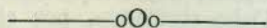


signatarios que hayan ratificado el "Tratado" (art. 17). Estas decisiones son obligatorias pero "ningún Estado estará obligado a emplear la fuerza armada sin su consentimiento" (art. 20).

La cuestión nunca se ha discutido a fondo hasta hoy y merece una seria consideración. Pero no hay duda de que no puede ligeramente eliminarse la posibilidad de que un Estado parte en el Tratado de Río tenga un estatuto de neutralidad permanente. Por lo demás, la neutralidad, cuyas características accesorias cambian y evolucionan, puede ser, en determinados momentos, en una región o subregión, una contribución esencial para la paz y la seguridad de la zona, una clave de importancia principal para devolver la tranquilidad y la confianza de los países del lugar en el Estado que declara su neutralidad, y aunque pueda parecer paradójico, garantizar mejor la seguridad y la defensa del Estado neutral.

Un país neutral no renuncia a la garantía internacional de su soberanía e integridad territorial. El hecho de que, por su pequeñez o sus limitaciones, no aporte fuerzas armadas o elementos bélicos a un efectivo conflicto externo, no significa que no tenga el derecho de solicitar y recibir el apoyo internacional en caso de una amenaza de uso de fuerza o de un ataque armado contra él. Hablar de responsabilidad e igualdad en estos casos es absurdo, porque el principio de la igualdad soberana de los Estados (art. 2.1 de la Carta de las Naciones Unidas) significa que todos los Estados son soberanos y tienen igual derecho a la defensa y garantía de su soberanía y su integridad territorial y a su derecho a la libre determinación política, económica, social y cultural, pero no que deban estar sometidos a iguales cargas, exigencias y deberes. Por el contrario la desigualdad de hecho, reconocida por el Derecho Internacional, se traduce en la necesidad de una desigualdad de tratamiento —en función de la idea de justicia— para compensar la desigualdad de base e imponer la vigencia real del principio igualitario.



Los problemas que plantea la posible neutralidad permanente de un Estado latinoamericano, parte en el Tratado de Río, son muchos y difíciles.

Una iniciativa como la que se ha dado a conocer en Costa Rica, merece analizarse y discutirse en profundidad. Pero lo que no puede hacerse, por los elevados móviles que la inspiran y por su posible influencia benéfica para contribuir a la paz en una región azotada por la violencia y los conflictos, es descartarla, en base a algunas vagas ideas generales y en función de conceptos y de criterios, obsoletos o superados, no recogidos hoy ni por la doctrina ni por la práctica internacionales.

## LAS DILIGENCIAS DE CONCILIACION EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARACTER ECONOMICO SOCIAL Y LA JURISPRUDENCIA

*Dr. Bernardo Van Der Laet Echeverría*

Profesor de Derecho Laboral  
Universidad de Costa Rica

## SUMARIO

- A) Consecuencias de la presentación del pliego de peticiones
  - 1.—Protección a la parte promotora
  - 2.—Finalidad de la protección
  - ✓ 3.—Autorización para despedir
  - ✓ 4.—Procedimiento para pedir la autorización
  - ✓ 5.—Consecuencias de la violación de la prohibición de despedir sin autorización.
- B) El pliego de peticiones
  - 1.—Requisitos
  - 2.—Cuestiones relativas a la firma del pliego
  - 3.—Cuestiones relativas a la entrega del pliego
- C) El rechazo ad porta o ad initio de los conflictos colectivos
  - 1.—Por falta de formalidades
  - 2.—Por falta de requisitos de fondo
    - a) Si se formulan reivindicaciones de índole jurídica
    - b) Si se trata de conflictos individuales
  - 3.—Por estar vigentes instrumentos de negociación colectiva
    - a) Convenciones colectivas de trabajo
    - b) Arreglos directos
    - c) Arreglos conciliatorios
  - 4.—Debido a la situación financiera de la empresa
    - a) Empresas quebradas
    - b) Empresas recién fundadas
  - 5.—Otro tipo de causas
    - a) Si sólo se piden beneficios para el movimiento sindical

- b) Cuando se busca el reconocimiento de un sindicato como titular para negociar una convención colectiva
  - c) Cuando su planteamiento no ha sido el resultado de estudios serios y meditados
- D) Duración de las diligencias de conciliación
  - E) Rebeldía de las partes
  - F) La audiencia de conciliación
  - G) Terminación de los procedimientos de conciliación
    - 1.—Por firma de un arreglo conciliatorio
      - a) Validez
      - b) Contenido del arreglo conciliatorio
      - c) Firma y trámite posteriores a la firma del arreglo conciliatorio
      - d) Vigencia del arreglo conciliatorio en caso de fusión o división de sociedades
    - 2.—Otras formas de finalización
      - a) Rebeldía de la parte afectada
      - b) Negativa a negociar de la parte afectada
      - c) Desistimiento
      - d) Cuando se firma compromiso de ir a arbitraje
    - 3.—Consecuencias de la finalización
  - H) Nulidades
    - 1.—Por falta de requisitos procesal ad initio
    - 2.—Por irregularidades y omisiones del Tribunal de Conciliación
    - 3.—Por irregularidades y omisiones en la conciliación propiamente dicha

- I) Recursos y Consulta

## A) CONSECUENCIAS DE LA PRESENTACION DEL PLIEGO DE PETICIONES

### 1.—Protección de la parte promotora.

El artículo 502 del Código de Trabajo establece que desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones a la autoridad competente las partes deben abstenerse de tomar represalias contra la otra o de impedirle el ejercicio de sus derechos; y sanciona la violación de esa prohibición con multa y arresto y además con la obligación de reparar inmediatamente el daño causado. Intimamente relacionado con el mencionado artículo está el 503 que dispone que a partir del mismo momento indicado toda terminación de contratos de trabajo debe ser autorizada previamente por el respectivo Juez de Trabajo. El debate en la práctica se ha suscitado sobre los alcances de la protección que las indicadas normas otorgan sobre todo el caso en que el conflicto sea planteado por parte de los trabajadores... Los representantes de éstos han sostenido que la existencia de la prohibición de despedir trabajadores sin autorización del Juez y la disposición de que cuando se tomen represalias se deberá reparar inmediatamente el daño causado tiene como consecuencia práctica la nulidad del despido y consecuentemente procede la reinstalación del trabajador afectado en su puesto de trabajo y el pago de los salarios caídos. Sin embargo, la tesis jurisprudencial ha sido muy diferente y de ella nos ocuparemos de inmediato.

### 2.—Finalidad de la Protección.

Reiteradamente el Tribunal Superior de Trabajo ha manifestado que "el objeto que persigue el artículo 503 del Código de la materia es evitar que por la vía del despido injustificado, se puede desintegrar el número porcentual de trabajadores que apoyan un conflicto..."<sup>(1)</sup>

### 3.—Autorización para despedir.

Consecuentemente con lo anterior considera que procede la autorización cuando el patrono sufriría perjuicios de tener que mantener

(1) T. S. T. de San José, N° 431 de las 8.15 hrs. del 11 de febrero de 1977, en igual sentido del mismo Tribunal N° 2044 de 1972 la de 9.10 hrs. del 17 de febrero de 1978; N° 6189 de las 8.25 hrs. del 19 de octubre de 1981.

a su servicio determinados trabajadores.<sup>(2)</sup> Ha precisado el Tribunal algunos de los casos en que cabe conceder la autorización así: a) cuando los trabajadores fueron contratados a plazo fijo y llegó la fecha de vencimiento;<sup>(3)</sup> cuando fueron contratados para una obra específica y ésta ha llegado a su término;<sup>(4)</sup> c) cuando el trabajador ha incurrido en una causal que faculte al patrono para dar por terminada la relación laboral con justificado motivo.<sup>(5)</sup> El Tribunal, en casos muy calificados, como cuando se solicita autorización para despedir a un dirigente sindical ha exigido que la falta sea de tal gravedad que no le quede al Juez otra alternativa que conceder el permiso de separación<sup>(6)</sup> pues no se puede ignorar la trascendencia social que ocasiona el despido de un trabajador durante el desarrollo de un conflicto colectivo, porque lejos de solucionar problemas de tipo laboral, lo que hace es crear nuevas complicaciones entre las partes, y mayor y más grave solución produce entonces, la gestión de despido que se produce en forma activa en el movimiento conflictivo.<sup>(7)</sup>

Se ha establecido (supra punto 3) que al requerir el Código que es necesario pedir autorización para despedir un trabajador una vez planteado el conflicto lo que se pretende es evitar maniobras que vengán a desarticular el movimiento promovido por los trabajadores y por eso ha sostenido el Tribunal que no se busca con ese procedimiento exonerar al patrono de las prestaciones laborales por el despido que gestiona<sup>(8)</sup> por lo que "la resolución que autoriza un despido... no constituye en modo alguno cosa juzgada, toda vez que el trabajador puede llevar el caso a la vía ordinaria laboral donde se discutirá si la causal invocada es justa o no..."<sup>(9)</sup>

### 4.—Procedimiento para pedir la autorización.

Está claramente establecido que el procedimiento que se debe seguir para gestionar la autorización judicial de un despido durante la tramitación de conflicto colectivo de carácter económico social es la vía incidental<sup>(10)</sup> y en él, "el juzgador debe exigir un principio de prueba, y

- (2) T. S. T. de San José, N° 298 de las 10.20 hrs. del 5 de abril de 1954.
- (3) T. S. T. de San José, N° 411 de las 8.13 hrs. del 11 de febrero de 1977.
- (4) Ibid.
- (5) Ibid.
- (6) T. S. T. de San José, N° 4376 de las 10 hrs. del 3 de noviembre de 1976.
- (7) Ibid.
- (8) T. S. T. de San José, N° 4376 de las 10 hrs. del 3 de noviembre de 1976.
- (9) Ibid.
- (10) T. S. T. de San José, N° 298 de las 10.20 hrs. del 5 de abril de 1954.

la misma ha de ser elemental, porque se trata de un incidente sencillo en que se da audiencia corta a la delegación obrera, y si hay inconformidad, puede recepcionarse sumariamente la prueba que fuere ofrecida por la gestionada con su inicial escrito y que fuere indispensable formarse un criterio primario de la intención patronal".<sup>(11)</sup>

Finalmente se considera que la resolución que decide el incidente sobre despido de trabajadores durante la tramitación de un conflicto tiene recurso de apelación.<sup>(12)</sup>

### 5.—Consecuencias de la violación de la prohibición de despedir sin autorización.

Debemos señalar que el principio general es que cuando el patrono ha violado la prohibición de despedir un trabajador durante la tramitación de un conflicto colectivo o que ha tomado otro tipo de represalias, la única consecuencia que tiene para éste es la de que se le procesa en la vía penal laboral de conformidad con lo dispuesto en los artículos 557 y siguientes del Código de Trabajo.<sup>(13)</sup> Excepcionalmente, tratándose de algunas instituciones públicas en las que la ley expresamente lo contempla (por ejemplo régimen del Servicio Civil, Municipalidades) o empresas en que se haya firmado convenciones colectivas que reconozcan ese derecho, se ha concedido reinstalación en su puesto del trabajador que fue despedido sin autorización judicial<sup>(14)</sup> pero la norma general establecida por el Tribunal es que en "Costa Rica no existe el sistema de reinstalación de trabajadores separados de su cargo".<sup>(15)</sup>

Podemos apreciar pues, que de la jurisprudencia referida y de la disposición de los artículos 502, y 503 del Código que los alcances que estas normas tienen, son bastante más limitadas de los que una primera lectura pareciera indicar y que en la práctica seguramente no resulten

(11) T. S. T. de San José, N° 4376 de las 10 hrs. del 3 de noviembre de 1976, en sentido similar, del mismo Tribunal la N° 4376 de las 10 hrs. del 3 de noviembre de 1976.

(12) T. S. T. de San José, N° 2139 de las 9.40 hrs. del 10 de agosto de 1973.

(13) La imposición de la multa establecida por el artículo 502 del C. de Trabajo sólo puede hacerse mediante el procedimiento previsto por los arts. 557 y siguientes de ese Código supuesto que aquella disposición castiga una falta contra las leyes de trabajo (art. 608 *ibídem*). T. S. T. de San José, N° 326 de las 14.05 hrs. del 4 de febrero de 1972; N° 4354 de las 15.10 hrs. del 23 de octubre de 1979; N° 3887 de las 8.25 hrs. del 9 de octubre de 1975; N° 302 de las 8.50 hrs. del 16 de enero de 1979.

(14) T. S. T. de San José, N° 1963 de las 16.25 hrs. del 8 de junio de 1977, en igual sentido la N° 1964 de las 16.30 hrs. del mismo día.

(15) *Ibid.*

equivalentes las sanciones penales a que puede verse sujeto el patrono que viole la prohibición frente a la incidencia que en el plano del trabajador tiene pérdida del puesto de trabajo y que encontremos por lo tanto, que no existen suficiente protección para éste durante los procedimientos de conflicto.

## B) EL PLIEGO DE PETICIONES.

El estudio efectuado permite determinar tres aspectos, en relación con el pliego de peticiones, de los que más se ha ocupado la jurisprudencia: 1) Requisitos; 2) lo relativo a la firma del documento y 3) respecto a la entrega de éste.

### 1. Requisitos.

El pliego de peticiones debe reunir ciertas formalidades y se exige que reúna los requisitos que establecen los artículos 500 y 504 del Código de Trabajo.<sup>(16)</sup> Se ha considerado que es informal cuando condiciona su propia validez, a la evacuación previa de un sinnúmero de pruebas... desnaturalizando así su propia finalidad.<sup>(17)</sup>

### 2.—Cuestiones relativas a la firma del pliego.

El artículo 501 del Código establece que los delegados que han sido nombrados por los trabajadores suscribirán, por duplicado un pliego de peticiones. Sin embargo se ha estimado que si éste es firmado por todos los trabajadores interesados no se afecta la validez de los procedimientos.<sup>(18)</sup> Esta práctica de recoger las firmas de los trabajadores y no sólo de los delegados tiene como finalidad tanto demostrar el apoyo con que cuenta el conflicto, como vincular al trabajador y dificultarle, por razón del respeto de su firma, que posteriormente le quite el apoyo al movimiento. En una primera época se presentaban los folios de firmas y se autentica solamente el último; sin embargo los Tribunales han exigido que para que tengan valor deben tener razón de haber sido autenticadas las firmas que aparecen en cada página.<sup>(19)</sup> También han exigido que en el caso de las personas que dicen no saber firmar, otra lo haga a ruego, no es suficiente para que se le cuente entre los que apoyan el conflicto<sup>(20)</sup> y en el caso de que se firme a ruego hay que hacer

(16) T. S. T. de San José, N° 4857 de las 9.30 hrs. del 13 de diciembre de 1978.

(17) T.S. T. de San José, N° 2615 de las 8.45 hrs. del 4 de julio de 1978.

(18) T. S. T. de San José, N° 2291 de las 10 hrs. del 23 de agosto de 1972.

(19) T. S. T. de San José, N° 3540 de las 14 hrs. del 17 de setiembre de 1975.

(20) T. S. T. de San José, N° 3540 de las 10 hrs. del 24 de noviembre de 1958.

constar esa circunstancia pues si junto a un determinado nombre aparece una firma que no corresponde, sin explicación alguna, tampoco se computa.<sup>(21)</sup> Consecuentemente con las resoluciones que hemos comentado se exige que los documentos con firmas que se presenten sean originales y no fotocopias.<sup>(22)</sup>

### 3.—Cuestiones relativas a la entrega del pliego.

El artículo 501 dispone que la parte que promueva el conflicto debe entregar el original del pliego de peticiones a la otra y la copia al respectivo Juez de Trabajo. Sin embargo el Tribunal consideró que ese es un defecto subsanable que no impide el inicio del procedimiento y que el Juez puede ordenar esa prueba preliminar en resolución de previo;<sup>(23)</sup> sin embargo, si se va a una huelga sin haber presentado el pliego (y por supuesto respetado el procedimiento de conciliación) no puede el Juez subsanar esa omisión pidiendo se presenten las peticiones pues "exigir la presentación de un pliego de peticiones después de iniciado el movimiento huelguístico, significa ni más ni menos querer legalizar una actividad contraria a la ley, lo que resulta absurdo".<sup>(24)</sup>

### C) EL RECHAZO AD PORTAS O AD INITIO DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS.

El Juez competente para conocer un conflicto colectivo de carácter económico social (ver al respecto lo dicho en el punto G-1) tiene amplia discreción para apreciar si le debe dar trámite a las diligencias conciliatorias, o por el contrario si debe rechazar la solicitud que se le formula. La casuística ha sido muy rica al respecto y por ello pretendo intentar una primera clasificación de los motivos que han dado origen al rechazo estableciendo para ese efecto, cinco grupos de causales, así: a) falta de formalidades; b) falta de requisitos de fondo; c) existencia de instrumentos de negociación colectiva; d) situación financiera de la empresa y e) otros, en los que incluiré diferentes casos, que por el momento, no ameritan incluirse en una categoría específica. Paso a referirme a cada uno de ellos.

(21) Ibid.

(22) T. S. T. de San José, N° 2986 de las 8.55 hrs. del 5 de agosto de 1976; N° 3506 de las 15.30 hrs. del 1 de agosto de 1977 y N° 4719 de las 8.10 hrs. del 1 de diciembre de 1978.

(23) T. S. T. de San José, N° 4969 de las 14.15 hrs. del 16 de diciembre de 1976.

(24) T. S. T. de San José, 4865 de las 15 hrs. del 11 de setiembre de 1981.

### 1.—Por falta de formalidades.

Muchas de las situaciones a que haré referencia en este punto ya han sido tratadas al referirme a otras materias pero para efectos de la sistematización que se pretende hacer las enuncio, aunque sin entrar en detalle.

Han dado origen al rechazo las siguientes situaciones:

1.—El escrito inicial no reúne los requisitos de los artículos 500 y 504 del Código de Trabajo.<sup>(25)</sup>

2.—Las firmas de los trabajadores no están autenticadas por un Abogado y no fueron presentadas por los firmantes.<sup>(26)</sup>

3.—El pliego de peticiones presentado fue prácticamente el mismo presentado en otro conflicto que había sido rechazado.<sup>(27)</sup>

4.—El pliego de peticiones es informal en cuanto condiciona su propia validez a la evacuación previa de pruebas.<sup>(28)</sup>

5.—Cuando es evidente desde el inicio que el conflicto no cuenta con el apoyo del sesenta por ciento de los trabajadores.<sup>(29)</sup>

### 2.—Por falta de requisitos de fondo.

Fundamentalmente han sido dos requisitos de fondo de cuya falta se ha ocupado la jurisprudencia: a) la finalidad económico-social de las reivindicaciones; y b) cuando se trata de conflictos no colectivos.

#### a.—Si se formulan reivindicaciones de índole jurídica.

Quando las peticiones son de carácter jurídico no se da trámite al conflicto porque corresponde su discusión en la vía ordinaria<sup>(30)</sup> pues

(25) T. S. T. de San José, N° 4857 de las 9.30 hrs. del 13 de diciembre de 1978.

(26) Ibid.; en igual sentido la N° 3540 del 17 de setiembre de 1975.

(27) T.S. T. de San José, N° 2615 de las 8.45 hrs. del 4 de julio de 1978.

(28) Ibid.

(29) T. S. T. de San José, N° 1936 de las 15.25 hrs. del 8 de junio de 1976; N° 561 de las 13.15 hrs. del 23 de febrero de 1977 y la N° 562 de las 13.20 hrs. del mismo día.

(30) T. S. T. de San José, N° 2615 de las 8.45 hrs. del 4 de julio de 1978, N° 3374 de las 8 hrs. del 23 de setiembre de 1977.

"la vía del conflicto colectivo está establecida únicamente para las cuestiones de orden económico social".<sup>(31)</sup> Sin embargo, ha reconocido el Tribunal que el Juez tiene atribuciones para analizar cuáles peticiones son de carácter económico social y cuáles de carácter jurídico a fin de que la conciliación se limite a las primeras.<sup>(32)</sup> En la sentencia N° 82 de las 15.10 hrs. del 20 de enero de 1947 el T. S. T. aplicó ese criterio al decir que "Ahora bien, examinados dichos puntos de acuerdo con el referido criterio claramente se ve que sólo el tercero relativo al reajuste de los salarios de los trabajadores de la aduana, a fin de equipararlos con los del muelle, podría entrar dentro del concepto de interés económico social, tendiente a mejorar las condiciones de trabajo, pues los otros dos, pago de días feriados y vacaciones, constituyen cuestiones netamente jurídicas, reglamentadas por la ley, que los interesados pueden ventilar ante los Tribunales de Trabajo, sin necesidad de ir a la huelga para obtener el reconocimiento de su derecho o a las prestaciones correspondientes".

*b.—Si se trata de conflictos individuales.*

Asimismo se ha rechazado ad portas las diligencias cuando encubran un conflicto individual, aunque se trate de una acumulación de demandas individuales frente a una misma empresa, "puesto que la controversia surgida no proviene de un contrato colectivo de trabajo no se refiere, en relación con la ley, a una cuestión de orden profesional general, es decir a una cuestión que afecta en conjunto los intereses de categoría gremial".<sup>(33)</sup>

*3.—Por estar vigentes instrumentos de negociación colectiva.*

El Tribunal Superior de Trabajo considera como "un principio cardinal en el Derecho Colectivo de Trabajo costarricense, que vigente un determinado instrumento de negociación colectiva en el que se han establecido por determinado lapso las condiciones generales de trabajo, por regla general no es admisible el conflicto de carácter económico social que pueda originar una huelga. Y este principio se ha repetido en la jurisprudencia del Tribunal, considerando de manera especial el hecho de que la paz social no debe estar expuesta a constantes y fáciles perturbaciones, y porque estima también que es de interés general o de orden público auspiciar entre las partes la tregua o necesaria seguridad jurídica a que tiene derecho durante el tiempo de vigencia del respectivo

(31) T. S. T. de San José, N° 3374 de las 8 hrs. del 23 de setiembre de 1977.

(32) T. S. T. de San José, N° 855 de las 10.05 hrs. del 30 de marzo de 1973.

(33) Cas. de 10 hrs. del 8 de setiembre de 1947.

instrumento colectivo pactado".<sup>(34)</sup> En aplicación de ese principio, se podido determinar los siguientes casos:

*a.—Convenciones Colectivas de Trabajo.*

Estando vigente una convención colectiva no se da pase a un conflicto colectivo de carácter económico social.<sup>(35)</sup> Y este principio se aplica en forma extensiva puesto que también se rechaza el conflicto si cuando se presenta ya están discutiendo las partes un proyecto de convención colectiva.<sup>(36)</sup> Ni tampoco se da trámite al conflicto cuando se pretende la celebración de una convención colectiva "porque para la formalización de la misma, es imprescindible que intervenga el sindicato legalmente organizado. Por eso lleva razón el Juez en cuanto indica que un grupo de trabajadores como los que promovieron este conflicto, carece de personería para celebrar la convención. Por otra parte es también cierto que para concertar la convención, las partes deben atenerse a lo que preceptúa la ley, resultando del todo inconveniente, que se acude a la vía del conflicto para forzar la celebración de un contrato colectivo".<sup>(37)</sup> Por esas razones no procede el conflicto cuando lo que se pretende es modificar o mejorar la Convención pero también porque "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... es lo cierto que, los ajustes deberán ser hechos, con mejor oportunidad y suerte cuando se vaya a negociar una convención nueva".<sup>(38)</sup> La aplicación del principio ha sido tan amplia que aún si un conflicto colectivo es planteado y luego se comienza a negociar una convención colectiva esa circunstancia impide darle trámite posterior al conflicto.<sup>(39)</sup> Sin embargo una vez que la convención ha sido denunciada y pierde su vigencia si procede el conflicto.<sup>(40)</sup>

*b.—Arreglos Directos.*

Tratándose de un instrumento de negociación colectiva también se ha aplicado respecto del arreglo directo el principio de que estando

(34) T. S. T. de San José, N° 480 de las 8.15 hrs. del 27 de enero de 1978.

(35) Ibid. N° 79 de las 14 hrs. del 12 de enero de 1976.

(36) T. S. T. de San José, 15.05 hrs. del 27 de julio de 1976; N° 379 de 9 hrs. del 23 de enero de 1979; N° 2510 del 19 de setiembre de 1972; N° 2114 de las 14.25 hrs. del 8 de junio de 1978.

(37) T. S. T. de San José, N° 379 de las 9 hrs. del 26 de enero de 1979.

(38) T. S. T. de San José, N° 2930 de las 14.30 hrs. del 3 de julio de 1965.

(39) T. S. T. de San José, N° 379 de las 9 hrs. del 26 de enero de 1979.

(40) T. S. T. de San José, N° 3021 de las 8.05 hrs. del 10 de agosto de 1978.

vigente uno "no debe dársele trámite a un conflicto colectivo de carácter económico social pues aquel tiene como fin primordial mantener la paz social en una empresa",<sup>(41)</sup> y no importa que el arreglo directo nazca a la vida jurídica con posterioridad al inicio del conflicto porque aún así afecta, prevaleciendo el arreglo y feneciendo el conflicto ya que ambos "tienen una trascendencia social similar pues ambas formas de conciliación buscan como fin la paz laboral, no existiendo ningún perjuicio para los trabajadores si se sigue una u otra vía, pues ellos bien pueden durante el desarrollo de un conflicto, encaminar sus afanes por la ruta del arreglo directo, si con ello alcanzan mejoras salariales y sociales que anhelan ya que negociar colectivamente no significa el cese de labores de los trabajadores, sino alcanzar ante el patrono las conquistas perseguidas por ellos".<sup>(42)</sup>

#### c.—Arreglos conciliatorios.

Llamamos arreglo conciliatorio el que celebran las partes involucradas en un conflicto colectivo de carácter económico social con ocasión de la diligencia de conciliación que celebra de conformidad con las disposiciones de los artículos 508 y 509 del Código de Trabajo.

También respecto de este tipo de instrumento rige el principio general que hemos venido comentando. Y por lo tanto, estando vigente uno de ellos no se le da trámite a ningún conflicto considerando que "no se trata de cerrar las puertas a los trabajadores para que puedan obtener reivindicaciones económicas y sociales sino de obtener durante la vigencia de los mismos cierto grado de seguridad tanto para los patronos como para los trabajadores, que se desnaturalizarían si se les negara valor a esos arreglos".<sup>(43)</sup>

#### 4.—Debido a la situación financiera de la empresa.

Otro importante motivo para rechazar un conflicto colectivo ad initio lo ha constituido la situación económica de la empresa sea porque se encuentre en estado de quiebra o por tratarse de una empresa recién fundada.

(41) Juzgado Primero de Trabajo de San José, 16.30 hrs. del 13 de setiembre de 1978; T. S. T. de San José, N° 463 de las 8.30 hrs. del 12 de febrero de 1976.

(42) T. S. T. de San José, N° 2926 de las 9.10 hrs. del 1 de agosto de 1975.

(43) T. S. T. de San José, N° 3542 de las 15 hrs. del 9 de julio de 1981.

#### a.—Empresas quebradas.

Ha manifestado el Tribunal que "el hecho de que una empresa esté en proceso de liquidación por quiebra, lleva a la ineludible conclusión de que no es posible, en tales circunstancias, aceptar la existencia de un conflicto colectivo de carácter económico social porque resulta inoperante, extemporáneo y coadyuvante del caos económico porque estará atravesando la empresa".<sup>(44)</sup>

#### b.—Empresas recién fundadas.

En el caso concreto la empresa tenía sólo un mes de fundada y por ello no era posible conocer su solidez; el tribunal también hizo consideraciones sobre el hecho de que con tan poco tiempo de servicio los trabajadores no habían adquirido estabilidad en la empresa.<sup>(45)</sup>

#### 5.—Otros tipos de causas.

Otros casos en los que han sido rechazados conflictos colectivos han sido los siguientes:

#### a.—Si sólo se piden beneficios para el movimiento sindical.

El Tribunal, al referirse al punto manifiesta que "si el conflicto colectivo se dirige a buscar el beneficio social y patrimonial de los trabajadores de una empresa, sean estos sindicalizados o no, el enfoque del conflicto pretendido en autos no se adjunta a los requisitos legales, toda vez que se concreta a pedir posiciones en beneficio del movimiento sindical exclusivamente, lo que no parece aceptable, dado que no se vislumbra ningún beneficio para los trabajadores".<sup>(46)</sup> Habrá que esperar posteriores desarrollos de la idea contenida en el párrafo anterior ya que llama la atención la separación que se establece entre el interés de los trabajadores y el del sindicato ya que, al menos teóricamente, este tipo de organización se espera que ejerza la representación de aquellos.

#### b.—Cuando se busca el reconocimiento de un sindicato como titular para negociar una convención colectiva.

La negativa a darle trámite a un conflicto que tiene esa finalidad la fundamenta el Tribunal en que esa petición es materia de un juicio ordinario y no del procedimiento extraordinario del conflicto.<sup>(47)</sup>

(44) T. S. T. de San José, N° 763 de las 8.05 hrs. del 4 de marzo de 1977; N° 2084 de las 8.20 hrs. del 23 de junio de 1977.

(45) T. S. T. de San José, 1594 de las 8.10 hrs. del 18 de abril de 1975.

(46) T. S. T. de San José, N° 2084 de las 8.20 hrs. del 23 de junio de 1977.

(47) T. S. T. de San José, N° 4871 de las 17.25 hrs. del 26 de diciembre de 1975.

c.—Cuando su planteamiento no ha sido el resultado de estudios serios y mesurados.<sup>(48)</sup>

El tema fue tratado (supra punto C) por lo que a esa parte remito.

#### D) DURACION DE LAS DILIGENCIAS DE CONCILIACION.

El artículo 516 del Código establecía que, en ningún caso, las diligencias de conciliación podían durar más de diez días, contados a partir del momento en que el Juez recibía el pliego de peticiones con todos los requisitos del artículo 504. Y fatalmente, al cumplirse ese plazo, el Tribunal tenía que dar por concluida su intervención y la Corte Plena ordenaría la destitución de los funcionarios responsables del retraso. Lo angustioso del término y la gravedad de la sanción hizo que, en la práctica, las partes, de mutuo acuerdo, extendieran el término de diez días, lo que aprobaba el Tribunal.<sup>(49)</sup>

Procedimiento que ahora también acogió el legislador en la Ley 6771 de 5 de julio de 1982 pues adicionó un párrafo al artículo 516 en el cual establece que vencido el término inicial de diez días, a solicitud de las partes, el Tribunal podrá ampliarlo hasta por veinte días hábiles más, plazo que resulta más razonable para la tramitación de un asunto de la trascendencia social del conflicto colectivo.

La tramitación del conflicto debe ser, por lo tanto, rápida. No conozco casos en que la Corte Plena haya intervenido destituyendo funcionarios en aplicación del artículo 516, pero el Tribunal Superior de Trabajo de San José ha velado por la celeridad y reprendido severamente a jueces que han retrasado innecesariamente el procedimiento; así ocurrió en un caso en que "a) No obstante haberse prevenido a la parte patronal la integración de la Delegación dentro del plazo de 24 horas siguientes, el Juzgado usó el lento sistema del correo, lo que demoró, en casi una semana, ese trámite; b) los conciliadores fueron notificados el día 26 de agosto, pero se presentaron hasta el día tres de setiembre a aceptar el cargo, dejando transcurrir sin razón alguna, una semana de inactividad; no preocupándose el señor Juez de recordarles la obligación de aceptar en forma inmediata; c) el 3 de setiembre, se fija fecha para la comparecencia del artículo 507 pero la misma se señaló para el 8 sea precisamente el día en que se agotaban los diez días que se prevén en el artículo 516 del Código de la materia. El señor Juez, ha ocupado en este conflicto los plazos más largos y lentos... Debe tomar nota de

(48) T. S. T. de San José, N° 4686 de las 8.20 hrs. del 26 de noviembre de 1976.

(49) T. S. T. de San José, N° 1724 de las 9.35 hrs. del 12 de agosto de 1969.

lo anterior el señor Juez para que en nuevos conflictos se acelere la tramitación dándole la prioridad por encima del trabajo del despacho a su cargo".<sup>(50)</sup>

Sin embargo el trámite rápido del conflicto no significa que deba ser festinado, según lo ha declarado el Tribunal, cuando ha llamado la atención a Jueces que en su afán de celeridad no han respetado la forma y los plazos que señala la ley.<sup>(51)</sup>

Así como se acepta que el período de conciliación puede ser prorrogado también se ha reconocido, que puede ser suspendido de mutuo acuerdo por las partes por un determinado plazo; pero transcurrido éste el Tribunal debe llamarlas para que se manifiesten sobre la continuación de la fase conciliatoria y no darla por terminada<sup>(52)</sup> momento aquel a partir del cual continuará corriendo el término del artículo 516.<sup>(53)</sup>

#### E) REBELDIA DE LAS PARTES.

El artículo 505 del Código de Trabajo dispone que el Juez de Trabajo, dentro de las doce horas siguientes al recibo del pliego de peticiones, debe notificar a la otra parte que debe nombrar una delegación que lo represente, con poder suficiente, en la conciliación. Sin embargo en ocasiones ocurre que esa parte es renuente al nombramiento de delegados y, consecuentemente, no hay forma de llevar a cabo la diligencia conciliatoria. Reiteradamente, y desde hace muchos años, el Tribunal ha sostenido que "los procedimientos de conciliación... tienen por objeto tratar de obtener un avenimiento de las partes en conflicto, pero si una de ellas no está en disposición o ánimo conciliatorio, es claro que tales procedimientos deben tenerse por fracasados, ateniéndose dicha parte a las consecuencias legales que de ello pueden derivarse".<sup>(54)</sup> Entre esas consecuencias está de que, agotado por rebeldía la conciliación, puede la otra parte, si reúne los demás requisitos del artículo 366 del Código de Trabajo, pedir la declaratoria de huelga legal.<sup>(55)</sup> Pero la rebeldía no tiene como consecuencia, para la parte rebelde, de que se tenga por aprobado el pliego de peticiones planteado pues "la renuncia del patrón a

(50) T. S. T. de San José, N° 3579 de las 13.30 hrs. del 7 de octubre de 1975.

(51) T. S. T. de San José, N° 1255 de las 8.35 hrs. del 25 de marzo de 1979 y N° 1256 de las 9 hrs. del 26 de marzo de 1979.

(52) T. S. T. de San José, 10 hrs. del 27 de abril de 1976.

(53) T. S. T. de San José, N° 642 de las 8.30 hrs. del 21 de febrero de 1974.

(54) T. S. T. de San José, N° 298 de las 10.20 hrs. del 5 de abril de 1954; en igual sentido la N° 406 de las 8.05 hrs. del 7 de febrero de 1977.

(55) T. S. T. de San José, N° 3273 de las 10.40 hrs. del 16 de setiembre de 1977.



acatar la prevención que se le hizo para que nombre sus delegados y su silencio en la especie no debe considerarse como aceptación tácita de todos los puntos contenidos en el respectivo pliego de peticiones... Para que la discrepancia patronal que ha dado origen a un conflicto de carácter económico social pueda alcanzarse válidamente, en la etapa del procedimiento conciliatorio, el arreglo de las diferencias, se requiere, indefectiblemente, el avenimiento de las partes y esto ocurre sólo cuando ambas partes, reunidas al efecto así lo convienen. En este caso, por falta de designación de los delegados del patrono, no se llevó a cabo la diligencia conciliatoria, no pudiendo culminar las diligencias del llamado convenio arreglo".<sup>(56)</sup>

#### F) LA AUDIENCIA DE CONCILIACION.

Está regulada por el artículo 508 del Código de Trabajo. Su convocatoria está prevista en el artículo 507. No obstante que el Código no entra en mucho detalle al respecto, la jurisprudencia ha establecido que a la hora de hacer la convocatoria se debe indicar en que orden serán recibidas las partes por el Tribunal.<sup>(57)</sup>

Tal como lo manda el Código se debe recibir por aparte a cada delegación<sup>(58)</sup> y de cada una de esas diligencias debe levantarse un acta.<sup>(59)</sup>

Es obligatorio para el Tribunal de conciliación cumplir con el mandato del artículo 508 del Código que dispone de que debe proponerles a los delegados de las partes los medios o bases generales de arreglo que su prudencia le dicte y al respecto la jurisprudencia ha sido reiterada.<sup>(60)</sup> "En el acta debe hacerse constar cuál de las partes acepta el arreglo o si las dos lo rechazan, lo mismo que respecto al arbitraje que ha de ser propuesto".<sup>(61)</sup> Estas recomendaciones deben ser acordadas por

(56) T. S. T. de San José, N° 249 de las 10.05 hrs. del 2 de abril de 1952.

(57) T. S. T. de San José, N° 1256 de las 9 hrs. del 2 de marzo de 1979.

(58) T. S. T. de San José, N° 2548 de las 16.05 hrs. del 27 de junio de 1975.

(59) T. S. T. de San José, N° 1256 de las 9 hrs. del 2 de marzo de 1979.

(60) T. S. T. de San José, N° 204 de las 10 hrs. del 23 de enero de 1973; N° 3540 de las 14 hrs. del 30 de setiembre de 1975; N° 558 de las 14.05 hrs. del 16 de febrero de 1977; N° 933 de las 8 hrs. del 2 de febrero de 1977; N° 4227 de las 17 hrs. del 3 de noviembre de 1978; N° 1256 de las 9 hrs. 26 de marzo de 1979.

(61) T. S. T. de San José, N° 204 de las 10 hrs. del 23 de enero de 1973.

unanimidad por el Tribunal; pero si no hay acuerdo entre los miembros no debe disolverse sino que el miembro que discrepa debe ser sustituido.<sup>(62)</sup>

En buena parte de los casos el Tribunal, discrecionalmente, por considerar que puede haber alguna posibilidad de arreglo, ha ordenado al Tribunal de Conciliación cumplir con el trámite previsto en el artículo 510 convocado a las partes dentro de las 48 horas siguientes para repetir su gestión conciliatoria.<sup>(63)</sup>

#### G) TERMINACION DE LOS PROCEDIMIENTOS DE CONCILIACION.

##### 1.—Por firma de un arreglo conciliatorio.

a) *Validez*: Este arreglo es al que se refiere el artículo 509 del Código cuando dispone que "si hubiere arreglo se daría por terminada la controversia y las partes quedarán obligadas a firmar y cumplir el acuerdo que se redacte, dentro del término que fije el Tribunal de Conciliación..." A este tipo de arreglo el Tribunal le ha reconocido plena validez pues "negar valor a ese convenio será desconocer no solamente lo pactado por las partes en aquella ocasión sino también los alcances de las formas de mediación que establece la ley, cuando se trata de alcanzar la paz social en los centros de trabajo, ya sea mediante arreglos directos, con la intervención amigable de componedores o bien mediante el procedimiento que estipulan los artículos 497 y siguientes del Código de Trabajo".<sup>(64)</sup>

En muchas ocasiones las partes han llegado a un acuerdo y en el acta respectiva se consigna esta circunstancia pero no se redacta el arreglo. El Tribunal Superior de Trabajo ha ordenado que el Tribunal de Conciliación redacte el documento respectivo y que se firme.<sup>(65)</sup>

##### b.—Contenido del arreglo conciliatorio.

El contenido del arreglo conciliatorio no es tan libre como en un primer momento podría pensarse y la doctrina del Tribunal le ha ido

(62) T. S. T. de San José, N° 3456 de las 14.05 hrs. del 30 de agosto de 1979.

(63) T. S. T. de San José, N° 3577 del 19 de setiembre de 1975.

(64) T. S. T. de San José, N° 3542 de las 15 hrs. del 9 de julio de 1981.

(65) T. S. T. de San José, N° 5216 de las 10.50 hrs. del 26 de diciembre de 1975; N° 4152 de las 10.50 hrs. del 19 de octubre de 1976; N° 4273 de las 8.55 hrs. del 29 de octubre de 1976.

fijando ciertos límites de fondo y de forma. Así, no permite que sea una repetición de disposiciones o reproducción de derechos ya consagrados en la legislación laboral.<sup>(66)</sup> Por supuesto tampoco se permiten cláusulas que violen esa misma legislación y entre ellas han considerado autorizar deducciones al salario de los trabajadores no permitidos por la ley; establecer el beneficio de la estabilidad si sólo en favor de los sindicalizados, contra lo que dispone el artículo 58 que prohíbe cualquier cláusula que ponga en condiciones de inferioridad manifiesta a los no sindicalizados; ilegal la declaratoria de legalidad de una huelga que no sea declarada por los Tribunales de Trabajo.<sup>(67)</sup> Cuando se trata de conflictos que afectan entes públicos el Tribunal ha revisado los beneficios otorgados pues "si bien los patronos particulares tienen completa libertad de pactar con los delegados de sus trabajadores lo que sea de interés mutuo, y que supere el convenio normativo mínimo de las leyes laborales, en esta clase de procedimientos, cuando se trata de entes públicos, como es el caso del patrono en el sub-examine, deben sus delegados ser cuidadosos de la cosa pública que tienen en sus manos, no otorgando derechos que excedan los límites razonables para una sana administración y manejo de los bienes puestos a su cuidado ya que dejarlos en libertad absoluta de pactar, cual si fueran delegados de un patrono particular, bien puede llevar el otorgamiento y concesión de derechos laborales que eleven el costo del servicio público, con el consabido perjuicio para los administrados que, al final de cuenta, son los que pagan tales concesiones".<sup>(68)</sup> Así como también ha eliminado una cláusula "puesto que la misma constituye una situación de orden jurídico y no propiamente una conquista patrimonial conforme a la doctrina del artículo 395 inciso a) del Código de Trabajo en relación con el 167 del mismo cuerpo legal".<sup>(69)</sup> En un caso ocurrido en el primer año de vigencia del Código de Trabajo, anuló disposiciones del arreglo conciliatorio en las que los trabajadores habían renunciado a varios derechos que les otorgaba la legislación laboral.<sup>(70)</sup>

En cuanto a la forma el Tribunal ha señalado algunas directrices. Así, cada acuerdo logrado en el arreglo debe considerarse por separado y debidamente numerado;<sup>(71)</sup> además "deben ser redactados en la forma en que van a quedar en definitiva y no deben mezclarse con hechos o

(66) T. S. T. de San José, N° 1144 de las 13.40 hrs. del 2 de abril de 1977; N° 2194 de las 14.05 hrs. del 27 de junio de 1977.

(67) T. S. T. de San José, N° 831 de las 15.30 hrs. del 4 de diciembre de 1950.

(68) T. S. T. de San José, N° 2172 de las 8.30 hrs. del 16 de julio de 1982.

(69) T. S. T. de San José, N° 2446 de las 8.45 hrs. del 22 de julio de 1982.

(70) T. S. T. de San José, N° 250 de las 10.30 hrs. del 5 de mayo de 1944.

(71) T. S. T. de San José, de las 8 hrs. del 4 de mayo de 1978.

disposiciones legales".<sup>(72)</sup> Ha estimado que es improcedente incluir entre paréntesis el número que tendrá la petición en el respectivo pliego<sup>(73)</sup> y se ha opuesto a que en el arreglo se use la palabra "convención" ya que no se trata de una convención colectiva.<sup>(74)</sup> También ha corregido la redacción de una cláusula en la que se hablaba de retroactividad cuando en realidad iba a regir hacia el futuro.<sup>(75)</sup>

*c.—Firma y trámite posterior a la firma del arreglo conciliatorio.*

El arreglo conciliatorio debe ser firmado por las partes y según dispone el artículo 513 del Código también firmarán todos los miembros del Tribunal de Conciliación y el Secretario de éste. El Tribunal ha dicho que por las partes deben firmar quienes han aparecido como representantes de éstas en el conflicto.<sup>(76)</sup>

Según el mismo artículo citado luego de firmado el arreglo se remitirá al Superior para que constate que no se han violado las leyes de trabajo; sin embargo el Tribunal no interviene en consulta y en los casos en que una autoridad inferior ha elevado los autos en consulta el Superior ha declarado que ésta está mal ordenada.<sup>(77)</sup> Una vez aprobado por éste queda firme y no requiere ser homologados por ninguna autoridad administrativa pues "sólo las convenciones colectivas de trabajo requieren del requisito del depósito en el Ministerio de Trabajo para que entren en vigencia, conforme lo estipula el artículo 57 del Código de Trabajo. En consecuencia, los convenios o acuerdos a que se arribe en los conflictos colectivos de carácter económico social, no tienen por qué quedar sometidos a ese trámite de índole administrativa. Las relaciones de los Jueces, no requieren del exequatur de las autoridades administrativas para adquirir vigencia, puesto que lo judicial no es subordinado de lo administrativo".<sup>(78)</sup>

*d.—Vigencia del arreglo conciliatorio en caso de fusión o división de sociedades.*

El arreglo conciliatorio no pierde su vigencia "si la sociedad patrono llegare a fusionarse con otra u otras sociedades o empresas o bien

(72) Ibid.

(73) T. S. T. de San José, N° 1256 de las 9 hrs. del 26 de marzo de 1979.

(74) T. S. T. ibid.

(75) T. S. T. de San José, N° 2710 de las 10.45 hrs. del 7 de julio de 1976.

(76) T. S. T. de San José, N° 2114 de las 10.05 hrs. del 27 de julio de 1977.

(77) T. S. T. de San José, N° 54 de las 9 hrs. del 25 de enero de 1945.

(78) T. S. T. de San José, N° 2114 de las 10.05 hrs. del 27 de julio de 1977.

estableciere subsidiarias o se dividiera en varias sociedades y los empleados que pasen a trabajar con ellas continuaran gozando de las mismas garantías'.<sup>(79)</sup>

## 2.—Otras formas de finalización.

### a.—Rebeldía de la parte afectada:

Este punto fue tratado ya (vid supra punto E) por lo que a lo ahí expuesto me remito.

### b.—Negativa a negociar de la parte afectada:

Este caso es diferente al anterior pues en el primero la parte rebelde ni siquiera designa delegados, no participa del todo en las diligencias de conciliación. En cambio, en este, la parte, generalmente el patrono, nombra sus representantes pero estos manifiestan que no están autorizados a negociar y no entran a considerar seriamente las bases de conciliación que se les propone. En esa situación el Tribunal ha dicho que sería ilógico e innecesario prolongar las diligencias, que el Tribunal de Conciliación debe darlas por terminadas y remitir los autos al superior para los efectos del artículo 513.<sup>(80)</sup>

### c.—Desistimiento:

En materia de conflictos colectivos se presenta tanto el desistimiento tácito como el expreso. El primero se ha dado en situaciones tales como cuando las partes, sin hacer manifestación alguna en que les pongan término dentro de las diligencias de conciliación comienzan a negociar entre ellas una convención colectiva<sup>(81)</sup> o aparecen luego firmando un arreglo directo.<sup>(82)</sup> En otras ocasiones los trabajadores, o al menos buena parte de ellos (en el caso concreto más del cincuenta por ciento) piden el desistimiento expresamente.<sup>(83)</sup>

El Tribunal además en forma reiterada ha sostenido que la resolución que "acoge un desistimiento dentro de un conflicto colectivo en

(79) T. S. T. de San José, N° 4460 de las 9 hrs. del 31 de octubre de 1979.

(80) T. S. T. de San José, N° 941 de las 9 hrs. del 7 de marzo de 1978.

(81) T. S. T. de San José, N° 2346 de las 17 hrs. del 19 de julio de 1977.

(82) T. S. T. de San José, N° 3166 de las 10.25 hrs. del 22 de agosto de 1975; N° 463 del 12 de febrero de 1976.

(83) T. S. T. de San José, 16 hrs. del 6 de abril de 1977.

BIBLIOTECA DE LA FACULTAD DE DERECHO

cualquiera de sus fases no tienen el trámite de consulta".<sup>(84)</sup> Tampoco tiene apelación.<sup>(85)</sup>

### d.—Cuando se firma compromiso de ir a arbitraje.

Esta es una de las formas de finalización de los procedimientos de conciliación que el Código en forma expresa contempla en el artículo 517. Cuando se da ese compromiso el Tribunal ha sostenido que no le corresponde conocer de él en consulta como sucede con el arreglo conciliatorio.<sup>(86)</sup>

Una vez que se ha dado por terminada en forma definitiva la fase de conciliación, ésta no puede tener reapertura.<sup>(87)</sup> Dijo el Tribunal que "La retractación del desistimiento que se pretende en esta instancia no es admisible en derecho, por haber surtido el mismo sus efectos".<sup>(88)</sup> Sin embargo, en alguna ocasión que el Juez dio por terminadas las diligencias de conciliación y la parte patronal apeló, consideró el Tribunal que aún habían posibilidades de conciliar y revocó la resolución recurrida.<sup>(89)</sup> Y, aunque el Código es claro al respecto, tuvo a bien en destacar que el hecho de que exista una resolución que ordena archivar el expediente porque ya están agotadas las diligencias de conciliación en modo alguno priva a los trabajadores de la siguiente fase del conflicto, pues todo conflicto colectivo de carácter económico social tiene dos fases independientes entre sí, conciliación y huelga o arbitraje, aunque no puede realizarse si la primera no ha terminado.<sup>(90)</sup>

## H) NULIDADES.

En este punto se hará referencia a casos en que el Tribunal en forma expresa ha decretado nulidades en los procedimientos de conciliación. La causística es muy rica; muchos de ellos han sido referidos al ocuparnos de puntos específicos pero por razón de sistematización los mencionaré nuevamente aquí sin entrar en detalle.

(84) T. S. T. de San José, N° 33 de las 14 hrs. del 7 de enero de 1976; N° 3046 de las 9.55 hrs. del 10 de agosto de 1978; N° 954 de las 10.20 hrs. del 14 de marzo de 1979; N° 1726 de las 10.05 hrs. del 8 de mayo de 1979.

(85) T. S. T. de San José, N° 1499 de las 9 hrs. del 19 de junio de 1970.

(86) T. S. T. de San José, N° 593 de las 15.30 hrs. del 20 de julio de 1951.

(87) T. S. T. de San José, N° 3809 de las 13.30 hrs. del 19 de octubre de 1977.

(88) T. S. T. de San José, N° 3435 de las 10.20 hrs. del 29 de diciembre de 1976.

(89) T. S. T. de San José, N° 406 de las 8.05 hrs. del 7 de febrero de 1977.

(90) T. S. T. de San José, N° 3809 de las 13.30 hrs. del 19 de octubre de 1977.

Generalmente el Tribunal señala una serie de anomalías que advierte en la tramitación y con base en ellas decreta la nulidad; sin embargo en la mayor parte de los casos se trata de una pluralidad de vicios por lo que queda la duda si consideraba suficiente la presencia de cualquiera de ellos o si también tiene importancia el aspecto cuantitativo.

Respecto de la nulidad de actuaciones ha dicho que sólo cabe decretarlas cuando por defectos de forma se ha causado indefensión a alguna de las partes.<sup>(91)</sup>

Entre las nulidades más usuales se pueden señalar las siguientes:

1.—*Por falta de requisitos procesales ad initio:*

- a) Por falta de cumplimiento de los requisitos que debe tener el pliego de peticiones según señalan los artículos 500 y 504.<sup>(92)</sup>
- b) Por defectos en el nombramiento de los delegados de los trabajadores.<sup>(93)</sup>
- c) Porque faltó la constancia de que el pliego de peticiones fue entregado al patrono.<sup>(94)</sup>
- d) Porque faltó acreditar la personería de los representantes de la empresa afectada.<sup>(95)</sup>

2.—*Por irregularidades y omisiones del Tribunal de Conciliación:*

- a) Celebró una diligencia de conciliación con la ausencia de uno de los miembros.<sup>(96)</sup>
- b) El Juez realizó una inspección ocular sin la presencia de los otros miembros.<sup>(97)</sup>
- c) Uno de los miembros se ausentó antes de que concluyera la diligencia.<sup>(98)</sup>
- d) No hizo uso del recurso de insistencia previsto en el artículo 510 del Código de Trabajo.<sup>(99)</sup>

(91) T. S. T. de San José, 9 hrs. del 15 de marzo de 1974.

(92) T. S. T. de San José, N° 4718 de las 8.05 hrs. del 1 de diciembre de 1978.

(93) Ibid.

(94) T. S. T. de San José, N° 1256 de las 9 hrs. del 26 de marzo de 1979.

(95) T. S. T. de San José, N° 4957 de las 10.15 hrs. del 3 de diciembre de 1975.

(96) T. S. T. de San José, N° 3540 de las 14 hrs. del 30 de setiembre de 1975.

(97) Ibid.

(98) T. S. T. de San José, N° 4216 de las 10.25 hrs. del 22 de octubre de 1975.

(99) T. S. T. de San José, N° 3540 de las 14 hrs. del 30 de setiembre de 1975.

3.—*Por irregularidades y omisiones en la conciliación propiamente dicha:*

- a) Porque no se recibió por separado a las dos delegaciones.<sup>(100)</sup>
- b) Se omitieron firmas en el acta cuando ésta tiene que ser firmada por todas las partes.<sup>(101)</sup>
- c) Se incluyó en la propuesta de arreglo cláusulas ajenas al propósito del conflicto colectivo<sup>(102)</sup> y otras que no consideraba recomendables las cuales debió de sostenerse de incluirlas.<sup>(103)</sup>
- d) No constan en el expediente cuáles fueron las recomendaciones del Tribunal Conciliatorio.<sup>(104)</sup>

I) RECURSOS Y CONSULTA.

Los pronunciamientos en cuanto a recursos y consulta no son muy abundantes.

El Tribunal siempre ha sostenido la tesis de que una vez que el Juez tiene por planteado el conflicto económico social y por integrado el Tribunal respectivo, la ley le veda en modo absoluto la admisión de cualquier recurso o incidencia.<sup>(105)</sup>

En materia de incidentes de autorización de despidos se ha dicho que la resolución que lo resuelve tiene apelación.<sup>(106)</sup>

En tanto que la resolución que tiene por desistido un conflicto carece tanto de apelación<sup>(107)</sup> como de consulta.<sup>(108)</sup>

(100) T. S. T. de San José, N° 2548 de las 16.05 hrs. del 27 de junio de 1975.

(101) T. S. T. de San José, N° 1255 de las 8.35 hrs. del 23 de marzo de 1979.

(102) Ibid.

(103) Ibid.

(104) T. S. T. de San José, N° 1256 de las 9 hrs. del 26 de marzo de 1979.

(105) T. S. T. de San José, N° 204 de las 16 hrs. del 17 de abril de 1945; N° 155 de las 15 hrs. del 27 de febrero de 1951; N° 4592 de las 7.45 hrs. del 7 de noviembre de 1975.

(106) T. S. T. de San José, N° 2139 de las 9.40 hrs. del 10 de agosto de 1973.

(107) T. S. T. de San José, N° 1499 de las 9 hrs. del 19 de junio de 1970.

(108) T. S. T. de San José, N° 3046 de las 9.55 hrs. del 10 de agosto de 1978, N° 954 de las 10.20 hrs. del 14 de marzo de 1979; N° 1726 de las 10.05 hrs. del 8 de mayo de 1979.

No obstante que el artículo 549 del Código de Trabajo es claro en cuanto en los conflictos colectivos de carácter económico social no hay recurso de casación en alguna ocasión se planteó un recurso de ese tipo sosteniendo que mientras el Juez de Trabajo intervenía como tal se estaba en presencia de un conflicto colectivo de carácter jurídico respecto del cual si cabe el recurso. El Tribunal al rechazar esa tesis manifestó "no resulta valedera la afirmación de los recurrentes en cuanto afirma que mientras el conflicto laboral se encuentre en su primera etapa, cuya sustanciación corresponde exclusivamente al propio Juez de Trabajo, el mismo es de carácter jurídico, pues la circunstancia de que los conflictos de carácter económico social se desarrollen procesalmente en dos etapas antes de que puedan desembocar en una huelga o paro (una primera en la que los Juzgados de Trabajo intervienen como órganos unipersonales para sustanciar los procedimientos que conducen a la constitución del Tribunal que habrá de conocer propiamente sobre la conciliación y el arbitraje, y otra en que el Tribunal actúa integrado por el Juez de Trabajo y por los representantes de los patronos y los trabajadores), no le niega a la primera etapa la condición de conflicto de carácter económico social, pues lo que importa para definir la índole de esos conflictos, no es el órgano que en principio interviene o el que actúa después, sino la naturaleza de las cuestiones que allí se plantean.<sup>(109)</sup>

## FORMACION DEL ACTO PUBLICO NOTARIAL: LA ESCRITURA PUBLICA

*Dr. William R. Muñoz C.*  
Presidente Colegio de Abogados  
Profesor de Derecho Notarial  
Universidad de Costa Rica.

(109) Sala de Casación N° 35 de las 9 hrs. del 19 de mayo de 1976.