

Para ver aviso legal de clic en el siguiente Hipervínculo  
(NECESITA CONEXIÓN A INTERNET)  
<http://cijulenlinea.ucr.ac.cr/condicion.htm>

## INFORME DE INVESTIGACIÓN CIJUL

**TEMA: GENERALIDADES DEL DERECHO LABORAL COLECTIVO Y SUS  
INSTITUTOS.**

**RESUMEN:** El presente trabajo aborda el tema de las Generalidades del Derecho Laboral Colectivo y sus institutos, desde el punto de vista doctrinal, incluyendo conceptos como: derecho colectivo de trabajo, conflicto colectivo de trabajo, conflictos jurídicos, económicos o de intereses, negociación colectiva, características de la negociación colectiva, tipos de negociación, arreglo directo, convenciones colectivas, huelga, paro su concepto y modalidades, sindicato, procesos de solución de conflictos colectivos, entre otros.

### Índice de contenido

DOCTRINA.....	1
CONCEPTO DE DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO.....	1
CONFLICTO COLECTIVO DE TRABAJO.....	2
CONFLICTOS COLECTIVOS JURÍDICOS, ECONÓMICOS O DE INTERESES.....	3
NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	3
CARACTERÍSTICAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	5
PROCESOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS .....	5
CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO.....	6
HUELGA.....	6
CONCEPTO DE PARO.....	6
MODALIDADES DEL PARO.....	7
CONCEPTO DE SINDICATO.....	7
EL CONTRATO COLECTIVO .....	7
ARREGLO DIRECTO.....	8

### DOCTRINA

#### CONCEPTO DE DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO

[CARVAJAL CHAVERRI Sofía Emilia]<sup>1</sup>

“El derecho colectivo de trabajo busca el equilibrio en la vida social, incluyendo al patrono y el bienestar de los trabajadores. Julián Arturo De Diego define el Derecho Colectivo de Trabajo como la parte "...del derecho de trabajo, que se ocupa de reglar las relaciones, deberes y derechos entre ios sujetos colectivos, que generalmente son los sindicatos en representación de los trabajadores y un empleador, un grupo de empleadores o una entidad representativa de empleadores por el sector empresario. Orto Fallas determina, que esta parte del derecho de trabajo se traduce en el estatuto que permitió la comunicación entre la clase social que sufrió injusticias y el Estado, envuelto en un orden jurídico individualista y liberal.

Desde nuestra perspectiva el derecho colectivo de trabajo se entiende como aquel que regula a los sujetos colectivos de trabajo en sus propias relaciones y con otros sujetos catalogados como colectivos.

La base de este derecho es el movimiento sindical, de ahí la importancia para nuestro estudio; sin embargo, como sujetos del Derecho Colectivo de Trabajo encontramos la representación de los empleadores, el Estado en su doble condición, ya sea como autoridad administrativa ó como empleador, los organismos internacionales<sup>1</sup> y las asociaciones solidaristas.

Como Derecho Colectivo persigue "...un principio de Justicia Social, frente a las injusticias y desigualdades del capitalismo liberal. " Busca proteger los principios laborales desde perspectivas propias, como es la protección hacia:

a) La Libertad Sindical: desde su esfera colectiva hasta su plano individual, como es el caso de un trabajador que desee o no pertenecer a un grupo determinado de trabajadores, a una entidad gremial, afiliarse o desafiliarse, incluso nunca pertenecer.

b) La Autonomía Colectiva: consiste en la capacidad de estos entes para representar a las partes, gozar de atribuciones o poderes propios que le permiten dictar los estatutos que los rigen; elegir su manera de administrarse, disciplinarse, y la posibilidad de negociar y firmar convenios colectivos, considerados obligatorios para los empleadores y los trabajadores negociantes.

## **CONFLICTO COLECTIVO DE TRABAJO**

[RAMOS MONGE Carlos Roberto]<sup>2</sup>

“Resulta que el conflicto colectivo de trabajo tiene por objeto, en la mayoría de los casos, la creación de derecho colectivo, 'pero es posible que estalle por otras razones, pero su licitud o ilicitud depende, generalmente, de que tienda a ordenar o a reordenar relaciones de trabajo, en las cuales estén interesados, colectivamente, los trabajadores de una actividad o empresa o de una sección de esta.  
(...)

Los conflictos colectivos de trabajo son los que afectan la vida misma del derecho individual o las garantías de su formación y vigencia, en tanto que, los individuales son los que únicamente afectan los intereses de una o más personas.”

### **CONFLICTOS COLECTIVOS JURÍDICOS, ECONÓMICOS O DE INTERESES**

[SALA FRANCO Tomás y ALBIOL Montesinos Ignacio]<sup>3</sup>

“Otra distinción importante es la existente entre conflictos colectivos jurídicos y conflictos colectivos económicos o de intereses.

Los conflictos colectivos jurídicos presuponen la existencia de una norma (legal, reglamentaria o convencional) y en ellos se discute su aplicación o interpretación.

Los conflictos colectivos económicos o de intereses se plantean cuando una de las partes –normalmente los trabajadores– quiere introducir una nueva norma convencional o pretende que se modifique o derogue la norma existente. El conflicto colectivo de intereses típico es el que se produce con la ruptura de las negociaciones de un convenio colectivo.

La importancia de esta distinción radica, igualmente, en que uno y otro tipo de conflicto colectivo laboral poseen distintos procedimientos de solución.

### **NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

[CARMONA CASTRO Siria Jackeline y GHESQUIERE VIPOND MaryCatherine]<sup>4</sup>

La negociación colectiva como medio de solución de conflictos

colectivos se define como el procedimiento utilizado para lograr un acuerdo que se denomina convenio colectivo que viene a poner fin al conflicto o a satisfacer la pretensión deducida por una de las partes interesadas cuando aquél o ésta se dan (1).

Se ha dicho también que "las negociaciones consisten en una sucesión de reivindicaciones, contraposiciones, discusiones y presentación de argumentos contrapuestos, con algunas interrupciones para que los negociadores de cada parte deliberen entre ellos".

Asimismo es concebida como un proceso de acción recíproca entre quienes tienen a su cargo las direcciones de las empresas y la organización que representa a los trabajadores. con el objeto de fijar y aplicar términos y condiciones de trabajo.

La negociación así, constituye un procedimiento que busca la realización de un convenio colectivo o satisfacer alguna pretensión. Es por ello que a pesar de algunos autores la definen como el convenio colectivo mismo.

[OTERO NORZA Laura]<sup>5</sup>

Asimismo para la OIT, la negociación colectiva es toda negociación que tiene lugar entre un empleador, o grupo de empleadores o una organización o varias organizaciones de trabajadores, con el fin de fijar entre otras, las condiciones de trabajo y empleo y regular las relaciones entre empleadores y trabajadores.

Bernard Bergnigon nos da otro punto de vista:

"La negociación colectiva se concibe como la actividad o proceso encaminado a la conclusión de un contrato o acuerdo colectivo"<sup>64</sup>

Otros autores la definen como el procedimiento que crea el contrato colectivo<sup>65</sup>. Si bien este tipo de nociones tienen la problemática de que confunden el género con la especie, esta es la posición que toma nuestra normativa constitucional y legal, pues el constituyente hace referencia únicamente a la convención colectiva de trabajo, que como analizaremos en la siguiente sección, es sólo una de las modalidades o instrumentos del derecho de negociación colectiva. En cuanto al Código de Trabajo, vemos que no existe un capítulo aparte que hable de la negociación colectiva en general, sí en cambio sobre la convención colectiva.

En síntesis, la negociación colectiva es entendida como:

"1. Un procedimiento utilizado para lograr un objetivo específico consistente en mejores condiciones de trabajo y una mejor remuneración para los obreros, 2. Un medio para llegar a un contrato colectivo y, 1. Un instrumento para poner fin a un conflicto o activar una prestación."

## **CARACTERÍSTICAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

[CARMONA CASTRO Siria Jackeline y GHESQUIERE VIPOND Mary Catherine]<sup>6</sup>

Con base en la conceptualización ofrecida, encontramos las siguientes características:

- a. Constituye un procedimiento por el cual se busca lograr determinado objetivo, sin que por si misma sea una institución definida y sustantiva. sirviendo a otra;
- b. es un medio para llegar a un convenio colectivo;
- c. busca poner fin a un conflicto o actuar una pretensión, lo cual no implica que éstos sean requisitos indispensables para que ella exista. Pero cuando se pretende lograr un convenio colectivo, si se piden como presupuestos indispensables para que inicie la negociación (1).

Así entonces, la negociación colectiva se caracteriza por ser un procedimiento cuya finalidad es la realización de un convenio colectivo, o bien, solucionar un conflicto colectivo o satisfacer una pretensión, sin tener que recurrir a un órgano, y que sólo puede aplicarse a los conflictos de carácter colectivo, más no así a los individuales.

## **PROCESOS DE SOLUCIÓN DE CONFLICTOS COLECTIVOS**

[SALA FRANCO Tomás y ALBIOL Montesinos Ignacio]<sup>7</sup>

“ Teóricamente caben dos procedimientos de solución de los conflictos colectivos: 1) A través de la presión: huelgas, boicots, manifestaciones, encierros, etc. o 2) a través de lo que se ha dado en denominar «medios pacíficos». Estos últimos pueden ser, a su vez, de dos clases: a) Judiciales, esto es, mediante el juicio y la sentencia judicial y b) extrajudiciales, sin intervención de tercero (negociación) o con intervención de tercero (conciliación, mediación y arbitraje).

En la conciliación interviene un tercero –el conciliador–, con la única función de propiciar el diálogo entre las partes para que lleguen a un acuerdo.

En la mediación interviene un tercero, –el mediador–, con la misma función anterior a la que se añade la de proponer una base de acuerdo. En la práctica se confunden muchas veces la conciliación y la mediación.

## **CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO**

### **HUELGA**

[SALA FRANCO Tomás y ALBIOL Montesinos Ignacio]<sup>8</sup>

Tradicionalmente se entiende por huelga la cesación temporal del trabajo decidida por una colectividad de trabajadores con abandono del centro de trabajo, con motivo de un conflicto y con el fin de presionar en la defensa de sus intereses. Sin embargo, esta concepción restrictiva de la huelga viene extendida modernamente a todo tipo de perturbación concertada colectivamente del proceso de producción, de las que la cesación del trabajo con abandono de centro sería seguramente paradigmática pero no excluyente de otras, tales como una «huelga a cielo o reglamento» – donde no sólo no hay cesación del trabajo sino aumento del mismo por la aplicación exagerada de los reglamentos del servicio – , una «huelga de trabajo lento» – donde tampoco hay cesación sino disminución en el trabajo – , una «huelga con ocupación de local» – sin abandono del centro de trabajo, por tanto – , o una «articulada» (rotatoria, intermitente o estratégica).

### **CONCEPTO DE PARO**

[VAN DER LAAT Bernardo]<sup>9</sup>

El paro, entendido como medio de acción directa de los patronos en los conflictos colectivos que los oponen a sus trabajadores, suele distinguirse de otras figuras jurídicas con las que tiene cierta similitud; así, se la distingue de la suspensión temporal o definitiva de la actividad de la empresa por razones de orden económico, falta de materia prima, necesidad de reconversión u otras análogas (365) aunque en el derecho positivo, en alguna oportunidad (366), se haya definido como "paro" una situación de este tipo; de 'suspensión de actividades cuando se continúa pagando el salario (36r), o con promesa de recuperación de las horas perdidas (368), de los despidos individuales (30°), de la clausura del centro de trabajo para evitar la ocupación durante una huelga (37°), de la acción "inadempti contractus" (371) y del cierre por decisión de la autoridad pública impuesto como sanción o determinado por necesidades de pública seguridad.

## **MODALIDADES DEL PARO**

[VAN DER LAAT Bernardo]<sup>10</sup>

Suelen reconocerse tres tipos de paro: ofensivo, también llamado propio, retorsivo y defensivo; el primero es el que pretende la modificación de las condiciones de trabajo existentes y se caracteriza porque no supone la existencia previa de un conflicto provocado por los trabajadores y, por lo tanto, la iniciativa del mismo la toma la parte empresarial; el reorsivo es la suspensión de actividades como reacción ante el uso, por parte de los trabajadores, de medios de acción directa de los llamados irregulares y, finalmente, el defensivo, cuando se produce como consecuencia de la huelga.

## **CONCEPTO DE SINDICATO**

[ALFARO PÁEZ Miguel Angel]<sup>11</sup>

El artículo 339 del Código Laboral nos define que, sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente, constituidos exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

De esta definición podemos extraer dos características del concepto de sindicato. Primeramente el sindicato tiene como finalidad la defensa de los intereses gremiales y en segundo lugar el deber ser una institución permanente.

Es importante diferenciar el Sindicato como organización de trabajadores de las Coaliciones de Trabajadores<sup>7</sup> y de las Asociaciones Profesionales. A diferencia de los Sindicatos, las coaliciones de trabajadores son organizaciones temporales que una vez satisfecho el interés específico pretendido cesan su existencia. La relación que existe entre las Asociaciones Civiles y los Sindicatos es de genero/especie.

## **EL CONTRATO COLECTIVO**

[OTERO NORZA Laura]<sup>12</sup>

“Pese a que esta figura es regulada con detalle en nuestro ordenamiento laboral, y de amplia aceptación doctrinaria, en la práctica jurídica costarricense no se ha presentado el uso de esta

modalidad, prueba de ello es que no existe registro en el Ministerio de Trabajo de que alguna vez se haya presentado ningún contrato colectivo, como lo indica la normativa nacional.

El Código de Trabajo en su artículo 49, los define así:  
"Contrato colectivo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma"<sup>74</sup>

En palabras de doña Elizabeth Odio es el denominado contrato de equipo<sup>75</sup>, pues es un instrumento en el cual el sector patronal mediante un contrato con un ente sindical, trata de garantizar la armonía en la relación laboral y asegurar la ocupación remunerada a los trabajadores afiliados a éste."

## **ARREGLO DIRECTO**

[ALFARO MUÑOZ Edgar]<sup>13</sup>

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

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

Extrajudicial: Otra característica propia del arreglo directo consiste en que es extra judicial. Este procedimiento supone, según la concepción legal, que los Tribunales Judiciales no

intervengan en ningún momento de su desarrollo. A los sumo, pueden intervenir los amigables componedores a que antes hemos referido.

### FUENTES CITADAS

- 1 CARVAJAL CHAVERRI Sofía Emilia. Compatibilidad Sindicalismo-Solidarista. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho. Facultad de Derecho. Universidad de Costa Rica. 2001.pp.7.8.
- 2 RAMOS MONGE Carlos Roberto. La Regulación del Derecho de Huelga y su relación con el Desarrollo Histórico Costarricense. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho. Facultad de Derecho. Universidad de Costa Rica. 1990.pp.47.48.
- 3 SALA FRANCO Tomás y ALBIOL Montesinos Ignacio. Derecho Sindical. 8 e.d. Valencia. Editorial Tirant lo Blanch. 2002.pp.480.
- 4 CARMONA CASTRO Siria Jackeline y GHESQUIERE VIPOND MaryCatherine. El procedimiento de Negociación Colectiva de Las Organizaciones Agrarias. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho. Facultad de Derecho. Universidad de Costa Rica. 1988.pp.27.28.
- 5 OTERO NORZA Laura. El derecho de Negociación Colectiva en la Función Pública. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho. Facultad de Derecho. Universidad de Costa Rica. 2003.pp.49.50.
- 6 CARMONA CASTRO Siria Jackeline y GHESQUIERE VIPOND MaryCatherine. El procedimiento de Negociación Colectiva de Las Organizaciones Agrarias. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho. Facultad de Derecho. Universidad de Costa Rica. 1988.pp.29.30.
- 7 SALA FRANCO Tomás y ALBIOL Montesinos Ignacio. Derecho Sindical. 8 e.d. Valencia. Editorial Tirant lo Blanch. 2002.pp.480.
- 8 SALA FRANCO Tomás y ALBIOL Montesinos Ignacio. Derecho Sindical. 8 e.d. Valencia. Editorial Tirant lo Blanch. 2002.pp.390.
- 9 VAN DER LAAT Bernardo. La huelga y el Paro en Costa Rica: Los conflictos colectivos de Trabajo según la Legislación de Costa Rica. Editorial Juricentro. S.A. 1979.pp.159.160.
- 10 VAN DER LAAT Bernardo. La huelga y el Paro en Costa Rica: Los conflictos colectivos de Trabajo según la Legislación de Costa Rica. Editorial Juricentro. S.A. 1979.pp.164.
- 11 ALFARO PÁEZ Miguel Angel. La libertad Sindical en el Contexto de la Relación Estatutaria de los Servidores Públicos a la luz de la Sala Constitucional. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho. Facultad de Derecho. Universidad de Costa Rica. 2002.

*Centro de Información Jurídica en Línea*  
*Convenio Colegio de Abogados - Universidad de Costa Rica*

---

---

pp.13.14.

12 OTERO NORZA Laura. El derecho de Negociación Colectiva en la Función Pública. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho. Facultad de Derecho. Universidad de Costa Rica. 2003.pp.56.57.

13 ALFARO MUÑOZ Edgar. Estudio sobre el arreglo directo y la conciliación judicial. Antología Derecho Laboral Colectivo. Facultad de Derecho. Universidad de Costa Rica. 1986.pp.14.15.