo del artículo 75 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional, el cual permite la interposición de una acción, sin asunto previo, cuando por la naturaleza del asunto se trate de la defensa de un interés difuso.

En ese sentido, debe indicarse que en casos semejantes, esa Sala ha estimado que existe un interés difuso para solicitar la revisión de la normativa salarial y de empleo que rige en las distintas instituciones públicas, toda vez que el tema tiene relación directa con el buen manejo de fondos públicos.

### **III**

#### **EN RELACION CON LA POSIBILIDAD DE SUSCRIBIR UNA CONVENCION COLECTIVA EN EL SECTOR PUBLICO**

El objeto de la acción interpuesta por el señor Guevara Guth, y que ahora nos ocupa, se relaciona directamente con la presunta inconstitucionalidad de particulares y específicas disposiciones de la Convención Colectiva de Trabajo de la Imprenta Nacional.

Luego, conviene hacer, de previo, unas consideraciones generales sobre la posibilidad de que, en efecto, una institución pública, como lo es la Imprenta Nacional, suscriba una Convención Colectiva con sus trabajadores.

En este sentido, se debe reiterar que se ha admitido dicha posibilidad siempre y cuando los trabajadores beneficiarios de la respectiva Convención Colectiva, no participen de la gestión pública del Estado. También sería admisible cuando se trate de empleados de empresas o servicios económicos encargados de gestiones sometidas al derecho común. Al respecto pueden consultarse las sentencias de la Sala Constitucional N.º 2006-6730 de las 14:45 horas del 17 de mayo del 2006 y N.º 7221-2015 de las 9:40 horas del 20 de mayo de 2015.

De seguido, se impone indicar que el actual artículo 698 del Código de Trabajo ha previsto, de forma expresa, la facultad de empresas, instituciones o dependencias del Estado de firmar convenciones colectivas, otra vez siempre que los trabajadores beneficiarios de dichos instrumentos, no participen de la gestión pública del Estado.

Después, es relevante indicar que mediante dictamen C-319-2014 de 6 de octubre de 2014, esta Procuraduría General le indicó a la Imprenta Nacional está en la posibilidad de firmar una convención colectiva con sus trabajadores, excepción hecha de los funcionarios que ejerzan gestión pública.

Hechas las anteriores consideraciones comunes, procederemos a examinar, de formar particular, cada una de las disposiciones acusadas de inconstitucionales.

#### IV

### **EN RELACION CON LA PRESUNTA INCONSTITUCIONALIDAD DEL ARTÍCULO 37 DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE LA IMPRENTA NACIONAL**

El actor acusa de inconstitucionalidad los incisos a), b), c) y d) del artículo 37 de la Convención Colectiva de la Imprenta Nacional y la cual se refiere a diversas licencias relacionadas con actividades sindicales. Por claridad se transcribe, en lo conducente, la norma convencional de interés:

#### **ARTÍCULO 37—**

**A) La Imprenta concederá permiso con goce de salario al Presidente (a) de la seccional, así como a aquel dirigente que sea miembro de la Junta Directiva Nacional de la ANEP, todos los viernes para asistir a las reuniones de la Junta Directiva Nacional de la ANEP, así como una vez al mes para asistir al Consejo Consultivo Nacional de la ANEP, así mismo a los miembros de la Junta Directiva de la Seccional en pleno, para asistir al Consejo Consultivo Nacional cuando la ANEP lo solicite por escrito a la Dirección General.**

**B) Conforme lo establece el Convenio 135 y la recomendación 143 de la OIT, cuando un trabajador de La Imprenta resulte electo como Directivo Nacional de la ANEP, se le concederá licencia con goce de salario por todo el término de su mandato.**

**C) Cuando algún trabajador de la Seccional fuese designado para participar en un curso de formación, se le concederá licencia con goce de salario no deducible de su período de vacaciones hasta por tres meses, cuando las necesidades de la oficina donde presta sus servicios así lo permitan, así mismo se le podrá conceder permiso sin goce salarial hasta por seis meses prorrogables para realizar trabajo sindical previa solicitud de la ANEP.**

**D) Igualmente sin que se afecte el funcionamiento eficiente y la continuidad del servicio público, y previa aprobación de la Dirección General, podrán los servidores gozar de licencia con goce de salario para asistir a Congresos o eventos similares, nacionales y / o extranjeros.**

Luego, es claro que los incisos a) y b) recién transcritos se relacionan, de forma estricta, con las licencias que la administración de la Imprenta Nacional debe otorgar al Presidente de la Seccional de la Asociación Nacional de Empleados Públicos (ANEP) y al dirigente que sea miembro de la Junta Directiva Nacional de ese sindicato, para asistir una vez por semana, sea los viernes, a las sesiones de ese órgano de gobierno sindical, así como una vez al mes para asistir al Consejo Consultivo Nacional de ese mismo sindicato. Asimismo, prevé el derecho de la Junta Directiva de la Seccional en pleno, para asistir al Consejo Consultivo Nacional cuando la ANEP lo solicite por escrito a la Dirección General. Asimismo, debe notarse que el inciso b) del artículo 37 contempla el permiso sin goce de salario que la administración debe otorgar a aquel empleado suyo que resulte electo como Directivo Nacional de la ANEP.

Es decir que los incisos a) y b) del artículo 37 se relacionan con las denominadas Licencias Sindicales, las cuales han sido conceptualizadas como los permisos remunerados establecidos por la ley o pactados en un convenio colectivo, concedidos por el empleador a favor de los dirigentes sindicales para el desarrollo de la actividad sindical, con exoneración del deber de laborar.

Luego, debe señalarse que las denominadas Licencias Sindicales son parte esencial del derecho fundamental de los trabajadores a sindicalizarse, pues sin aquel instituto – que permite a los dirigentes gremiales ejercer la acción sindical –, la libertad sindical sería un poco menos que nugatoria. Al respecto, es importante citar la sentencia de la Sala Constitucional N.º 6729-2006 de las 14:44 del 17 de mayo de 2006:

**El artículo 60 de la Constitución Política reconoce expresamente el derecho de todos los trabajadores a sindicalizarse, como medio para obtener y conservar beneficios económicos, sociales o profesionales. Es así como claramente se puede afirmar que es un derecho fundamental la posibilidad de los trabajadores de hacerse representar por organizaciones sindicales para contrarrestar al menos parcialmente, su posición de inferioridad material frente al patrono. No obstante, la generalidad de la citada norma constitucional no permite comprender con la simple lectura del texto en cuestión, la dimensión del referido derecho fundamental. Para tener una idea más clara acerca de los alcances de la libertad sindical en Costa Rica, resulta necesario tomar en consideración las disposiciones acordadas por la Organización Internacional del Trabajo, en especial en sus Convenios números 87 y 135, así como en la Recomendación número 143. El Convenio número 87, Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho a la Sindicación, aprobado por Ley 2561 de once de mayo de mil novecientos sesenta, además de reconocer la libre sindicalización como un derecho básico (artículo 2º), prohíbe a los Estados intervenir en modo alguno que pueda derivar en la limitación o entorpecimiento de ese derecho. Por su parte, el Convenio número 98, Relativo a la Protección y Facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la Empresa, aprobado mediante Ley número 5968 de nueve de noviembre de mil novecientos setenta y seis, dispone que los representantes de los trabajadores deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluso el despido (artículo 1º); asimismo, establece que tales representantes deberán recibir de parte de sus patronos, las facilidades necesarias para llevar a cabo su función en forma rápida y eficaz (artículo 2º), remitiendo a la "legislación nacional" o a decisiones jurisdiccionales, la delimitación de los destinatarios de dicho beneficio (artículo 4º). En la misma línea, la Recomendación número 143, Sobre los Representantes de los Trabajadores, adoptada en dos de junio de mil novecientos setenta y uno, determina que los representantes sindicales deben recibir en los Estados miembros la protección y facilidades necesarias para llevar a cabo en forma efectiva su función (artículos 2 y 3); igualmente, exhorta a los Estados a disponer para los representantes sindicales, facilidades concretas, tales como tiempo libre**

**necesario para desempeñar las tareas de representación en la empresa, sin pérdida de salario ni de prestaciones u otras ventajas sociales (artículo 10); dispone que debe asegurar a los representantes el tiempo libre suficiente para asistir a reuniones, cursos de formación, seminarios, congresos y conferencias sindicales, sin menoscabo de su remuneración, prestaciones u otras ventajas sociales (artículo 11).**

Ahora bien, es evidente que las Licencias Sindicales previstas en los incisos a) y b) del artículo 37 de la Convención Colectiva de la Imprenta Nacional se hallan dentro del marco de la razonabilidad, pues su finalidad es otorgar un mínimo de días con permiso para que el Presidente de la Seccional de la Asociación Nacional de Empleados Públicos y quien sea elegido en la Junta Directiva Nacional de ese sindicato, puedan desempeñar sus funciones como dirigentes sindicales de ese colectivo nacional. Luego, es criterio de este Órgano Asesor que los incisos a) y b) del artículo 37 de la Convención Colectiva de la Imprenta Nacional no se encuentran viciados de inconstitucionalidad.

De seguido, procedemos analizar el inciso c) del mismo artículo 37.

Obsérvese que el inciso c) del citado artículo 37 prevé la posibilidad de otorgar permisos con goce de salario, de hasta por 3 meses, a aquel trabajador de la Seccional del Sindicato para que realice un curso de formación sindical y hasta de 6 meses, prorrogables, para que realice un trabajo sindical. Nótese que los supuestos del inciso c) no se circunscriben a los dirigentes sindicales, sino que se refieren a permisos de los que podrían disfrutar los trabajadores integrantes de la Seccional del Sindicato.

Así las cosas, debe advertirse, antes que nada, que aquellos permisos o licencias previstas en el inciso c) del artículo 37 de la Convención Colectiva de la Imprenta Nacional, a diferencia de los supuestos de los dos primeros incisos de ese numeral, tienen por objeto facilitar el ejercicio de la libertad sindical. Esto bajo el entendido de que la posibilidad de obtener formación sindical y de realizar trabajo sindical es parte de aquella libertad sindical.

No obstante lo anterior, debe notarse que, en el presente, los permisos previstos en el artículo 37.c podrían extenderse hasta por 3 meses en el primer caso, y de hasta 6 meses prorrogables en el siguiente supuesto.

En este sentido, es menester acotar que la posibilidad de que por Convención Colectiva se constituya la posibilidad de otorgar, en determinados supuestos, permisos con goce de salario a los funcionarios, aun cuando sea para obtener formación sindical, está en función de la garantía del buen servicio público. Es decir que no es admisible que por la vía de un instrumento de negociación colectiva, se constituyan supuestos de licencias que sean incompatibles, por irrazonables, con la continuidad del servicio público y con el principio de eficiencia en la gestión del personal y de la administración.

Al respecto, debe indicarse que en la sentencia constitucional N.º 17483-2006 de las 19:36 horas del 29 de noviembre de 2006, se puntualizó literalmente que cualquier autorización para que un funcionario público se ausente de sus labores sin perder su remuneración salarial (excluyendo las vacaciones legales y las licencias por incapacidad) debe obedecer necesariamente a la realización de una actividad de beneficio para la institución, y consecuentemente para los usuarios de sus servicios.

Así las cosas, debe indicarse que lo dispuesto en el inciso c) del artículo 37 de la Convención Colectiva de la Imprenta Nacional es irrazonable en el tanto la duración por la que se podrían otorgar los permisos del inciso c), son de por sí, desproporcionados, pues implicarían que los trabajadores de la Imprenta Nacional, beneficiados con dichas licencias, podrían apartarse de sus labores, para realizar actividades ajenas a la institución, por períodos de tiempo extremadamente largos, verbigracia, por 3 meses para realizar cursos de capacitación sindical y por 6 meses prorrogables para trabajar con el sindicato.

Así las cosas, el inciso c) del artículo 37 debe reputarse como inconstitucional por violentar el principio de continuidad del servicio público. (Ver sentencia de la Sala Constitucional N.º 12210-2013 de las 9:05 horas 13 de Septiembre de 2013)

Finalmente, debemos centrar la atención en el inciso d) del artículo 37 de la Convención Colectiva de la Imprenta Nacional, el cual faculta a la Dirección General de la Imprenta Nacional a otorgar licencia con goce de salario a cualquier servidor de la Imprenta; sea este miembro de la Seccional o no – sea dirigente sindical o no -; para asistir a Congresos o eventos similares relacionados con el sindicalismo. Al respecto, cabe advertir, en primer lugar, que la previsión del inciso d) del artículo 37 no puede ser conceptualizada como una licencia sindical. Esto porque a pesar de que su objeto es que el trabajador pueda asistir a Congresos relacionados con la materia sindical, sus beneficiarios no serían exclusivamente ni dirigentes sindicales ni miembros de la Seccional, sino cualquier servidor de la Institución. Es decir que dichos permisos, los previstos en el inciso d), no pueden ser entendidos como instrumentos diseñados para que los miembros del sindicato puedan ejercer su libertad sindical, sino como licencias de las que puedan gozar cualquier funcionario, independientemente de si está sindicalizado o no.

Luego, cabe insistir en que cualquier autorización para que un funcionario público se ausente de sus labores sin perder su remuneración salarial (excluyendo las vacaciones legales y las licencias por incapacidad) debe obedecer necesariamente a la realización de una actividad de beneficio para la institución, y consecuentemente para los usuarios de sus servicios. Cabe nota que estos dos elementos no se encuentran presentes en el permiso previsto en el artículo 37.de la Convención Colectiva de la Imprenta Nacional.

Luego, es claro que el supuesto de licencia laboral prevista en el artículo 37.d) de la Convención Colectiva de la Imprenta Nacional es irrazonable y, por tanto, inconstitucional.

## **EN RELACION CON LA PRESUNTA INCONSTITUCIONALIDAD DE LOS ARTICULOS 41 Y 45 DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE LA IMPRENTA NACIONAL**

El actor también acusa de inconstitucionalidad al artículo 41 de la Convención Colectiva de la Imprenta Nacional, disposición que se refiere a las licencias por nupcias, duelo y nacimiento de hijos. Particularmente el actor reprocha de inconstitucionales a los incisos a), b), c), d) y h) del artículo 41 ya citado. Se transcribe la norma de interés:

**ARTÍCULO 41— Todo servidor gozará de licencia con goce de salario, en las siguientes ocasiones:**

**A) En caso de fallecimiento de sus padres, hijos, hermanos, cónyuge, compañero o compañera, siete días hábiles.**

**B) En caso de nupcias, siete días hábiles.**

**C) En caso de fallecimiento de sus abuelos y nietos, dos días hábiles.**

**D) En caso de alumbramiento de la esposa, o compañera del trabajador, diez días hábiles.**

(..)

**H) La Imprenta, a juicio de la Dirección General, podrá conceder licencia hasta por una semana con goce de salario al trabajador, prorrogable por un lapso de tiempo igual, en caso fortuito de evidente emergencia familiar, con la debida justificación. De ser necesario se pedirá posteriormente la documentación que lo respalde.**

(...)

**J) Los permisos estipulados en los incisos A, B, C y D, rigen a partir de la fecha del acontecimiento y se prohíbe el disfrute diferido. (...)**

Luego, es claro que los supuestos de licencias contempladas en los incisos a, b, c, d y h de la Convención Colectiva de la Imprenta Nacional se refieren a permisos vinculados con la tutela debida de la dignidad humana.

En efecto, bajo la garantía fundamental del artículo 56 de la Constitución, es claro que el Estado no solo debe procurar que las personas tengan una ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, sino que debe velar porque las condiciones de dichos trabajos sean conformes a la libertad y la dignidad humana. No cabe duda que del texto expreso del artículo 56 se desprende que la experiencia

constitucional costarricense ha rechazado la noción de que el trabajo o el trabajador puedan ser degradados a una mera mercancía o un elemento más en la cadena de producción o en la estructura burocrática.

**ARTÍCULO 56.- El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo.**

De seguido es importante señalar que como parte de la protección de la dignidad humana en la relación de trabajo, se entiende que existe un interés legítimo en tutelar, de un lado, el derecho de los trabajadores a vivir su luto en serenidad – sin las presiones propias de su empleo -, y del otro extremo, su derecho a celebrar su matrimonio y a atender el nacimiento de sus hijos, amén de prestar la asistencia debida a su cónyuge o compañera, igual sin las presiones propias de su empleo. Debe insistirse en que el derecho a contraer matrimonio y a la familia, amén derecho al período de duelo, son derechos fundamentales cuyo disfrute debe ser reconciliado y compatibilizado con la relación de trabajo.

Un razonamiento análogo se aplica al inciso h) del artículo 41, el cual permite otorgar permisos por emergencia familiar.

Asimismo es importante señalar que el inciso j) del artículo 41 impugnado, de hecho vincula de forma estricta las licencias contempladas en dicho artículo, con su finalidad, pues dicha disposición prevé que esos permisos se deban disfrutar en la fecha del acontecimiento, prohibiéndose el disfrute diferido.

Así las cosas, es claro que las licencias o permisos laborales que tengan por objetivo que los trabajadores puedan atender el fallecimiento de su parentela más inmediata, el nacimiento de sus hijos y la celebración de su matrimonio, deben entenderse como institutos cuya finalidad es proteger la dignidad del trabajador y garantizar, que éste pueda disfrutar de los derechos fundamentales a la familia y al matrimonio de una forma compatible con la relación laboral. Su constitucionalidad, por consecuencia, no merece ser dudada, a menos que su duración desborde el parámetro de lo razonable. Sobre este tema, cabe citar la sentencia de la Sala Constitucional N.º 17438-2006 de las 19:36 horas del 29 de noviembre de 2006:

**En el caso de la licencia matrimonial, se trata de una medida para permitir que el funcionario cumpla con los trámites y disfrute con su pareja los primeros días de su vida matrimonial, unión protegida en nuestro ordenamiento con valor relevante, según dispone el artículo 52 de la Constitución Política. Asimismo, partiendo de esa especial protección que otorga la Constitución a la familia, se justifica el otorgamiento de licencias a los trabajadores por el nacimiento de sus hijos y por la muerte de sus parientes más cercanos, siendo en este último caso de especial relevancia que el trabajador pueda pasar su periodo de duelo y reintegrarse en condiciones aceptables al trabajo, para que se garantice**



**la adecuada prestación del servicio público. De igual modo, tampoco resultan desproporcionadas, pues el número de días no es excesivo y como ya se indicó, están contempladas para la mayoría de los funcionarios públicos**

En todo caso, es importante reconocer que el artículo 33.a del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, prevé la posibilidad de conceder permisos con goce de salario a los funcionarios estatutarios por causas análogas al artículo 41 de la Convención Colectiva de la Imprenta Nacional. Esto, por supuesto, suma a favor del argumento de que las disposiciones del artículo 41 citado, está lejos de poder ser reputado como inconstitucional. Finalmente, debe insistirse en que conforma la Convención Colectiva, los permisos del artículo 41 se deben disfrutar en la fecha del acontecimiento, prohibiéndose el disfrute diferido lo cual abona también a su razonabilidad.

Ergo, este Órgano Asesor estima que los incisos a), b), c), d) y h) del artículo 41 no son inconstitucionales.

Finalmente, este Órgano Asesor estima que tampoco el artículo 45 de la Convención Colectiva debe ser reputado como inconstitucional.

En este orden de ideas, debe apuntarse que el artículo 45 citado, prevé la facultad de la Dirección General de la Imprenta, previo visto bueno del jefe inmediato, de otorgar, por una sola vez en un mismo mes, permiso con goce de salario, de hasta por cuatro horas para que el trabajador atienda asuntos familiares. Este permiso debe ser justificado y presentado con 3 días de anticipación. Solo en casos justificados, podrá otorgarse el mismo día en que fue solicitado.

**ARTÍCULO 45— La Imprenta podrá conceder, a juicio de la Dirección General y con el visto del Jefe inmediato, con tres días hábiles de anticipación, permiso con goce de salario, hasta por cuatro horas mensuales, en un solo tracto, no acumulativas, a sus trabajadores para realizar gestiones de índole familiar debidamente justificadas. Solo en casos muy calificados, a criterio de la Dirección General se concederá permiso el mismo día.**

Luego, es claro que la finalidad de este tipo de permisos es que los trabajadores puedan atender asuntos familiares ineludibles. A este efecto, la Convención Colectiva les otorga a los trabajadores de la Imprenta de la posibilidad de contar, por una única vez al mes, con un permiso de corta duración que si bien puede ser de mucha utilidad para el trabajador en orden de atender gestiones de familia, por su brevedad no interrumpiría el servicio público.

Es decir que el objetivo último del artículo 45 es tutelar el derecho fundamental (innominado) a la conciliación de la vida laboral y familiar que, como ha dicho este Órgano Asesor en su jurisprudencia, e podemos reconocer en nuestro medio de la relación armónica de los ordinales 33, 51, 52, 53, 56 y 74 de nuestra Carta Política, que contemplan incluso ciertos derechos prestacionales relativos a la protección de la familia y los trabajadores.

## VI

### **EN RELACION CON LA PRESUNTA INCONSTITUCIONALIDAD DEL ARTÍCULO 44 DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA DE LA IMPRENTA NACIONAL**

De otro extremo, el actor alega la inconstitucionalidad del artículo 44 de la Convención Colectiva de la Imprenta Nacional, norma que establece que dicha Institución contribuirá para los gastos de funeral de sus trabajadores (as), cónyuge o compañero (a) de hecho, padres e hijos con el equivalente a un 50% del salario base establecido por el Gobierno. Se transcribe el numeral 44 en cuestión:

**ARTÍCULO 44. — La Imprenta contribuirá para los gastos de funeral de sus trabajadores (as), cónyuge o compañero (a) de hecho, padres e hijos con el equivalente a un 50% del salario base establecido por el Gobierno. En el caso de fallecimiento de un hijo si ambos padres son trabajadores de la Imprenta este beneficio cubrirá únicamente a uno de ellos**

**Para lo anterior los trabajadores (as) deberán acreditar sus beneficiarios ante la Sección de Recursos Humanos por medio del formulario respectivo**

Al respecto, conviene advertir que en ocasiones anteriores, la Sala Constitucional, en principio, no ha encontrado reparo constitucional en otras disposiciones convencionales que igual que el artículo 44 de la Convención de la Imprenta Nacional, establecen la posibilidad de que la institución pública contribuya con los gastos del funeral de su empleado. Esto siempre que la ayuda económica sea razonable y no constituya una carga desproporcionada para los fondos públicos.

En este sentido, se ha indicado que la justificación para este tipo de ayudas se halla en un principio humanitario, como un alivio para la familia del trabajador en uno de los trances más dolorosos de la experiencia humana. Al respecto, importa transcribir lo indicado por la Sala Constitucional en la sentencia N.º 6729-2006 de las 14:44 horas del 17 de mayo de 2006:

**“... esta Sala encuentra razonable mantener vigente el rubro destinado a ayuda por muerte del trabajador pues se trata de un beneficio que pretende ofrecer cierto alivio a la familia desde el punto de vista monetario ante una situación tan particularmente dolorosa, que sin duda impone gastos adicionales. Se trata además de una suma por un valor relativamente poco significativo en el universo del presupuesto de la institución, y que en todo caso es girada únicamente si el trabajador fallece, retribuyendo de alguna forma el esfuerzo que realizó en su periodo de trabajo con la institución. Considera la Sala que, en tales circunstancias, el establecimiento de un beneficio como éste no conlleva una abusiva disposición de fondos públicos, aunque sí debe interpretarse conforme al Derecho de la Constitución que dicho rubro debe ser debidamente reglamentado y los montos que se asignen deben ser razonables y sujetos a control.”**

Luego, en principio, no merece objetarse que el artículo 44 de la Convención Colectiva prevea una ayuda económica para sufragar los gastos por la muerte de uno de sus trabajadores.

No obstante lo anterior, debe señalarse que la disposición del artículo 44 de la Convención Colectiva de la Imprenta Nacional que habilita a la Imprenta no circunscribe las ayudas al supuesto de muerte del trabajador, sino que dicha norma permite que la Institución gire dicha ayuda también en las especies relacionadas con el supuesto de la muerte su cónyuge, padres e hijos. La norma establece que en el caso de fallecimiento de un hijo si ambos padres son trabajadores de la Imprenta este beneficio cubriría únicamente a uno de ellos.

Así las cosas, se impone señalar que si bien es razonable que se prevea la posibilidad de girar ayudas en caso de muerte del trabajador de la Institución, no es razonable aquella disposición que prevea la posibilidad de otorgar dichos subsidios, financiados con fondos públicos, para sufragar los gastos de funeral de terceros que no tenían una vinculación o relación de empleo con la respectiva Institución.

Ergo, el artículo 44 debe reputarse inconstitucional en el tanto prevé la posibilidad de que giren ayudas para sufragar el gasto de los funerales de terceras personas no vinculadas por una relación de empleo con la Imprenta Nacional.

Finalmente, es importante advertir que, en todo caso, el artículo 44 podría tener un problema de indeterminación que eventualmente redundaría en una inconstitucionalidad.

Es importante insistir en que la regularidad constitucional del artículo 44 depende, en gran parte, de la razonabilidad del monto de la ayuda económica a prestar para el sepelio del funcionario o de sus familiares cercanos.

En este orden de ideas, debe indicarse que el artículo 44 en comentario, sin embargo, no ha establecido una forma certera de determinar el monto de dicha ayuda económica. Obsérvese que el numeral 44 ha previsto solamente que dicho monto será el equivalente a un 50% del salario base establecido por el Gobierno, sin indicar, sin embargo, la categoría del escalafón funcional al cual correspondería el dicho salario base. Esta indeterminación y la inseguridad jurídica subsecuente podrían hacer dudar, entonces, de la conformidad constitucional del artículo 44 de la Convención Colectiva de la Imprenta Nacional.

Ahora bien, es evidente, no obstante, que el artículo 44 de la Convención admitiría una interpretación conforme la Constitución.

En este orden de ideas, debe advertirse que en nuestro medio, lo usual es entender las referencias normativas al "salario base" como el Salario Base del Oficinista 1 del Poder Judicial, particularmente cuando dichas referencias sirven como el parámetro para fijar el quantum de una multa o, como es este caso, de una ayuda a girar. Luego, debe indicarse que si se interpretara de modo conforme el artículo 44 para entender que el monto de la ayuda económica sería equivalente al salario base del Oficinista del Poder Judicial 1, dicha disposición no sería inconstitucional.

## VII

### EN RELACION CON LA PRESUNTA INCONSTITUCIONALIDAD DEL ARTICULO 46 DE LA CONVENCION COLECTIVA DE LA IMPRENTA NACIONAL

Por último, el actor también achaca del vicio de inconstitucionalidad al artículo 46 de la Convención Colectiva de la Imprenta Nacional. Esta norma dispone que los trabajadores tendrán libre, con goce de salario, el día de su cumpleaños. Esto cuando la fecha de su cumpleaños coincida con un día de la jornada laboral. Asimismo, la disposición atacada permite que en casos de excepción, el trabajador pueda disfrutar de esta licencia en un día distinto al que corresponde a la fecha de su cumpleaños.

**ARTÍCULO 46—La Imprenta mantendrá como incentivo a sus trabajadores (as) el poder disfrutar libremente del día de su cumpleaños con goce de su salario, siempre y cuando éste se encuentre dentro de la jornada laboral (de lunes a viernes); en casos de excepción, justificados por la respectiva jefatura y con el visto bueno del Director General, se podrá cambiar el día.**

Al respecto, debe indicarse que el artículo 46 de la Convención Colectiva que si bien no es irrazonable una disposición que prevea que el empleado disfrute del día libre en su cumpleaños, lo cierto es que la norma sería irrazonable en el tanto permite que el trabajador pueda disfrutar de esa licencia en un día distinto al que corresponde a la fecha de su cumpleaños.

En este sentido, baste decir que es evidente que el motivo del artículo 46 es que el trabajador pueda disfrutar del día de su cumpleaños sin tener la obligación de trabajar, ergo, resulta irrazonable que el trabajador pueda ser autorizado a disfrutar de dicha licencia en una fecha distinta al día de su cumpleaños.

El artículo 46, entonces, sería inconstitucional en el tanto permite que el trabajador pueda disfrutar de esa licencia en un día distinto al que corresponde a la fecha de su cumpleaños.

## **IX**

### **CONCLUSION**

En virtud de lo expuesto se concluye que en criterio de este Órgano Asesor:

- No se encuentra reparo de inconstitucionalidad en los incisos a) b) y c) del artículo 37 de la Convención Colectiva de la Imprenta Nacional. No obstante, sí se estima que el inciso d) de esa misma disposición es inconstitucional por violación del principio de razonabilidad.
- No se encuentra reparo de inconstitucionalidad en los incisos a), b), c), d), h) y j) del artículo 41 de la Convención Colectiva de la Imprenta Nacional.
- En relación con el artículo 44 de la Convención de la Imprenta Nacional, en principio, no hay reparo de inconstitucionalidad en cuanto a la posibilidad de que se gire una ayuda económica para sufragar los gastos de funeral por la muerte de uno de los empleados de la Imprenta Nacional.
- No obstante, que, sin perjuicio de lo anterior, el artículo 44 podría tener un problema de indeterminación que eventualmente redundaría en una inconstitucionalidad. Para salvar dicha inconstitucionalidad, se impone interpretar dicha disposición de modo conforme con la Constitución, en el sentido que el monto de la ayuda económica que la Imprenta Nacional daría para pagar el funeral del trabajador, debe ser el equivalente al salario base del Oficinista del Poder Judicial 1. Esto para efectos de garantizar la razonabilidad de la ayuda económica prevista en dicha norma convencional.
- Que debe reputarse inconstitucional la posibilidad prevista en el artículo 44 de la Convención de la Imprenta Nacional, que permitiría girar ayudas para sufragar el gasto de los funerales de terceras personas no vinculadas por una relación de empleo con la Imprenta Nacional.
- No se encuentra reparo de inconstitucionalidad en el artículo 45 de la Convención Colectiva de la Imprenta Nacional.

- Se estima que no es irrazonable la disposición del artículo 46 que prevé que el empleado disfrute del día libre en su cumpleaños, no obstante sí es irrazonable y por tanto inconstitucional, la posibilidad, prevista en la misma norma, que permite que el trabajador pueda disfrutar de esa licencia en un día distinto al que corresponde a la fecha de su cumpleaños.

**NOTIFICACIONES:**

Recibiré notificaciones en la Secretaria de la Procuraduría General de la República, en el tercer piso del Edificio que ocupa en esta Ciudad.

San José, 10 de julio de 2018.

**DRA. MAGDA INES ROJAS CHAVEZ**

**PROCURADORA GENERAL ADJUNTA**