



Informe de Investigación

TÍTULO: RESPONSABILIDAD CIVIL DE LOS SINDICATOS

Rama del Derecho: Derecho Laboral	Descriptor: Derecho Laboral Colectivo
Tipo de investigación: Compuesta	Palabras clave: Sindicato, Responsabilidad Civil, Huelga
Fuentes: Doctrina Normativa Jurisprudencia	Fecha de elaboración: 07/10

Índice de contenido de la Investigación

1. RESUMEN	1
2. DOCTRINA	2
a) La responsabilidad civil del sindicato con ocasión de la huelga.....	2
3. NORMATIVA	7
a) Código de Trabajo	7
b) Código Civil.....	8
4. JURISPRUDENCIA	9
a) Supuestos en los que procede la responsabilidad civil de los sindicatos.....	9

1. RESUMEN

El presente informe de investigación contiene una recopilación de información sobre la responsabilidad civil de los sindicatos, incluye doctrina nacional sobre su configuración de huelga, la normativa de la Código de Trabajo y Código Civil al respecto, y jurisprudencia de la Sala Segunda la Corte Suprema de Justicia.



2. DOCTRINA

a) La responsabilidad civil del sindicato con ocasión de la huelga

[MEJÍAS CORDERO]¹

*“El derecho de huelga puede calificarse como un derecho *suis generis*. El ejercicio de este derecho revela un conflicto entre patronos trabajadores; permitiéndose a estos causar un daño a los primeros. El movimiento huelguístico es, entonces, un arma de presión temible por los patronos. Y, es precisamente, porque la huelga es la interrupción de labores, ella representa una contravención, desde luego permitida, contra el contrato de trabajo.*

A pesar de estos rasgos esenciales, la huelga no puede ser conceptuada como un derecho absoluto. Por lo tanto, este derecho debe integrarse armónicamente con el resto del ordenamiento jurídico. En ese sentido, la huelga no puede degenerar en actos o desmanes en flagrante contradicción con las bases mismas del Sistema de Derecho. A pesar de la anormalidad social reflejada por la huelga, esta debe desarrollarse en forma pacífica.

La huelga es el principal medio al alcance de los trabajadores para obtener sus reivindicaciones. Es importante destacar como la participación sindical juega un papel preponderante en el desarrollo de las mismas. En la mayoría de las veces, la huelga es gestada, desarrollada y finalizada por la organización profesional. Esto sin importar cual sea la concepción de la huelga adoptada por cada ordenamiento.

Precisamente, esta actividad sindical en el ejercicio del derecho de huelga ha dado pie para alegar



la responsabilidad del sindicato por los daños producidos durante una huelga por él organizada. En torno a este tema, se han esgrimido dos posiciones antagónicas. La primera niega cualquier tipo de responsabilidad del sindicato. En un principio se ha alegado las características mismas del derecho de huelga. Si este tipo de movimientos obreros consiste en la posibilidad jurídica de provocar un perjuicio patrimonial al patrono cómo se podría aplicar las reglas de la responsabilidad civil. Otra corriente dentro de esta misma posición, sostiene que todo abuso del derecho de huelga debe imputarse a las personas físicas y no al sindicato; pues este no es el titular de dicho derecho. También se han alegado otros argumentos más débiles para rechazar la responsabilidad sindical con ocasión de la huelga. Entre estos encontramos; el estado financiero del sindicato, y, por último, la inembargabilidad parcial del patrimonio sindical. Estos últimos argumentos no tienen cabida en el ordenamiento jurídico costarricense.

La segunda posición, considera que el sindicato puede ser responsable por ciertos daños producidos durante la huelga. El primer argumento se basa en la existencia de un principio general según el cual nadie puede dañar la esfera de intereses ajena. La otra corriente fundamenta la responsabilidad del sindicato en el hecho de su personalidad jurídica. Siendo persona jurídica, el sindicato no goza de ninguna inmunidad en relación con los daños ocasionados durante la huelga ilegítimamente. El tercer fundamento, se basa en la injerencia en la explotación mercantil. Sin embargo, la huelga en toda circunstancia implica una injerencia en el ciclo productivo. Este último criterio es vago y complica en gran medida el tema de la responsabilidad civil del sindicato.

Nosotros hemos tratado de encontrar un punto intermedio entre estas dos posiciones contradictorias. Sin llegar a exonerar completamente al sindicato por ciertos daños producidos en el transcurso de la huelga. Concebimos su responsabilidad aquiliana de forma muy restringida por los intereses defendidos por este tipo de organizaciones.

A nuestro entender el sindicato no puede ser condenado indiscriminadamente por todos y cada uno de los daños provocados durante la huelga. De ser así, los trabajadores serian desposeídos de una arma esencial para su lucha por reivindicaciones sociales, económicas, etc. Este fenómeno

causaría una intimidación financiera. La huelga se convertiría en un derecho sin contenido, un derecho formal (pues se conservaría en los textos legales y en la Constitución Política) pero no sustancial, Y lo peor de este fenómeno es que la ley sería la supresora de un derecho constitucionalmente consagrado.

Ese sentido da pie para abogar por una aplicación restringida de las reglas de la responsabilidad civil al sindicato con ocasión de la huelga. Correlativamente, en lo referente a la falta idónea para comprometer la responsabilidad sindical hemos introducido muchos matices; teniendo siempre en cuenta la naturaleza del derecho de huelga.

Nosotros no compartimos el criterio según el cual la simple declaratoria de ilegalidad puede provocar la responsabilidad del sindicato. Este planteamiento es extremadamente riguroso y peligroso. Como sabemos en Costa Rica cas sistemáticamente se ha calificado toda huelga de ilegal (pocas son las excepciones) . Una regulación de ese tipo crearla una muy efectiva barrera contra el fenómeno huelguístico, pues ¿qué grupo de trabajadores , o que grupo sindical intentaría participar en una huelga? las consecuencias son pues, en extremo nocivas para el movimiento obrero.

En consecuencia, otras deben ser las actuaciones sindicales generadoras de responsabilidad. Para nosotros únicamente pueden ser tales los actos de violencia, las coacciones, las amenazas, los actos manifiestamente dolosos (sin tener que ser manifestaciones de violencia) o las omisiones graves.

Dichas actuaciones ilegítimas se reputarán como manifestación sindical cuando emanen de los directivos sindicales o de una decisión de la Asamblea General. Esta última hipótesis es irrisoria pues los actos generadores de responsabilidad sindical brotan espontáneamente en un momento de tensión social. La primera, por el contrario, si es plausible. Tenemos, por ejemplo, cuando varios directivos, o incluso, todos los directores sindicales aprovechando su liderazgo aprovechan para



realizar actos inconciliables con el derecho de huelga o incitan a los mismos abiertamente por medio de discursos o panfletos.

A pesar de lo dicho la participación de los personeros sindicales debe ser adecuadamente probada. Si no se demuestra la actuación de estas personas no puede reputarse como manifestación sindical. Para nosotros, las actuaciones ilícitas de los afiliados sin ninguna participación sindical no comprometerá la responsabilidad de la organización obrera.

El daño indemnizable es aquel proveniente directamente de los hechos generadores de responsabilidad sindical. Dichos perjuicios patrimoniales deben calificarse como exorbitantes, puesto que provienen de manifestaciones inconciliables con el ejercicio del derecho de huelga. Como lo hemos manifestado en reiteradas ocasiones, la huelga per se implica una producción de daños en la esfera de intereses empresariales. Por consiguiente, el daño normal producido por el movimiento huelguístico no es indemnizable. El único menoscabo patrimonial indemnizable lo constituye aquel que dimana directamente de actos ilegítimos.

En lo referente a la teoría de la imputación hemos constatado como en el ordenamiento jurídico costarricense se ha instituido una teoría de la representación en los hechos lícitos; descartándose, consecuentemente, la imputación de actuaciones ilegítimas de los directores sindicales a la organización profesional por ellos representada. Esto significa que en Costa Rica se ha exonerado de responsabilidad al sindicato por los daños exorbitantes producidos durante la huelga. Conclusión que consideramos correcta, a pesar de la condenación por daños y perjuicios con ocasión de la huelga de que han sido objeto por parte de nuestros tribunales .

En el Proyecto del nuevo Código de Trabajo la situación es extremadamente dudosa, pues se han plasmado dos teorías de imputación: una teoría de la imputación directa de las actuaciones de los directores y una teoría de la representación en los hechos lícitos. En su momento, llegamos a considerar que es esta última la aplicable de no subsanarse esta contradicción.



Ahora bien, si se conserva en el Proyecto la teoría de imputación directa se establecería una situación completamente opuesta a la producida por el Código de Trabajo vigente. Es decir, de acuerdo a la redacción del Proyecto se condenaría sin ningún reparo al sindicato por casi todos los daños producidos con ocasión de una huelga. Estaríamos frente a una supresión encubierta del derecho de huelga.

En vista de esta situación proponemos una revisión del tema de la responsabilidad civil del sindicato con ocasión de la huelga en que se consideren los diferentes elementos necesarios para la configuración de la responsabilidad civil del sindicato. Creemos indispensable que el legislador determine las actuaciones generadoras de responsabilidad (para nosotros, únicamente las establecidas en este estudio), sin llegar a suprimir la efectividad de la huelga como arma defensiva de los trabajadores.

Además, debe establecerse cuales personeros comprometerán la responsabilidad sindical. Para nosotros, solamente pueden hacerlo los directores del mismo cuando por su lide-razgo se avoquen a la realización de hechos ilegítimos o inciten a la perpetración de los mismos.

Por último, debe tenerse presente que los daños indemnizables son aquellos que son producto directo e inmediato de la realización de actuaciones ilegítimas no admisibles como manifestaciones huelguísticas. Cualquier otro daño cuya causa no sea dichas actuaciones no debe considerarse como indemnizable.”



3. NORMATIVA

a) *Código de Trabajo* ²

ARTÍCULO 60.- Al sindicato que hubiere suscrito una convención colectiva le corresponderá responsabilidad por las obligaciones contraídas por cada uno de sus miembros y puede, con la anuencia expresa de éstos, ejercer también los derechos y acciones que a los mismos individualmente competan.

Igualmente podrá dicho sindicato ejercer los derechos y acciones que nazcan de la convención, para regir su cumplimiento y, en su caso, obtener el pago de daños y perjuicios contra sus propios miembros, otros sindicatos que sean partes en la convención, los miembros de éstos y cualquiera otra persona obligada por la misma.

(Interpretado por la Sala Constitucional en el sentido que: "a) son inconstitucionales las convenciones colectivas reguladas por los artículos 54 y siguientes del Código de Trabajo que se celebran en el sector público, cuando se trata de personal regido por la relación de empleo de naturaleza pública (relación estatutaria); b) no son inconstitucionales las convenciones colectivas que se celebran en el sector público, cuando las celebran obreros, trabajadores, funcionarios o empleados del sector público, cuyas relaciones laborales se regulan por el Derecho común; c) igualmente son compatibles con el Derecho de la Constitución, los instrumentos colectivos que se han negociado y se han venido prorrogando o modificando, en aplicación de la política general sobre convenciones colectivas en el Sector Público, salvo que se trate de negociaciones con personal en relación de empleo de naturaleza pública, en cuyo caso esos instrumentos resultan inconstitucionales; d) corresponde a la administración y a los jueces que conocen en los juicios laborales, en su caso, de la aplicación de las convenciones colectivas, determinar si los trabajadores involucrados, dada la naturaleza de las funciones que cumplen o cumplían, están



regulados por el Derecho público o el común, a los efectos de definir si pueden o no ser sujetos activos en la aplicación de las convenciones colectivas". Resolución 4453-00 de las 14:56 horas del 24/05/2000, publicado en el Boletín Judicial N°124 del 28/06/2000.)

ARTÍCULO 61.- Las personas obligadas por una convención colectiva, sólo podrán ejercer los derechos y acciones que nazcan de la misma, para exigir su cumplimiento y, en su caso, obtener el pago de daños y perjuicios, contra otras personas o sindicatos obligados en la convención, cuando la falta de cumplimiento les ocasione un perjuicio individual.

(Interpretado por la Sala Constitucional en el sentido que: "a) son inconstitucionales las convenciones colectivas reguladas por los artículos 54 y siguientes del Código de Trabajo que se celebran en el sector público, cuando se trata de personal regido por la relación de empleo de naturaleza pública (relación estatutaria); b) no son inconstitucionales las convenciones colectivas que se celebran en el sector público, cuando las celebran obreros, trabajadores, funcionarios o empleados del sector público, cuyas relaciones laborales se regulan por el Derecho común; c) igualmente son compatibles con el Derecho de la Constitución, los instrumentos colectivos que se han negociado y se han venido prorrogando o modificando, en aplicación de la política general sobre convenciones colectivas en el Sector Público, salvo que se trate de negociaciones con personal en relación de empleo de naturaleza pública, en cuyo caso esos instrumentos resultan inconstitucionales; d) corresponde a la administración y a los jueces que conocen en los juicios laborales, en su caso, de la aplicación de las convenciones colectivas, determinar si los trabajadores involucrados, dada la naturaleza de las funciones que cumplen o cumplían, están regulados por el Derecho público o el común, a los efectos de definir si pueden o no ser sujetos activos en la aplicación de las convenciones colectivas". Resolución 4453-00 de las 14:56 horas del 24/05/2000, publicado en el Boletín Judicial N°124 del 28/06/2000.)"

b) Código Civil³



ARTÍCULO 1045.- Todo aquel que por dolo, falta, negligencia o imprudencia, causa a otro un daño, está obligado a repararlo junto con los perjuicios.

4. JURISPRUDENCIA

a) Supuestos en los que procede la responsabilidad civil de los sindicatos

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA]⁴

*“VI.- DE LOS ALCANCES DE ESTE PRONUNCIAMIENTO Y EN RELACIÓN CON LA RESPONSABILIDAD CIVIL DE LOS SINDICATOS: Lo planteado en las consideraciones anteriores no conlleva en forma alguna legitimar el proceder de los trabajadores y menos aún del sindicato, pues ha quedado claro que su actuación fue contraria a derecho. Desde luego que con este pronunciamiento tampoco se legitima el movimiento huelguístico que se llevó a cabo, por claras razones jurídicas o de legalidad, lo cual no encuadra dentro del marco normativo que regula el ejercicio legítimo del derecho de huelga (artículos 371 y siguientes del Código de Trabajo) y que establece la procedencia de ese derecho en defensa de intereses de carácter económico y social, únicamente y no en conflictos jurídicos, como la interpretación de una convención colectiva. La ilegalidad de la huelga atípica en la que incurrieron fue oportunamente declarada como tal y quedó acreditado que **el sindicato promovió, lideró y coordinó el movimiento. Los trabajadores y el sindicato contaban con los mecanismos legales para exigir el cumplimiento por parte de la sociedad empleadora en la vía ordinaria y el incumplimiento de Lacsá no los legitimaba a proceder de hecho, como efectivamente lo hicieron.** No obstante ello, eso no constituye motivo suficiente para acoger la pretensión de Lacsá, pues de conformidad con las razones expuestas en el considerando anterior, se tiene que esta también incumplió las obligaciones impuestas por la convención colectiva y por consiguiente no quedó legitimada para reclamar la resolución del convenio. **Esto tampoco quiere decir que el sindicato no haya ocasionado con su accionar graves perjuicios económicos a la empresa actora, pues de los autos se desprende que***



*aque*l movimiento ilegal de huelga liderado por Appa acarreó importantes perjuicios económicos a la demandante. La doctrina es clara al señalar que las organizaciones sindicales pueden ser responsables de los daños ocasionados al empleador y hasta terceros, responsabilidad que puede ser contractual o extracontractual y derivada o no del ejercicio de acciones colectivas. De la Puebla Pinilla aborda el tema de la responsabilidad civil del sindicato y al respecto explica: “La actuación de los órganos sindicales en el ejercicio de sus competencias vincula... al sindicato. La representación orgánica permite imputar tales actos al sindicato como si fuera éste quien ha actuado. De esta forma, si los órganos sindicales en el ejercicio de sus competencias asumen obligaciones, es el sindicato el sujeto obligado y, si tales obligaciones resultan incumplidas, **es el sindicato quien debe soportar las consecuencias, incluidas las indemnizatorias, que del incumplimiento se deriven.** Similares apreciaciones pueden efectuarse cuando la obligación indemnizatoria deriva de un acto ilícito. Si el daño extracontractual ha sido generado por la actuación de los órganos sindicales en el ejercicio de sus competencias, la responsabilidad indemnizatoria debe ponerse a cargo del sindicato./ La posibilidad de imputar a la persona jurídica, y al sindicato como tal, la responsabilidad contractual o extracontractual por actos de sus órganos no genera hoy dudas entre la doctrina. ...” (De la Puebla Pinilla, Ana. “La responsabilidad civil del sindicato. Un estudio sobre la responsabilidad derivada de la actividad sindical”, Madrid, La Ley, primera edición, 2000, p. 67). Más adelante, agrega: “La responsabilidad del sindicato, contractual o extracontractual, por la actuación de sus órganos es una responsabilidad por actos propios. De esta forma, el incumplimiento de las obligaciones contractuales, de contenido civil o mercantil, que el sindicato haya adquirido frente a terceros; los daños derivados de una huelga convocada y dirigida por el sindicato; los perjuicios ocasionados a terceros por las declaraciones o decisiones adoptadas por el sindicato; los daños que puedan generarse por el incumplimiento sindical de los compromisos asumidos en la negociación colectiva; el perjuicio que para los afiliados pueda derivarse de una sanción disciplinaria ilegítima, todos ellos, generarán una responsabilidad a cargo del sindicato –contractual o extracontractual, en función de la existencia o no de una previa relación- siempre que tales daños deriven de la actuación de los órganos sindicales en el ejercicio de sus competencias./ Así lo viene aplicando la jurisprudencia cuando imputa al sindicato la lesión del derecho de libertad sindical –de los afiliados o de otras organizaciones-, cuando le declara responsable de los daños generados por un conflicto o por el incumplimiento de sus obligaciones contractuales. Basta con que sea un órgano de la estructura sindical quien haya decidido la expulsión injustificada de un afiliado, quien haya perjudicado los derechos de otro sindicato o quien haya convocado y dirigido el conflicto para que la posible



responsabilidad se atribuya a la organización. Los problemas en estos casos residen, como tendrá oportunidad de apreciarse, en determinar si el daño cuyo resarcimiento se pretende puede vincularse causalmente a la actuación del sindicato, o en la cuantificación del perjuicio producido, pero no desde luego en sí, apreciados estos factores, la responsabilidad corresponde o no al sindicato que actuó a través de sus órganos”. (Ibid., pp. 71-72). En la basta temática de la responsabilidad de las organizaciones sindicales, el tema también se analiza en forma concreta respecto de los posibles daños derivados del ejercicio del derecho de huelga. La explicación de la autora que se viene citando, aunque extensa, resulta importante por la claridad con la que expone el punto. Así, en cuanto a este concreto aspecto, manifiesta: “ La posibilidad de imputar y hacer responsable a la organización sindical por los daños generados a consecuencia o con ocasión de una huelga se condiciona lógicamente a la participación del sindicato en el conflicto . De esta forma, cualquier ensayo dirigido a imputar al sujeto sindical las responsabilidades indemnizatorias que puedan derivarse de la huelga estará vinculado a la prueba de su efectiva participación en el paro colectivo. A estos efectos, la constatación de que el sindicato, ejerciendo las facultades cuya titularidad le corresponde, es quien ha tomado la decisión de convocatoria o quien ha efectuado el preaviso puede resultar suficiente para justificar su intervención en el conflicto. No puede olvidarse que la configuración de este derecho en nuestro ordenamiento, al no otorgar al sindicato la exclusividad en su convocatoria, organización y dirección, determina la legitimidad constitucional de aquellas huelgas ajenas a cualquier intervención sindical. De esta forma, el ejercicio del derecho de huelga puede realizarse al margen de la participación de un sindicato o de otros órganos de representación. Los trabajadores, sin el apoyo de sus instancias representativas, o a sus espaldas, pueden convocar, organizar, negociar y poner fin al conflicto. En estos casos, la ajenezidad del sindicato respecto a la huelga determinará la inviabilidad de una reclamación de responsabilidad frente al sindicato por daños derivados de la paralización del proceso productivo . Pero la circunstancia de que la iniciativa de huelga pueda corresponder a los trabajadores no impide que, una vez planteada la medida colectiva, el sindicato se sume a ella y tome las riendas del conflicto. En estos supuestos, la decisión sindical de apoyar la huelga y asumir su gestión puede determinar su responsabilidad”. (Ibid., pp. 219-220. La negrita no es del original). En cuanto a la violación de la cláusula de paz o del deber genérico de paz, que es lo que aquí se analiza, se ha indicado que la responsabilidad resultaría extracontractual cuando se irrespete el deber de paz legalmente establecido y sería contractual cuando se irrespete ese deber implícito en la convención. En ese sentido, Ferrando García expone: “En suma, ..., la convocatoria de una huelga ilegal por el ente sindical puede dar lugar a la responsabilidad civil del mismo, tanto contractual como

*extracontractual o aquiliana... Concretamente, dependerá de la causa de la que provenga la ilegalidad del conflicto, causa que puede hallarse, ora en el incumplimiento de lo pactado, ora en la conculcación del principio general de no dañar... La responsabilidad contractual del sindicato nace cuando la ilegitimidad del acto consiste en el incumplimiento de lo pactado en convenio colectivo. Es el caso de la inobservancia del deber de paz implícito, entendido como deber de respetar lo pactado que se deduce de cualquier contrato... La convocatoria de una huelga con el fin de alterar lo establecido en el convenio durante su vigencia, por un sindicato no firmante del mismo, no constituye un supuesto de responsabilidad contractual, pues lo que incumple no es un contrato del que es parte, sino el deber legal de paz laboral...” (Ferrando García, Francisca María. Responsabilidad Civil por daños ocasionados durante la huelga, Valencia, Tirant lo blanch, 2001, pp. 72-74. También puede consultarse la obra de María Dolores González Molina denominada La responsabilidad civil de los sindicatos derivada del ejercicio de acciones colectivas, Valencia, Tirant lo blanch, 2000, páginas 139 y siguientes). **Nuestro ordenamiento jurídico resulta omiso en cuanto a la regulación de la responsabilidad civil de las organizaciones sindicales, por lo que habría que acudir a la normativa común.** En el caso bajo análisis, sin duda, debe concluirse que el proceder de Appa generó importantes pérdidas económicas a Lacsá. Sin embargo, la petición de esta última para que se condene al sindicato a pagar los daños y perjuicios ocasionados no puede ser acogida en el tanto en que se trata de una pretensión accesoria a la principal de declaratoria de la resolución del convenio colectivo por incumplimiento.”*

ADVERTENCIA: El Centro de Información Jurídica en Línea (CIJUL en Línea) está inscrito en la Universidad de Costa Rica como un proyecto de acción social, cuya actividad es de extensión docente y en esta línea de trabajo responde a las consultas que hacen sus usuarios elaborando informes de investigación que son recopilaciones de información jurisprudencial, normativa y doctrinal, cuyas citas bibliográficas se encuentran al final de cada documento. Los textos transcritos son responsabilidad de sus autores y no necesariamente reflejan el pensamiento del Centro. CIJUL en Línea, dentro del marco normativo de los usos según el artículo 9 inciso 2 del Convenio de Berna, realiza citas de obras jurídicas de acuerdo con el artículo 70 de la Ley N° 6683 (Ley de Derechos de Autor y Conexos); reproduce libremente las constituciones, leyes, decretos y demás actos públicos de conformidad con el artículo 75 de la Ley N° 6683. Para tener acceso a los servicios que brinda el CIJUL en Línea, el usuario(a) declara expresamente que conoce y acepta las restricciones existentes sobre el uso de las obras ofrecidas por el CIJUL en Línea, para lo cual se compromete a citar el nombre del autor, el título de la obra y la fuente original y la digital completa, en caso de utilizar el material indicado.

- 1 Mejías, J.C. (1989). La responsabilidad civil del sindicato con ocasión de la huelga. Tesis para optar por el grado de licenciatura en Derecho. Universidad de Costa Rica. Pp 251-258.
- 2 Artículos 60 y 61. Código de Trabajo. Ley No 2, del 27 de agosto de 1943.
- 3 Artículo 1045. Código Civil. Ley No 63, del 28 de setiembre de 1887.
- 4 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las nueve horas cincuenta minutos del veinticuatro de marzo del dos mil seis. Resolución 2006-00176.