



Informe de Investigación

TÍTULO: HISTORIA DEL MOVIMIENTO SINDICAL EN EUROPA Y COSTA RICA

Rama del Derecho: Derecho Laboral, Historia del Derecho, Derecho social	Descriptor: Historia sindical
Tipo de investigación:	Palabras clave: Sindicato, historia, movimiento sindical u obrero.
Fuentes: Doctrina, Legislación y Jurisprudencia	Fecha de elaboración: 11/09/201012

Contenido

1. RESUMEN.....	1
2. DOCTRINA	2
2.1 Historia del movimiento sindical en Europa	2
a) Origen y generalidades	2
b) Desarrollo histórico.....	3
2.2 Historia del movimiento sindical en Costa Rica	4
a) Origen y generalidades	4
c) Desarrollo histórico	5
2. NORMATIVA	5
2.1 Código de Trabajo	5
3. JURISPRUDENCIA	12
3.1 Libertad sindical y fuero sindical.....	12

1. RESUMEN

El presente informe contiene una recopilación doctrinaria, normativa y jurisprudencial acerca de la historia del movimiento sindical en Europa y en Costa Rica. A los efectos se incorporan algunas reseñas doctrinarias, que abordan los principales hitos históricos que marcaron el desarrollo del movimiento obrero en Europa, lo mismo que en Costa Rica. Posteriormente se hace referencia a las principales disposiciones normativas que



regulan la organización sindical en Costa Rica y la jurisprudencia relacionada con el desarrollo histórico del sindicalismo.

2. DOCTRINA

2.1 Historia del movimiento sindical en Europa

a) Origen y generalidades

[MARIN CIVERA]¹

“Hay quien sitúa el nacimiento del sindicalismo en los años 1895 a 1902, cosa que no me parece exacta, pues la tendencia sindical es mucho más antigua. No obstante, lo que se ha dado en llamar sindicalismo revolucionario es posible que empiece a esbozarse de manera caótica desde aquellas fechas.

El movimiento obrero ha estado en constante evolución desde que empezó a crearse. El proletariado, dice Thomas, no tiene el culto del pasado, sino que piensa únicamente en el porvenir.

Vamos a hablar, pues, del sindicalismo como teoría del presente y del porvenir, del que se basta por sí solo y tiene en sus postulados un plan decidido de transformación social. Dejamos a un lado de tratar por ahora de distintas variantes sindicalistas tipo, revolucionario, y federalista, el auténtico, totalmente antirreformista en su esencia.

[LEFRANC]²

“En el transcurso de una historia, ya de por sí movida, se ha visto que de ella se desprenden dos conceptos coherentes de acción sindical y una práctica de duda aún entre diversos caminos.

El primer concepto es el *sindicalismo revolucionario*, para el cual la Carta de Amiens es la mejor expresión. Los hombres que la redactaron querían llevar a la vez la lucha contra los *patrones* y contra el *capitalismo*, contra *el Estado* y contra los *partidos políticos*, incluso proletarios. Creían, como Proudhon, que *el taller reemplazaría al gobierno*. El sindicato órgano de la lucha reivindicativa dentro de la actual sociedad será mañana la célula económica alrededor de la cual se organizarán la producción y los intercambio. La acción sindical no puede encerrarse dentro de unas fronteras nacionales que la deformarían. Quiere ser resueltamente internacional.

El segundo concepto es el *sindicalismo soviético*. Las condiciones económicas, sociales y políticas dentro de las cuales se ha desarrollado, han reducido a la unidad a los cuatro miembros contra los cuales el sindicalismo revolucionario consideraba llevar a la lucha. El *capitalismo* se fundió dentro del *Estado*, que se ha transformado en el



patrono universal, pero que domina la único partido. Ya no puede ser, pues desde este momento, cuestión, de lucha y de reivindicación, *El sindicalismo se transforma en un órgano de encuadramiento de las masas obreras.*

b) Desarrollo histórico

[ABENDROTH]³

“I. LOS COMIENZOS DEL MOVIMIENTO OBRERO EUROPEO HASTA EL FRACASO DE LA REVOLUCIÓN DE 1848

En su fase primaria, el movimiento obrero había surgido en Inglaterra, pero pronto siguió en Francia y en Alemania por caminos paralelos. El punto culminante lo alcanzó durante la ola revolucionaria que, provocada por la crisis de 1847, incendió toda Europa. Sólo lentamente y envuelta en contradicciones pudo desarrollarse una concepción y una acción independiente del movimiento obrero. (...)

(...)II. LA ASOCIACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJADORES

La ola de industrialización después de la guerra francoalemana había creado en la mayoría de los países del continente europeo las condiciones para el nacimiento de partidos obreros y sindicatos independientes.

Fueron impulsados por los mismos problemas supranacionales hacia el internacionalismo y enlazaron con las ideas de la Asociación Internacional de Trabajadores. Por esta misma época aumentaban sin cesar las tensiones nacionales en Europa. De este modo, esta situación tenía que llevar casi necesariamente a una nueva integración internacional del movimiento obrero europeo.

III. LA ÉPOCA DE LA II INTERNACIONAL, HASTA EL FIN DE LA PRIMERA GUERRA MUNDIAL

(...) Durante la guerra se celebraron varias conferencias socialistas internacionales (...). Estas conferencias fueron las únicas manifestaciones eficaces de solidaridad internacional en un período de desgarramiento de Europa y de suicidio político; las clases dominantes habían provocado el suicidio, y los «políticos realistas» a la cabeza de los grandes partidos y sindicatos de la II Internacional lo aprobaban. Pero estas reuniones de pequeñas minorías fueron los primeros pasos hacia la reconstitución del movimiento obrero europeo tras una crisis más grave.

IV. EL MOVIMIENTO OBRERO EUROPEO ENTRE LA REVOLUCIÓN RUSA Y EL TRIUNFO DEL FASCISMO EN EUROPA CENTRAL

(...)El período del movimiento obrero europeo que había comenzado con el éxito de la revolución en Rusia condujo en los demás países europeos a movimientos revolucionarios, pero no a la victoria. Se habían logrado, desde luego, grandes conquistas sociales, pero el movimiento obrero resultó escindido(...)

VI. EL MOVIMIENTO OBRERO EN LA ÉPOCA DEL FASCISMO



(...) Durante la fase final de la Segunda Guerra Mundial, el nivel de vida de los trabajadores alemanes había disminuido considerablemente; terminada la guerra, descendió más aún. La caída desde el nivel de vida de una sociedad capitalista desarrollada y con gran productividad hasta el nivel de la más primitiva existencia y constante subalimentación no se produjo en ningún país de Europa occidental con tal brusquedad como en Alemania en 1945. (...)

VII EL MOVIMIENTO OBRERO EUROPEO DESPUÉS DE LA SEGUNDA GUERRA MUNDIAL

(...)Después de la Segunda Guerra Mundial, la «guerra fría» ha hecho retroceder a la URSS y a los Estados europeos del Este a los tiempos estalinianos, con todas las bárbaras consecuencias de su dictadura burocrática. Con ello se hizo aún más profundo el abismo entre los dos bloques del movimiento obrero europeo.”

2.2 Historia del movimiento sindical en Costa Rica

a) Origen y generalidades

[DE LA CRUZ]⁴

“El movimiento sindical, y consecuentemente su organización, tienen en Costa Rica una larga trayectoria, no sólo de tipo organizativo sino también de luchas.

La organización sindical ha cumplido un papel protagónico en determinadas épocas del desarrollo histórico nacional. A ella y sus luchas se le debe el logro de importantes conquistas sociales, institucionales y jurídicas, tanto para los trabajadores como para el pueblo en general.

Sin embargo, en los últimos años el movimiento sindical ha reducido su papel activo y significativo, se ha debilitado y dividido con grave saldo para los trabajadores y, a pesar de que sus luchas se mantienen, éstas no tienen el significado y trascendencia social de las del pasado cercano.”

[BACKER]⁵

“En Costa Rica, un país que históricamente ha tenido bajos niveles de militarismo, la ausencia de un ejército hace a la Iglesia Católica la institución tradicional más fuerte después del Estado. Cómo reacciona la Iglesia con respecto al desarrollo económico, con la forma de desarrollo que la sociedad costarricense adopta.

(...) El sindicalismo, o al menos alguna forma de organización de la clase obrera, probablemente es un resultado necesario en el proceso de desarrollo. Con el crecimiento industrial, el proletariado aumenta y tarde o temprano toma conciencia con respecto a su bienestar socio-económico. (...)”



c) Desarrollo histórico

[BACKER]⁶

“(…) La trayectoria del sindicalismo costarricense se puede dividir en cinco etapas: 1854-1934 (desarrollo incipiente y lento), 1934-1942 (actividad comunista en la zona bananera), 1942-1965 (sindicalismo político y relativamente poderoso), 1948-1965 (fragmentación y debilidad total), y de 1965 al presente (tendencia lenta e incierta hacia la unidad sindical).

[NOWALSKI]⁷

“En el primer ensayo, el autor Vladimir de la Cruz presentó una reseña histórica del movimiento sindical en Costa Rica, que cubre un período que va desde sus inicios en la segunda mitad del siglo XIX hasta el presente. En particular, el autor centró su análisis en los años ochenta y noventa del presente siglo; esto con el fin de comprender las razones que tienen al movimiento sindical sumido en un estado de postergación y, a la vez, plantear acciones que le permitan salir del mismo.

El señor de la Cruz argumenta que desde la ejecución de los programas de ajuste estructural, el movimiento sindical ha sufrido graves procesos de división y debilitamiento, y por ende, ha perdido protagonismo. Sin embargo, desde una perspectiva optimista, el autor concluye que todavía el movimiento sindical está a tiempo para virar su rumbo”.

2. NORMATIVA

2.1 Código de Trabajo

CAPITULO SEGUNDO: De los Sindicatos

ARTICULO 339.- Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente, constituida exclusivamente por el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales, comunes.

ARTICULO 340.- Son actividades principales de los sindicatos:

- a. Celebrar convenciones y contratos colectivos;



- b. Participar en la formación de los organismos estatales que les indique la ley;
- c. Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos u obras sociales de utilidad común, tales como cooperativas, entidades deportivas, culturales, educacionales, de asistencia y de previsión, y
- d. En general, todas aquellas que no estén reñidas con sus fines esenciales ni con las leyes.

ARTICULO 341.- A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

El ejercicio de la facultad de libre separación no exonera a la persona saliente de cubrir las obligaciones de carácter económico que tenga pendientes con el sindicato.

ARTICULO 342.- Los sindicatos son:

- a. Gremiales: los formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad;
- b. De Empresa: los formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que presten sus servicios en una misma empresa;
- c. Industriales: los formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma clase, y
- d. Mixtos o de Oficios Varios: los formados por trabajadores que se ocupen en actividades diversas o inconexas. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en determinado cantón o empresa el número de trabajadores de un mismo gremio no alcance el mínimo legal.

La Junta Directiva de todo Sindicato podrá estar integrada por personas que no reúnan las condiciones que este artículo establece.

ARTICULO 343.- Se reconoce a los patronos y a los trabajadores el derecho de formar sindicatos sin autorización previa, pero dentro de los treinta días siguientes deberán iniciar los trámites a que se refiere el artículo siguiente:

Sin embargo, no podrá constituirse ninguno con menos de doce miembros si se trata de un sindicato, ni con menos de cinco patronos de la misma actividad, cuando se trate de sindicatos patronales.

ARTICULO 344.- Para que se considere legalmente constituido un sindicato, en el pleno goce de su personería jurídica, es indispensable que se formule una solicitud suscrita por su presidente o secretario general y que se envíe a la Oficina de Sindicatos

del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo o políticas del lugar, junto con copias auténticas de su acta constitutiva y de sus estatutos. El acta constitutiva forzosamente expresará el número de miembros, la clase de sindicato y los nombres y apellidos de las personas que componen su directiva.

El Jefe de la Oficina de Sindicatos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social examinará, bajo su responsabilidad, dentro de los quince días posteriores a su recibo, si los mencionados documentos se ajustan a las prescripciones de ley; en caso afirmativo librará informe favorable al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para que éste ordene con la mayor brevedad su inscripción en registros públicos llevados al efecto, a lo cual no podrá negarse si se hubiesen satisfecho los anteriores requisitos; en caso negativo, dicho funcionario señalará a los interesados los errores o deficiencias que a su juicio existan, para que éstos los subsanen si les fuere posible, o para que interpongan, en cualquier tiempo, recurso de apelación ante el mencionado Ministerio, el cual dictará resolución en un plazo de diez días. Si dentro de la primera hipótesis el Jefe de la Oficina de Sindicatos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social hace la referida inscripción, extenderá certificación de ella a solicitud de los interesados y ordenará que se publique gratuitamente un extracto de la misma, por tres veces consecutivas en el Diario Oficial.

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 en el artículo 373 de este Código.

ARTICULO 345.- Los estatutos de un sindicato expresarán:

- a. La denominación que lo distinga de otros;
- b. Su domicilio;
- c. su objeto;
- d. Las obligaciones y derechos de sus miembros. Estos últimos no podrá perderlos el trabajador por el solo hecho de su cesantía obligada;
- e. El modo de elección de la Junta Directiva, cuyos miembros deberán ser costarricenses o extranjeros casados con mujer costarricense y, por lo menos con cinco años de residencia permanente en el país; y, en todo caso, mayores de edad conforme al derecho común.



Para los efectos de este inciso, los centroamericanos de origen se equiparán a los costarricenses;

- f. Las condiciones de admisión de nuevos miembros;
- g. Las causas y procedimientos de expulsión y las correcciones disciplinarias. Los miembros del sindicato sólo podrán ser expulsados de él con la aprobación de las dos terceras partes de los miembros presentes en una Asamblea General;
- h. La frecuencia mínima con que se reunirá ordinariamente la Asamblea General y el modo de convocarla. Esta podrá reunirse validamente con las dos terceras partes de sus miembros, a quienes en ningún caso se les permitirá representar a otros. No obstante, si por cualquier motivo no hubiere quórum, los asistentes podrán acordar nueva reunión para dentro de los diez días siguientes, que se verificará legalmente con una mayoría de la mitad más uno de sus integrantes; y si por falta de la indicada mayoría tampoco pudiere celebrarse esta segunda ocasión la Asamblea General, los socios asistentes tendrán facultad de convocar en el mismo acto para otra reunión, que se verificará válidamente en cualquier tiempo y sea cual fuere el número de miembros que a ella concurren;
- i. La forma de pagar las cuotas, su monto, el modo de cobrarlas y a qué miembros u organismos compete su administración;
- j. La época de presentación de cuentas, con detalle del ingreso y egreso de los fondos, que deberá hacerse ante la Asamblea General por lo menos cada seis meses. Inmediatamente después de verificada ésta, la Directiva queda en la ineludible obligación de enviar copia auténtica del informe de rendición de cuentas a la Oficina de Sindicatos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social;
- k. Las causas de disolución voluntaria del sindicato y el modo de efectuar su liquidación, y
- l. Las demás estipulaciones legales que se crea necesario hacer.

ARTICULO 346.- Son atribuciones exclusivas de la Asamblea General:

- a. Nombren cada año a la Junta Directiva, cuyos miembros podrán ser reelectos.
- b. Aprobar la confección inicial y las reformas posteriores de los estatutos;
- c. Dar la aprobación definitiva, en lo que se refiere al sindicato, a las convenciones y contratos colectivos que la Junta Directiva celebre;
- d. Fijar el monto de las cuotas ordinarias y extraordinarias;
- e. Declarar las huelgas o paros legales;
- f. Acordar la unión o la fusión con otros sindicatos;
- g. Aprobar o improbar los presupuestos anuales que deberá elaborar la Junta Directiva;
- h. Autorizar toda clase de inversiones mayores de cien colones, e



- i. Cualesquiera otras que expresamente le confieran los estatutos o este Código, o que sean propias de su carácter de suprema autoridad del sindicato.

ARTICULO 347.- La Junta Directiva tendrá la representación legal del sindicato y podrá delegarla en su Presidente o Secretario General; y será responsable para con el sindicato y terceras personas en los mismos términos en que lo son los mandatarios en el Código Civil. Dicha responsabilidad será solidaria entre los miembros de la Junta Directiva, a menos que alguno de ellos salve su voto, haciéndolo constar así en el libro de actas.

ARTICULO 348.- Las obligaciones civiles contraídas por los directores de un sindicato obligan a éste, siempre que aquéllos obren dentro de sus facultades.

ARTICULO 349.- Los sindicatos están obligados:

- a. A llevar libros de actas, de socios y de contabilidad debidamente sellados y autorizados por la Oficina de Sindicatos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social;
- b. A suministrar los informes que les pidan las autoridades de trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como tales sindicatos;
- c. A comunicar a la Inspección General de Trabajo, dentro de los diez días siguientes a su elección, los cambios ocurridos en su Junta Directiva;
- d. A enviar cada año al mismo Departamento una nómina completa de sus miembros, y
- e. A iniciar dentro de los quince días siguientes a la celebración de la Asamblea General, que acordó reformar los estatutos, los trámites necesarios para su aprobación legal, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 274.

ARTICULO 350.- A instancia del respectivo Ministerio los Tribunales de Trabajo ordenarán la disolución de los sindicatos, siempre que se les pruebe en juicio:

- a. Que intervienen en asuntos político- electorales, que inician o fomentan luchas religiosas, que mantienen actividades contrarias al régimen democrático que establece la Constitución del país, o que en alguna otra forma infringen la prohibición del artículo 263;
- b. Que ejercen el comercio con ánimo de lucro, o que utilizan directamente o por medio de otra persona los beneficios de la personalidad jurídica y las franquicias fiscales que el presente Código les concede, para establecer o mantener cantinas, salas de juego u otras actividades reñidas con los fines sindicales;
- c. Que usan de violencia manifiesta sobre otras personas para obligarlas a ingresar a ellos o para impedirles su legítimo trabajo;



- d. Que fomentan actos delictuosos contra personas o propiedades, y
- e. Que maliciosamente suministran datos falsos a las autoridades de trabajo.

En los tres últimos casos queda a salvo la acción que cualquier perjudicado entable para que las autoridades represivas impongan a los responsables las sanciones previstas por el artículo 257 del Código Penal u otros aplicables al hecho ilícito que se haya cometido.

ARTICULO 351.- El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social también solicitará a los Tribunales de Trabajo la disolución de los sindicatos que, a su juicio, dejen de llenar los requisitos que para su constitución señalan los artículos 273, párrafo segundo y 275, inciso c).

ARTICULO 352.- Los sindicatos podrán acordar su disolución:

- a. Por realización del objeto para que fueron constituidos, y
- b. Por el voto de las dos terceras partes de sus miembros, reunidos en Asamblea General.

ARTICULO 353.- En todo caso de disolución la Oficina de Sindicatos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social cancelará la respectiva inscripción por nota marginal y ordenará que se publique por tres veces consecutivas en el Diario Oficial un extracto de la resolución judicial, administrativa o de la Asamblea del sindicato, que así lo haya acordado.

ARTICULO 354.- Serán absolutamente nulos los actos o contratos celebrados o ejecutados por el sindicato después de disuelto, salvo los que se refieran exclusivamente a su liquidación.

Es entendido que aun después de disuelto un sindicato se reputará existente sólo en lo que afecte a su liquidación.

ARTICULO 355.- En todo caso de disolución corresponde al Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social nombrar una Junta Liquidadora, integrada por tres personas honorables y competentes, una de las cuales actuará como Presidente y será el Jefe de la Oficina de Sindicatos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Los liquidadores, en conjunto, se reputarán mandatarios de la asociación; seguirán para cumplir su cometido el procedimiento indicado por los estatutos o por el respectivo Ministerio y, subsidiariamente, se sujetarán al que establecen las leyes comunes, en lo que fuere aplicable.



ARTICULO 356.- Sea cual fuere la causa de la disolución de un sindicato, su activo líquido pasará a la Federación a que pertenezca y, en forma subsidiaria, se distribuirá en porciones iguales entre todos los de su misma clase existentes en el país.

ARTICULO 357.- Dos o más sindicatos podrán fusionarse entre sí, una vez que acuerden sus respectivas disoluciones y firmen uno nuevo.

ARTICULO 358.- Dos o más sindicatos podrán formar federaciones y dos o más federaciones podrán formar confederaciones, que regirán por las disposiciones de este Capítulo, en lo que les fuere aplicable, excepto en lo relacionado al período legal de sus respectivas Juntas Directivas, el cual podrá ser hasta de dos años con derecho de reelección para sus miembros.

Los sindicatos, federaciones y confederaciones, tendrán el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales, de trabajadores o patronos.

Los estatutos de las federaciones determinarán, además de lo dispuesto en el artículo 275, la forma en que los sindicatos que las componen serán representados en la Asamblea General; y el acta constitutiva expresará los nombres y domicilios de todos los sindicatos que la integran.

Esta lista deberá repetirse para los efectos del inciso d) del artículo 279, cada seis meses.

ARTICULO 359.- Todo sindicato afiliado puede retirarse de un federación o confederación en cualquier tiempo, cuando la mayoría de sus miembros así lo dispusiere. Será absolutamente nula la disposición en contrario que se adopte en los respectivos estatutos.

ARTICULO 360.- La Junta Directiva de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos de trabajadores, tiene personería para representar judicial y extrajudicialmente a cada uno de sus afiliados en la defensa de sus intereses individuales de carácter económico- social, siempre que ellos expresamente lo soliciten. La Junta Directiva podrá delegar esa personería en cualquiera de sus miembros; y la delegación se comprobará con certificación del correspondiente acuerdo.

ARTICULO 361.- El Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social se encargará de fomentar el desarrollo del movimiento sindical en forma armónica y ordenada, por todos los medios legales que juzgue convenientes. Al efecto, dictará por medio de decretos



ejecutivos todas las disposiciones que sean necesarias, en los casos ocurrientes, para arantizar la efectividad del derecho de sindicalización.

ARTICULO 362.- En caso de que un sindicato incumpla, después de percibido por una sola vez, las obligaciones de que hablan los artículos 273, párrafo primero, 275, inciso j) y 279, le será impuesta una multa de ochenta a ciento veinte colones.

Igual pena se les aplicará, sin necesidad de advertencia previa, cada vez que infrinjan alguna disposición prohibitiva del presente Código, no sancionada en otra forma.

3. JURISPRUDENCIA

3.1 Libertad sindical y fuero sindical

[SALA CONSTITUCIONAL]⁸

“En atención a este extremo del recurso es necesario analizar la llamada libertad sindical, que tiene su cimiento en la libertad de asociación como quedó claramente establecido al inicio de esta resolución. La teoría de la libertad sindical (llamada también teoría triangular de la libertad sindical), lo conforman tres aspectos esenciales: 1.-el libre ingreso y retiro del sindicato; 2.- la pluralidad de agrupaciones sindicales; y 3.- la autonomía necesaria de las asociaciones sindicales para actuar libremente frente al Estado, frente a otras organizaciones o frente al empleador, todo con el fin de que las agrupaciones colectivas puedan desarrollarse y cumplir con sus objetivos sin injerencias negativas extrañas a sus fines específicos. Esta teoría encuentra sustento en el Código de Trabajo a partir del artículo 339 y particularmente en el artículo 60 de la Constitución Política que dispone en lo que interesa: ARTICULO 60.- Tanto los patronos como los trabajadores podrán sindicalizarse libremente, con el fin exclusivo de obtener y conservar beneficios económicos, sociales o profesionales.

En el caso concreto de manera específica debe aplicarse el Convenio de la OIT N 98, denominado Convenio Relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva", aprobado mediante Ley N. 2.561 del 11 de mayo de 1960, que en su artículo 1 indica: ARTICULO 1:

1.- Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

2.- Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma o causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo. (El subrayado no es original).

En nuestro ordenamiento, el artículo 339 del Código de Trabajo, define el sindicato como: toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes (El subrayado no es original).

También el Convenio Número 87 de la O.I.T. aprobado mediante Ley número 2561 de 11 de mayo de 1960, llamado CONVENIO RELATIVO A LA LIBERTAD SINDICAL Y A LA PROTECCION DEL DERECHO DE SINDICACION, aparte de reconocer la libertad sindical en cuanto a la libre redacción de sus estatutos y reglamentos, la elección libre de representantes y la organización de su administración y actividades; establece en el párrafo 2 del artículo 8, lo siguiente: ARTICULO 8. 2 La Legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente convenio.

La limitación descrita en el Considerando Cuarto, es plenamente aplicable a la situación en examen dado que, el empleador no puede obstaculizar la libertad de asociación. Respecto del despido, si bien en términos generales existe autorización legal para dar por terminado el contrato de trabajo sin justificación, previo pago de las prestaciones sociales, tal facultad patronal es nula cuando se aplique a los trabajadores nombrados como representantes, debidamente acreditados ante el órgano público que determine la ley, pues de lo contrario se estaría desestabilizando una organización de los trabajadores, en clara violación de la Constitución Política (artículo 60), del Código de Trabajo (artículo 70), del artículo 1 de los Convenios de la OIT números 98 y 135 y



del artículo 8 del número 87 de la OIT, convenios que han sido aprobados por la Asamblea Legislativa, según quedó señalado.

QUINTO: De acuerdo con todo lo expuesto, es evidente que el despido recaído en los representantes de los trabajadores, sindicales o no, es legalmente improcedente (aunque los patronos paguen las prestaciones sociales), pues viola el fuero especial de representación garantizado por la Constitución Política, los convenios internacionales y las leyes, en perjuicio personal de los representantes y de los trabajadores cuya representación ostentan y a quienes por el hecho mismo del despido también se les viola su derecho fundamental de asociación al verse privados de sus líderes y por ende de la adecuada y legítima defensa de sus intereses personales y gremiales.

Aunque hasta el momento se ha venido considerando la situación de los representantes de los trabajadores, sindicalizados o no, cabe decir que con igual sustento normativo y con igual criterio debe resolverse el despido de los simples trabajadores cuando la causal, expresa o tácita, sea su pertenencia a una asociación o sindicato, porque ello también viola sus derechos fundamentales, vale decir que la vinculación a dichas organizaciones, como simples afiliados, pone en juego valores superiores de convivencia y armonía social y laboral frente a los cuales el resarcimiento económico, representado por el pago de las prestaciones sociales, carece de validez legal, ello porque la voluntad patronal queda constitucional y legalmente inhibida o limitada desde la perspectiva general de los derechos humanos de los trabajadores y desde la perspectiva específica del derecho laboral, que tutela el interés público general.”

[SALA SEGUNDA]⁹

“ III.- SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL: El derecho de sindicalización se encuentra tutelado en el artículo 60 de la Constitución Política. Mediante ley número 7360, de 4 de noviembre de 1993, se adicionó un capítulo tercero al título quinto del Código de Trabajo tendiente a regular la protección de los derechos sindicales. En virtud de esa nueva legislación y de conformidad con el artículo 363 de ese cuerpo normativo, se prohíben “las acciones u omisiones que tiendan a evitar, limitar, constreñir o impedir el libre ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores, sus sindicatos o las coaliciones de trabajadores”. Además, la mencionada norma dispone que “cualquier acto que de ellas se origine es absolutamente nulo e ineficaz y se sancionará, en la forma y en las condiciones señaladas en el Código de Trabajo, sus leyes supletorias o

conexas por la infracción de disposiciones prohibitivas”. De conformidad con el artículo 368 ídem “al despido sin justa causa de un trabajador amparado en virtud de la protección que establece la presente ley, no le será aplicable lo dispuesto en el artículo 28 de este código. El juez laboral competente declarará nulo e ineficaz ese despido y, consecuentemente, ordenará la reinstalación del trabajador y el pago de los salarios caídos, además de las sanciones que corresponda imponer al empleador, de acuerdo con este código y sus leyes supletorias y conexas. / Si el trabajador manifiesta expresamente su deseo de no ser reinstalado, se le deberá reconocer, además de los derechos laborales correspondientes a un despido sin justa causa, una indemnización equivalente a los salarios que le hubiesen correspondido durante el plazo de la protección no disfrutada, de conformidad con el artículo anterior”. El actor alegó en la demanda que su despido obedeció a motivos de persecución sindical (hechos primero a tercero de la demanda, a folios 1 a 2), más la parte empleadora negó ese hecho y justificó su cese en una causa técnica, a saber: cambios en los contratos de trabajo por variaciones en las necesidades de la finca (contestación al hecho primero de la demanda, a folios 98 a 100).”

[SALA SEGUNDA]¹⁰

“IV.-ACERCA DE LA LIBERTAD SINDICAL: La libertad sindical puede considerarse desde distintas perspectivas. Por un lado, concierne al individuo (aspecto individual) y consiste en la libertad de constituir sindicatos o de afiliarse o no a ellos, o retirarse de los que pertenezcan y por el otro se refiere a estas mismas asociaciones, su organización, administración y funcionamiento, así como al ejercicio de la libertad sindical de segundo grado (autonomía sindical o colectiva) (KROTOSCHIN, Ernesto. ²TRATADO PRACTICO DE DERECHO DEL TRABAJO². Ediciones Depalma. 1987, Buenos Aires, Argentina. Pág. 25). Siendo la libertad de sindicalización un derecho subjetivo, no bastará con que un ordenamiento jurídico permita la sindicación o no, sino que es necesario protegerla contra los que la irrespetan, es decir, asegurar su efectividad. Por ende, los sindicatos deben gozar de protección adecuada contra todo acto de injerencia por parte de un empresario u organización de empresarios en su formación (SALA FRANCO, Tomás y ALBIOL MONTESINOS, Ignacio. ²DERECHO SINDICAL². Libros Tirant lo blanch, Valencia, España, 1996).

V.- Esta protección usualmente es conocida como ²fuero sindical², o sea el ²¼conjunto de medidas de protección del dirigente y del militante sindical, que tienden a ponerlos a



cubierto de los perjuicios que puedan sufrir por su actuación y a posibilitar un desarrollo normal y eficaz de la actividad sindical² (ERMIDA URIARTE, Oscar. ²LA PROTECCION CONTRA LOS ACTOS ANTISINDICALES². Fundación de Cultura Universitaria. Montevideo, Uruguay, 1985, pág. 9) En un principio, el concepto de ²fuerro sindical², estuvo dirigido a la protección del dirigente sindical contra el despido, sin embargo, la tendencia, legislativa como doctrinaria, ha sido la de extenderlo en el ámbito subjetivo y como en el objetivo: protegiendo a todo trabajador sindicalizado o que simplemente desarrolla alguna acción sindical o colectiva y, consiguiendo que la protección contra el despido alcanzara a todo acto perjudicial (vid. ERMIDA URIARTE, Oscar. ² LA PROTECCION CONTRA LOS ACTOS ANTISINDICALES²). No obstante, conforme se analizó líneas atrás, la noción de tutela sindical en su concepción amplia, ²¼llega a incluir no solamente la protección de todo trabajador contra todo acto que lo perjudique en o por su actividad sindical, sino que tiende a incluir también aquellas prerrogativas o facilidades que se conceden a dirigentes o representantes sindicales o, eventualmente, a los trabajadores en general para facilitar, promover o favorecer la actividad gremial^¼ (JIMENEZ DE ARECHAGA, Justino. ²LA LIBERTAD SINDICAL: Bases para una legislación sobre sindicatos protección internacional de la libertad sindical². Fundación de Cultura Universitaria. Uruguay, 1980).

VI.-LA TUTELA NORMATIVA Y JURISPRUDENCIAL DE LA LIBERTAD SINDICAL:

El reconocimiento de la libertad sindical se ha generalizado, en las Constituciones, las declaraciones internacionales y en los Pactos y Convenciones, confiriéndole mayor rango a esta libertad, incluyéndola entre los ²derechos fundamentales² o ²derechos humanos². Por consiguiente, estas normas otorgan una especial protección al libre desenvolvimiento de las organizaciones sindicales, no siendo ya un derecho propio del individuo, sino más bien, un derecho de este tipo especial de asociación, de comunidad de individuos, lo que lo diferencia del resto de los derechos fundamentales. (vid. JIMENEZ DE ARECHAGA, Justino. ² LA LIBERTAD SINDICAL²). Entre esas normas, tenemos el Convenio número 135 de la Organización Internacional del Trabajo, - denominado ²CONVENIO RELATIVO A LA PROTECCION Y FACILIDADES QUE DEBEN OTORGARSE A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA² (aprobado mediante ley N° 5968 del 9 de noviembre de 1976) - , que establece que los representantes de los trabajadores deben gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que actúen conforme a



las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor (artículo 1). Estos principios fueron plasmados en la ley número 7360, del 4 de noviembre de 1993, que adicionó al Título V del Código de Trabajo el Capítulo III, llamado ²De la Protección de los Derechos Sindicales², cuya norma más representativa de esa tutela, es el numeral 363 que prohíbe las acciones u omisiones que tiendan a evitar, limitar, constreñir o impedir el libre ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores, sus sindicatos o las coaliciones de trabajadores, sancionando la nulidad absoluta e ineficacia de cualquier acto originado en esas prácticas. A su vez, mediante el numeral 367, se estableció una protección ²específica², pero no limitante, para los fundadores, dirigentes, candidatos a dirigentes, ex - directores, la estabilidad, creando además un proceso específico. La explicación a esta situación que, podría generar alguna duda, creemos que se encuentra en que, dada la amplitud del concepto del párrafo primero del numeral 363 - no era necesario incluir la protección específica del numeral 367 - , porque siempre tendrían esa protección. Por ello, procede afirmar que la intención del legislador fue no dejar la menor duda de que dentro de las conductas protegidas por el artículo 363, esta contemplada la estabilidad laboral de las categorías ahí establecidas (vid. VAN DER LAAT ECHEVERRIA, Bernardo. ²LAS PRACTICAS LABORALES DESLEALES². Revista estudiantil Hermenéutica. N° 9, pág. 18). En cuanto a la jurisprudencia, es especialmente significativa la sentencia de la Sala Constitucional, Voto número 5000-93, de las 10:09 horas, del 8 de octubre, que indicó: ²¼resulta evidente que la protección especial dada a los representantes de los trabajadores, a quienes se les concede "protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido², constituye lo que en la materia se conoce como un fuero especial en beneficio particular, de dichos representantes y como protección de los derechos de los trabajadores mismo, quien verían menoscabados sus derechos humanos fundamentales si sus líderes no fueran inamovibles mientras ostenten el mandato válidamente concedido y pudieran ser despedidos unilateralmente por decisión patronal, sin que mediara causa legal objetiva que justificara el rompimiento del contrato laboral. Desde esta perspectiva y en vista del interés social comprometido, el pago de las denominadas prestaciones sociales es insuficiente para amparar el despido el cual, cuando proceda, debe fundamentarse en una causal comprobada que demuestre, mediante el debido proceso, que el representante como tal, ha violado sus obligaciones particulares y generales. Concordante con la normativa transcrita, el artículo 70 del Código de Trabajo establece las obligaciones y prohibiciones de los patronos, y específicamente en el inciso c) expresa: ²ARTICULO 70- Queda absolutamente prohibido a los patronos: ¼c) obligar a los trabajadores, cualquiera que



sea el medio que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan, o influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;² (El subrayado no es del original). En virtud de este artículo, la utilización de cualquier medio tendiente a menoscabar la labor de representación laboral, y en especial el despido, debe considerarse contraria a derecho, pues el retiro de un representante de los trabajadores implica indefensión de los representados y la obstaculización de toda negociación colectiva que éstos pudieran realizar, máxime en aquellos casos en que los patronos procedan al retiro porque consideren que un representante determinado es peligroso para sus intereses particulares¹⁴².”



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 MARIN CIVERA, “El sindicalismo. Origen y Doctrina”, 1ª ed., México :UTEHA, 1963, p. 39.

² LEFRANC, Georges, “El sindicalismo en el mundo”, Barcelona (Oikotus-tau, S.A. Ediciones), 1974, p.183ss.

³ ABENDROTH, Georges, “Historia social del movimiento obrero europeo.” Consultado en setiembre de 2012.

Disponible en: www.revoltaglobal.cat/IMG/pdf/Wolfgang_Abendroth.pdf

⁴ DE LA CRUZ, Vladimir, “Características y rasgos históricos del movimiento sindical en Costa Rica”, en NOWALSKI, Jorge (Ed.), “El sindicalismo frente al cambio: entre la pasividad y el protagonismo”, 1ed., San José, DEI: Fundación Friedrich Ebert, 1997, p. 17-42.

⁵ BACKER, James, “La Iglesia y el Sindicalismo en Costa Rica”, 3ª ed., San José: Editorial Costa Rica, 11.

⁶ BACKER, James, “La Iglesia y el Sindicalismo en Costa Rica”, 3ª ed., San José: Editorial Costa Rica, 13ss.

⁷ NOWALSKI, Jorge (Ed.), “El sindicalismo frente al cambio: entre la pasividad y el protagonismo”, 1ed., San José, DEI: Fundación Friedrich Ebert, 1997, p.140.

⁸ SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución No. 5000-93, las diez horas con nueve minutos del día ocho de octubre de mil novecientos noventa y tres.

⁹ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución No. 675-11, las diez horas del día diecinueve de agosto de dos mil once.

¹⁰ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución No. 183-11, las diez horas con veinte minutos del día veintitrés de febrero de dos mil once.