

SUMARIO: Los procedimientos existentes en el derecho costarricense para resolver los conflictos colectivos del trabajo: cap. I = el arreglo directo; cap. II = el procedimiento de conciliación judicial de los conflictos económico-sociales.—Conclusiones generales.

REV 1559779
Biblioteca de la Facultad de Derecho

Delimitación del estudio

Los conflictos colectivos de carácter económico y social pueden presentarse tanto en el sector público como en el sector privado. Sin embargo, en razón de la amplitud del problema, nuestro estudio tratará únicamente de dos medios de solución de los conflictos colectivos en el sector privado.

Medios de solución y medios de presión

El Código de Trabajo Costarricense¹ confunde la huelga y el paro con el conflicto económico y social propiamente dicho. La huelga y el paro, al igual que el boicot, son *medios de presión* que las partes sociales pueden utilizar para tratar de obligar a la contraria a ceder en beneficio de las reivindicaciones profesionales presentadas por la otra parte. Mientras que el conflicto propiamente dicho, nace de la discrepancia surgida entre las reivindicaciones profesionales que presentan los obreros y la negativa patronal a satisfacerlas. El conflicto se da en el seno de la empresa. Es una pugna, manifiesta o latente, entre lo que, por un lado reivindican o desean los obreros y lo que, por otro lado, el patrono acuerda o está dispuesto a conceder. La confusión del derecho costarricense tiene su origen en el hecho de que, el agotamiento de la conciliación (medios de solución del conflicto) es requisito indispensable para que la huelga o el paro (medios de presión) puedan ser legalmente ejercidos. Así pues, en Costa Rica, cuando los trabajadores presentan el "conflicto colectivo" ante el Juez, *dan inicio* a la conciliación judicial, que es, *el primer* requisito para que la huelga o el paro, en su caso, sean legalmente ejercidos.

Por lo que toca a nuestro estudio, el mismo está reservado al análisis de dos procedimientos de solución de los conflictos colectivos: El arreglo directo y la conciliación judicial. El estudio del arbitraje y de los medios de presión en esos mismos conflictos serán estudiados en otra oportunidad.

¹ Art. 500.

CAPITULO I

El arreglo directo

En virtud de situaciones que se han presentado ante nuestros Tribunales de Trabajo, podríamos decir que en Costa Rica, existen dos tipos de arreglo directo: El arreglo directo propiamente dicho (Sección I) y el arreglo directo tardío o extemporáneo (Sección II).

Sección I: El arreglo directo propiamente dicho²

En cuanto a este procedimiento es necesario analizar las características esenciales del mismo (A); los aspectos referentes al funcionamiento del arreglo directo (B) y finalmente es conveniente tratar de saber por qué razón, este procedimiento es de uso poco frecuente en la solución de los conflictos colectivos que se presentan en nuestro país (C).

A. Las características esenciales del arreglo directo

1. *Solución directa*: La primera característica del arreglo directo consiste en que tiene como finalidad esencial la *solución directa* del conflicto entre las partes sociales interesadas. Pero el hecho de que las diferencias colectivas deban resolverse directamente entre los interesados, no significa ausencia de terceros en la solución del diferendo. El artículo 497 del C. T. señala expresamente que la solución del conflicto puede lograrse "... con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores"³. Estos amigables componedores son, por regla general, los funcionarios de la Oficina de Asuntos Gremiales y Conciliación Administrativa del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.⁴

2 Este procedimiento se encuentra reglamentado en los artículos 497 a 499 del Código de Trabajo.

3 El subrayado es nuestro.

4 Estos funcionarios intervienen en todas las etapas del conflicto colectivo. Durante el arreglo directo, en caso de huelga legal o ilegal y en caso de ruptura de negociaciones durante la discusión de una convención colectiva. La Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo (Nº 1860, promulgada en 1955, sea 12 años después del Código de Trabajo), señaló en su artículo 39, inciso b) a la Oficina de Asuntos Gremiales, entre sus funciones la de: "Intervenir amigablemente en los conflictos de trabajo con el objeto de solucionarlos...". (El subrayado es nuestro). En igual sentido están los artículos 1 y 2, inciso d) de la misma Ley Orgánica, sobre la función administrativa de conciliación que cumple el Ministerio de Trabajo, se puede ver: GUTIERREZ (Carlos José), El funcionamiento del Sistema Jurídico, San José, Ed. Juricentro, 1979, p. 301.

2. *Extra-judicial*: Otra característica propia del arreglo directo consiste en que es *extra-judicial*. Este procedimiento supone, según la concepción legal, que los Tribunales Judiciales no intervengan en ningún momento de su desarrollo. A lo sumo, pueden intervenir los "amigables componedores" a que antes nos hemos referido.

B. El funcionamiento del arreglo directo

Cómo entra en operación el procedimiento de arreglo directo? Quiénes son los titulares del derecho a participar en el arreglo directo? A estas preguntas trataremos de responder de inmediato.

1. *La composición del Consejo o Comité Permanente*: La Ley señala⁵ que los trabajadores pueden constituir Consejos o Comités Permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargarán de plantear a los patronos o a los representantes de éstos, verbalmente o por escrito, "sus quejas y solicitudes". Y los patronos o sus representantes, no podrán negarse a recibir a los miembros del Comité Permanente, siempre que éstos hagan sus gestiones "... en forma atenta y cuando así procedieren".

Podría decirse que estos Consejos Permanentes de no más de tres trabajadores, constituyen la primera tentativa del legislador costarricense de 1943, por instaurar en nuestro derecho, instituciones representativas del personal, que se conocen en el Derecho del Trabajo desde principios de siglo⁶ y que se encuentran establecidas después de la Segunda Guerra Mundial en prácticamente todos los países de Europa⁷.

Cómo entra en funcionamiento este Consejo Permanente? La ley indica⁸ que en cualquier momento pueden constituirse esos Comités Permanentes de Trabajadores para transmitir al patrono o sus representantes, las dolencias de los trabajadores. La ley no señala procedimiento alguno para integrar esos comités, razón por la cual debe ser posible hacerla por simple *designación* o bien mediante *elección*, en el lugar de trabajo. Únicamente, establece el art. 499 del Código de Trabajo, que cada vez que se constituya uno de estos comités, dentro de los cinco días siguientes a la

5 Art. 497 del Código de Trabajo.

6 Sobre los delegados obreros que trabajaban para defensa nacional francesa, ver por ej: DURAND (Paul), JAUSSAUD (R.) *Traité de Droit du Travail*, T. I, Dalloz, 1947, Nº 90, p. 108-109.

7 Ver *Droit du Travail-Arbeitsrecht*, Jura Europae, Editions Techniques juriscenseurs, Paris, actualizado a junio de 1980. En esta obra se pueden consultar las instituciones de representación de los trabajadores de Alemania, Bélgica, Francia, Italia, Luxemburgo, Holanda y Dinamarca.

8 En realidad ante el silencio del art. 497 del C.T. se puede interpretar que esos comités se pueden formar en cualquier momento, a partir del instante en que nazca la controversia colectiva.

constitución del mismo, debe informarse a la Oficina de Asuntos Gremiales y de Conciliación Administrativa del Ministerio de Trabajo.

2. *La titularidad del derecho a integrar el Comité Permanente:* Una particularidad esencial de este procedimiento de arreglo directo consiste en el hecho de que, *los sindicatos costarricenses no son titulares* del derecho a integrar tales organismos. Esto es un trazo general de nuestro ordenamiento jurídico laboral ya que, los sindicatos tampoco son titulares del derecho a presentar un conflicto colectivo, ni titulares del derecho a demandar la calificación de la huelga, ni el procedimiento de arbitraje⁹. De tal suerte que, quienes tienen el derecho a integrar tales Consejos, son "... los trabajadores...", en general; decir, desorganizados. En este sentido, podríamos decir que el arreglo directo, aparece como un procedimiento de solución de conflictos con *carácter anti-sindical*.

C. *La naturaleza jurídica del arreglo directo*

Cuál es la naturaleza jurídica de ese arreglo que puede ser concluido entre el patrono o patronos y el Comité Permanente de Trabajadores? Se trata de un convenio colectivo o convención colectiva *strictu sensu*, o se trata de un "acuerdo" sui generis, de naturaleza particular?

El Código de Trabajo no contiene la respuesta a estas interrogantes. Sin embargo, del análisis de otras normas contenidas en el mismo cuerpo de leyes se puede concluir que no se trata de una convención colectiva de empresa,¹⁰ puesto que, en ella, contrariamente a lo que aquí sucede, el sindicato¹¹ es el único titular de la convención colectiva. Además de lo anterior, la ley señala (arts. 55, 58 y 63 del C.T.) de manera estricta, una serie de elementos mínimos que deben estar contenidos en dicho instrumento de reglamentación colectiva de las condiciones de trabajo. Nada de esto sucede en el caso del arreglo directo, el cual aparece más bien como una forma particular de solución del conflicto colectivo, sin constituir un convenio o convención colectiva en el sentido que se le otorga en el Código de Trabajo y en la doctrina laboral.

⁹ Este procedimiento está reglamentado en los artículos 519 y siguientes del C.T.

¹⁰ La convención colectiva de empresa está regulada en los artículos 54 y s.s. del C.T. y la convención colectiva de industria, que es el segundo tipo de convención colectiva de nuestro derecho laboral está contenida en los artículos 63 y siguientes del mismo Código.

¹¹ Para que se pueda solicitar al patrono una convención colectiva es necesario que una tercera parte de los trabajadores que emplea en su empresa se encuentren sindicados (Art. 56 del C.T.). De tal suerte que el patrono que quiera evitar la firma de una Convención Colectiva en su empresa debe evitar que $\frac{1}{3}$ de sus trabajadores se organice en sindicatos. La ley le brinda al patrono todos los medios necesarios para lograr ese objetivo.

La Inspección General de Trabajo, debe velar para que en estos acuerdos no se contraríen las disposiciones legales; y, deben velar también, prescribe la ley: "... porque sean rigurosamente cumplidos por las partes (art. 498, párrafo 2 del C.T.)". Sin embargo, los medios que pone la ley a la disposición de la Inspección de Trabajo son totalmente inadaptados para poder realizar tal misión con seriedad. El no cumplimiento de lo pactado da lugar a la imposición de una multa irrisoria, que solo será impuesta después de un largo procedimiento ante los Tribunales Judiciales, ya que el Inspector por sí mismo, no puede hacer efectivas esas multas. Y, por su parte, quien ha cumplido, conserva el derecho de pedir ante los Tribunales la ejecución de lo pactado, o el pago de los daños y perjuicios.

Lo anterior nos lleva a concluir que este medio de solución de los conflictos colectivos económicos y sociales, resulta ser un instrumento totalmente inadaptado a las soluciones urgentes que requieren las necesidades inmediatas de los trabajadores. La ejecución judicial de esos convenios, implica largos procedimientos que, por su tardanza y complicación, defraudan y desaniman a los obreros. Ello explica en parte, la no aplicación en el derecho costarricense de este medio de solucionar los conflictos colectivos de trabajo. Pero a nuestro juicio existen otras razones que hacen inoperante este sistema. Eso es lo que veremos a continuación.

D. *Las razones de inaplicación del procedimiento de arreglo directo*

Acabamos de anotar que la primera razón por la que no se aplica este procedimiento de solución de conflictos colectivos obedece justamente al hecho de que en caso de incumplimiento, la disyuntiva que corresponde a aquel que ha cumplido, es la de pedir la ejecución judicial del convenio o bien el pago de los daños y perjuicios. Solución que, siendo propia de los contratos de derecho civil, resulta totalmente inadaptada a la naturaleza de las necesidades que trata de resolver el Derecho Laboral. Pero además de esta razón, existen otras, que analizamos de seguido.

1. *No hay protección alguna para los miembros del Consejo o Comité Permanente:* En este aspecto, la deficiencia del derecho laboral costarricense es de talla. Pues el hecho de no haber previsto ningún mecanismo de protección contra los trabajadores integrantes de estos Consejos, significa que, no puede existir una verdadera negociación directa que ponga fin al conflicto colectivo. La negociación directa, si la hay, se hace bajo el temor de indisponer al patrono, al tratar de negociar, con cierta vehemencia las reivindicaciones de los compañeros de trabajo. En nuestro sistema jurídico, que permite el despido unilateral incausado, la amenaza directa o solapada de despido, pesa de manera efectiva sobre la voluntad y firmeza que puedan tener en la negociación los delegados obreros. El patrono conserva la facultad de despedir en el momento que él lo decida, a cualquiera de sus trabajadores, ya que los artículos 502 y 503, que obligan al patrono a solicitar autorización del Juez para dar por concluido

un contrato de trabajo, durante el trámite de un conflicto económico y social, no se aplica en este caso. El único esbozo de protección estriba en el hecho de que una vez constituido el Consejo de Trabajadores, debe informarse dentro de los cinco días siguientes a la Oficina de Asuntos Gremiales y de Conciliación Administrativa del Ministerio de Trabajo, de la existencia de tal Comité. Esto permitiría probar, llegado el momento, a lo sumo, que el despido es injustificado. Pero tal protección resulta a todas luces insuficiente, puesto que el trabajador no puede ser, en el estado actual de nuestro ordenamiento laboral, reinstalado en el puesto del que fue ilegítimamente privado. Esto permite a cualquier patrono, por poco intransigente que sea, de forjarse un Comité o Consejo Permanente de Trabajadores a la medida exacta de sus intereses. Ello explica que sea operante este procedimiento de solución de conflictos.

2. *La negativa patronal a la negociación directa no tiene efecto jurídico alguno:* El arreglo directo supone que las partes sociales estén dispuestas a negociar y que, de hecho negocien y lleguen a un acuerdo. La ley señala que los representantes de los trabajadores deben presentar las "... quejas o solicitudes" de estos, verbalmente o por escrito; y que, "... el patrono o su representante NO PODRA NEGARSE A RECIBIRLOS, a la mayor brevedad que le sea posible" (art. 497 del C.T.)¹². Pero qué sucede si el patrono se niega a recibir a los representantes obreros? La ley es totalmente omisa. La representación patronal puede negarse indefinidamente a negociar directamente con la delegación obrera, sin consecuencia jurídica alguna. Y, en estas circunstancias, según la naturaleza de las reivindicaciones, sobre todo si son de un costo elevado para la empresa, la parte patronal tiene legítimo interés en evitar, por todos los medios que estén a su alcance tal negociación. Esto constituye otro elemento fundamental que, a nuestro juicio, permite explicar el desuso de esta institución jurídica.

3. *El arreglo directo no permite hacer uso de la huelga para presionar en la negociación, porque NO agota la conciliación:* Otra de las razones que en nuestra opinión van en demérito del arreglo directo, tiene su fundamento en el hecho de que, las negociaciones directas entre el Consejo de Trabajadores y la representación patronal podrían durar 6 meses, un año y aún más tiempo; sin embargo, los trabajadores no podrían ejercer presión mediante la huelga para que el patrono ceda ante las reivindicaciones que se le han presentado. Ello por la particular circunstancia de que, para poder declarar una huelga legal los trabajadores deben agotar previamente los procedimientos de conciliación judicial. De tal suerte que; si los trabajadores declaran la huelga después de 6 meses o un año de negociaciones infructuosas, esa huelga será declarada ilegal; pudiendo el patrono entonces, proceder a despedir a cualquiera o a todos los empleados suyos que hayan participado en el movimiento reivindicativo.

Lo anterior explica una vez más la poca utilización del arreglo directo, pues en la realidad, los trabajadores prefieren agotar directamente la conciliación judicial y poder hacer así su uso de la huelga, como medio de presión para negociar, posibilidad que les niega el procedimiento del arreglo directo.

En conclusión, podríamos decir que no existiendo protección contra el despido de los delegados obreros, no surtiendo efecto legal alguno la negativa patronal a negociar; y, no permitiendo el uso de medios de presión en caso de negociaciones que se eternizan injustificadamente; el arreglo directo es un medio de solución de conflictos colectivos económicos y sociales totalmente deficiente que no ha operado nunca en forma satisfactoria, ni podrá operar jamás, mientras permanezca la reglamentación legal actual. Es de hacer notar que, el Ante Proyecto del Código de Trabajo¹³ soluciona parcialmente estas dificultades. Así por ejemplo, los acuerdos resultado de las negociaciones directas son considerados como verdaderos convenios colectivos (art. 368 del Ante-Proyecto). La protección de los delegados obreros está asegurada, aunque de manera insuficiente todavía (Art. 363 del Ante-Proyecto); es menos anti-sindical (art. 360 A. Proy.). El problema de la negativa patronal injustificada para negociar, se aborda aunque de manera deficiente (art. 366 del A. Proy.); y sigue siendo prohibido utilizar los medios de presión cuando se negocien tales acuerdos directos (art. 444, inciso b. del A. Proy.).

Sección II: El arreglo directo tardío o extemporáneo

El arreglo directo propiamente dicho, tal que lo hemos analizado anteriormente, tiene como finalidad la negociación directa de las controversias profesionales entre las partes sociales concernidas. Presenta, como uno de sus elementos característicos, el de ser EXTRAJUDICIAL. De tal suerte que según nuestra opinión, el arreglo directo tiene una *oportunidad procesal propia y diferente* de la del procedimiento de conciliación y de los procedimientos de arbitraje.

No obstante lo anterior, cabe preguntarse si, una vez comenzada la conciliación judicial, podrían las partes llegar, extrajudicialmente, a concluir un arreglo directo? Los Tribunales de Trabajo costarricenses, en jurisprudencia reiterada, han establecido que SI es posible concluir un arreglo directo entre patronos y trabajadores, después de comenzada la conciliación judicial¹⁴. Lo esencial del razonamiento de los Tribunales al respecto queda

¹³ Este Ante-Proyecto de Código de Trabajo fue hecho público en noviembre de 1981, por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Costa Rica.

¹⁴ Sentencia del Tribunal Superior de Trabajo (En adelante T.S.T.) N° 3166 de 10:25 horas del 22 de agosto de 1975, citada VAN DER LAAT E. (Bernardo) *Jurisprudencia recopilada y sistematizada, Derecho colectivo del Trabajo*, Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica, 1979, poligráfico, p. 23, N° 45. También sentencias del T.S.T. de las 15:45 horas del 22 de agosto de 1955;

¹² La mayúscula no es del original.

plasmado en el Considerando I de la resolución de las 9:10 horas del 1º de agosto de 1975, que en lo conducente dice:

"... Ahora bien, respecto del arreglo que en forma directa suscribió la mayoría de los trabajadores de la empresa... con ésta, cabe destacar que en aplicación de aquel principio supra mencionado, si el mismo vino a dar un finiquito a la latente situación de inseguridad que todo conflicto colectivo provoca, no se ve reparo para que merezca el espaldarazo de los Tribunales de Trabajo, sin que tal signifique como lo creen los inconformes, que atenta contra el derecho de negociación colectiva, porque el arreglo directo, suscrito al amparo del artículo 497 del Código de Trabajo, es una forma de negociación colectiva, aunque sin los elementos de presión que posee el conflicto, pero sin olvidar que una y otra formas de contratación, buscan el mismo común fin: la paz laboral. Por ello, no se ve en modo alguno perjudicado el derecho colectivo de la contratación, se da valor al arreglo directo, porque los trabajadores bien pueden, durante el desarrollo de un conflicto, encaminar sus afanes por la ruta directa, si en ella alcanzan las mejoras salariales y sociales anheladas. Negociar colectivamente, no es conducir a los trabajadores al conflicto, o al cese de labores sino a alcanzar ante el patrono, las conquistas perseguidas. Por ello, tienen trascendencia social similar, tanto el arreglo directo como el conflicto colectivo de carácter social".

De acuerdo con lo extractado de esta sentencia, el arreglo directo puede ser firmado por los trabajadores después de iniciada la conciliación en razón de que, tal convenio "extemporáneo", no perjudica el derecho colectivo de la contratación. El arreglo directo, al igual que el conflicto colectivo tienen el mismo fin común: *La paz laboral*.

Sin lugar a dudas el razonamiento judicial es exacto en parte; pero a nuestro juicio, está también equivocado en parte. Es cierto en efecto, que tanto el arreglo directo como el conflicto colectivo. (Es decir, el desarrollo de la conciliación que puede llegar a la huelga) tienden a la consecución de un mismo fin: la paz social. Esa finalidad es común a todos los procedimientos de solución de conflictos colectivos de trabajo. Pero la afirmación jurisprudencial de que ese arreglo directo "extemporáneo" no perjudica el derecho de la negociación colectiva es menos segura por dos razones: A. Durante la conciliación judicial se puede llegar a un arreglo judicial entre las partes; y, B. Las consecuencias del arreglo directo "extemporáneo" y del arreglo judicial durante la conciliación, son muy diferentes.

T.S.T. N° 1264 de 16:20 horas del 5 de mayo de 1972, citadas en escrito presentado el 18 de agosto de 1975 por el representante legal de la parte patronal ante el T.S.T., pidiendo confirmación de la resolución que daba por desistido el conflicto. También resolución del T.S.T. de las 9:10 horas del 1 de agosto de 1975.

A. El arreglo directo extemporáneo y el arreglo judicial durante la conciliación

Los artículos 508 y 509 del Código de Trabajo señalan que la primera función que tendrá el Tribunal de Conciliación¹⁵ es la de determinar las pretensiones de las partes, hacer las deliberaciones necesarias; y, acto seguido, llamar "... a los delegados a dicha comparecencia, a efecto de proponer los medios o bases generales de arreglo que su prudencia le dicte y que deben ser acordados unánimemente por los miembros del Tribunal" (Art. 508, párrafo 2). Y, si las partes llegan a un arreglo, "... se dará por terminada la controversia y las partes quedarán obligadas a firmar y cumplir el convenio que se redacte..." (Art. 509, párrafo 1º).

Ahora bien, si lo primero que se va a producir ante la instancia judicial es la posibilidad de un arreglo entre las partes, por qué razón entonces, se busca la posibilidad de un arreglo directo entre las partes, prescindiendo del Tribunal de Conciliación? Es cierto que el arreglo directo "extemporáneo" no viola los principios de la negociación colectiva? A ello vamos a responder de seguido.

B. El arreglo directo "extemporáneo" y el arreglo judicial engendran diferentes consecuencias jurídicas para las partes sociales

Qué interés puede tener la parte obrera a lograr un arreglo directo según el art. 497, después de presentado un conflicto colectivo; (es decir, una vez que ya dio inicio la conciliación judicial); si las partes pueden llegar, de acuerdo con los arts. 508 y 509 a concluir un arreglo judicial? En nuestro criterio *ningún interés*. Pues sin lugar a dudas, frente al Tribunal de Conciliación se puede concluir *un mejor acuerdo* que estando solamente frente al patrono.

Interesa entonces al patrono concluir ese acuerdo fuera del procedimiento de conflicto? Sí, por la razón de que el arreglo directo "extemporáneo" y el arreglo judicial firmado ante el Tribunal de Conciliación producen consecuencias jurídicas diferentes.

1. El archivo de los procedimientos de conflicto colectivo

En principio el arreglo directo conforme al artículo 497 pone fin a la controversia colectiva surgida en el seno de la empresa. Pero cuando el arreglo directo se produce existiendo ya una instancia judicial de conciliación pendiente, la conclusión de ese arreglo pone fin a los procedimientos judiciales del conflicto colectivo. Es decir, el arreglo extrajudicial termina

¹⁵ Ese Tribunal lo preside el Juez de Trabajo en calidad de representante del Estado y lo integran además un representante patronal y otro de los trabajadores. (art. 393 del C. T.)

con las diligencias del conflicto colectivo económico y social; y ni siquiera debe ir en consulta ante el Tribunal Superior de Trabajo¹⁶. Y, esto es un asunto esencial, porque para el Juez de Trabajo significa la posibilidad de poder archivar un expediente de conflicto colectivo, que tanta perturbación y ocupación produce en su Despacho.¹⁷

El acuerdo judicial, concluido ante el Tribunal de Conciliación según el art. 509 del C. T. también termina con el procedimiento de conflicto colectivo y debe ir en consulta ante el Tribunal Superior de Trabajo. Hasta aquí la diferencia entre el arreglo directo "extemporáneo" y el arreglo judicial es prácticamente inexistente, pues de hecho producen los mismos efectos sobre las diligencias del conflicto colectivo. Los dos provocan el archivo de las mismas pero hay otros aspectos fundamentales que veremos enseguida.

2. *El cumplimiento del arreglo directo "tardío" no puede garantizarse con la huelga*

La diferencia fundamental entre el arreglo directo tardío y el arreglo judicial está en que, en el primero, quien ha cumplido el arreglo solo puede exigir a la contra-parte, ante los Tribunales, la ejecución de lo convenido o el pago de los daños y perjuicios. Art. 498, párrafo 2º del C. T. Lo que ya dijimos, ante la lentitud y duración prolongada de los procesos judiciales, no representa una garantía real a la solución urgente que requieren los problemas laborales en la empresa. La misma solución deja la ley a las partes para el caso de incumplimiento del convenio celebrado ante el Tribunal de Conciliación. Solo que, este acuerdo judicial tiene, en nuestra ley, una garantía adicional de talla, que NO tiene el arreglo extrajudicial "tardío". Garantía adicional que consiste en:

"... el derecho de la parte que ha respetado el convenio para declararse en huelga o paro, según corresponda, SIN ACUDIR NUEVAMENTE A LA CONCILIACION, siempre que lo haga por las mismas causas que dieron origen a la inconformidad". (Art. 509, párrafo 2º del C. T. La mayúscula es nuestra).

Así las cosas, cuando el Tribunal de Conciliación acepta como bueno un arreglo directo que ofrece menores garantías de cumplimiento a los trabajadores que las que se pudieron obtener por un acuerdo celebrado en sede judicial se está, sin lugar a dudas, perjudicando a la negociación colectiva. *El Tribunal está propiciando acuerdos menos favorables para los*

16 Ver Resolución T.S.T. N° 3166 de 10:25 hs. del 22 de agosto de 1975.

17 El artículo 516 del C.T. obliga al Juez de Trabajo a concluir ese procedimiento en el angustioso término de 10 días. Por mutuo acuerdo las partes lo extienden hasta 15 días. Cf. CASTRO HIDALGO (Abel). La Conciliación en los Conflictos Colectivos Económicos-Sociales y la Huelga en la Legislación Centroamericana, *Revista de Ciencias Jurídicas*, N° 20-21, octubre de 1972, p. 331.

trabajadores. Dicho de otra manera la parte patronal sabe que puede incumplir el arreglo directo extemporáneo, sin arriesgar una declaratoria de huelga de los trabajadores de su empresa. Y, existe un segundo aspecto sobre estos arreglos, que debemos analizar.

3. *El arreglo directo "extemporáneo" beneficia psicológicamente a la empresa y perjudica a los delegados obreros que presentaron el conflicto*

Finalmente es necesario hacer mención de este elemento que no es propiamente jurídico pero que constituye un aspecto importante del conflicto colectivo de trabajo.

Como indicamos en su oportunidad, el arreglo directo previsto en el art. 497 del C. T. no ofrece ninguna garantía a los negociadores obreros, ni permite la participación del sindicato, ni constituye un convenio colectivo *strictu sensu*. En razón de lo anterior, lo que sucede en Costa Rica es lo siguiente: Cuando existe un conflicto colectivo en una empresa, los trabajadores nombran, de acuerdo con el art. 500 del C. T., una delegación de dos o tres miembros, que son los que presentan ante el Juez de Trabajo de la jurisdicción respectiva las "Diligencias de Conflicto Colectivo Económico y Social". Con la presentación de ese escrito, da inicio la conciliación judicial, la cual debe agotarse, antes de que los trabajadores puedan hacer una declaratoria de huelga legal.

Ahora bien, como los sindicatos NO pueden presentar ese conflicto a nombre de los trabajadores, quienes presentan el conflicto, constituyen, por regla general, la simiente de un futuro sindicato dentro de la empresa. Por tal razón, los representantes patronales van a realizar todo tipo de diligencias dilatorias y a oponer todo tipo de defensas legales con el fin de hacer abortar el procedimiento de conflicto colectivo. Puesto que, si el conflicto fracasa, los promotores del conflicto serán despedidos, con o sin justa causa, real o ficticia; y la paz social retornará a la empresa.

Es dentro de este contexto particular que se debe situar el arreglo directo "extemporáneo". La parte patronal en lugar de concluir el "arreglo judicial" ante el Tribunal de Conciliación, reúne a sus trabajadores en el lugar de trabajo, suspendiendo inclusive las labores durante todo el tiempo que sea necesario; y haciendo alarde de una cortesía y de una comprensión inhabituales, muestra a sus trabajadores todas las bondades de la negociación directa y señala la impertinencia y la repugnancia de tener que negociar con los delegados obreros; a quienes se acusa con frecuencia, de ser simples agitadores comunistas. Esta labor patronal termina por persuadir a los menos combativos y por desmoralizar a los trabajadores más convencidos de la necesidad de mantener las diligencias de conflicto colectivo. Así, nacen a la vida jurídica estos arreglos directos "tardíos", que, con la venia de las jurisdicciones laborales, ponen fin a los conflictos colectivos, sin que se haya realizado una negociación verdadera y franca, en sede judicial, ante el Tribunal de Conciliación.

El arreglo directo propiamente dicho tiene un lugar y una oportunidad procesal propia. Aceptarlo después de comenzada la conciliación judicial, extemporáneamente, implica perjudicar la verdadera negociación colectiva.

La aceptación del arreglo directo "tardío", es además ilegal. Ello porque el artículo 502 del C.T., señala que:

"Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones a la autoridad administrativa o al juez, se entenderá planteado el conflicto, para el solo efecto de que ninguna de las partes pueda tomar la menor represalia contra la otra, NI IMPEDIRLE EL EJERCICIO DE SUS DERECHOS" (El subrayado y la mayúscula son nuestros).

Si el arreglo directo "extemporáneo", es el resultado de maniobras patronales extrajudiciales, tendientes a disminuir el apoyo de la mayoría de los trabajadores al conflicto presentado, realizando reuniones y negociaciones inhabituales, con el fin de evitar una negociación en condiciones de igualdad, ante el Tribunal de Conciliación, no cabe la menor duda, de que ese arreglo directo, extrajudicial y extemporáneo, constituye una maneva encubierta y astuta de impedirle a los trabajadores el ejercicio de sus derechos colectivos. Ello está prohibido por el artículo 502 citado y los Tribunales deben reprobalo en una sana interpretación de esta norma legal.

Por los razonamientos que anteceden es que afirmamos que cuando se da por finalizado un conflicto colectivo, en virtud de un arreglo directo "extemporáneo", el mismo beneficia a la empresa y perjudica a los trabajadores. Pues de hecho se suprime toda organización obrera, se descabeza cualquier sindicato naciente y el patrono vuelve a mandar en su empresa como un señor feudal, con absoluto poder sobre el empleo y las condiciones de trabajo de todos los que laboren en ella. Los promotores del conflicto, presentados como "agitadores" a sus compañeros, son juzgados indeseables por la empresa, o totalmente sometidos a los designios patronales; y así, se instaura de nuevo la paz social en la empresa.

CAPITULO II

El procedimiento de conciliación judicial de los conflictos económico-sociales

Aquí vamos a tratar en primer lugar de los rasgos más sobresalientes de la conciliación judicial, tal que la misma ha sido concebida por el legislador costarricense, abordando las distintas funciones que cumple el Juzgado de Trabajo durante el desarrollo del procedimiento (Sección I). Enseguida veremos las funciones que se atribuye el Juez, sin que le estén conferidas por la ley; aspecto que constituye uno de los aspectos más

sorprendentes de nuestro derecho colectivo laboral (Sección II). Analizamos luego la forma en que se desarrolla el procedimiento de conciliación judicial (Sección III) para concluir finalmente este capítulo con los diversos modos de terminación de este procedimiento de solución de conflictos (Sección IV).

Sección I. Los rasgos más sobresalientes de la conciliación judicial

En la mayoría de las legislaciones modernas, el procedimiento de conciliación entre las partes sociales es, por regla general, realizado por organismos paritarios, los cuales son integrados por miembros de la misma profesión interesada (representantes obreros y patronales). O bien, por organismos de conciliación administrativa, que tienen su sede en los ministerios de trabajo o en la autoridad gubernamentales encargada de los problemas gremiales. La competencia de estas autoridades, está siempre bien justificada por la flexibilidad y agilidad con que, en razón de su naturaleza y función, pueden actuar en la conciliación de los intereses que con frecuencia oponen el capital y el trabajo.

En Costa Rica, el procedimiento de conciliación en los conflictos colectivos de orden profesional se lleva a cabo, no con la intervención de organismos paritarios, ni ante órganos administrativos, sino ante los tribunales judiciales. La razón histórica de esta opción legislativa obedece más a razones de oportunidad política que a motivos de orden técnico¹⁸. Sin embargo, en razón de las insuficiencias presentadas por el orden judicial para resolver este tipo de conflictos, a partir de 1966 el Ministerio de Trabajo decidió intervenir como intermediario en la solución de estos asuntos, a través de la Oficina de Conflictos y Conciliación Administrativa¹⁹.

La intervención de los órganos del Poder Judicial en la solución de los conflictos colectivos, es, desde todo punto de vista, el aspecto particular más visible y característico de nuestro sistema de solución de conflictos del trabajo. Sin embargo, es necesario que nos adentremos en la concepción interna de la conciliación judicial.

A. Los aspectos previos al inicio de la conciliación judicial

Existen varios aspectos previos a la conciliación: la causa del conflicto, las cuestiones procesales que preceden la puesta en marcha del

¹⁸ El Profesor Carlos José Gutiérrez escribe lo siguiente: "De acuerdo al redactor del proyecto de Código Lic. Oscar Barahona Streber, el otorgamiento de una participación decisiva en el procedimiento de los conflictos colectivos-laborales a los tribunales de trabajo se dio para "evitar resistencia" a la nueva ley por estimar que, encomendarle la solución de conflictos a la entonces Secretaría de Trabajo "hubiera dado desconfianza" a la opinión pública, especialmente a los círculos patronales...". Ver GUTIERREZ (Carlos José), *op. cit.* p. 292.

¹⁹ *Ibidem*, p. 295.

procedimiento; y en última instancia el análisis de la finalidad misma de la conciliación. De ello es que nos vamos a ocupar seguidamente.

1. La causa del conflicto: Un conflicto económico o jurídico...

El primer aspecto necesario para que pueda existir la conciliación es que exista un conflicto de trabajo en sentido estricto. Es decir, que en la empresa o lugar de producción, exista una desavenencia entre obreros y patronos. Solamente que esa divergencia existente entre lo que reivindican los trabajadores y lo que está dispuesto a acordar el patrono, puede variar en función de los casos. Sea que, podemos encontrarnos frente a un *conflicto jurídico o frente a un conflicto de intereses*, llamado también conflicto económico. Esta división de los conflictos colectivos de gran aplicación en los países anglosajones, constituye la *summa divisio* de los conflictos colectivos en el derecho costarricense.

Ahora bien, cuándo se trata de un conflicto colectivo de orden jurídico? Cuando el conflicto "... se refiere a la interpretación o aplicación de un derecho nacido y actual, importando poco que este tenga su fuente en una prescripción formal de la ley o en una disposición de un contrato individual o colectivo..."²⁰ "... Son controversias de aplicación..." de la ley o de los diversos instrumentos jurídicos laborales, según la terminología empleada por Luigi De Litala²¹.

¿Qué es un conflicto colectivo de intereses? "Los conflictos económicos o *conflictos de intereses* tienen por objeto sea la creación de una regla jurídica nueva, sea la modificación de una regla jurídica existente (...). Los trabajadores luchan por obtener sea una convención colectiva (nueva o renovada). Sea una modificación de las cláusulas de su contrato de trabajo individual, sea inclusive, una reglamentación emanando del poder público. La norma jurídica futura es entonces lo que se juega en el conflicto"²². Los conflictos de intereses son entonces, según Luigi De Litala "... *controversias de fijación de nuevas condiciones de trabajo*"²³.

20 Ver ALONSO GARCIA (Manuel) y otros, *La huelga y el cierre empresarial*, Madrid, Publicación del Instituto de Estudios Económicos, colección Estudios, 1979, p. 21.

21 Citado en ALONSO GARCIA y otros, *ibidem*, p. 21. Subrayado en el texto.

22 SINAY (Hélène) *La greve, Traité de Droit du Travail*, publicado bajo la dirección de G.H. Camerlynck, París, Dalloz, 1966, N° 81, p. 174. El texto de la cita en francés es el siguiente: "Les conflits économiques ou *conflits d'intérêts* ont pour objet soit la création d'une règle juridique nouvelle, soit la modification d'une règle juridique existante (...). Les salariés luttent pour obtenir soit une convention collective (neuve ou renouvelée), soit une modification des clauses de leur contrat de travail individuel, soit même une réglementation émanant de la puissance publique. La norme juridique future est alors l'enjeu du conflit".

23 Subrayado en el texto. Citado por ALONSO GARCIA y otros, op. cit., p. 21.

Ahora bien, hemos afirmado que esta distinción entre conflictos colectivos jurídicos y de intereses, constituye la *summa divisio* de la jurisprudencia costarricense, por cuanto, nuestros Tribunales se han pronunciado de manera clara en el sentido de que, dentro de un procedimiento de conflicto colectivo económico y social, no hay cabida para reivindicaciones de naturaleza jurídica. Expresamente se ha dicho:

"Es del todo evidente que la petición única por cuya virtud los trabajadores de... pretenden el reconocimiento del derecho de auxilio de cesantía, con motivo de la intervención de que fuera objeto ese Instituto por Decreto Ejecutivo N° 6686 del 12 de enero del año en *curso implica un problema de carácter jurídico, imposible por lo tanto de ser resuelto en la vía del conflicto colectivo*, establecida en el Capítulo Tercero, Título Séptimo del Código de Trabajo, únicamente para las cuestiones de orden económico social, de las cuales se aparta abiertamente la petición de mérito, puesto que se somete a debate la aplicación del régimen jurídico preestablecido para solucionar un hecho ya ocurrido en la empresa en perjuicio particular de cada trabajador...²⁴".

Es decir que es "imposible", según nuestra jurisprudencia, tramitar por la vía del conflicto colectivo un conflicto de carácter jurídico. Pero qué sucede si, en el pliego de peticiones, además de las reivindicaciones de carácter económico y social, se agregan otras reivindicaciones de naturaleza jurídica? Coherente con el principio anteriormente indicado, el Tribunal Superior de Trabajo ha establecido que, cuando hayan pretensiones económicas y jurídicas, el Juzgado debe, previamente a dar curso a las diligencias, *excluir las de naturaleza jurídica*, con el fin de que el Tribunal de Conciliación conozca únicamente de las reivindicaciones de carácter económico y social. Al respecto se ha establecido que:

"En las presentes diligencias de conciliación el Juez debió de previo analizar *cuáles peticiones eran a su juicio* de carácter económico-social y cuáles de carácter jurídico a fin de que la conciliación se limitara a las primeras; lo que se advierte para que en lo sucesivo se proceda en la forma indicada²⁵".

Y, de una manera más categórica se dijo posteriormente:

"El conflicto colectivo persigue lograr el establecimiento o creación de derechos nuevos o la superación de los que contiene el Código de Trabajo o sus leyes conexas y no incluir disposiciones que contiene nuestra legislación, pues ningún propósito llevaría: cuando

24 Citado en VAN DER LAAT E, *Jurisprudencia recopilada y sistematizada...*, op. cit., p. 8. Resol. T.S.T. N° 3374 de las 8 hrs. del 23 de setiembre de 1977. Lo subrayado no es del original.

25 El subrayado es nuestro. Citado en VAN DER LAAT E, *ibidem*, p. 24. Resol. T.S.T. N° 855 de las 10:05 horas del 30-03-1973.

se dan estos casos lo correcto es que el Tribunal de Conciliación elimine las mismas por innecesarias²⁶".

Finalmente, en 1978, se dictó otra resolución que no deja duda al respecto sobre esta posición de nuestra jurisprudencia:

"Planteado un conflicto colectivo en su fase inicial, es obligación del Juez que conoce del asunto examinar detenidamente el pliego de peticiones para determinar si los mismos son de carácter económico-social. *Debiendo descartar los de naturaleza jurídica*. Así como también en caso de oposición oportuna examinar los planteamientos que se le hagan y pronunciarse sobre los mismos, única manera de buscar el equilibrio procesal que se debe mantener en todo el juicio²⁷".

En síntesis, se puede afirmar que esta severa división entre conflictos colectivos de carácter económicos y sociales o de intereses y conflictos jurídicos, constituye, al fin de cuentas, un medio para restringir el acceso de los trabajadores al *conflicto colectivo*, como medio para lograr, legalmente, sus pretensiones profesionales. La doctrina y la jurisprudencia francesas, abandonando esta posición de ortodoxia jurídica; con un gran sentido común y un realismo sorprendente ha establecido que sí es posible hacer reivindicaciones de orden jurídico por medio de la huelga. El hecho de que existan las jurisdicciones ordinarias para que conozcan de estos conflictos jurídicos entre las partes, no fue razón suficiente para enervar a la huelga su carácter legal: Sobre este particular indica Hélene Sinay "Con frecuencia los asalariados, desalentados por la lentitud judicial, prefieren la acción reivindicativa de masas al juicio individual (...), contando doblegar más rápido y más ciertamente al empleador..." Y, más adelante señala: "Nada impide que el derecho de huelga, constitucionalmente reconocido a los asalariados pueda ser utilizado para hacer declarar ilegítimo o abusivo un comportamiento, patronal *actual*, al igual que puede serlo para incitar a los patronos a acordar ventajas *futuras*". Además de ello, si los textos legales son oscuros o imprecisos, en la reivindicación colectiva se puede obtener una interpretación favorable a los obreros. Así, escribe Sinay: "Por otro lado, como los textos legislativos o reglamentarios no constituyen más que un mínimo más allá del cual el empleador puede siempre válidamente comprometerse, este último puede siempre aceptar una interpretación discutible de la ley o del reglamento, para darle satisfacción a los asalariados. La huelga que pudiera inclinarlo en este sentido participaría del doble carácter de huelga-conflicto jurídico y de huelga-

conflicto económico. Una nueva regla de derecho sería creada por la interpretación osada de la antigua regla^{27 bis}".

Esta posición de la jurisprudencia y de la doctrina francesa, llena de buen sentido, es perfectamente viable en nuestro ordenamiento jurídico²⁸. Pues, resulta ilógico y contradictorio que para mejorar la condición de los trabajadores sea posible usar los procedimientos del conflicto colectivo; mientras que para hacer una interpretación de una norma oscura, o para protestar contra una violación flagrante de la ley, que el empleador debería cumplir y que la Inspección de Trabajo está en la incapacidad material de hacer cumplir; los trabajadores tengan que esperar durante varios meses y hasta varios años quizá, mientras que la autoridad judicial dicta su fallo. Esta solución actual, atenta contra los principios de economía procesal y de celeridad que son propios del Derecho Laboral y que tienen su *fundamento* en las necesidades primarias y urgentes que viven los asalariados. Algunos trabajadores preferirán que se quebranten sus derechos, antes de tener que afrontar a su patrono en el Tribunal Judicial. El trabajador sabe muy bien que, presentando ese litigio ante la jurisdicción respectiva, corre el riesgo de ver suprimido su empleo, por haber tenido la intrépida conducta de pedir el respeto de sus derechos. Es para evitar estas dilaciones procesales innecesarias que pensamos en la posibilidad de una modificación de los principios jurisprudenciales que acabamos de comentar, referentes a la distinción entre conflictos colectivos jurídicos y de intereses.

2. Las cuestiones procesales previas al inicio de la conciliación judicial

Las cuestiones procesales previas a la puesta en marcha de la conciliación son fundamentalmente: Nombramiento de la delegación del personal que representará a los trabajadores durante el conflicto (a) y la presentación por escrito del pliego de peticiones (b).

^{27 bis} Ver SINAY, *op. cit.*, p. 175 y 176. Los párrafos traducidos aparecen en el original en el orden respectivo así: "Souvent les salariés, rebutés par les lenteurs judiciaires, préfèrent l'action revendicative de masse au procès individuel (...), comptant infléchir plus vite et plus certainement l'employeur..." ... "Il n'empêche que le droit de grève, constitutionnellement reconnu aux salariés peut être utilisé pour faire déclarer illégitime ou abusif un comportement patronal *actuel*, tout comme il peut l'être pour inciter le patronat à accorder des avantages futurs". Y, en la página 176: D'ailleurs, comme les textes législatifs ou réglementaires ne constituent qu'un minimum au-delà duquel l'employeur peut toujours valablement, s'engager, dernier peut toujours accepter une interprétation discutible de la loi ou du règlement, pour donner satisfaction aux salariés. La grève qui parviendrait à l'infléchir en ce sens participerait du double caractère de grève-conflict juridique et de grève-conflict économique. Une nouvelle règle de droit serait créée par l'interprétation hardie de l'ancienne..."

²⁸ Aunque este no es el momento ni el lugar oportuno para hacer la demostración correspondiente. En otro estudio posterior nos avocaremos a este delicado problema.

²⁶ El subrayado no es del original. Citado en VAN DER LAAT E, *ibidem*, p. 2. Resol. T.S.T. N° 2144 de las 14:05 horas del 27-06-1977. Ver también T.S.T. N° 144 de 13:30 horas del 12-04-1977.

²⁷ T.S.T. N° 4228 de las 8:00 horas del 3-11-1978. El subrayado es nuestro.

a. La delegación del personal en el conflicto

La ley laboral señala que cuando en un lugar de trabajo se suscite un conflicto colectivo económico-social capaz de provocar una huelga o un paro, los trabajadores interesados "... nombrarán *entre ellos*, una delegación de dos o tres miembros que deberán conocer muy bien las causas de la inconformidad y *estar provistos de poder suficiente para firmar cualquier arreglo*"²⁹.

El cumplimiento de lo aquí preceptuado, debe hacerse evitando todo tipo de formalismos innecesarios; pues como dice el Licenciado Abel Castro "... Los trámites deben ser accesibles para quienes plantean estos conflictos o se ven envueltos en ellos, pues aparte de que en muchos casos los trabajadores no están asesorados por profesionales en Derecho, habida cuenta de la finalidad que se persigue no conviene entorpecer los procedimientos exigiendo formalidades innecesarias o que no tienen verdadera justificación"³⁰. Haciendo una sana aplicación de estos principios, el Tribunal Superior de Trabajo decidió que: "Las cuestiones relativas al procedimiento a seguir para el nombramiento de los delegados de los trabajadores y al modo en que ha de suscribirse el pliego de peticiones (se aduce que no debieron firmarlo todos los obreros, sino únicamente los delegados), son puntos relativos a meras formalidades que, a juicio de este Tribunal, no afectan la validez de los procedimientos, pues substancialmente han sido llenados los requisitos que la ley exige al respecto"³¹.

Sin embargo, apartándose de este criterio amplio, la jurisprudencia ha señalado posteriormente que en el pliego de peticiones las firmas de los delegados de los trabajadores deben ir autenticadas, bajo pena de ser rechazada *ad portas* la presentación del conflicto colectivo³². Esta disposición del Tribunal Superior de Trabajo sorprende a los especialistas en Derecho Laboral, ya que nuestro Código de Trabajo permite de manera expresa que los trabajadores hagan sus peticiones verbalmente ante los Tribunales, sin requerir la autenticación de firmas por un profesional en Derecho (Arts. 440, 455 y 456 del CT.). Es claro que, aun cuando las normas de nuestra Ley Laboral se refieren a las demandas individuales, una interpretación analógica pudo haber conducido el Tribunal a una posición más tolerante en esta delicada y compleja materia.

Además de lo anterior, nuestros Jueces, confirmando el criterio anti-sindical que prevaleció en la concepción de los procedimientos de solución

29 Art. 500 del Código de Trabajo. El subrayado es nuestro.

30 CASTRO, La conciliación ... etc, Rev. Ciencias Jurídicas, 1972, ya citado, p. 327.

31 Ibidem. T.S.T. N° 2291 de las 10 horas del 23-08-1972. También citado por VAN DER LAAT E., *Jurisprudencia* ... precitado, p. 4.

32 Así fue resuelto por el T.S.T. N° 3540 de 14 horas del 17 de setiembre de 1975. Citado en VAN DER LAAT E., *Jurisprudencia* ... , precitado, p. 15.

de conflictos colectivos de trabajo, han hecho una interpretación rigurosa del texto del artículo 500 del C. de T. que antes citamos. Así, de la estipulación legal de que "... los interesados nombrarán ENTRE ELLOS una delegación de dos o tres miembros..." se llegó en jurisprudencia a la conclusión de que:

"Si los delegados de los trabajadores encargados de plantear el conflicto colectivo no laboraban en la empresa antes de interponerse dicho conflicto las diligencias de conciliación se dan por finalizadas sin conceder petición alguna, pues los mismos carecen de personería para actuar"³³.

Lo anterior significa que conforme a la ley y a la jurisprudencia laboral, el sindicato no tiene cabida en la tramitación de las diligencias de conciliación judicial y así se ha establecido claramente.

"Consecuentemente con lo expuesto, lo adecuado es que el conflicto de carácter económico social, sea arreglado entre la empresa y los trabajadores que fueron delegados y así se haga constar en el documento respectivo conforme al artículo 509 del citado Código"³⁴.

El hecho de que el sindicato no pueda ser titular de la acción colectiva del conflicto de intereses, de acuerdo con la ley y la jurisprudencia, hace que, con frecuencia, entre las peticiones de orden económico y social del pliego respectivo, se incluyan algunas cláusulas para que el patrono reconozca como su interlocutor único en la empresa, a un sindicato de trabajadores de la misma. Nuestros jueces han decidido que, cuando el pliego tiende solamente a favorecer a un sindicato, NO HAY BENEFICIO PARA LOS TRABAJADORES y por ello, el conflicto no se ajusta a derecho. Concretamente se dijo:

"En cuanto al enfoque que se plantea en el pliego de peticiones, tampoco se ajusta a los requisitos legales, puesto que se concreta a pedir posiciones en beneficio del movimiento sindical exclusivamente, lo que no parece aceptable, dado que no se vislumbra en esa forma de conflicto, ningún beneficio para los trabajadores. No debe escapar del conocimiento de las partes, que el conflicto colectivo de carácter económico social se dirige a buscar beneficios social y patrimonial de los trabajadores de una empresa, sean estos sindicalizados o no, que para establecer un conflicto de esa naturaleza en nuestro país, no es indispensable la existencia del sindicato y que en cuanto al

33 T.S.T., N° 4969 de 14:20 horas del 16-12-1976. En igual sentido: T.S.T. N° 1146 de las 9:55 horas del 4.05-1973. Citada por VAN DER LAAT, *Jurisprudencia* ... , p. 16.

34 T.S.T., N° 2144 de 14:05 horas de 27-06-1977, citado por VAN DER LAAT, *ibidem*, p. 17. En este caso se pretendía que el arreglo judicial fuera firmado por la representación sindical en lugar de los delegados de que habla el artículo 500, lo que fue denegado.

reconocimiento de tales organizaciones, no es necesariamente esta vía la adecuada, sino la de la Convención Colectiva, o en su defecto, como una más de las cláusulas de un pliego de peticiones de un conflicto, pero sin que sea, exclusiva o determinante...³⁵".

Podríamos concluir en este asunto diciendo que, si en principio la opinión es de que el inicio de la conciliación debe realizarse evitando todo formalismo innecesario, la jurisprudencia se ha mostrado en ciertos aspectos estricta y formalista.

B. La presentación y los efectos del pliego de peticiones

Para que el conflicto colectivo de intereses pueda tenerse por establecido formalmente, es necesario que se presente una copia del "... pliego de peticiones..." a la Autoridad administrativa más próxima al lugar del conflicto o al Juez de Trabajo competente (Art. 501 del C. de T.).

Sobre este asunto ya indicamos que la jurisprudencia ha interpretado que el pliego de peticiones en cuestión, debe llevar autenticadas las firmas de los delegados obreros, bajo pena de ser rechazado *ab-initio*³⁶. La ley, sin embargo, como lo dijimos oportunamente, no requiere ese formalismo exigido por la jurisdicción judicial.

El art. 501 del Código de Trabajo preceptúa que "Los delegados suscribirán por duplicado un pliego de peticiones..." (El subrayado es nuestro). Sea, que quienes lo deben firmar son "los delegados" y NO todos los trabajadores que estén de acuerdo con el planteamiento de las diligencias de conflicto colectivo. Tomando en cuenta esta especificación legal, la parte patronal en un conflicto solicitó la anulación de los procedimientos con fundamento en el hecho de que el pliego de peticiones había sido firmado por TODOS los trabajadores que apoyaban el conflicto y no únicamente por los delegados como lo estipula la ley laboral. El Tribunal Superior de Trabajo, decidió, acertadamente a nuestro entender, que tales carencias procesales no podían invalidar lo actuado³⁷. En igual sentido, el mismo artículo 501, párrafo tercero del Código de Trabajo señala, respecto del referido pliego de peticiones que "El original será remitido inmediatamente por los delegados a la otra parte afectada por la cuestión susceptible de provocar el conflicto". Una vez más, en una interpretación certera del espíritu de la ley, el Tribunal Superior de Trabajo estableció que, el hecho de que el pliego de peticiones no se hubiese hecho

35 Considerando II, T.S.T., N° 2084 de 8:20 horas de 23-06-1977. En el caso concreto los trabajadores habían rehusado toda petición de orden económico porque la empresa se encontraba en dificultades financieras.

36 T.S.T. N° 3540 de 14 hs. del 17-09-1975, citada por VAN DER LAAT, *Jurisprudencia...*, op. cit., p. 15.

37 T.S.T. N° 2291 de 10 hs. 23-08-72, citada por CASTRO, *La conciliación...*, *Rev. Cien. Juríd.*, 20-21, oct. 1972, p. 327, transcrita *supra*.

llegar a la parte contraria, no en el motivo de impedirle dar curso al conflicto³⁸.

Pero es necesario que abordemos uno de los aspectos primordiales de las diligencias de conflicto colectivo económico-social. Se trata de los efectos que produce la presentación del pliego de peticiones. La razón por la cual los trabajadores costarricenses prefieren las diligencias del conflicto colectivo (entiéndase el agotamiento de la conciliación judicial) a cualquier otro procedimiento de solución de conflictos es simple: De acuerdo con el artículo 502 del Código de Trabajo, "Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones a la autoridad administrativa o al Juez, se entenderá planteado el conflicto para el solo efecto de que ninguna de las partes pueda tomar la menor represalia contra la otra, ni impedirle el ejercicio de sus derechos." Y, la misma norma establece, de manera clara que "El que infrinja esta disposición será sancionado con multa de cien a mil colones y con arresto de uno a diez días..."³⁹.

Además de lo que antecede, la ley dispone (Art. 503 del C. de T.) que "A partir del momento (en que se entregue el pliego de peticiones al Juez), toda terminación de contratos de trabajo debe ser autorizada previamente por el respectivo Juez de Trabajo".

Las garantías contenidas en estos dos artículos, no existen para el arreglo directo extrajudicial (art. 497 a 499 del Código de Trabajo) ni para el período de negociación de una convención colectiva de Trabajo (arts. 54 y s.s. del C.T.)^{39 bis}. Y, como además en Costa Rica no existe protección especial alguna en favor de los delegados representantes de los trabajadores, como las hay en la mayoría de las legislaciones modernas y como lo recomienda la Organización Internacional del Trabajo⁴⁰, ni existe protección contra el despido injustificado, ya que de acuerdo con el artículo 28 del Código de Trabajo el patrono puede ponerle fin al contrato SIN MOTIVO ALGUNO, con solo que pague los derechos de preaviso y cesantía. En razón de estas condiciones particulares, las garantías de nego-

38 Ver T.S.T. N° 4968 de 14:15 hs. de 16-12-1976, citada por VAN DER LAAT, *Jurisprudencia...*, p. 4.

39 La mayúscula y el subrayado son nuestros.

39 bis Casación N° 121-1951, Tomo II, Segundo Semestre, Colec. Sentencias, p. 1526. T.S.T. N° 1003, 15:24 hs. de 31-10-1951, citado en VAN DER LAAT, *Ibidem*, p. 57.

40 Véase por ejemplo los Convenios de la OIT, ratificados por Costa Rica, que permanecen como letra muerta: Convenio 87: Ratificado por ley 2561 del 11-05-1960, Alcance N° 30 a la Gaceta N° 39 del 20 de abril de 1960; Convenio 98, ratificado por ley N° 2561 del 11 de mayo de 1960; Alcance N° 30 a la Gaceta N° 118 del 26-05-1960; y sobretudo el Convenio 135 "Relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa", ratificado por Ley 5963 del 9 de nov. de 1976, Gaceta N° 222 del 19 nov. 1976.

ciación que ofrecen los artículos 502 y 503, para el caso de la conciliación judicial, hacen del procedimiento de conflicto colectivo el MAS ADECUADO para la solución de los conflictos y desde luego, el más apreciado de los trabajadores.

Sin embargo, las garantías del artículo 502, prohibiendo *toda represalia* y castigando con arresto toda maniobra tendiente a "... IMPEDIR EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS" colectivos de los trabajadores, se ha convertido, por los artificios de la interpretación judicial, en una quimera. A título de ejemplo, podemos hablar de los arreglos directos temporáneos que antes tratamos⁴¹; del hecho de que el patrono ordene el cese de labores antes de la hora habitual, justamente el día en que se va a realizar un plebiscito para computar el número de trabajadores que apoyan la huelga, la disminución de la planilla después de iniciado el conflicto, el traslado de trabajadores a otros centros de trabajo durante el conflicto, el despido de los trabajadores ligados por contrato de obra determinada. Todas estas circunstancias anómalas, constan en los expedientes judiciales⁴²; y sin embargo, NUNCA un patrono se ha visto aplicar las sanciones de que habla el artículo 502 del Código de Trabajo.

Por lo anterior es que decíamos que los preceptos del artículo 502 se han convertido en una ilusión; o, por qué no decirlo, en un triste espejismo para los promotores de un conflicto colectivo económico-social.

En cuanto al artículo 503, el mismo ha sido interpretado en forma correcta desde los inicios de aplicación de nuestro Código de Trabajo; sin embargo, en nuestra opinión, los jueces, subestimando la función contralora que les ha sido otorgada por la ley, han reducido en forma considerable los verdaderos alcances de esta norma. Veamos:

La jurisprudencia determinó, con acierto, el sentido del artículo 503 al decir, en 1954, que el mismo pretendía evitar que los patronos pudieran reducir ilegalmente el número de trabajadores que apoyaban la huelga. Exactamente se dijo:

"Considerando II. Dispone el artículo 503 del Código Laboral que a partir del momento en que se entregue a la autoridad administrativa o al Juez el pliego de peticiones con motivo de un conflicto colectivo de carácter económico-social, toda terminación de contratos de trabajo debe ser autorizada previamente por el respectivo Juez. Tal disposición tiene por objeto evitar, por una parte, que el pa-

trono pueda, por medio de despidos, hacer disminuir el número de trabajadores que apoyan el movimiento y por otra, impedir que aquél tome represalias contra éstos, con ocasión del conflicto, conforme a la doctrina del artículo 502 *ibidem*, pero para evitarle perjuicios al patrono obligándolo a mantener obreros que han incumplido sus obligaciones haciéndose acreedores a su separación, establece la ley que el despido pueda verificarse *siempre que sea autorizado previamente por el Juez*. Para ello, claro está, debe hacerse la comprobación respectiva, la cual ha de tramitarse, según lo ha resuelto el Tribunal, por vía de incidente, dentro de los procedimientos relativos al conflicto.⁴³

La cita que antecede, nos permite afirmar que la jurisprudencia, interpretando correctamente la ley, estableció, con base en los artículos 502 y 503, la regla de que, durante la tramitación de un conflicto colectivo, toda actitud patronal tendiente a disminuir el número de los trabajadores que apoyan un movimiento colectivo debe ser suprimida por los Tribunales. Sin embargo, sostiene el fallo, cuando existe causa justa, *previa autorización del Juez*, el despido puede realizarse por el patrono. El principio, establecido con un gran sentido común, hace honor a nuestros juzgadores, y el mismo ha sido reiterado en múltiples ocasiones⁴⁴.

Desarrollando el principio que comentamos, la jurisprudencia ha establecido también con muy buen tino, que el despido de un dirigente sindical que está participando en un conflicto económico y social, no es un despido común y corriente y que por ello, en caso de duda sobre la falta profesional cometida, lo oportuno es denegar tal autorización de ruptura contractual. Así, se dijo en su oportunidad:

"... Siendo el derecho de trabajo un derecho social que afecta en forma directa a la gran masa trabajadora, es materia que debe regularse con extremo cuidado para no producir reacciones inconvenientes, su uso debe ser limitado no sólo en cuanto a la forma de aplicación, sino también respecto a la oportunidad de hacerlo lo que conduce inevitablemente a la conclusión de que la causal que se invoque en apoyo de una gestión de despido en contra de un dirigente sindical que participa en el desarrollo de un conflicto colectivo, debe ser de tal gravedad, que no quede al Juez otra alternativa que conceder el permiso de separación, porque cuando salta alguna duda, no es procedente la autorización, que puede tener como cuna una reacción patronal persecutoria". Y en el mismo caso se indicó también que:

41 Sobre la forma en que son interpretados esos arreglos directos tardíos por la Delegación obrera en el conflicto, véase, a título de ejemplo, los folios 79 a 80 del expediente 286-75, Conflicto económico-social promovido contra Embotelladora Tica S. A. Juzgado Tercero de Trabajo de San José.

42 Uno de los casos más impresionantes en este tipo de ejemplos es el conflicto colectivo promovido por los trabajadores de Carrez S. A., tramitado ante el Juzgado Tercero de Trabajo de San José, enero 1977. Ver: T.S.T. N° 3351 de 22-09-77 de este caso.

43 T.S.T. de 10:20 hs. de 5-04-1954, citado en CASTRO HIDALGO (Abel), El proceso colectivo constitutivo de trabajo en la legislación costarricense, *Rev. Cienc. Jurid.*, N° 32, mayo-agosto 1977, p. 115. (El subrayado de la cita es nuestro).

44 T.S.T. N° 431 de 8:13 hs. 11-02-1977; T.S.T. N° 4376 de 10 hs. 3-11-1976, citadas en VAN DER LAAT, *Jurisprudencia...* p. 30 y ss.

"Si la falta que se le atribuye al trabajador cuyo despido se gestiona es controvertida, toda vez que mientras la institución gestionante argumenta que el mismo ha faltado injustificadamente varias veces, el trabajador argumenta que ha justificado sus ausencias de acuerdo con la práctica consuetudinaria utilizada en la institución; y tratándose en este caso de un dirigente sindical que está participando activamente en el conflicto colectivo que se desarrolla contra la entidad patronal, por la trascendencia que tendría su despido, pues podría provocar una ola de huelgas de servidores bancarios, con grave perjuicio para la economía del país, el interés común no debe dejarse de lado, sino que debe tenerse muy presente a la hora de decidir⁴⁵."

Los extractos de sentencias que acabamos de transcribir nos llevan a afirmar que nuestros Tribunales Laborales han interpretado con acierto la finalidad primera de los artículos 502 y 503, para los casos en que el patrono solicita ante el Juez competente la autorización para poder despedir legalmente a un trabajador durante el conflicto colectivo. Pero, ¿qué sucede, cuando el patrono, lejos de someterse a la ley, omite la autorización del Juez que conoce del conflicto y procede a realizar el despido? En nuestro criterio, las soluciones jurídicas dadas por los Tribunales a este problema, son netamente insuficientes y ameritan especial comentario.

Jurídicamente hablando, el artículo 503 del Código de Trabajo regula una situación especial. Por ello, con mucha sabiduría el legislador costarricense estableció que previamente a consumarse la ruptura del contrato de trabajo de cualquier asalariado, cuando se esté tramitando un conflicto colectivo, es necesario que ese despido sea "... AUTORIZADO PREVIAMENTE POR EL RESPECTIVO JUEZ DE TRABAJO". Esto significa que la ley establece una condición de validez del despido, que el patrono no puede, bajo ninguna circunstancia obviar. De tal suerte que, si la terminación del contrato se realiza sin la autorización correspondiente, ese despido es nulo jurídicamente y por ende inexistente. Por la posición tan relevante y soberana que el legislador ha confiado al Juez, éste no puede, ni debe permitir que se ignore su opinión previa a la ruptura del contrato laboral. Pues en este caso, se ocurre ante el Juez, por mandato obligado de la ley, no para que apruebe o impruebe LO YA HECHO, sino para que éste prohíba u otorgue permiso sobre algo que ANTES NO SE PUEDE COMENZAR A HACER. No es propio ni conveniente a la investidura del Juez, que el mismo consienta en que las partes lo coloquen frente a situaciones de hecho que, de manera incubierta pero efectiva, menosprecian su condición de intérprete y aplicador supremo de la ley. Si el Juzgador tolera que se le irrespete de esa manera, está, en cierta forma, abdicando a las soberanas potestades que el legislador costarricense de 1943 depositó en sus manos.

Desafortunadamente, a nuestro entender, los Tribunales de Trabajo no han inferido todas las consecuencias legales que se desprenden de una

45 T.S.T. N° 4376 de 10 hs. 3-11-1976, citada en VAN DER LAAT, *ibidem*, p. 35.

interpretación rigurosa del texto y del espíritu de la norma 503 del Código Laboral. Ello porque, afirmar que la nulidad de ese despido NO AUTORIZADO, no puede pronunciarse por el hecho de que esa nulidad" ... no (la) declara de modo expreso la norma comentada⁴⁶", parece ser un razonamiento jurídico insuficiente. El hecho de que la ley establezca una consulta vinculante para el empleador, previa al despido, obliga a concluir que la omisión, ciertamente deliberada del empleador, debe engendrar como consecuencia, la nulidad del acto unilateral e ilegal del despido, de conformidad con lo dispuesto por los artículos 10, párrafo 2° y 835, incisos 1° y 2° del Código Civil.

El primer paso de la jurisprudencia, hacia la abdicación de los poderes del Juez Laboral en esta materia, fue dado al aceptar que ese acto podía convalidarse, admitiendo dentro del incidente de restitución del trabajador, la prueba de la comprobación de los hechos en que se basó la separación del asalariado⁴⁷. El segundo paso equivocado, según nuestro criterio, fue dado al decidirse que ese despido, ilegalmente realizado, desconociendo la opinión del Juez, justificado o injustificado, NO PODRIA PERMITIR LA REINSTALACION DE LOS TRABAJADORES separados ilícitamente de la empresa. Así, se dijo que:

"Si se establece que todo despido que se vaya a producir en un centro de trabajo donde se ha planteado un conflicto colectivo de carácter económico-social, debe requerir el previo conocimiento y aprobación del juez de trabajo, esto no significa en modo alguno que cuando un patrono procede contra tal regla, estén los tribunales de trabajo en condición de obligarlo a reintegrar al despido porque ese trámite no existe en nuestra legislación laboral, con excepción de los regímenes que se refieren al Servicio Civil y parcialmente en el Municipal⁴⁸".

Y, en el mismo sentido, un fallo sobre el mismo problema dictado pocos meses después indicó que:

"Si un empleado es separado de su cargo una vez interpuesto un conflicto colectivo de carácter económico-social, sin consulta y autorización del Juez, lo procedente es sancionar al patrono penalmente, pero no es dable la reinstalación del trabajador⁴⁹".

46 Ver CASTRO HIDALGO, el proceso colectivo..., *Rev. Cienc. Jur.*, 1977, p. 116.

47 T.S.T. de 9:10 hs. de 12-04-1972, citada en CASTRO HIDALGO, *idem*, p. 116, nota 29.

48 T.S.T. N° 431 de 8:13 de 11-02-1977; T.S.T. N° 3837 del 9-10-1975 de 8:25 hs. y T.S.T. N° 1964 de 16:30 hs. de 8-06-1977, citadas en VALERIO SANCHEZ (Alvaro), RODRIGUEZ GONZALO (Henry) *Código de Trabajo Anotado y Concordado*, San José, Imprenta Nal., 1979, p. 380-381.

49 T.S.T. N° 1963 de 16:25 hs. 8-06-1977, citada en VALERIO SANCHEZ y otro, *Código...*, *ibidem*, p. 381.

Cuántas sentencias penales han recaído a la fecha? NINGUNA.

Las argumentaciones de los fallos a que hemos hecho referencia hace un instante, pudieron ser diferentes, pues resulta inadmisibles que se pueda ignorar alegremente una consulta obligatoria al Juez, prescrita por ley, sin que el acto realizado en contravención a las normas laborales sea nulo e ineficaz. La preocupación del jurista es mayor cuando se percata de que la aprobación del Juez, a una conducta legalmente reprochable, perjudica a la parte más débil de la relación laboral.

B. *Las diversas funciones del Juez competente durante el desarrollo de los procedimientos de solución del conflicto.* *(esto con un conflicto de ley)*

La opción tomada por nuestro legislador de 1943, de confiar la solución de los conflictos del trabajo a los Tribunales Judiciales y no a organismos paritarios o a organismos administrativos, como aconseja la experiencia de otras legislaciones, trajo como consecuencia que la institución del Juez de Trabajo esté estructurada por una serie de funciones que hacen complejo su análisis. La institución del Juez aparece, a nuestro entender, como un híbrido de funciones; de las que se pueden definir al menos las tres siguientes: El Juez está instituido por la ley como el *director* del procedimiento de solución del conflicto colectivo económico y social (I); pero a la vez el Código de Trabajo le otorga funciones de *conciliador de los intereses* que oponen el capital y el trabajo (II). Y, finalmente, el Juez aparece en su función cotidiana y habitual de *juzgador unipersonal*, para resolver ciertas cuestiones incidentales que pueden acaecer durante la tramitación del conflicto.

Esta parte del estudio pensamos que es fundamental. La confusión de esos diferentes papeles que la ley otorga al Juez, puede explicar, a nuestro juicio, la mayor parte de las opciones jurisprudenciales equivocadas que hemos visto y otras que analizaremos más adelante. Fundamentalmente, el Juez tiende por su natural inclinación y función a ser Juez. De tal suerte que, con frecuencia, olvidando la función de conciliador que se le encomienda en estos asuntos, sentencia en favor de una u otra de las partes sociales; en lugar de allanar el camino para que las partes se encuentren, dialoguen y pacten sobre sus intereses, legítimos pero contrapuestos.

El Profesor Carlos José Gutiérrez, al analizar el funcionamiento del sistema judicial costarricense de solución de conflictos y compararlo con el sistema administrativo, tendiente al mismo fin, escribe lo siguiente:

"La vía judicial es una actividad de adjudicación. El Juez, ubicado entre las partes, cumple una clara función de determinar el derecho de cada una de ellas. En forma imperativa, al decidir si actor o demandado tienen la razón, resuelve el conflicto en forma tajante". Y, más adelante agrega don Carlos José:

"Por ello, el papel del Juez no se compagina con tareas de negociación. En estas, lo que hay es una contraposición de intereses igualmente válidos, que es necesario conciliar, a efecto de que la empresa que constituye el centro de actividad de ambos grupos pueda subsistir. Ese ajuste supone un proceso que no puede limitarse a un término preciso y exacto como los diez días que señala como límite el Código de Trabajo y que bien fueron descritos en un curso de casación como "angustiosos" (...), y en los cuales el papel del representante del Estado debe incluir una gama de recursos como el simple mantenimiento del orden, la conversación por separado y hasta algunas veladas amenazas".^{49 bis}

"No es por tanto de extrañar que, ante lo desusado de la tarea, que no se compagina con las labores habituales del juzgado, haya cierta tendencia de los jueces de prestar atención a los planteamientos de orden jurídico formal que hagan los abogados de las partes y traten de ponerle fin al conflicto, o por lo menos, al procedimiento iniciado ante ellos de esa manera"⁵⁰.

Esta cita, quizá un poco extensa, muestra con agudeza la envergadura del problema concerniente a los diversos papeles que el Juez de Trabajo está llamado a desempeñar en la tramitación de los conflictos colectivos. Por nuestra parte, intentaremos abordar lo más sobresaliente de las diversas funciones del Juez seguidamente.

I. *La función de "dirección e impulsión" del procedimiento de solución del conflicto*

La función de dirección del procedimiento, por parte del Juez de Trabajo, se presenta desde dos puntos de vista: En primer lugar durante la etapa unipersonal de preparación de la conciliación (1) y luego, durante la etapa colegial de la conciliación (2).

1) *Durante la etapa de función unipersonal tendiente a preparar la conciliación*

Esta es la etapa inicial del procedimiento. El Juez realiza esencialmente y en forma *unipersonal* su función de Juez con la única finalidad que le señala la ley, de preparar la conciliación de las partes sociales ante el Tribunal de Conciliación.

Pero, cuál es el contenido de la labor del Juez en este período inicial?

El contenido de la misión del Juez está destinado a poner el Tribunal de Conciliación, que él preside, en condiciones de operación, dentro

^{49 bis} La ley 6771 del 5-7-82 permite ampliar ese plazo en 20 días hábiles más.

⁵⁰ Ver GUTIERREZ, *El funcionamiento...*, op. cit., p. 336-337.

del lapso más breve. Para ello la ley determina, en forma imperativa, que el Juez debe, "Dentro de las DOCE HORAS SIGUIENTES AL RECIBO DEL PLIEGO DE PETICIONES..." (art. 505 del C.T.)⁵¹ hacer dos cosas:

a) *La integración del Tribunal de Conciliación*

El Juez debe proceder a integrar el Tribunal de Conciliación, que se considera para todos los efectos como un Tribunal Judicial y no, como un Tribunal Administrativo⁵². La característica fundamental de este Tribunal de Conciliación, es el *carácter tripartita* del mismo. El primer miembro es el Juez de Trabajo, quien preside el Tribunal en representación del Estado. Un representante de los patronos y otro de los trabajadores son los otros dos integrantes del Tribunal, quienes son considerados funcionarios judiciales por la Ley Laboral, con el fin de garantizar, no obstante la condición que ostentan, la mayor imparcialidad posible.⁵³

Pero lo que es importante y nos interesa destacar por ahora, es el hecho de que es el mismo Juez de Trabajo, quien conforme a la ley hace ese nombramiento, según ciertos preceptos establecidos en el Código (art. 399 del C.T.). De hecho, el Juez posee bastante libertad para escoger a sus compañeros del Tribunal de Conciliación; libertad que se justifica por las materias tan diversas sobre las que puede versar el conflicto colectivo-económico-social; y además, por la forma en que, de acuerdo con la experiencia de los jueces, estos representantes hayan cumplido anteriormente su función de conciliadores. De tal suerte que podría afirmarse que, si de acuerdo con la ley el papel del Juez se limita a nombrar a esos representantes para integrar el Tribunal de Conciliación, de hecho, el Juez además de nombrarlos, escoge a sus compañeros conciliadores.

b) *La notificación de la parte contraria sobre la presentación de las diligencias de conflicto económico-social*

El mismo artículo 505 del Código de Trabajo señala claramente la segunda función del Juez, DENTRO DE LAS DOCE HORAS SIGUIENTES a la presentación del pliego de peticiones. Esta conducta del Juez consiste en *notificar a la otra parte*, "...por todos los medios a su alcance, que debe nombrar dentro de las próximas veinticuatro horas una delegación... "...de dos o tres miembros, que deberán conocer muy bien de las causas de la inconformidad y estar provistos de poder suficiente para firmar cualquier arreglo". (art. 505 en relación con el artículo 500).

Ahora bien, cuáles son "todos esos medios al alcance del Juez"; que éste puede utilizar para notificar a la contraria? Este es uno de los

51 La mayúscula no es del original.

52 Art. 385, inciso b, del Código de Trabajo.

53 Tal es la filosofía que a nuestro entender se desprende de los artículos 390, 395, inciso b y 397 del Código de Trabajo.

aspectos esenciales del procedimiento del conflicto colectivo económico y social. Porque de acuerdo con el artículo 534 del Código de Trabajo:

"El Presidente de cada Tribunal de Conciliación y de Arbitraje —el Juez de Trabajo, acotamos nosotros— tendrá la más amplia libertad para notificar y citar a las partes o a los delegados de éstos por medio de las autoridades de policía o de trabajo, de telegramas o en cualquier otra forma que las circunstancias y su buen criterio le indique como segura. Estas diligencias no estarán sujetas a más formalidad que la constancia que se pondrá en autos de haber sido realizadas, y, salvo prueba fehaciente en contrario, se tendrán por auténticas".

Es decir que, en la tramitación de este tipo de diligencias, el formalismo judicial cede ante la eficiencia y la rapidez que requiere la ley. Y para ello, la norma 534 del Código Laboral, confiere al Juez "...la más amplia libertad para notificar y citar a las partes o a los delegados de éstos...". Ello nos permite apuntar que, desde el punto de vista procedimental, existe una marcada diferencia entre los trámites normales del Juzgado y los trámites especiales del conflicto colectivo de intereses.

También es oportuno destacar que, el señalamiento de términos extremadamente cortos⁵⁴ y de obligatorio acatamiento por el Juez, constituye un elemento que, a nuestro juicio, lejos de alcanzar la celeridad que tenía en mente el legislador de 1943, provoca en el Juez, una sensación de opresión y de angustia, elementos que son extraños e inhabituales a su labor de impartir justicia. El Juez, por su función misma de dar a cada uno lo suyo, está formado para decidir pensadamente, sin presión y sin precipitación alguna, el derecho de los litigantes. El repugna todo aquello que pueda constreñirlo en su delicada misión. Por ello, es que podríamos decir, al igual que el Profesor Carlos José Gutiérrez⁵⁵, que la tramitación en sede judicial de estos asuntos laborales es una opción equivocada de nuestro ordenamiento laboral.

Una actitud negativa del Juez hacia las diligencias de conflicto colectivo económico y social, podría explicarse a *fortiori*, por el hecho de que, durante el conocimiento de tales negocios, el Despacho a su cargo continúa conociendo de todos los otros asuntos pendientes y nuevos, que por turno riguroso le corresponde conocer.

En este período o etapa inicial del procedimiento de conciliación judicial, estas son las únicas dos funciones que la ley obliga al Juez a realizar, con el fin de preparar e impulsar el procedimiento, para facilitar, lo más pronto posible, el encuentro de las partes. Y, con esa finalidad,

54 El Tribunal de Conciliación, una vez que se declare competente se reunirá sin pérdida de tiempo, con el fin de convocar a las partes a una comparecencia que se verificará dentro de las 36 horas siguientes (art. 507 del C.T.).

una vez que el Tribunal de Conciliación se declare competente, no será posible oponer excepciones dilatorias ni incidentes (Art. 506 del C.T.)⁵⁶.

2) Durante la función colegial desplegada en el curso de la conciliación judicial

Después de notificada la parte contraria de la existencia del conflicto; y, de integrado el Tribunal de Conciliación, el Juez pasa a formar parte de ese Tribunal que él mismo acaba de constituir. Por ello hablamos de que, el Juez sigue siendo el "conductor" del procedimiento al asumir también su función colegial en el Tribunal de Conciliación. Pero, no significa lo anterior que el mismo abandona todos sus otros papeles dentro del procedimiento. Pues en una extraña simbiosis, y como por períodos intermitentes, el Juez actuará en un momento determinado en tanto que director del procedimiento como miembro de un órgano colegiado. En otras ocasiones fungirá bajo la investidura de conciliador propiamente dicho; y en otras oportunidades redescubrirá su función subsidiaria de juzgador unipersonal de las cuestiones incidentales del conflicto colectivo económico y social. Y, como si todo lo anterior fuese aún insuficiente, el Juez continuará fungiendo como Juzgador unipersonal en los otros juicios que continúan tramitándose en su Despacho.

Pero, concretamente, en qué consiste su labor de director del procedimiento en tanto que integrante de un Tribunal Colegiado?

El Juez es quien preside el Tribunal de Conciliación en su condición de representante del Estado y es quien conduce de hecho y de derecho el timón del procedimiento. En esa condición él dirige las votaciones (Art. 404). El Juez es quien hace los señalamientos verbales para la votación (Art. 404); y es a él a quien la ley confiere los más amplios poderes de citación y de notificación de las partes (Art. 534 del C.T.). Todas estas funciones directoras se le dan, en su calidad de Presidente-Conciliador del Tribunal correspondiente. Incluso, bajo ciertas circunstancias, la ley le autoriza para que delegue "... sus funciones de conciliador en un Inspector de Trabajo" (Art. 507, párrafo 2º del C.T.).

Bajo la impulsión y dirección del Juez, nuestra jurisprudencia laboral ha elaborado pronunciamientos que hacen honor a la jurisdicción judicial. El Tribunal de Conciliación ha declarado terminada su misión y agotada esa etapa procesal. Específicamente se ha dicho:

"Siendo el diálogo, fuente de entendimiento entre el patrono y los trabajadores, la fase conciliatoria es vital dentro de un conflicto colectivo. La jurisprudencia ha señalado que la misma se puede dar

55 Ver la cita correspondiente a la nota 50, *supra*.

56 En ese sentido T.S.T. Nº 79 de las 14:00 horas del 12 de enero de 1976.

por terminada en los Juzgados, cuando el patrono se ha mostrado totalmente renuente a designar delegados para tal efecto"⁵⁷.

II. La función de conciliador de los derechos del capital y del trabajo

Existe una segunda función que a nuestro entender asume el Juez de Trabajo durante el desarrollo del procedimiento de conciliación judicial, situado dentro de las diligencias de conflicto económico y social. Ese papel es el de CONCILIADOR DE LAS FUERZAS DEL CAPITAL Y DEL TRABAJO. De manera específica, el artículo 397 del Código de Trabajo, define la finalidad del Tribunal de Conciliación en los siguientes términos:

"La finalidad esencial de los Tribunales de Conciliación y de arbitraje es mantener un justiciero equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del capital y del Trabajo".

Sea que en este caso, el Juez no actúa ni como impulsor del procedimiento de conciliación, ni tampoco como Juez unipersonal. Su función es esencialmente de conciliador; y su conducta en esas circunstancias, está regida más por su conciencia y sus convicciones de ciudadano común, que por sus conocimientos de juzgador. Para ello, la ley fija la pauta a los miembros del Tribunal de Conciliación, en el sentido de que "... los medios o bases generales del arreglo (que ellos propondrán a los delegados de las partes son los que) ... SU PRUDENCIA LES DICTE y que deben ser acordados unánimemente por los miembros del Tribunal" (art. 508 del C.T.).

III. La función subsidiaria de juzgador unipersonal

El Juez de Trabajo competente para conocer el conflicto, conoce naturalmente de todas las incidencias que puedan presentarse durante la tramitación de estos procedimientos de conflicto colectivo económico y social. Aquí, en esta función, el Juez reanuda con su oficio habitual: El de atribuir a cada uno los derechos que según la ley le corresponden. Los aspectos en que se presenta la actividad del Juez, como juzgador tradicional son numerosos. Entre ellos podríamos señalar la facultad de conocer de los incidentes de despido de los trabajadores que estén laborando en el lugar del conflicto (1); el poder de conocer del incidente de calificación de la huelga (2); la potestad de resolver sobre la prohibición de la huelga (3) y las medidas de mantenimiento del orden y de cierre de la

57 T.S.T. Nº 406 de las 8:05 horas del 7-02-1977, citado en VAN DER LAAT, *Jurisprudencia...*, p. 26.

58 Ver T.S.T. voto Nº 941, 9:00 horas. 7-03-1978; en el mismo sentido T.S.T. de 16:45 horas de 20-02-1978. Los dos citados por VAN DER LAAT, *Jurisprudencia...*, p. 27.

empresa en que se declare una huelga legal (4). Vamos a referirnos, aunque sea de una forma breve, a cada uno de esos aspectos de la manera siguiente:

1. *La decisión unipersonal sobre los incidentes de despido de trabajadores durante el curso de conflicto*

La problemática sobre las razones por las cuales es prohibido, de acuerdo con la ley, que un patrono pronuncie, de manera unilateral, la ruptura del contrato de trabajo de cualquier trabajador durante el conflicto, la hemos visto anteriormente al analizar el aspecto de la presentación del pliego de peticiones y de sus efectos⁵⁹. Por ello no vamos a insistir más sobre este punto. Sin embargo, quedan otros aspectos sobre esta decisión propia del Juez Laboral, que valen especial comentario; y que son las siguientes: Fundamentalmente, es necesario saber cuánto dura o hasta dónde se extiende, durante el conflicto colectivo, la facultad del Juez de conocer del despido de un trabajador en la empresa?

A nuestro entender, esta cuestión no ha sido resuelta ni por los Tribunales Laborales ni por la doctrina costarricense. E inclusive, en razón de las particularidades de nuestro derecho laboral, la ayuda que al respecto nos puede dar la doctrina extranjera no es suficiente para responder a esa interrogante.

Cuánto dura esa facultad del Juez? Tanto como dure el conflicto colectivo económico-social en quedar debidamente resuelto. Esto significa que, la potestad del Juez, va más allá de la conciliación, permanece durante la huelga legal, durante el arbitraje y se prolonga hasta que concluya el período de prohibición de la huelga.

a) *Durante la conciliación*

Lógicamente el Juez puede conocer de todo trámite de despido que pretenda realizar un patrono durante el período de conciliación judicial y mientras la misma no haya concluido formalmente. Por qué razón? Por el hecho de que la protección a que se refieren los artículos 502 y 503 del Código de Trabajo abraza todo el tiempo que dure el conflicto colectivo económico-social. Es decir que, esa facultad del Juez solamente podría cesar si se llega al arreglo judicial de que habla el artículo 509 del Código de Trabajo, pues en este caso se entiende que está concluida la controversia. Pero en caso contrario, es decir en que no haya arreglo, el conflicto queda pendiente después de agotada la conciliación judicial y por ello debe mantenerse la prohibición al patrono de tomar "... la menor represalia contra la otra parte o impedirle el ejercicio de sus derechos". (Art. 502 C.T.).

59 Cf. Supra, Capítulo II, Sección I, A, 2, b.

b) *Durante la huelga legal*

Por qué debe el Juez Laboral conocer de cualquier despido durante el período en que se lleve a cabo una huelga legal? Las razones son dos:

i. En primer lugar porque, como antes lo dijimos, cuando durante la conciliación judicial no ha podido llegarse a un arreglo entre las partes, subsiste el conflicto colectivo económico-social que opone a las mismas. La existencia de la huelga legal supone también que el conflicto continúa sin resolverse, puesto que la huelga, *medio de presión*, también tiende a lograr que el patrono conceda las reivindicaciones que denegó durante el período de conciliación judicial.

ii. La segunda razón por la cual el Juez Laboral debe conocer de cualquier despido mientras dure la ejecución de una huelga legal, tiene su fundamento en el hecho de que el artículo 365 del Código de Trabajo expresamente dice que "la huelga legal suspende los contratos de trabajo vigentes en la empresa, lugar o negocio en que se declare, por todo el tiempo que ella dure". Así pues, el empleador solamente podría dar por concluido el contrato de un trabajador que, durante la huelga, hubiese cometido una falta de tal gravedad que haga imposible el mantenimiento de la relación contractual, en la empresa.

c) *Durante la prohibición de una huelga*

De acuerdo con la legislación laboral costarricense, los Tribunales de Trabajo tienen la extraordinaria facultad de prohibir el ejercicio de una huelga que, ha reunido todos los requisitos para ser declarada legal. Ello, siempre que los jueces al resolver el conflicto "... LO CONSIDEREN indispensable PARA OBTENER MAYOR EQUILIBRIO EN LAS RELACIONES DE PATRONOS Y TRABAJADORES" (art. 382 del Código de Trabajo). Nuestros jueces han hecho uso de esta facultad en dos oportunidades⁶⁰. Ahora bien, por qué debe el Juez conocer de todo despido que se produzca en la empresa en que se dio el conflicto colectivo y se prohibió la huelga? Por la sencilla razón de que, cuando los Tribunales prohíben el ejercicio del Derecho de Huelga, después de que esta ha sido declarada legal; están prohibiendo a los trabajadores que ejerzan presión contra su patrono para que éste negocie con ellos, las reivindicaciones presentadas y aún sin resolver. El conflicto de intereses, existente en la empresa, permanece enteramente sin resolver durante todo el tiempo que el derecho a ejercer la huelga esté prohibido. La posibilidad de que se ejecute la huelga, al concluir el término de prohibición, puede permitir pensar que el patrono con el fin de impedir que los trabajadores recurran

60 Que tengamos conocimiento nosotros, esas prohibiciones han sido las siguientes: T.S.T. N° 4686 de 8:20 horas de 26-11-1976, citado en VAN DER LAAT, *Jurisprudencia...*, p. 42; y el otro caso se dio en 1946, Archivo Judicial, año 1947, remesa 7,6, archivo 630, citado en GUTIERREZ, *El funcionamiento...*, op. cit. 324.

a la huelga, después de que cese la prohibición, incurra en represalias contra los trabajadores que apoyaron la posibilidad de ir a la huelga. Ello, violaría el contenido de los artículos 502 y 503 del Código de Trabajo, que protege a los trabajadores contra toda medida arbitraria que ocurra MIENTRAS EL CONFLICTO NO SE HAYA SOLUCIONADO.

d) *Durante el período que dure la tramitación del juicio arbitral*

Porque mientras la sentencia del juicio arbitral no haya quedado firme, no se encuentra debidamente finiquitado el conflicto colectivo que ha surgido en la empresa. Y, es necesario observar aquí que el procedimiento de arbitraje regulado en nuestro Código Laboral, reviste un carácter particular en el sentido de que, la solución del conflicto no se le entrega a un grupo de tres jueces para que lo fallen, sino que siguen teniendo cabida en esa otra etapa de la solución del conflicto, las delegaciones obreras y patronales. Es cierto que estas últimas carecen del poder de decidir sobre el conflicto, pero siguen siendo escuchadas por el Tribunal durante la tramitación del arbitraje, justamente porque el conflicto económico y social, está aún pendiente de solución.

2. *La decisión unipersonal de resolver sobre la calificación de la huelga*

Contrariamente a lo que ha afirmado la jurisprudencia del Tribunal Superior de Trabajo⁶¹, *no es cierto* que los trabajadores tengan OBLIGATORIAMENTE que pedir la calificación de la huelga, para saber si la misma es legal o ilegal, antes de llevarla a cabo.

En realidad nuestro ordenamiento jurídico laboral establece los dos sistemas: El de pedirle al Juez que califique la huelga antes de realizarla y el de declarar la huelga, sin pedirle al Juez que haga calificación alguna. Tal afirmación puede hacerse tomando fundamento en el texto mismo de la ley. Pues en el artículo 517 del Código de Trabajo se dice que los delegados obreros o patronales "pueden" pedir al respectivo Juez de Trabajo que se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento". La ley NO dice que los delegados obreros y patronales deban OBLIGATORIAMENTE pedir la calificación del movimiento antes de poder ejecutar la huelga.

Pero además del argumento del artículo 517 precitado, el artículo 518 *ibidem*, que se refiere al plazo para declarar la huelga señala dos puntos de partida diferentes:

"Este término correrá a partir del momento en que el Tribunal cese en su intervención o desde que se notifique a las partes la resolución firme de que habla el artículo anterior".

(El artículo anterior es el 517, que habla de la resolución de calificación de la huelga). Lo anterior es perfectamente lógico por el hecho de que, el artículo 366, inciso b), obliga a agotar la conciliación. Y la conciliación se agota cuando el Tribunal respectivo cesa en sus funciones, no desde que el Juzgado califique la legalidad o ilegalidad de la huelga.

Ahora bien, es para conocer de ese incidente de calificación de la huelga, según el artículo 517 del Código de Trabajo, que se ha conferido competencia unipersonal, durante el trámite de un conflicto colectivo económico-social, al Juez de Trabajo.

3. *El Juez unipersonal es quien ordena el mantenimiento del orden y el cierre de la empresa*

Las medidas correspondientes al mantenimiento del orden y al cierre de la empresa, corresponde también tomarlas al Juez de Trabajo, sin la participación de ningún otro funcionario judicial (art. 381, 383 y 384 C.T.).

*-y Sección II. *Las facultades que se arroga el Juez competente antes de darle curso a la conciliación judicial*

Hemos visto las diversas funciones que, de acuerdo a la ley debe asumir el Juez en la solución de un conflicto económico-social⁶². Sin embargo, por su condición de Juez y en razón de ser la figura prominente del procedimiento de conciliación; él ha terminado por arrogarse una serie de funciones que, a nuestro entender, no le están autorizadas ni en el texto de la ley ni en el espíritu de la misma. Y, pensamos que este es el punto medular para explicar, el menos parcialmente, porqué razón resulta, en nuestro derecho laboral, tan difícil a un grupo de trabajadores lograr el agotamiento de la conciliación judicial.

Concretamente, sistematizando los aspectos fundamentales concernientes a la conciliación, pensamos que existen tres vertientes en las que, de manera evidente, el Juez extralimita las funciones que la ley le acuerda durante la conciliación judicial. En primer lugar el Juez de Trabajo, alegando principios de economía procesal, se arroga el análisis de los aspectos formales del conflicto colectivo económico-social (A). También se arroga la interpretación judicial de los aspectos de fondo del conflicto (B) y, se arroga además el Juez la potestad de juzgar sobre la oportunidad de un conflicto de esta naturaleza (C). Finalmente tratamos de buscar si existen razones jurídicas válidas que permitan comprender y justificar este comportamiento del Juez (D). Así, vamos pues a abordar cada uno de los problemas antes evocados.

61 T.S.T. N° 3809 de 13:30 horas de 19-10-1977.

62 Cf. *Supra*, Capítulo II, Sección I, B.

A. El Juez se arroga el análisis de los aspectos formales del conflicto, antes de comenzar la conciliación judicial, alegando ECONOMIA PROCESAL.

Sobre el análisis de los aspectos formales del procedimiento, sobresalen fundamentalmente dos elementos: El primero es el que se refiere al número de trabajadores que apoyan el conflicto (I) y el segundo elemento es el que se refiere a la titularidad para establecer el conflicto económico y social (II).

I. La apreciación del número de trabajadores que apoyan el conflicto

El contencioso judicial del número de trabajadores que están de acuerdo con el conflicto puede dividirse en dos grupos: El que se refiere a la exigencia de un 60% de trabajadores para presentar el conflicto (1) y el marco de determinación de ese 60% (2).

1. La exigencia de apoyo del 60% de los trabajadores que laboran en la empresa o centro de trabajo

La determinación del número de trabajadores que apoyan la presentación del pliego de peticiones que sustenta el conflicto colectivo, es un aspecto vital del tema que tratamos, pues a nuestro entender, la opción jurisprudencial que han seguido nuestros tribunales laborales está errada. Nuestra jurisprudencia exige que, desde la presentación del pliego de peticiones, que marca el inicio de la conciliación judicial, el conflicto colectivo sea apoyado DESDE EL INICIO, por el sesenta por ciento de los trabajadores que laboran en el lugar del conflicto. De tal suerte que, cuando del contenido mismo del pliego de peticiones, el Juez deduce que los delegados que están presentando el conflicto no tienen el apoyo del 60% de los trabajadores o que, del pliego se desprenda que el conflicto lo apoya una minoría en la empresa, en esos casos el conflicto debe archi-arse ad-ortas. Así, textualmente se ha dicho que:

"La resolución de primera instancia que ordena archivar las presentes diligencias de conflicto colectivo, debe necesariamente confirmarse, porque de lo actuado por los propios interesados se concluye ab-initio, que el movimiento laboral está planteado por una cantidad muy pequeña del total de los trabajadores, con lo que se cae dentro del caso previsto en jurisprudencia anterior ya reiterada de que cuando se concluye en forma indubitable que los trabajadores no cuentan DESDE EL INICIO CON EL RESPALDO DE POR LO MENOS EL SESENTA POR CIENTO DE LOS TRABAJADORES, no es conveniente, por motivo de economía procesal, continuar los trámites del conflicto colectivo de trabajo que, al fenecer la fase conciliatoria, los trabajadores no podrán llevar adelante su propósito. No debe olvidarse que el planteamiento de un conflicto produce como tal, ciertos roces enfrentando a las dos partes de la relación laboral y es deber de los tribunales de trabajo, cuando el movimiento colec-

tivo, no va a tener resultado positivo, pero sí perjudicial para los trabajadores, buscar la mejor forma de salvaguardar, tutelando legalmente, el interés de éstos. En un caso como el presente en que ad-ortas se nota que no hay respaldo para un movimiento contra el que incluso en esta instancia se ha presentado un pliego de retiro de firmas, hace más grave la situación⁶³".

En otro caso semejante, dijeron también nuestros Tribunales:

"Aparte de que los gestionantes no indicaron expresamente el número de trabajadores que laboraban en la empresa al momento de plantear el conflicto (artículo 504 del Código de Trabajo), lo cierto es que tácitamente están admitiendo que no cuentan desde ahora con el porcentaje legal, porque revisando los pliegos presentados se llega a la conclusión de que no son cincuenta y siete trabajadores los que apoyan la gestión sino un número menor, porque hay firmas ilegibles, otras incompletas y otras tachadas. En toda forma, no se consignan los verdaderos nombres de los gestionantes, como es de rigor. Ver aparte 2º del escrito de folio 7. Esto obliga, para que sirva como antecedente, a revocar el pronunciamiento de primera instancia por cuanto, según lo demostrado, desde el inicio no contaban con el porcentaje legal. Archívese el expediente. POR TANTO: Se revoca la resolución recurrida. Archívese el expediente⁶⁴".

Ahora bien, por qué decimos nosotros que el Juez se arroga la facultad de exigir que el 60% de los trabajadores apoyen el movimiento desde el inicio?

Las razones son de dos tipos: La primera, nada permite concluir, de acuerdo con el texto de la ley, que, el 60% de los trabajadores de la empresa en cuestión deban apoyar el conflicto desde el inicio del conflicto. El artículo 501 del Código Laboral obliga a los delegados de los trabajadores; y UNICAMENTE A ELLOS, a suscribir el pliego de peticiones. De tal suerte que, como oportunamente se dijo, no es necesario que todos los trabajadores que apoyan el conflicto, estén obligados a firmar el pliego de peticiones⁶⁵. Pero además de lo anterior, el artículo 504 del

63 Las mayúsculas y subrayado son nuestros. T.S.T. N° 561 de 13:15 hs. de 23-2-1977, citado por VAN DER LAAT, *Jurisprudencia...*, p. 13. En igual sentido las siguientes resoluciones del T.S.T. N° 837 de 10:10 hs. de 21-2-1975; N° 2997 de 16:00 hs. de 28-7-1976; N° 1024 de 9:10 horas de 13-4-1972; N° 562 de 13:20 horas de 23-2-1977; N° 763 de 8:05 horas de 4-03-1977; N° 4686 de 8:20 horas de 26-11-1976; N° 1594 de 8:10 horas del 18-4-1975. Todas estas resoluciones fueron citadas en T.S.T. N° 1936 de 15:25 horas de 8-06-1976, en VAN DER LAAT, *ibidem*, p. 11.

64 Ver T.S.T. N° 2997 de 16:00 horas de 28-07-1976; Expediente 2862-76, Juzgado Segundo de Trabajo de San José, el subrayado es nuestro.

65 Así fue resultado por el T.S.T. N° 2291 de 10:00 horas de 23-08-1972, citada en CASTRO, *La conciliación...*, op. cit., p. 327.

Código de Trabajo, al establecer los requisitos que debe contener el pliego de peticiones, a efecto de que sea considerado como admisible por el respectivo Juez de Trabajo, señala que los delegados de los trabajadores deben indicar "... el número de trabajadores que las apoyan (las reivindicaciones) ...". Es decir que la ley obliga a los delegados obreros a indicar cuántos trabajadores apoyan el movimiento; pero la ley NO LE DICE AL JUEZ QUE, si el número de trabajadores que apoyan el conflicto NO ES DE POR LO MENOS EL SESENTA POR CIENTO, debe archivar las diligencias, rechazándolas *ad-por-tas*. En esta interpretación, sin lugar a dudas, nuestros Jueces han violado el texto y el sentido de los artículos 501 y 504 del Código Laboral, haciendo una interpretación abusiva de esas normas; interpretación que cercena, de manera importantísima, las posibilidades de conciliación a los trabajadores costarricenses. La tercera razón de orden legal está en el hecho de que, el pliego de peticiones en nuestro ordenamiento jurídico, marca el punto de partida del procedimiento de conflicto colectivo: es decir: es el primer paso para poner en marcha el procedimiento de conciliación judicial. Esta, como bien sabemos es un MEDIO de solución del conflicto. La ley, solamente exige el 60% de los trabajadores para declarar una huelga legal. Pero ésta es otra cosa. Es, como sabemos, un MEDIO DE PRESION y NO DE SOLUCION del conflicto. De tal suerte que, el 60% solamente puede ser exigido de acuerdo con la ley, para la declaratoria de huelga legal mas no para darle inicio a la conciliación judicial, PUES SON DOS COSAS DIFERENTES.

Doctrinariamente también se ha dicho que ese razonamiento de nuestros Tribunales Laborales está equivocado, por confundir lo que es inconfundible. Concretamente se ha escrito sobre el problema del 60% de trabajadores:

"De los puntos antes indicados el de mayor importancia y que ha dado lugar a muchas discusiones es el relativo al número de trabajadores que apoyan el movimiento. Al respecto, han entendido algunos patronos y aún algunos jueces, que los que promueven el conflicto deben demostrar, a efecto de poder iniciarse los procedimientos de conciliación, que cuentan con el porcentaje que la ley exige para declarar una huelga legal. Esa interpretación no se aviene con el espíritu de la ley, supuesto que en esta primera fase no se trata de decidir si los trabajadores pueden legalmente ir a la huelga, sino más bien de procurar un arreglo entre las partes en conflicto mediante la conciliación, cuyos procedimientos no deben ser entorpecidos por los incidentes que daría lugar la discusión antes aludida. Por otra parte, el artículo 504 no exige la comprobación de que los trabajadores cuentan con el porcentaje antes mencionado⁶⁶".

En síntesis, podríamos decir que, el hecho de que los Tribunales exijan a los trabajadores que desde el inicio reúnan al menos el 60% de

66 CASTRO, *La conciliación...*, Rev. C. Jur., N° 20-21, oct. 1972, p. 329.

los trabajadores, constituye una interpretación restrictiva que, al fin de cuentas, perjudica la solución de los conflictos del trabajo. Con esta exigencia, se establece un requisito muy difícil de satisfacer. Una especie de filtro que pone el Juez, interpretando los textos *a contra lege*. Por ello hablamos de que el Juez Laboral se arroga esta potestad que el Código de Trabajo *strictu sensu* no le otorga: los casos en que esto ha sucedido son numerosos⁶⁷.

2. El marco de apreciación del 60% de los trabajadores que apoyan el conflicto

De acuerdo con el texto del artículo 364 del Código de Trabajo, el marco material o el espacio material en que laboran los trabajadores, para efectos de determinar la legalidad del ejercicio del derecho de huelga es diferente. No es unitario. Esto puede afirmarse tomando base en el artículo 364 que define como huelga legal el abandono del trabajo "... en una empresa, establecimiento o negocio ...". Lógicamente, en derecho mercantil y en derecho laboral, un establecimiento aparece formando parte de una empresa madre. Un establecimiento es, sin lugar a dudas, una parte muy importante, que integra, junto con otros establecimientos, una organización administrativa superior unitaria.

Esta interpretación que nosotros acabamos de hacer fue corroborada durante las primeras interpretaciones que hiciera nuestra jurisprudencia laboral de estas normas. En forma concreta, en una interpretación de fino y correcto sentido jurídico, los jueces laborales interpretaron que, una lancha podría ser considerada como el establecimiento en que laboraban los trabajadores para efectos de computar ese 60%. También en otra ocasión se dijo que las diferentes fincas en que tiene dividida la compañía bananera sus plantaciones, constituyan establecimientos separados para efectos de reconocer la legalidad del conflicto.

Así, en el caso de la lancha "San Antonio", se dijo:

"II. El artículo 364 *ibidem*, al definir la huelga legal, expresa que es el abandono temporal del trabajo en una empresa, establecimiento o negocio, acordado y ejecutado pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, con el exclusivo propósito de mejorar o defender sus intereses económicos y sociales comunes. De conformidad con lo dispuesto en el art. 366 inciso c) del mismo Código, para declarar una huelga legal los trabajadores deben constituir por lo menos el sesenta por ciento de las personas que trabajen en la empresa, lugar o negocio, de que se trate. En esas normas legales, además de los conceptos empresa y negocio, figuran en términos de equivalencia, los referentes al establecimiento o lugar,

67 Confrontar *Supra*, nota 63.

como elementos a considerar para efectos de la declaración de una huelga legal. En la especie, aunque los trabajadores no constituyen el sesenta por ciento de las personas que laboran en la empresa o negocio, sí exceden en mucho ese porcentaje en relación con el establecimiento o lugar de trabajo que es la lancha en que prestan sus servicios, cuya paralización o clausura, sólo a ellos afecta de un modo directo. De consiguiente, la nulidad alegada por la delegación patronal aduciendo que los trabajadores no cuentan con el porcentaje requerido por la ley para ir a una huelga legal es inatendible, y procede aprobar la resolución consultada que declara legal el movimiento⁶⁸.

Y, en cuanto a lo que se refiere a las divisiones de la Compañía Bananera, consideradas como establecimientos separados para efectos de reconocer la legalidad de una huelga, el Tribunal Superior dijo:

"Conforme a la jurisprudencia existente, entre otras la sentencia de 15 hrs. del 9 de febrero de 1953, 15:30 hrs. del 22 de febrero de 1954 —y muy especialmente de las 10 hrs., 15 minutos del 10 de noviembre de 1951— que determinó en forma clara que las divisiones establecidas por la Compañía Bananera de Costa Rica en la zona bananera constituyen cada una un centro de producción y de administración, el número de trabajadores interesados en estas diligencias no alcanza el porcentaje que la ley requiere para que sus pretensiones pueden ser acogidas por los Tribunales⁶⁹.

Estos dos ejemplos de decisiones jurisprudenciales, a nuestro entender, interpretaron *correctamente* el texto legal antes citado. Pero estos principios no han sido desarrollados posteriormente en el mismo sentido. Pues la jurisprudencia más reciente, habla de la UNIDAD ADMINISTRATIVA de la empresa para efectos de considerar la procedencia o improcedencia del conflicto colectivo de carácter económico-social.

En la actualidad, contrariamente a la interpretación jurisprudencial anterior, se dice que los fraccionamientos de la unidad administrativa, solamente permiten hablar de establecimientos distintos, cuando estas fracciones de la empresa tengan una función distinta de la que corresponde a la unidad administrativa superior. Es decir que, una empresa por grande que sea, por repartida territorialmente que se encuentre, si sus establecimientos tienen una función semejante entre ellos, no son establecimientos en el sentido del artículo 364 del Código de Trabajo, con el fin de que los trabajadores de ese establecimiento puedan presentar un conflicto

colectivo de trabajo. Esta interpretación se sitúa un paso atrás de la jurisprudencia establecida inicialmente por el Tribunal Superior de Trabajo; y, una vez más, la inquietud del jurista surge al percatarse del hecho de que, el retroceso está dado en perjuicio de los trabajadores. Ello les prohíbe expresamente usar del conflicto colectivo económico-social cuando los establecimientos no tengan distinta función entre sí.

La jurisprudencia que comentamos dijo:

"La unidad administrativa ha sido y sigue siendo, el centro medular que se toma en cuenta a la hora de considerar la procedencia o improcedencia de un conflicto colectivo de carácter económico social y no el fraccionamiento que esas unidades puedan llevar a cabo para reestructurar las funciones de la respectiva actividad, al amparo de los principios que informan y sustentan la llamada "delegación de funciones, pero sin que se pierda de modo alguno la unidad superior. De lo anterior se infiere que cuando el servicio que se presta, abarca un gran campo de acción que necesariamente obliga a fraccionar en varias unidades independientes en su organización administrativa, aunque dependen de un común superior, cuya función no es similar a la que realizan aquellas unidades administrativas, si se puede considerar la existencia de centros de trabajo o establecimientos independientes en los cuales es factible el planteamiento de conflictos. Lo que no puede hacerse en la primera circunstancia supra expuesta. En el presente caso los trabajadores han tratado de plantear un conflicto pero sólo en una parte de la unidad administrativa, sea, dividiéndola sin que exista motivo alguno al respecto, pues no es aceptable la tesis de que en una empresa que se realizan diferentes labores puedan considerarse establecimientos independientes aquellos en que sirven sólo elementos de la misma actividad, porque eso no es razonable ni lógico, al amparo de los postulados que rigen la materia. De aceptarse el tal "fraccionamiento" se estaría autorizando a que por ejemplo, en un Almacén se permitiera plantear un conflicto a los trabajadores de la bodega, otro a los de la sección de despacho y un tercero a los oficinistas nada de lo cual es correcto. En el caso sub-exámine la Hacienda Juan Viñas Sociedad Anónima es una única unidad administrativa regida por un único Gerente y cuyas labores se realizan dentro de los terrenos propiedad de la Hacienda, localizables en Juan Viñas, sin que el establecimiento de cercas o calles como elementos físicos intrascendentes, puedan quebrar esa unidad, ni aún, cuando por la índole de los servicios, se hayan agrupado en sectores o parcelas a trabajadores dedicados a una misma labor. Así, en el sub-especiem, no es dable aceptar, como lo pretende un sector de trabajadores (localizados en labores separadas), que tienen por sí personería para crear un conflicto, haciendo abstracción de los demás que forman el lugar de trabajo. De allí que la motivación del señor

68 Citada en VAN DER LAAT, *Jurisprudencia...*, op. cit., p. 20-21 T.S.T. N° 1356 de 14:20 hrs.

69 Citada también en VAN DER LAAT, *ibidem*, p. 21-22.

Juez a-quo, para denegar vía al presente conflicto, alcanza respaldo de este Tribunal, para confirmar la resolución que se impugna⁷⁰.

II. La jurisprudencia interpreta restrictivamente la titularidad del conflicto colectivo

En cuanto a la titularidad para presentar un conflicto colectivo también, nuestra jurisprudencia ha sido poco tolerante con los obreros. Así vimos nosotros que, sin que la ley lo exija claramente, obliga a los delegados de los trabajadores a autenticar las firmas por un abogado a efectos de presentar el conflicto colectivo⁷¹. Los delegados de los trabajadores deben ser miembros de la empresa a la presentación del conflicto, lo que constituye una aplicación exacta pero rigurosa del artículo 500 del Código de Trabajo⁷². De igual manera, la jurisprudencia ha dicho, que, no es posible establecer un conflicto económico y social, con el fin de que el patrono reconozca un sindicato de trabajadores⁷³, como el único titular para negociar las condiciones de trabajo en la empresa.

B. El Juez Laboral se arroga la interpretación de los aspectos de fondo del conflicto, previamente al inicio de la conciliación judicial

Existen al menos dos aspectos fundamentales en que, contrariamente a lo que textualmente afirman las resoluciones judiciales, el Juez hace lo contrario. Los Tribunales Laborales afirman que en los conflictos colectivos, el Juez no califica aspectos de fondo del conflicto, sino que únicamente se refiere a aspectos formales.

Sin embargo, el análisis de conjunto de los fallos, permite ver, que el Juez sí realiza un juzgamiento sobre el fondo del conflicto colectivo ANTES INCLUSIVE DE DARLE CURSO A LA CONCILIACION JUDICIAL. Dos aspectos nos parecen en esta cuestión relevantes: En primer lugar el Juez Laboral entra a conocer de la naturaleza del conflicto (I) y además, el Juez, tiene un respeto ilimitado por la paz social (II).

I. El Juez se arroga la facultad de distinguir sobre la naturaleza del conflicto

Señalamos anteriormente⁷⁴ que ante el silencio de la ley, respecto a la verdadera naturaleza del conflicto colectivo nuestra jurisprudencia adop-

70 T.S.T. N° 3009 de 13:35 hrs. del 1-09-1977, citado en VAN DER LAAT, *Jurisprudencia...*, p. 22.

71 T.S.T. N° 3540 de 14 hrs. 17-09-1975.

72 T.S.T. N° 4969 de 14:20 hrs. 16-12-1976 y N° 1146 de 9:55 hrs. del 4-05-1975, ya citadas.

73 T.S.T. N° 2084 de las 8:20 hs. del 23-06-1977, citada anteriormente.

74 Cf. Capítulo II, Sección I, A.

ta y prohija la *summa divisio* de estos conflictos entre conflictos jurídicos y conflictos de intereses. De tal suerte que, no podrían nuestros trabajadores, ante la lentitud del sistema judicial normal, obtener reivindicaciones que el patrono podría perfectamente conceder, solamente porque el Juez determinó que era un conflicto jurídico y no económico y social. Tal posición, es criticable a nuestro entender; pues buena parte de la doctrina piensa que, en el conflicto colectivo, se pueden resolver problemas de naturaleza jurídica y de naturaleza profesional. Nuestra posición se confora por el hecho de que, el conflicto colectivo puede atravesar por varias etapas: arreglo directo, conciliación judicial, huelga y arbitraje facultativo. Ahora bien, de acuerdo con nuestra ley, la sentencia que dicte el Tribunal Arbitral que resuelva definitivamente la controversia colectiva debe distinguir entre aspectos económico-sociales y aspectos jurídicos (art. 525 del Código de Trabajo). Pues bien, si el Tribunal de Arbitraje resuelve sobre el mismo conflicto colectivo que se presenta ante el Juz Laboral de acuerdo con el artículo 500 del Código de Trabajo, cómo es posible que el Tribunal Arbitral deba distinguir entre "...peticiones de derecho..." y peticiones que "...importen reivindicaciones económico-sociales..."; a la hora de fallar; y que el Juez diga que, en el conflicto no pueden resolverse conflictos jurídicos? Podría seguirse afirmando válidamente, como lo hace la jurisprudencia, que el Juez debe *Ab-initio* distinguir entre peticiones de carácter jurídico y peticiones económico-sociales⁷⁵? Pensamos que el Juez no puede jurídicamente hacerlo y que inclusive, esa distinción es socialmente injustificada.

II. El respeto ilimitado de la paz social

La jurisprudencia ha sentado, en materia de paz social, conceptos y principios, que a nuestro entender son nefastos para la negociación colectiva, pues ha extralimitado sus funciones en punto a esta cuestión.

En primer lugar se hace imperativo señalar que, la jurisprudencia ha establecido que no se puede establecer un conflicto colectivo mientras esté vigente una convención colectiva de trabajo, porque ello significa desconocer el valor de ley profesional a la Convención Colectiva como instrumento de paz social.

Expresamente se resolvió:

"Si se diera paso al conflicto actual, estaría desconociéndose por parte de los tribunales de trabajo, el valor y la importancia que poseen las convenciones colectivas, lo que llevaría a una situación en que los patronos, ante la inseguridad, optarán por esperar el conflicto colectivo que si les daría la paz buscada".

75 Ver por ejemplo T.S.T. N° 855 de 10.05 horas del 30 de marzo de 1973.

"La circunstancia de que la Convención, no haya cubierto la totalidad de las aspiraciones de los trabajadores, no es por sí motivo bastante para darle viabilidad al conflicto presente, porque aparte de que en el mismo se plantean también peticiones que ya fueron contempladas en la convención, es lo cierto que los ajustes deberán ser hechos, con mejor oportunidad y suerte, cuando se vaya a negociar una nueva convención⁷⁶".

Sin embargo, es extraña esta concepción de la paz social, porque para que el conflicto colectivo logre sus objetivos, según lo tiene establecido la misma jurisprudencia, es necesario que el 60% de los trabajadores lo apoyen; mientras que la convención colectiva la puede firmar un sindicato, que tenga $\frac{1}{3}$ (un tercio) de los trabajadores de la empresa sindicalizados. Así, según la solución jurisprudencial, si UNA TERCERA parte de los trabajadores negoció en términos inconvenientes una convención colectiva las DOS TERCERAS partes de los trabajadores (El 60% en cuestión), no tiene titularidad para pedir que se renegocie la misma. La solución, como se ve, es legal, pero encierra una contradicción que la jurisprudencia pudo haber resuelto, permitiendo que, si el 60% de los trabajadores apoya el conflicto económico-social se renegocie la convención. Solución que sería jurídica y lógica en el sentido de que, la MAYORÍA de los trabajadores, el 60% de ellos, piensan que están laborando en condiciones inaceptables. Esto pone de relieve, de manera cruda, la inadaptación de nuestro régimen jurídico de las convenciones colectivas; y en general, de nuestro derecho de negociación colectiva.

Esta solución jurisprudencial anterior es, desde todo punto de vista discutible, pero ello no impide que esté ajustada a nuestro ordenamiento jurídico. Es una solución audaz, aunque es una solución legal.

Pero dentro de estas mismas relaciones que existen entre el conflicto colectivo y la convención colectiva, existen otras soluciones menos satisfactorias desde el punto de vista legal. Se trata de las dos situaciones siguientes:

1. *La convención colectiva no se puede tramitar como un conflicto económico-social.*

Durante la tramitación de una convención colectiva, en el derecho costarricense, los trabajadores que la están negociando pueden ser despedidos en cualquier momento por el empleador. Pues la jurisprudencia ha dicho que la protección de los artículos 502 y 503, no se aplica a este caso por falta de norma expresa⁷⁷. ¿No es cierto que la función del Juez es también la de resolver aún en ausencia de normas?

76 T.S.T. N° 2930 de 14:30 hs. del 3-07-1965, citado en VAN DER LAAT, *Jurisprudencia...*, p. 5.

77 T.S.T. N° 1003 de 15:24 hs. del 31-10-1951; y Casación N° 121, Colección de Sentencia II sem. tomo II, p. 1526, citado en VAN DER LAAT, *idem*, p. 57.

Pero lo importante es saber que, en virtud de esa ausencia de protección de los trabajadores en la negociación de la convención colectiva, los trabajadores pensaron en la posibilidad de tramitar la convención colectiva por medio del procedimiento de conflicto colectivo, ya que, la convención es de naturaleza esencialmente económico-social. La jurisprudencia dijo que NO⁷⁸ era posible darle curso a la convención colectiva por esa vía, no obstante que como lo hemos anotado en varias oportunidades, el apoyo de los trabajadores es mayoritario en este caso (60% de los obreros) y no de $\frac{1}{3}$ (un tercio) como en el caso de la convención colectiva. Esto pone una vez más en evidencia el desajuste que existe entre las soluciones que otorga nuestro derecho a los problemas de solución de los conflictos colectivos y lo que las necesidades actuales requieren.

2. *La jurisprudencia no admite el trámite simultáneo de una convención colectiva y de un conflicto colectivo*

Pero si una convención colectiva no se puede tramitar como un conflicto colectivo tampoco es posible, de acuerdo con nuestra jurisprudencia, de tramitar una convención colectiva y un conflicto económico-social, por vías separadas pero simultáneamente. Ello no es posible dice nuestra jurisdicción laboral, porque los medios utilizados en cada caso no son iguales: En la convención colectiva lo normal es el diálogo y la cortesía; mientras que en el otro es la presión. En opinión de las Autoridades laborales, los dos tipos de negociación serían de diferente naturaleza⁷⁹. En realidad, que los dos sean de diferente naturaleza, es lo que menos se puede afirmar. Los dos son de naturaleza económico-social. Solo que, la interpretación jurisprudencial permite a los patronos negociar las convenciones colectivas, sin tener la presión de una posible huelga en caso de que las negociaciones se prolonguen innecesariamente⁸⁰. Esta circunstancia es la que lleva en la actualidad a que, cuando el patrono despide a los negociadores de una convención colectiva, o el mismo se niega a negociarla, los trabajadores se declaran en huelga; y obligan así, a negociar bajo huelga ilegal. La cuestión es finalmente dramática: Cuando las vías legales están anquilosadas u obstruidas, los trabajadores abandonan los cauces legales. El hecho prevalece entonces sobre el Derecho. Eso es lo que está sucediendo actualmente en Costa Rica y ello es lo que justifica nuestras inquietudes en esta materia.

78 T.S.T. N° 3966 de 8:50 hs. del 6-10-1976, citado en VALERIO y RODRIGUEZ, *Código Anotado...*, p. 162, número 17.

79 T.S.T. N° 2971 de 15:05 hs. del 27-07-1976, citado en VAN DER LAAT, *Jurisprudencia...* p. 54.

80 Sobre las diversas funciones de la huelga, ver: SINAY, *La huelga...*, op. cit. 8.

C. *El Juez se arroga la facultad de decidir sobre la oportunidad del conflicto colectivo*

Finalmente, entre otras facultades que el Juez se atribuye, se encuentra también la de apreciar, él, LA OPORTUNIDAD de presentación del conflicto.

La ley no habla de conflictos *prematurados*, ni exige a los trabajadores *estudios previos* y *mesurados*. Estas dos categorías de conflictos económicos y sociales ilícitas, se las ha inventado la jurisprudencia en perjuicio de los trabajadores.

1. *El rechazo de los conflictos prematuros*

No es posible dar curso legal a los pliegos de peticiones que presentan los trabajadores, si las pretensiones de los trabajadores son estimadas por el Juez, como conflictos planteados en forma prematura⁸¹. Es decir, de una forma sorprendente el Juez costarricense se arroga la potestad de estimar cuándo es oportuno presentar un conflicto y cuándo no lo es. Y aquí, aparte de los peligros que una arbitraria apreciación pueda engendrar, en esta materia, quien aprecia la oportunidad del conflicto son los trabajadores. El papel del Juez, en estos casos, es el de hacer que las partes se encuentren, para que negocien; y nada más.

2. *La exigencia de estudios previos al conflicto*

Pero entre las decisiones más sorprendentes de nuestra jurisprudencia laboral, debemos situar las decisiones que han exigido que previamente a la presentación de un pliego de peticiones, los trabajadores deben preparar ESTUDIOS PREVIOS sobre la situación de la empresa. El asunto, jurídicamente, es de consecuencias incalculables, porque en el derecho costarricense, contrariamente a lo que sucede en la mayoría de los países industrializados, NO EXISTE NINGUN TIPO DE INFORMACION de la empresa hacia los trabajadores. El patrono es, en este país, un señor feudal, que maneja su empresa con absoluta prescindencia de todos sus trabajadores. Así pues, con base en qué elementos de juicio, podrían los trabajadores elaborar *estudios previos*, que les permitan saber con precisión, cuáles son las reivindicaciones que el patrono puede conceder y cuáles son imposibles de obtener? Es claro que, la exigencia de estudios IMPOSIBLES DE REALIZAR, hace todavía menos accesible la vía del conflicto colectivo económico y social a los trabajadores costarricenses para mejorar sus condiciones de trabajo⁸².

81 T.S.T. N° 1936 de 15:25 hs. del 8-06-1977 y también T.S.T. N° 1594 de 8:10 hs. del 18-04-1975, citados en VAN DER LAAT, *Jurisprudencia...*, p. 4 y 9.

82 T.S.T. N° 4686 de 8:20 hs. del 26-11-1976, citada en VAN DER LAAT, *Jurisprudencia...*, p. 3.

CONCLUSIONES GENERALES:

Podría explicarse jurídicamente este enorme entramamiento del acceso a la conciliación judicial?

En las condiciones actuales de nuestro derecho y de los principios sentados por nuestra jurisprudencia, el inicio de la conciliación judicial, que comienza con la presentación del pliego de peticiones por los delegados de los trabajadores al Juzgado, se ha convertido en uno de los procedimientos más complicados de nuestro ordenamiento entero. El *agotamiento de la conciliación* se ha convertido en un procedimiento INAGOTABLE para los trabajadores. A título de ejemplo podríamos señalar que, entre 1970 y 1975, de 41 casos en que se presentó un conflicto colectivo, *solamente en 23 se logró integrar el Tribunal de Conciliación*. De entre ellos, solamente en 9 casos se produjeron arreglos. En esos mismos conflictos, hubo 26 huelgas, de las cuales 21 fueron declaradas ilegales y SOLO UNA LEGAL; en 4 casos se produjo la calificación del movimiento⁸³. Esto explica en buena medida, la crisis que está sufriendo en forma viva, nuestro sistema jurídico de solución de conflictos colectivos de trabajo. Los conflictos, aunque declarados ilegales, son tramitados en la vía administrativa y resueltos fuera de la jurisdicción laboral. La conciliación administrativa ha dado los mejores resultados en esta materia y ella es sin lugar a dudas la más apta para resolver estas controversias.

Nuestras inquietudes, mostradas a lo largo de este pequeño estudio, tienen un fundamento primario y es que, en estos momentos se está tramitando en nuestro país un Ante-Proyecto de Código de Trabajo en el cual, a nuestro entender, se repiten muchos de los errores que *nos hemos permitido señalar*. A modo de ejemplo podríamos indicar que, en este proyecto se estipula⁸⁴, entre las condiciones fundamentales para poder declarar una huelga legal, que es necesario que el conflicto colectivo sea apoyado por la mitad más uno de los trabajadores de la empresa (el 50% + 1 al menos) y que además se agoten los procedimientos de conciliación ante la Junta de Relaciones Laborales. Es decir, no estamos muy lejos de reproducir el mismo sistema, aunque cambiando de jurisdicción.

Buscar un nuevo sistema de solución de conflictos colectivos de trabajo es, en realidad la prioridad esencial del derecho colectivo costarricense. Tratar de señalar los errores del sistema actual, al menos en forma sucinta, aunque vehementemente, es lo que consideramos nuestro deber. Esto es lo que pensamos haber hecho al analizar los procedimientos del arreglo directo y de la conciliación judicial, como medios de solución de conflictos.

83 Referencias citadas en GUTIERREZ, *El funcionamiento...*, *op. cit.*, p. 333.

84 Artículo 444 del Anteproyecto de Código de Trabajo, publicado en noviembre de 1981, por el Ministerio de Trabajo.

La necesidad de un nuevo sistema de solución de conflictos, no se debe a que las soluciones del Código de Trabajo de 1943 se hayan añejado y anquilosado con los años. Se debe a que la escogencia fue inadecuada desde el principio. Y, quisiéramos concluir compartiendo las conclusiones del Profesor Carlos José Gutiérrez, en el sentido de que:

"...el evidente desfase entre la legislación laboral y la realidad del problema no puede atribuirse al transcurso de los años y los cambios ocurridos en la sociedad global. El sistema escogido estaba mal desde un principio. En los primeros años, la pequeña escala de su operación no podía poner en evidencia los defectos. Pero, la mayor frecuencia en su utilización, lo que ha hecho es demostrar lo inadecuado del sistema y señalar la necesidad de su cambio⁸⁵".

Quisiéramos terminar esta investigación con las palabras de Don Rodrigo Facio, quien justamente concluyó un estudio suyo diciendo que: "...llegamos al final con la satisfacción íntima de haber enfocado el problema con plena objetividad y absoluta buena fe... (como corresponde a un universitario, acotamos nosotros), que no tiene otro interés que el de orientar a la opinión pública por la expresión de la verdad absoluta sobre todos los problemas nacionales, y que no tiene otra pasión que su encendida pasión por una Costa Rica más justa, próspera, democrática y moral"⁸⁶.

Ciudad Universitaria "Rodrigo Facio", agosto de 1983.

Finalmente, nos parece necesario indicar que, quienes deben solucionar esos problemas son las partes sociales mismas. Propiciar la negociación directa, otorgando garantías suficientes a los delegados de los trabajadores contra el despido; y eliminando trabas de porcentajes y formalismos judiciales o administrativos es la conducta más sabia a seguir. Después de todo, las partes sociales no negociarán mientras se pueda impedir la negociación con recursos procedimentales. Para que las partes negocien, es necesario que aprendan a negociar; y solo aprenderán a hacerlo, encontrándose, conociéndose, negociando.

85 GUTIERREZ, *El funcionamiento del sistema jurídico*, op. cit., p. 337.

86 FACIO BRENES (Rodrigo), *Legislación social y organización económica*, octubre de 1943, en *Obras de Rodrigo Facio, Estudio sobre economía costarricense*, T. I, Ed. Costa Rica, 1era. edición, San José, 1982, p. 264.

LA PARTICIPACION NECESARIA

Dr. Francisco Castillo González
Profesor de Derecho Penal
Universidad de Costa Rica