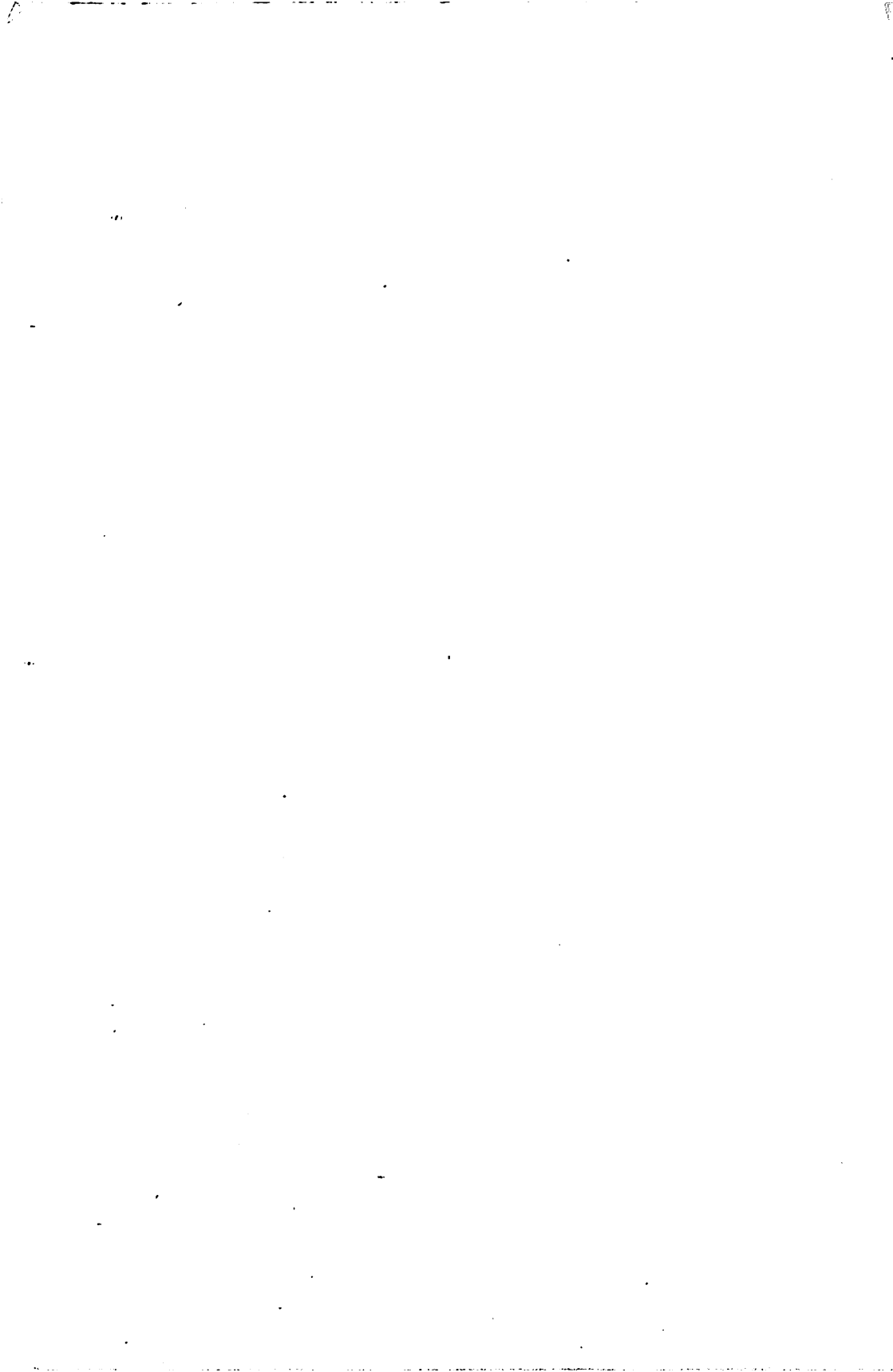


EL SINDICATO COMO TITULAR DEL DERECHO DE HUELGA

**Lic. Mario H. Blanco Vado
Profesor de Derecho Laboral
Universidad de Costa Rica**



I. Introducción

No cabe duda de que la huelga es uno de los temas con más extenso y profundo tratamiento dentro de la disciplina del derecho laboral colectivo. Sin embargo, como muchos otros, es de aquellos en los cuales las particulares posiciones ideológicas hacen sentir su influencia en mayor grado al momento de abordarlo. No creemos estar exentos de tal limitación, por el contrario, somos conscientes de ello, como una más de la que habremos de afrontar.

A. Justificación del tema.

Durante los años de vigencia del actual Código de Trabajo costarricense ⁽¹⁾, un sector de la doctrina nacional, cualitativamente importante, ha mostrado su interés y su preocupación por las dificultades que enfrentan los trabajadores, para el ejercicio del derecho constitucional a la huelga.⁽²⁾ No obstante, el tratamiento del tema se ha limitado al análisis de los procedimientos de conciliación judicial en materia colectiva, o de la huelga misma ⁽³⁾, y sólo circunstancialmente, se ha abordado el tema de la titularidad del derecho de huelga.⁽⁴⁾ No obstante, la huelga como derecho de los trabajadores, como una de sus armas legítimas continúa siendo tema recurrente en el derecho laboral costarricense en nada ajeno a la concepción de que huelga y libertad sindical tienen una estrecha vinculación.⁽⁵⁾ Pese

-
- (1) Ley de 27 de agosto de 1943, Editorial Porvenir S.A. Edición a cargo del Lic. Manuel Hernández Venegas, 1984.
 - (2) El artículo 61 de la Constitución Política señala: "art. 61. Se reconoce el derecho de los patronos al paro y el de los trabajadores a la huelga, salvo en los servicios públicos, de acuerdo con la determinación que de estos haga la ley, y conforme a las regulaciones que la misma establezca, las cuales deberán desautorizar todo acto de coacción o de violencia". Constitución Política de 7 de noviembre de 1949, San José, Imprenta Nacional, 1980.
 - (3) Van Der Laat Echeverría Bernardo, *La huelga en la jurisprudencia*. Revista Judicial, San José. No.. 31, Diciembre de 1984, p. 23
 - (4) Van Der Laat Echeverría Bernardo, *La Huelga y el Paro en Costa Rica*. San José, Editorial Juricentro, I Edición, 1979, p. 50 y sgts.
 - (5) Bolaños Céspedes Fernando, *La Libertad Sindical en Costa Rica*, San José, Centro de Formación Costarricense, 1985, pág. 8

entonces a que de manera general este aspecto de la titularidad del derecho de huelga, ha sido tratado con anterioridad en nuestro medio, no parece inoportuno ni irrelevante retomar el tema, pero ahora únicamente en relación a si resulta posible admitir a la organización sindical, como titular del derecho.

B. Delimitación e hipótesis

Un exámen de la doctrina en esta materia nos lleva a encontrar que distintas posiciones han sido sostenidas al respecto. Desde aquellas orgánicas, en las cuales únicamente corresponde a la asociación profesional o al sindicato la titularidad, hasta aquellas otras formulaciones que consideran únicamente a los trabajadores como sujetos activos del derecho de huelga. Posiciones intermedias no son ajenas tampoco aquí, como resulta frecuente en el derecho.⁽⁶⁾ Al respecto pareciera a oportuno señalar que el exámen de este tema, al menos en un plano teórico, requiere de la necesidad de abstenernos inicialmente de la referencia a la legislación positiva, para evitar que los planteamientos respondan a lo resuelto por el legislador, y si a lo que resulte ser la naturaleza del instituto examinado. La doctrina no siempre realiza tal ejercicio, y por el contrario, con bastante frecuencia, en este y otros temas, las consideraciones responden en gran medida a lo que la legislación nacional, en cada caso y según el autor de que se trate, establece. Por el contrario, el método propuesto para abordar la cuestión planteada⁽⁷⁾, nos parece más apropiado, lo que no excluye, en nuestro caso que una vez realizadas las consideraciones generales, pasemos al exámen de las particularidades propias de nuestro ordenamiento jurídico positivo; máxime que la hipótesis básica de este trabajo consiste en demostrar que pese a la poca claridad de las formulaciones empleadas, el legislador costarricense, desde la aprobación de las actuales disposiciones⁽⁸⁾, no fijó como único titular del derecho de huelga a la coalición temporal de trabajadores, sino que excepcionalmente, consideró como tal a la organización sindical.

(6) Veáse al respecto el análisis de Van Der Laat Bernardo, *La Huelga...* p. 45 y siguientes.

(7) Pla Rodríguez, con la maestría que le caracteriza, plantea, refiriéndose al Convenio Colectivo, que la principal dificultad para encontrar uniformidad en su definición, estriba en la imposibilidad de los autores para "sustraerse al influjo de la legislación positiva que rige en el país de su residencia...". Pla Rodríguez (Américo). La definición de los convenios colectivos, en *Veintitrés Estudios sobre Convenios Colectivos*, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 1988, p. 10

(8) Vid. supra, nota 1 anterior.

II. La titularidad del derecho de huelga.

Plantearse la titularidad del ejercicio del derecho de huelga puede llevarnos a muy diversas conclusiones, algunas de ellas que excluirían a cualquier otra forma asociativa que no fuera la organización sindical como titular del derecho. Sin embargo, cualquiera sea la conclusión, parece obligada la referencia al tratamiento conceptual de la huelga, y a su naturaleza de clase.

A. El concepto de huelga

Tomando en consideración que la huelga puede definirse como un acto lícito de perfección de un conflicto colectivo de trabajo, acordado por una de las partes de la relación colectiva, y que implica la suspensión temporal de determinadas relaciones laborales ⁽⁹⁾, nos parece que el exámen de tal acuerdo nos conducirá irremediamente en presencia de quien o quienes resultan legítimos representantes del interés colectivo que subyace en todo conflicto colectivo de trabajo. Si al encontrarnos ante un conflicto, admitimos que se trata de la defensa del interés colectivo ⁽¹⁰⁾, titular de la huelga serán los miembros de la categoría profesional involucrada, dada la coincidencia de intereses, y por ello la huelga será "un acto colectivo en su determinación, pero no en su ejecución...".⁽¹¹⁾ En consecuencia, la determinación de la abstención de prestar el servicio, puede ser acordada tanto por las agrupaciones formalmente establecidas, como el sindicato, como por las agrupaciones creadas únicamente para el caso, sea por la denominada coalición temporal de trabajadores, pues ambos podrían representar válidamente el interés colectivo. Tal consideración nos lleva a concluir, que no puede excluirse ni a la coalición temporal, ni al sindicato de trabajadores, como entidades del derecho de huelga, aunque entendiendo que

(9) Bayón Chacón Gaspar, *Actos de perfección de los conflictos de trabajo*. Mimeografiado. Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica, 1985, p. 193.

(10) Entendiendo que interés colectivo "es el interés de una pluralidad de personas hacia un bien apto para satisfacer una necesidad común. No es la suma de intereses individuales, sino su combinación, y es indivisible, en el sentido de que viene satisfecho no ya por varios bienes aptos para satisfacer necesidades individuales, sino por un único bien apto para satisfacer la necesidad de la colectividad". Santoro Passarelli (Francesco), *Nociones de Derecho del Trabajo*, Madrid, Instituto de Estudios Políticos, 1963, p. 19.

(11) Santoro Passarelli Francesco, citado por Van Der Laat, *La huelga y el paro...*, p. 49.

la simple declaratoria, no conlleva el ejercicio o la abstención a labores, pues “la titularidad corresponde a los trabajadores, individualmente considerados, si bien el derecho en sí, sólo es propiamente ejercitable por la colectividad, dando entrada así a la figura del derecho subjetivo colectivo”.⁽¹²⁾ No obstante el exámen del problema de la titularidad puede enfocarse también en función, no ya de aquel derecho individual, sino de si resulta posible admitir a la organización sindical como sujeto capaz de generar el ejercicio del derecho, a través de los procedimientos fijados por el ordenamiento jurídico, o si por el contrario, tal condición le resulta ajena y sólo corresponde a los trabajadores mismos o a las coaliciones temporales de ellos. A tal perspectiva del tema, se le ha enfocado también, válidamente, como un problema referido a la titularidad, ya no del ejercicio, pero sí del derecho mismo.

B. *El carácter de clase de la huelga.*

El razonamiento anterior, no puede hacernos prescindir de una característica esencial de la huelga, como instrumento de los trabajadores para la obtención de una mayor justicia social ⁽¹³⁾, —inmersa está en mejores condiciones de trabajo—, cuál es su carácter o naturaleza de clase. Pese a todos los intentos formulados en doctrina para tratar ascépticamente este tema, es lo cierto que no puede ocultarse que la huelga es —sin lugar a dudas— una manifestación específica de la lucha de clases, que por demás, subyace en todo conflicto de colectivo de trabajo. De ahí que cuando admitimos la presencia del interés colectivo líneas arriba, los hacemos partiendo de que el mismo no es sino una parte, un fragmento, del interés —mucho mayor y general— de la clase trabajadora, sea un interés de clase.

Que el interés de clase, sólo sea válido como motivación de la huelga parcialmente y en consecuencia no en todos los casos, no afecta en nada su presencia aquí señalada, pues ello responde a las limitaciones que cada ordenamiento jurídico le establezca al derecho de huelga. En tal sentido, cabe señalar que en la mayoría de los casos sólo se reputan y protegen como pretensiones válidas para generar el conflicto, y la huelga legal misma, aquellas referidas a cuestiones de carácter económico social e íntimamente relacionadas con la prestación del trabajo. Pero tal circunstancia, reitero,

(12) García Abellán Juan. *Derecho de Conflictos Colectivos de Trabajo*. Madrid, Instituto de Estudios Políticos. 1969, pág. 97-98.

(13) Durán López Federico. *Derecho de huelga y legalización del conflicto de clases*. Sevilla, Publicaciones de la Universidad de Sevilla, 1976, p.30.

obedece a limitaciones impuestas por el legislador, que cercenan el derecho y con ello, el carácter netamente de clase que contiene ⁽¹⁴⁾, “operación ideológica” ésta a la que también con bastante frecuencia se presta la doctrina ⁽¹⁵⁾ y cómo se verá, también la jurisprudencia.

C. *El sindicato como titular del derecho de huelga*

todo lo anterior, nos lleva a plantear, que al menos en el plano teórico, parece evidente que no sólo no resulta correcta la exclusión del sindicato como titular del derecho de huelga, sino que dejar tal titularidad, exclusivamente a las coaliciones temporales de trabajadores, es una restricción del derecho, que tiene por objeto ocultar la naturaleza de clase que el mismo contiene, pues nadie mejor que la propia organización de clase ⁽¹⁶⁾ para iniciar los procedimientos que conlleven al ejercicio por parte de los trabajadores del derecho, lo que implica admitir que resulta válido que sea la organización sindical quien formule la declaratoria formal de la huelga.

El planteamiento anterior no se encuentra exento de objeciones, sobre todo aquellas que señalan que otorgando la titularidad a la organización sindical, se obligaría a trabajadores no sindicados, a aceptar “decisiones de una entidad a la que no pertenecen”⁽¹⁷⁾, objeción que de resultar válida, lo sería para todos los casos, pues habrá, o podría haber siempre, trabajadores que atendiendo a su libertad individual no se adhieran a la huelga, o no la compartan. En qué forma tal falta de adhesión implique la posibilidad de prestar el servicio objeto de la contratación laboral de tales trabajadores, dependerá de una solución específica de cada ordenamiento, y sobre todo de en qué medida el derecho individual se verá relegado por la preminencia de

(14) Ibid. p. 38

(15) Tal tratamiento ascético del derecho se denota al buscar la definición legislativa, y evadirse –conscientemente– el tratamiento de las motivaciones que como hecho social puede tener la huelga. Por el contrario, un amplio sector de la doctrina, ha planteado el tema enfocando diversas motivaciones, de las cuales no se excluye ni la protesta, ni la solidaridad “de clase”. Véase entre otros. Alonso García Manuel. *Curso de Derecho del Trabajo*. Barcelona, Editorial Ariel S.A., 8 edición, 1982, pág. 620.

(16) No parece necesario ahondar en la idea de que el sindicato es la forma de organización natural de todos aquellos que requieren de la venta de su fuerza de trabajo para subsistir; con los ajustes que el desarrollo moderno le ha impuesto a tal concepción, pero válida aún en términos generales.

(17) Mengoni, citado por García Abellán, op. cit. pág. 95

la mayoría o de la colectividad. En tal caso resulta frecuente, independientemente de la participación sindical, que la minoría –aún en contra de su voluntad– se vea privada de la asistencia al trabajo en una clara muestra del reconocimiento de los intereses de clase, por sobre intereses individuales, que hace el ordenamiento jurídico.

III. *La titularidad del derecho de huelga en Costa Rica*

El análisis del tema en Costa Rica, debemos formularlo partiendo del análisis de las disposiciones de nuestra Constitución Política y del Código de Trabajo, para posteriormente valorar aquellas resoluciones jurisprudenciales relacionadas con el mismo. En todos los casos, la referencia resulta obligada a los planteamientos de la doctrina nacional en la materia.

A. *La constitución política*

De conformidad con nuestra Constitución Política, los trabajadores costarricenses tendrán derecho a la huelga, “salvo en los servicios públicos, de acuerdo con la determinación que de éstos haga la ley, y conforme a las regulaciones que la misma establezca, las cuales deberán desautorizar todo acto de coacción o de violencia”.⁽¹⁸⁾

Es claro que el Constituyente excluyó del ejercicio del derecho a quienes laboran en los servicios públicos, ya fueran estos prestados por el Estado, sus Instituciones o por los particulares. Sin embargo, la frase final, referida a las “regulaciones” que habría de señalar la legislación ordinaria, cuyo único y claro requisito fue la sanción de coacción o violencia, se refiere no a los servicios públicos, sino a las actividades en que la huelga se encuentra permitida, pero no se indicaron parámetros de ninguna naturaleza para su imposición, de donde la legislación vigente en dicho momento, y que es la actual, válidamente mantiene la exigencia de los procedimientos de conciliación como paso previo a la declaratoria de huelga legal ⁽¹⁹⁾, pero no

(18) Constitución Política, art. 61.

(19) De conformidad con el Código de Trabajo, para declarar una huelga legal los trabajadores deben:

- a) Abstenerse pacíficamente de prestar el servicio con el exclusivo propósito de “mejorar o defender sus intereses económicos y sociales comunes”.
- b) Agotar los procedimientos de conciliación judicial
- c) Constituir “por lo menos el sesenta por ciento de las personas que trabajen en la empresa, lugar o negocio de que se trate”.
- d) No constituir un servicio público.

Código de Trabajo, art. 364, 366, y 368

hace alusión alguna a la organización sindical. La estipulación constitucional sólo excluyó entonces del derecho de huelga a quienes laboran en los servicios públicos, de dónde pareciera válido afirmar que la legislación ordinaria no podría fijar ninguna otra exclusión al derecho, aunque sí imponer regulaciones para su ejercicio, las cuales en ningún caso podrían llevar a la imposibilidad de ejercerlo, en otras palabras, no resulta constitucional que la legislación ordinaria excluya del derecho de huelga a quienes no laboren en los servicios públicos, ni tampoco que las regulaciones para el ejercicio —en las actividades en que se permite— sean de tal dimensión que impidan su efectiva vigencia.

B. *El Código de Trabajo*

Es necesario señalar que cuando se aprobó el texto constitucional actual, ya se encontraban en vigencia las actuales regulaciones ordinarias, pues el Capítulo de Derechos y Garantías Sociales fue incorporado a la Constitución Política en 1943, días antes de la aprobación del Código de Trabajo, legislación que contiene una marcada preferencia, en materia de huelga, por la coalición temporal de trabajadores, pero que también contiene específicas disposiciones que confieren al sindicato tal titularidad.

1. *La coalición temporal de trabajadores.*

Las regulaciones de nuestra legislación ordinaria, como se ha indicado, refieren el ejercicio de la huelga, por regla general, a la participación en los procedimientos de conciliación judicial de la coalición temporal de trabajadores, y sólo excepcionalmente hacen referencia a la organización sindical. Tal forma de tratar el asunto resulta totalmente congruente con el momento histórico de aprobación de la legislación, pues en 1943 eran muy pocas las actividades en las que el movimiento sindical tenía una influencia importante, y sobre todo, hasta ese momento, las reivindicaciones en materia laboral venían siendo enfrentadas por los trabajadores coaligados para esos efectos únicamente ⁽²⁰⁾, esa nos parece una valoración que explica en esencia la concepción del legislador, a la cual puede adicionarse la poca o ninguna presencia en nuestro medio de entonces, de la Convención Colectiva de Trabajo, lo que llevó incluso a

⁽²⁰⁾ Castro Hidalgo Abel. El proceso colectivo constitutivo de trabajo en la legislación costarricense. Revista de Ciencias Jurídicas. San José. No. 32, Mayo-Agosto de 1977, págs. 101, 102.

confusiones conceptuales todo en el mismo texto constitucional, incorporado en 1943, sino también en la propuesta de legislación ordinaria.

Se ha formulado el planteamiento, de que tal concepción general, que confiere la titularidad de la huelga –por regla general– a la coalición de trabajadores obedece a la intención de no excluir de su ejercicio a los trabajadores de las empresas pequeñas ⁽²¹⁾, con menos de veinte trabajadores.⁽²²⁾ Creemos equivocado tal planteamiento porque aún si se hubiese establecido que sólo el sindicato podría promover la huelga, o ser su titular, es lo cierto que nuestro legislador previó también la existencia de sindicatos de carácter industrial, y no sólo de empresa, con lo cual tal conflicto encontraría una adecuada solución.

2. El sindicato como titular de los procedimientos de conciliación

De conformidad con el artículo 56 del Código de Trabajo, si dentro de los treinta días siguientes a la solicitud que el sindicato de trabajadores formule al patrono, no se llega a un acuerdo “pleno” sobre las estipulaciones de la Convención Colectiva, cualquiera de las partes podrá “pedir a los Tribunales de Trabajo que resuelvan el punto o puntos en discordia”.⁽²³⁾ Es claro que tratándose de un conflicto colectivo de intereses o de carácter económico social, el legislador remitió la discrepancia a los órganos encargados de su resolución, específicamente a los Tribunales de Conciliación Judicial, y así lo admite unánimemente nuestra doctrina.

Sin embargo, de la disposición citada se ha llegado a la conclusión de que por tratarse de la falta de acuerdo “pleno”, “si se han iniciado las negociaciones para la celebración de una convención colectiva, ya no será posible recurrir a la huelga...”⁽²⁴⁾, distinguiendo entre falta de acuerdo y negativa total a negociar por parte del patrono. Nuevamente nos parece equivocado el planteamiento, pues a nuestro juicio, el legislador no distingue entre acuerdo no logrado pese a las conversaciones y falta de inicio de las conversaciones, pues a los efectos que en verdad interesan en ambos casos estamos en presencia de un conflicto colectivo de carácter económico social, y la solución que el ordenamiento brinde debe ser la misma para ambos

(21) Van Der Laat Bernardo, *La Huelga y el Paro...* pág. 51

(22) De conformidad con el Código de Trabajo, veinte es el número mínimo de trabajadores exigido para la constitución de una organización sindical. Código de Trabajo, art. 343

(23) Código de Trabajo, art. 56 inciso d)

(24) Van Der Laat Bernardo. *La Huelga y el Paro...* pág. 110

casos, pues de lo contrario bastaría al patrono la negativa en algunas de las estipulaciones para lograr un tratamiento diverso, pese a que en ningún momento ha privado en el un interés de negociar efectivamente.

De todas formas, la falta de acuerdo pleno, o la negativa total a negociar, darán lugar al inicio de los procedimientos de conciliación judicial, procedimiento previo y obligatorio en nuestra legislación para obtener la declaratoria de huelga legal. Con lo anterior, y en aplicación de la norma en comentario, se ha admitido que el sindicato puede ser titular de dichos procedimientos, cuando se trate de un proyecto de Convención Colectiva de Trabajo que no ha sido suscrito, por falta de acuerdo entre las partes, en el término que la legislación confiere.⁽²⁵⁾

3. La falta de acuerdo en el procedimiento de conciliación

El artículo 56 inciso d) del Código de Trabajo, no realiza ninguna distinción en cuanto a cual de las partes, patrono o sindicato de trabajadores, debe formular la solicitud de intervención del Tribunal de Conciliación Judicial. Por el contrario, la norma clara y expresamente indica "cualquiera de las partes", con lo que difícilmente pueda llegarse a una conclusión que excluya a alguna de ellas como sujeto capaz de dar inicio, con su gestión a los procedimientos. No cabe duda de que es esta una solución un tanto particular, por cuanto podría pensarse en que el titular de los procedimientos es aquel que gestiona las pretensiones, en este caso el sindicato firmante del proyecto de Convención Colectiva de Trabajo, pues ante la falta de acuerdo, bien podría desistir de su pretensión inicial. Sin embargo, como queda señalado, expresamente nuestro legislador optó, posiblemente en consideración a la necesidad de finalización de un conflicto de interés general, por admitir a cualquiera de ellas como gestor de los procedimientos. Tal solución, de todas formas, no parece afectar la esencia de la cuestión, pues independientemente de quien accione el inicio de los procedimientos, es lo cierto que las pretensiones que generan el conflicto colectivo tienen un único gestor: la organización sindical.

El procedimiento de conciliación judicial así iniciado, en el cual una de las partes será la organización sindical que pretende la Convención Colectiva de Trabajo, puede terminar de manera normal o anormal. Terminará normalmente, cuando las partes por sí mismas, o atendiendo a las gestiones del Tribunal logran el acuerdo respecto a sus discrepancias ⁽²⁶⁾ o

(25) Vid supra, notas 23 y 24

(26) Código de Trabajo, arts. 509, 510, 512.

bien cuando el Tribunal, sin haber logrado aquel acuerdo da por finalizados los procedimientos de manera infructuosa ⁽²⁷⁾, y de manera anormal, el procedimiento terminaría por el desistimiento de la parte promovente del instrumento colectivo, o por el acuerdo extrajudicial (transacción extrajudicial) que ponga término a la discrepancia.

Sin embargo, aquí nos interesa, únicamente aquella terminación normal, sin acuerdo entre las partes respecto a las pretensiones sindicales, es decir, la denominada en nuestro medio, conciliación infructuosa, pues ella nos ubica frente a pretensiones no satisfechas, impulsadas incluso ante el Tribunal, por una organización sindical.

C. El sindicato titular del derecho de huelga

Cuando se trate de un proyecto de Convención Colectiva en una de las actividades que no constituyen servicio público, conforme a las normas de nuestra legislación ⁽²⁸⁾, podrá el sindicato solicitar la declaratoria de huelga legal, siempre y cuando reúna los requisitos porcentuales que se exigen ⁽²⁹⁾. Tal afirmación, de todas formas no ajena a nuestra doctrina ⁽³⁰⁾, encuentra fundamento en diversas disposiciones de nuestra legislación, que confirman que desde 1943 nuestro legislador dejó señalado tal posibilidad, lo cual ha sido reiterado por reformas posteriores.

(27) Código de Trabajo, art. 512. En relación a la terminación normal por acuerdo entre las partes ante el Tribunal de Conciliación, cabe plantearse el problema de si se tratará de un Convento Conciliatorio, en los términos del artículo 509 del Código, o si por el contrario se trata de una Convención Colectiva de Trabajo. Para quienes el procedimiento sólo se aplica ante discrepancias totales, o negativas totales a la negociación, se tratará de un Convenio Conciliatorio; sin embargo, pareciera correcto plantear que en todos los casos se trata de una Convención Colectiva pactada ante el Tribunal de Conciliación, ya sea en su totalidad, cuando la negativa a negociar ha sido total, o parcialmente, cuando las discrepancias no han alcanzado a la totalidad del proyecto de instrumento. Lo contrario llevaría a admitir, en este último caso, la vigencia simultánea de dos instrumentos, a saber, Convención Colectiva y Convenio Conciliatorio.

(28) Código de Trabajo, art. 369

(29) Código de Trabajo, art. 366 inciso d)

(30) Van Der Laat Bernardo. *La Huelga y el Paro...* pág. 110

1. El artículo 346 del Código de Trabajo

Conforme a esta norma, corresponderá a la Asamblea General del Sindicato, no sólo la aprobación definitiva de las Convenciones Colectivas de Trabajo ⁽³¹⁾, sino que como máxima instancia sindical, le corresponde también “declarar las huelgas...legales”⁽³²⁾. El texto de la norma, basta para sostener la procedencia de que también al sindicato corresponde la titularidad de los procedimientos que conduzcan a la huelga en nuestro país, al menos en la hipótesis que aquí se señala, y que no excluye otra u otras, pues el enunciado legislativo parece suficientemente claro ⁽³³⁾ y no admite, a nuestro juicio, una diversa interpretación.

2. El artículo 371 del Código de Trabajo

Es esta una norma de poca claridad ⁽³⁴⁾, la cual, en el aspecto que aquí tratamos ha sido bastante ignorada por la doctrina nacional ⁽³⁵⁾, la cual a lo sumo ha tratado de darle explicación a su texto sobre la base de la confusión que tuvo el legislador costarricense entre contrato colectivo de trabajo (contrato de equipo) y Convención Colectiva ⁽³⁶⁾. Pero en honor a la verdad, tal enfoque no resulta correcto por dos razones. Primero, porque la confusión que se acusa, entre dichos conceptos, no fue del legislador, sino de los proponentes de la legislación laboral, los cuales llamaron en su proyecto de Código de Trabajo contrato colectivo a la Convención Colectiva de Trabajo, situación que precisamente fue el legislador quien se encargó de corregir, tal y como bien señala el informe de la Comisión Especial

(31) Código de Trabajo, art. 346, inciso c.

(32) Ibid, inciso e

(33) En ese sentido: Van Der Laat Bernardo. La Huelga y el Paro...pág 50

(34) Establece el artículo 371. “Si los Tribunales de Trabajo declaran que los motivos de una huelga legal son imputables al patrono, por incumplimiento del contrato o contratos de trabajo, por la negativa injustificada a celebrar una convención colectiva o por maltrato o violencia contra los trabajadores, condenará a aquel al pago de los salarios correspondientes a los días en que estos hayan holgado”. Código de Trabajo, art. 371.

(35) El Prof. Castro Hidalgo, en su estudio citado (vid supra nota 20) se limita a analizar el yerro del legislador en cuanto a establecer el incumplimiento de contratos individuales de trabajo, o contratos de equipo, como motivos de la huelga, pero en relación al término Convención Colectiva, lo equipara a contrato colectivo, dado el deficiente manejo técnico que, a su juicio, tuvo el legislador, op. cit. pág. 99

(36) Ibid.

Legislativa que estudió y rindió dictamen sobre la propuesta; y en segundo lugar, porque el texto del artículo 371, fue propuesto de manera diversa al actual enunciado ⁽³⁷⁾, y fue el legislador quien expresamente acordó la inclusión de la referencia a la negativa a la suscripción de la Convención Colectiva, como causal de huelga legal, con el consecuente pago de salarios dejados de percibir como sanción al patrono.

Puede ser que la norma en comentario no se ajuste a los dictados de la doctrina respecto a que determinados conflictos jurídicos generen una huelga, pero es lo cierto que hace referencia expresa a un conflicto colectivo de carácter económico social, la negativa a la suscripción de la Convención Colectiva de Trabajo, ya no sólo como hecho que puede desencadenar la huelga legal, sino que se estableció una sanción económica para el patrono. El legislador fue, aparte de claro, consciente, pues tal aspecto no estaba contemplado en el proyecto original enviado a su conocimiento por el Poder Ejecutivo de entonces.

Conforme a lo señalado, el Tribunal de Conciliación, al momento de rendir el informe final ⁽³⁸⁾ deberá además en los casos de conciliación judicial originados en la falta de acuerdo sobre una Convención Colectiva de Trabajo, calificar si la negativa patronal resulta injustificada o no, para la correspondiente aplicación –si procede– de la sanción económica. Resulta claro que aún en estos casos, la huelga no siempre generará el pago de salarios a cargo del patrono, pues puede tratarse de una negativa a la suscripción –total o parcial– del instrumento, que el Tribunal considere justificada, pero que en todo caso generaría de acordarlo así la Asamblea General del Sindicato, y reunirse aparte de los restantes requisitos, el requerimiento porcentual, una huelga legal.

3. *La huelga en servicios públicos*

Aparte de lo señalado, dos normas legislativas más justifican semejantes conclusión. En primer lugar, el párrafo final del artículo 56

(37) La propuesta de artículo 371, establecía: "Si los Tribunales de Trabajo declaran que los motivos de una huelga legal son imputables al patrón, por incumplimiento del contrato o contratos de trabajo por maltrato o violencia contra los trabajadores, condenarán a áquel al pago de los salarios correspondientes a los días en que estos hayan holgado". Proyecto de Código de Trabajo. 1943. Biblioteca Nacional.

(38) Código de Trabajo, art. 512

del Código de Trabajo, que se adicionó mediante reforma legislativa de 1954 ⁽³⁹⁾, según el cual, los trabajadores de patronos sujetos de los denominados "contratos-ley", fundamentalmente de la actividad agrícola y de ferrocarriles, quienes tenían autorizado, en las disposiciones de dichos particulares contrataciones con el Estado, la posibilidad de huelga pese a tratarse de servicios públicos conforme a la ley, podrían dar inicio a los procedimientos de conciliación judicial, como medida previa a la huelga. Tal adición, de 1954, no hace sino confirmar que quienes no laboraran en una de las actividades reguladas por un "contrato ley", ni en un servicio público, si no tener vedada la posibilidad de huelga, no requerían de ser cubiertos por el párrafo adicionado, ante la falta de acuerdo sobre las estipulaciones de una Convención Colectiva.

En segundo lugar, nuestro legislador estableció un procedimiento de conciliación administrativa, para la huelga que afectara la actividad del transporte. Es este un procedimiento especialísimo dada su naturaleza de servicio público ⁽⁴⁰⁾, y de manera específica se señaló: "Vencido este plazo sin que se haya llegado a un arreglo, la huelga será permitida, pero el Sindicato respectivo no podrá llevarla a cabo sin haber dado aviso de su decisión al Ministerio de Trabajo..." ⁽⁴¹⁾

Independiente de los problemas o visos de inconstitucionalidad que afectan o afectaban a ambas normas, es lo cierto que estas reformas legislativas, posteriores a la aprobación del Código de Trabajo, confirmaron la titularidad de la organización sindical respecto a la huelga. ⁽⁴²⁾

(39) Mediante ley No. 1824 del 24 de diciembre de 1954 se adicionó un párrafo que dice: "En los casos en que los patronos hayan celebrado contratos con el Estado, aprobados por una ley de la República, en los cuales se haya estipulado que no es obligatorio el procedimiento de arbitraje para resolver los conflictos entre dicho patrono y sus trabajadores, al finalizar el término anteriormente señalado, cualquiera de las partes podrá acudir al procedimiento establecido en el Título Sexto de este Código"

(40) Código de Trabajo, art. 366, párrafo segundo. Esta norma fue declarada inconstitucional, y en consecuencia inaplicable, en Sesión de Corte Plena del 5 de julio de 1979.

(41) Ibid

(42) Cfr. Castro Hidalgo Abel y otros. *Convenciones Colectivas celebradas en Costa Rica*. Revista de Ciencias Jurídicas. San José. No. 35, Mayo-Agosto de 1978, págs. 46-49

4. El artículo 344 del Código de Trabajo

Recientemente, en 1982, fue aprobada una reforma legislativa que no ha sido valorada aún por la doctrina y la jurisprudencia nacional, en relación al tema que nos ocupa.⁽⁴³⁾ Conforme al actual texto del artículo 344 del Código de Trabajo, no debería de existir duda respecto a la titularidad que cabe al sindicato de trabajadores del derecho de huelga, tratándose de la negativa del patrono al reconocimiento de su personería, fundamentalmente para los efectos de la negociación colectiva. La referencia al artículo 366 que hace la norma, si bien resultaba innecesaria, remarca el acento respecto a la necesidad de contar con el 60% de trabajadores en apoyo de las pretensiones, tratarse de la defensa de intereses económico sociales comunes a los trabajadores, y cumplir con los procedimientos de conciliación judicial como trámite previo; pero en lo que aquí interesa, es clara la titularidad del derecho de huelga que se le concede al sindicato. Si cabe el reproche al legislador, de que por referirse la norma a una "negativa" al reconocimiento de la personería jurídica de la organización sindical, si resulta —ahora— procedente la distinción entre negativa total a negociar y falta de acuerdo, pues sólo en el primero de los supuestos se aplicaría esta regla.

D. La Jurisprudencia

En esta materia, nuestra jurisprudencia ha optado por una línea totalmente contraria a nuestros planteamientos anteriores, y a las normas jurídicas precitadas. Si bien se ha admitido al Sindicato como titular de los procedimientos, ante la falta de acuerdo pleno sobre las estipulaciones de una Convención Colectiva de Trabajo, y una vez vencido el término de un mes, se ha distinguido según quien acuda ante las Autoridades Judiciales sea el patrono o la organización de trabajadores, y se ha negado, la posibilidad

(43) Mediante ley N°. 6771 del 5 de julio de 1982, se adicionó un párrafo final al artículo 344 del Código de Trabajo, que dice: "La certificación que extienda la mencionada oficina, tendrá fe pública y los patronos están obligados, con vista de ella, a reconocer la personería del Sindicato para todos los efectos legales. La negativa patronal a reconocer la personería del sindicato, legalmente acreditada mediante la certificación referida, dará lugar, en su caso, si el sindicato lo solicitara, a que los Tribunales declaren legal una huelga; todo sin perjuicio de lo dispuesto por el artículo 366 de este Código". Código de Trabajo, art. 344

de huelga legal en ambos supuestos.⁽⁴⁴⁾ Tal criterio jurisprudencial, erróneo a nuestro juicio, será objeto de análisis a continuación.

1. *La gestión sindical ante la falta de acuerdo*

Según nuestra jurisprudencia, cuando el conflicto se presenta a conocimiento de los Tribunales de Trabajo, a gestión de la organización sindical, la discrepancia o discrepancias deberá ser resuelta por el Tribunal de Conciliación en su primera etapa, pero finalizada esta sin el correspondiente acuerdo, no existirá posibilidad de huelga legal, sino que procede el arbitraje obligatorio.

A pocos años de promulgado el Código de Trabajo, se afirmó: “doctrinariamente, en el proceso de formación de una Convención Colectiva de Trabajo, se manifiesta un conflicto de carácter económico social que tiende a resolverse creando normas que regulen las situaciones que lo producen; la creación de tales normas es desde luego atribución primordial de las partes, bien por arreglo directo o por medio de los Tribunales de Conciliación, y en último término función de los Tribunales de Arbitraje, pero nunca materia de conocimiento de un juez de trabajo, que solamente está llamado a la aplicación de las normas van existentes por ley, contrato o convención (artículos 56 inciso d), 395 inciso b) del Código de Trabajo...)III. Sometida a los Tribunales de Trabajo de acuerdo con lo expuesto en el considerando la resolución de los puntos en discordia, procede la instalación del Tribunal de Arbitraje que ha de dictar el pronunciamiento que corresponda...IV. El pronunciamiento acerca de la legalidad de la huelga que la delegación de los trabajadores solicita, es improcedente porque la resolución del punto o puntos en discordia debe ser obtenida en la vía arbitral, como queda expuesto, y en consecuencia, no tiene en la especie cabida una huelga”.⁽⁴⁵⁾

La resolución precitada no sólo ignora normas claras y específicas de nuestra legislación ⁽⁴⁶⁾, sino que al establecer una regla inflexible, sin distinguir entre servicios públicos y los que no lo son, crea un supuesto de

(44) Blanco Vado Mario, Hernández Venegas Manuel. *El Arbitraje, sistema de solución de conflictos colectivos de trabajo*. San José. Tesis para optar al Título de Licenciados en Derecho, Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, 1983. pág. 186

(45) Tribunal Superior de Trabajo de San José, No. 730 de 10:15 horas del 31 de octubre de 1950, Diligencias de Conciliación del Sindicato de Trabajadores de Artes Gráficas contra Imprenta Trejos Hermanos.

(46) Vid. supra, sección III, C.

arbitraje obligatorio en actividades en las cuales la huelga no se encuentra prohibida, lo cual resulta opuesto al expreso dictado del artículo 61 de nuestra Constitución Política.⁽⁴⁷⁾

2. *La gestión patronal ante la falta de acuerdo*

Pero aparte del señalamiento de que procederá en todos los casos el arbitraje obligatorio, nuestra jurisprudencia –varios años después– no sólo ha reiterado tan erróneo criterio, sino que ha agravado la difícil situación a enfrentar por las organizaciones sindicales en esta materia, al señalar, que cuando es el patrono quien gestiona la intervención de los Tribunales, para solucionar la falta de acuerdo, no procede siquiera la etapa de conciliación, sino que de inmediato debe darse inicio al arbitraje obligatorio.

Así se afirmó:

“...estima este Tribunal que no es aplicable al caso la jurisprudencia que cita el a quo en la resolución impugnada que contempló el caso inverso a éste, a saber, de parte de los trabajadores cuál vía deben utilizar para resolver el diferendo. En este caso es el patrono el que recurre a los Tribunales en busca de solución. Y, como bien lo apunta el apoderado de la actora, las reglas del llamado conflicto colectivo de carácter económico social que contiene el Código de Trabajo en sus artículos 500 y siguientes están dictadas teniendo en mente la acción colectiva por parte de un grupo de trabajadores y no de una persona en singular, caso de la empresa patrono accionante. Resultaría imposible aplicar esas normas procedimentales al caso presente, pero si existe, a juicio del Tribunal, una vía que se adapta a la resolución del diferendo en el sub-judice a saber, el procedimiento de arbitraje ordenado en los artículos 519 y siguientes entendiendo que el Tribunal interpreta que ese es el procedimiento aplicable a la situación de autos, ante la inexistencia de normas expresas que indiquen otro...”⁽⁴⁸⁾

Si en 1950 nuestros jueces erraron al negar la posibilidad de huelga una vez finalizada infructuosamente la conciliación, en 1982, con la resolución transcrita no sólo reiteraron su error, sino que hicieron evidente la operación ideológica de restricción del derecho constitucional a la huelga.

(47) Blanco Vado y Hernández Venegas. op. cit. pág. 188

(48) Tribunal Superior de Trabajo de San José, No. 2193 de 10:15 horas del 16 de julio de 1982. Arbitraje de Montemar Sociedad Anónima y Sindicato Unitario Nacional de Trabajadores de la Construcción y Similares (SUNTRACS). Exp. 510-82 Tribunal de Arbitraje del Circuito Primero de Trabajo de San José.

Se parte de “un supuesto equivocado, pues las normas de la conciliación judicial no se encuentran previstas sólo para el caso de que sean los trabajadores los promoventes, sino más bien, para la solución de conflictos colectivos, que son tales no por la cantidad de personas que lo promuevan, sino por la naturaleza de los intereses en juego, que en el caso en examen no han dejado de ser colectivos por la sola gestión de la empresa...”.⁽⁴⁹⁾ Es claro que, tan inaplicables resultarían los procedimientos de conciliación a la gestión del patrono, como los de arbitraje que indica el Tribunal Superior de Trabajo; aparte de que se negaría la posibilidad del paro defensivo a dos o más patronos que reciban un proyecto de Convención Colectiva de un único sindicato.

De ambas resoluciones, y fundamentalmente de la referida a la gestión patronal, resulta evidente el perjuicio que se causa a las organizaciones sindicales en materia de negociación colectiva, y sobre todo, la posibilidad que jurisprudencialmente se otorga al patrono de retrasar los procedimientos e impedir la suscripción del instrumento colectivo, pues su eventual falta de buena fe en la negociación no le resulta ni imputable, ni mucho menos sancionable en forma alguna. De todas formas, una interpretación integral de las normas jurídicas, que hubiese ya no sólo respetado las normas específicas en la materia, sino los principios generales fijados por el legislador, bien pudo conducir a los jueces a una solución muy diversa de la cuestión, pues para la interpretación de nuestra ley laboral –admitiendo que se trata de la interpretación y no de la aplicación de normas– se “tomarán en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores y la conveniencia social”⁽⁵⁰⁾, respecto a lo primero no cabe duda, y respecto a lo segundo, evidentemente se trata de una valoración no exenta de connotaciones ideológicas.



(49) Blanco Vado y Hernández Venegas. op. cit. pág. 189.

(50) Código de Trabajo, art. 17.