

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

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: REPRESENTACION SINDICAL EN LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE
CARACTER ECONÓMICO Y SOCIAL.**

RESUMEN: El presente trabajo aborda el tema de la representación sindical en los conflictos colectivos de carácter económico y social, desde el punto de vista doctrinal, abarcando los temas de la titularidad del derecho de huelga, el sindicato como titular del derecho de huelga, desde el punto de vista normativo, incluyendo la regulación de los sindicatos y de los conflictos colectivos de carácter económico y social, así como los mecanismos de resolución, y por último se realiza un tratamiento jurisprudencial de la titularidad del derecho de huelga, la definición de esta y los requisitos para que se declare legal.

Índice de contenido

1DOCTRINA.....	2
TITULARIDAD DEL DERECHO DE HUELGA.....	2
EL SINDICATO COMO TITULAR DEL DERECHO DE HUELGA.....	3
2NORMATIVA.....	5
CÓDIGO DE TRABAJO	5
DE LOS SINDICATOS.....	5
DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONOMICO Y SOCIAL.....	12
DE LAS HUELGAS LEGALES E ILEGALES.....	13
DEL PROCEDIMIENTO EN LA RESOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO Y SOCIAL.....	17
3JURISPRUDENCIA.....	39
TITULARIDAD DEL DERECHO DE HUELGA.....	39

DEFINICIÓN, REQUISITOS PARA LA DECLARATORIA DE LEGALIDAD Y ANÁLISIS
SOBRE EL SISTEMA DE CALIFICACIÓN IMPERANTE41

1 DOCTRINA

TITULARIDAD DEL DERECHO DE HUELGA

[MEJÍAS CORDERO Juan Carlos]¹

Analizaremos a continuación las posiciones desarrolladas en torno a la titularidad de la huelga. Especialmente alrededor de estas tres posiciones: concepción individualista concepción de la coalición o coaligación y por último la concepción orgánica.

A) Concepción Individualista

Esta concepción se caracteriza por considerar como sujeto activo de la huelga a cada uno de los trabajadores.

El derecho de huelga, para los autores que sostienen esta tesis entre de lleno en la esfera de intereses de cada uno de los trabajadores.

(..)

_Concepción de la Coalición o la Coaligación

En esta concepción ya no es el trabajador individualmente considerado el titular del derecho, sino una coalición de trabajadores que persiguen un interés común. La coalición ha sido definida como la unión circunstancial de personas con intereses profesionales comunes encaminada a la defensa de los mismos.

Como se observa, la coalición tiene un carácter efímero, pues los trabajadores se unen para proteger, en una situación determinada, sus intereses gremiales. Sin embargo, una vez obtenido su objetivo

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados - Universidad de Costa Rica

o frustrada su gestión, ella desaparece. La coalición es una asociación de trabajadores espontánea que obedece al principio según el cual "la unión hace la fuerza".

La coalición o la coaligación tiene una finalidad concreta "la defensa de sus intereses" lo que la diferencia de la asociación profesional o sindicato que tiene una pluralidad de fines.

(...)

Concepción Orgánica

De acuerdo con esta concepción el titular del derecho de huelga es únicamente el sindicato. Muchos han sido los argumentos en que se han fundado los expositores de esta corriente. Algunos parten de la idea de que el otorgamiento de la titularidad del derecho de huelga a los sindicatos es : las conveniente, pues de este modo se evita las acciones huelguísticas espontáneas *(aquellas que dimanen de las bases mismas de la clase obrera conocidas como huelgas salvajes), por parte de las coaliciones de trabajadores. Movimientos, inclusive, desarrollados las más de las veces sin los estudios necesarios sobre la realidad imperante en la empresa o empresas afectadas y sin la información suficiente para tener elementos de juicio a la hora de negociar con la parte patronal.

EL SINDICATO COMO TITULAR DEL DERECHO DE HUELGA

[BLANCO VADO Mario H.]²

"Todo lo anterior, nos lleva a plantear, que al menos en el plano teórico, parece evidente que no sólo no resulta correcta la exclusión del sindicato como titular del derecho de huelga, sino que dejar tal titularidad, exclusivamente a las coaliciones temporales de trabajadores, es una restricción del derecho, que

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

tiene por objeto ocultar la naturaleza de clase que el mismo contiene, pues nadie mejor que la propia organización de clase (16) para iniciar los procedimientos que conlleven al ejercicio por parte de los trabajadores del derecho, lo que implica admitir que resulta válido que sea la organización sindical quien formule la declaratoria formal de la huelga.

El planteamiento anterior no se encuentra exento de objeciones, sobre todo aquellas que señalan que otorgando la titularidad a la organización sindical, se obligaría a trabajadores no sindicados, a aceptar "decisiones de una entidad a la que no pertenecen")17), objeción que de resultar válida, lo sería para todos los casos, pues habrá, o podría haber siempre, trabajadores que atendiendo a su libertad individual no se adhieran a la huelga, o no la compartan. En que forma tal falta de adhesión implique la posibilidad de prestar el servicio objeto de la contratación laboral de tales trabajadores, dependerá de una solución específica de cada ordenamiento, y sobre todo de en que medida el derecho individual se verá relegado por la preeminencia de la mayoría o de la colectividad. En tal caso resulta frecuente, independientemente de la participación sindical, que la minoría -aún en contra de su voluntad - se vea privada de la asistencia al trabajo en una clara muestra del reconocimiento de los intereses de clase, por sobre intereses individuales, que hace el ordenamiento jurídico.

(...)

Las regulaciones de nuestra legislación ordinaria, como se ha indicado, refieren el ejercicio de la huelga, por regla general, a la participación en los procedimientos de conciliación judicial de la coalición temporal de trabajadores, y sólo excepcionalmente hacen referencia a la organización sindical. Tal forma de tratar el asunto resulta totalmente congruente con el momento histórico

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

de aprobación de la legislación, pues en 1943 eran muy pocas las actividades en las que el movimiento sindical tenía una influencia importante, y sobre todo, hasta ese momento, las reivindicaciones en materia laboral venían siendo enfrentadas por los trabajadores coligados para esos efectos únicamente (20), esa nos parece una valoración que explica en esencia la concepción del legislador, a la cual puede adicionarse la poca o ninguna presencia en nuestro medio de entonces, de la Convención Colectiva de Trabajo, lo que llevó incluso a confusiones conceptuales incluso en el mismo texto constitucional, incorporado en 1943, sino también en la propuesta de legislación ordinaria.

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

2 **NORMATIVA**

CÓDIGO DE TRABAJO³

DE LOS SINDICATOS

ARTICULO 339.- Sindicato es toda asociación permanente de

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

trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente, constituida exclusivamente par el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales, comunes.

(La Ley Sobre Riesgos del Trabajo N° 6727 de 9 de marzo de 1982, art. 2° que trasladó el original 269 al presente).

ARTICULO 340.- Son actividades principales de los sindicatos:

1. Celebrar convenciones y contratos colectivos;

2. Participar en la formación de los organismos estatales que les indique la ley;

3. 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

4. En general, todas aquellas que no estén reñidas con sus fines esenciales ni con las leyes.

(La Ley Sobre Riesgos del Trabajo N° 6727 de 9 de marzo de 1982, que trasladó el original 270 al presente).

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

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

que tenga pendientes con el sindicato.

(La Ley Sobre Riesgos del Trabajo N° 6727 de 9 de marzo de 1982, art.2°, que trasladó el original 271 al presente).

ARTICULO 342.- Los sindicatos son:

1. Gremiales: los formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad;

2. De Empresa: los formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que presten sus servicios en una misma empresa;

3. 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

4. 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.

(Así adicionado por el artículo 1° de la ley No. 731 de 2 de setiembre 1946. La Ley Sobre Riesgos del Trabajo N° 6727 de 9 de marzo de 1982, art.2° trasladó el original 272 al presente).

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

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.

(Así reformado por la Ley sobre Riesgos del Trabajo N° 6727 de 9 de marzo de 1982, artículo 2º, que reubicó el antiguo artículo 273 en el actual. El segundo párrafo fue así reformado por el artículo 2º de la ley No.7360 del 4 de noviembre de 1993)

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

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

se ajustan a las prescripciones de ley; en caso afirmativo libraré 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.

(Así reformado por el artículo 1º de la ley No. 6771 del 5 de julio de 1982. La Ley Sobre Riesgos del Trabajo N° 6727 de 9 de marzo de 1982, art.2º, trasladó el original 274 al presente. De igual forma, el artículo 3º de la ley No.7360 del 4 de noviembre de 1993 corrió la antigua numeración del articulado. Por ello, el antiguo artículo 366 pasó a ser el actual 373).

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

ARTICULO 345.- Los estatutos de un sindicato expresarán:

1. La denominación que lo distinga de otros;
2. Su domicilio;
3. su objeto;

4. Las obligaciones y derechos de sus miembros. Estos últimos no podrá perderlos el trabajador por el solo hecho de su cesantía obligada;

5. 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 equipararán a los costarricenses;

6. Las condiciones de admisión de nuevos miembros;

7. Las causas y procedimientos de expulsión y las correcciones disciplinarias. Los miembros del sindicato sólo podrán se expulsados de él con la aprobación de las dos terceras partes de los miembros presentes en una Asamblea General;

8. 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

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

tiempo y sea cual fuere el número de miembros que a ella concurran;

9. La forma de pagar las cuotas, su monto, el modo de cobrarlas y a qué miembros u organismos compete su administración;

10. 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;

(El nombre de la entidad fue modificado por el artículo 1º de la Ley N° 3372 de 6 de agosto de 1964.)

11. Las causas de disolución voluntaria del sindicato y el modo de efectuar su liquidación, y

12. Las demás estipulaciones legales que se crea necesario hacer.

(Este último inciso le compete únicamente al Ministerio de Trabajo y no al patrono de acuerdo al Voto de la Sala Constitucional N° 133- 82)

(La Ley Sobre Riesgos del Trabajo N° 6727 de 9 de marzo de 1982, art. 2º, trasladó el original artículo 275 al presente).

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

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

1. Nombren cada año a la Junta Directiva, cuyos miembros podrán ser reelectos.

(Así reformado por el artículo 1º de la ley No. 25 del 17 de noviembre de 1944).

2. Aprobar la confección inicial y las reformas posteriores de los estatutos;

3. Dar la aprobación definitiva, en lo que se refiere al sindicato, a las convenciones y contratos colectivos que la Junta Directiva celebre;

4. Fijar el monto de las cuotas ordinarias y extraordinarias;

5. Declarar las huelgas o paros legales;

6. Acordar la unión o la fusión con otros sindicatos;

7. Aprobar o improbar los presupuestos anuales que deberá elaborar la Junta Directiva;

8. Autorizar toda clase de inversiones mayores de cien colones, e

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

(La Ley Sobre Riesgos del Trabajo N° 6727 de 9 de marzo de 1982, art. 2º, que trasladó el original 276 al presente).

DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONOMICO Y SOCIAL

DE LAS HUELGAS LEGALES E ILEGALES

(NOTA: La numeración de este Título fue modificada en su totalidad por el artículo 3° de la ley No.7360 del 4 de noviembre de 1993. Por ello, el antiguo 364 pasa a ser el actual 371 y así sucesivamente hasta el 384, que pasa a ser el 391).

ARTICULO 371.- Huelga legal es el abandono temporal del trabajo en una empresa, establecimiento o negocio, acordado y ejecutado pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, con el exclusivo propósito de mejorar o defender sus intereses económicos y sociales comunes.

(Así reformado por el artículo 3° de la ley No.7360 del 4 de noviembre de 1993 que ordena correr la numeración del articulado, pasando este numeral del antiguo 364 al presente)

ARTICULO 372.- La huelga legal suspende los contratos de trabajo vigentes en la empresa, lugar o negocio en que se declare, por todo el tiempo que ella dure

ARTICULO 373.- Para declarar una huelga legal los trabajadores deben:

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

a) Ajustarse estrictamente a lo dispuesto por el artículo 371; del Título Séptimo, Capítulo Tercero de este Código; y (Así reformado tácitamente por el artículo 3° de la ley No.7360 del v4 de noviembre de 1993, que modificó la numeración del antiguo artículo 364, siendo ahora el 371)

b) Agotar los procedimientos de conciliación de que habla el Título Séptimo, Capítulo Tercero de este Código, y

c) Constituir por lo menos el sesenta por ciento de las personas que trabajen en la empresa, lugar o negocio de que se trate.

(NOTA: La adición hecha por el artículo 2° de la ley No.773 de 16 de setiembre de 1946 al presente artículo (antiguo 366) fue declarada inconstitucional por resolución de la Corte Plena de las 13:30 hrs. Del 5 de julio de 1979.)

ARTICULO 373.- Para declarar una huelga legal los trabajadores deben:

1. Ajustarse estrictamente a lo dispuesto por el artículo 371; del Título Séptimo, Capítulo Tercero de este Código; y (Así reformado tácitamente por el artículo 3° de la ley No.7360 del 4 de noviembre de 1993, que modificó la numeración del antiguo artículo 364, siendo ahora el 371)

2. Agotar los procedimientos de conciliación de que habla el Título Séptimo, Capítulo Tercero de este Código, y

3. Constituir por lo menos el sesenta por ciento de las personas que trabajen en la empresa, lugar o negocio de que se trate.

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

(El párrafo segundo (que no se cita) fue declarado inconstitucional por la Corte Suprema de Justicia, mediante resolución de sesión extraordinaria del 5 de julio de 1979. Dicho párrafo fue agregado al artículo 373 mediante Ley N° 773 del 16 de setiembre de 1946)

ARTICULO 375.(*)- No será permitida la huelga en los servicios públicos. Las diferencias que en éstos ocurran entre patronos y trabajadores, así como en todos los demás casos en que se prohíbe la huelga, se someterán obligatoriamente al conocimiento y resolución de los Tribunales de Trabajo.

(*) Por Voto de la Sala Constitucional N° 1696- 92 de las 15:30 hrs, del 23 de agosto de 1992, se declaró : " Se declaran inconstitucionales los artículos 375 (parte segunda) y 504 a 542 del Código de Trabajo, por violación de los artículos 191 y 192 de la Constitución Política , respecto de las administraciones públicas con régimen de empleo de naturaleza pública..."

ARTICULO 376.- Para los efectos del artículo anterior se entienden por servicios públicos:

a. ANULADO

(Este inciso fue anulado mediante Resolución N° 1317-98, de las diez horas con doce minutos del veintisiete de febrero de mil novecientos noventa y ocho.)

b. ANULADO

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

(Este inciso fue anulado mediante Resolución N° 1317-98, de las diez horas con doce minutos del veintisiete de febrero de mil novecientos noventa y ocho.)

c. Los que desempeñen los trabajadores de empresas de transporte ferroviario, marítimo y aéreo, los que desempeñen los trabajadores ocupados en labores de carga y descarga en muelles y atracaderos, y los que desempeñen los trabajadores en viaje de cualquiera otra empresa particular de transporte, mientras éste no termine;

(El texto de este inciso fue restablecido conforme a la redacción que le dio la ley N° 25 de 17 de noviembre de 1944, según lo ordena el artículo 2° de la Ley N° 1090 de 29 de agosto de 1947).

d. Los que desempeñen los trabajadores que sean absolutamente indispensables para mantener el funcionamiento de las empresas particulares que no puedan suspender sus servicios sin causar un daño grave o inmediato a la salud o a la economía públicas, como son las clínicas y hospitales, la higiene, el aseo y el alumbrado en las poblaciones, y

e. ANULADO

(Este inciso fue anulado mediante Resolución N° 1317-98, de las diez horas con doce minutos del veintisiete de febrero de mil novecientos noventa y ocho.)

(Corrida su numeración por el artículo 3° de la ley 7360 de 4 de noviembre de 1993, que adicionó un Capítulo Tercero al Código de Trabajo, referente a la Protección de los Derechos Sindicales, pasando de ser el artículo 369 al 376 actual).

ARTICULO 377.- La huelga ilegal termina, sin responsabilidad para el patrono, con los contratos de trabajo celebrados por los huelguistas; quedan a salvo las sanciones de orden represivo que en contra de éstos lleguen a declarar los Tribunales Comunes.

Sin embargo, en los nuevos contratos que celebre el patrono, no podrán estipularse condiciones inferiores a las que, en cada caso, regían antes de declararse la huelga ilegal.

**DEL PROCEDIMIENTO EN LA RESOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS
DE CARÁCTER ECONÓMICO Y SOCIAL**

Del arreglo directo:

ARTICULO 504.- Patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores. Al efecto, los trabajadores podrán constituir Consejos o Comités Permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargarán de plantear a los patronos o a los representantes de éstos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes. Dichos consejos o Comités harán siempre sus gestiones en forma atenta y cuando así procedieren, el patrono o su representante no podrá negarse a recibirlos, a la mayor brevedad que le sea posible.

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696

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

de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

ARTICULO 505.- Cuando las negociaciones entre patronos y trabajadores conduzcan a un arreglo, se levantará acta de lo acordado y se enviará copia auténtica a la Oficina de Asuntos Gremiales y de Conciliación Administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dentro de las veinticuatro horas posteriores a su firma. La remisión la harán los patronos y, en su defecto, los trabajadores, sea directamente o por medio de la autoridad política o de trabajo local.

(El nombre de la Institución fue así reformado por la Ley No. 3372 del 6 de agosto de 1964)

La Inspección General de Trabajo velará por que estos acuerdos no contraríen las disposiciones legales que protejan a los trabajadores y por que sean rigurosamente cumplidos por las partes. La contravención a lo pactado se sancionará con multa de diez a veinte colones si se tratare de trabajadores y de cien a doscientos colones en el caso de que los infractores fueren patronos, sin perjuicio de que la parte que ha cumplido pueda exigir ante los Tribunales de Trabajo la ejecución del acuerdo o el pago de los daños y perjuicios que se le hubieren causado.

(El nombre de la Institución fue así reformado por la Ley No. 3372 del 6 de agosto de 1964)

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

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

ARTICULO 506.- Cada vez que se forme uno de los Consejos o Comités de que habla el artículo 504, sus miembros lo informarán así a la Oficina de Asuntos Gremiales y de Conciliación Administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social mediante una nota que suscribirán y enviarán dentro de los cinco días posteriores a su nombramiento.

(El nombre de la Institución fue así reformado por la Ley No. 3372 del 6 de agosto de 1964)

(Así reformado tácitamente por el artículo 3° de la ley No.7360 del 4 de noviembre de 1993, que modificó la numeración del antiguo artículo 497, siendo ahora el 504).

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

Del procedimiento de conciliación:

ARTICULO 507.- Cuando en un lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar uno de los conflictos colectivos de carácter económico y social a que se refiere el Título Sexto, los interesados nombrarán entre ellos una delegación de dos o tres miembros que deberán conocer muy bien las causas de la inconformidad y estar provistos de poder suficiente para firmar cualquier arreglo.

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

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

ARTICULO 508.- (*)- Los delegados suscribirán por duplicado un pliego de peticiones de orden económico- social, cuya copia entregarán al respectivo Juez de Trabajo, directamente o por medio de cualquier autoridad administrativa local. Esta última queda obligada, bajo pena de destitución, a hacer el envío correspondiente con la mayor rapidez posible.

El funcionario que reciba el pliego de manos de los delegados, les dará certificación de la hora exacta en que se le hizo la entrega.

El original será remitido inmediatamente por los delegados a la otra parte afectada por la cuestión susceptible de provocar el conflicto.

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

ARTICULO 509.- Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones a la autoridad administrativa o al Juez, se entenderá planteado el conflicto, para el solo efecto de que ninguna de las partes pueda tomar la menor represalia contra la otra, ni impedirle el ejercicio de sus derechos. El que infrinja esta disposición será sancionado con multa de cien a mil colones y con arresto de uno a diez días, según la importancia de las represalias tomadas y el número de las personas afectadas por éstas.

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

Además, deberá reparar inmediatamente el daño causado, sin que esto lo exonere de las responsabilidades penales en que haya podido incurrir.

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

ARTICULO 510.- A partir del momento a que se refiere el artículo anterior, toda terminación de contratos de trabajo debe ser autorizada previamente por el respectivo Juez de Trabajo.

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

ARTICULO 511.- El pliego de peticiones expondrá claramente en qué consisten éstas y a quién o a quiénes se dirigen, cuáles son las quejas, el número de patronos o de trabajadores que las apoyan, la situación exacta de los lugares de trabajo donde ha surgido la controversia, la cantidad de trabajadores que en éstos prestan sus servicios, el nombre y apellidos de los delegados y la fecha.

En el mismo pliego de peticiones los delegados señalarán casa para oír notificaciones en la población donde tiene su asiento el Juzgado o en las cercanías del lugar de trabajo donde está ocurriendo el conflicto; y podrán designar un asesor, con facultades suficientes para que les ayude a mejor cumplir su cometido.

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

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

ARTICULO 512.- Dentro de las doce horas siguientes al recibo del pliego de peticiones, el Juez de Trabajo procederá a la formación del Tribunal de Conciliación y notificará a la otra parte, por todos los medios a su alcance, que debe nombrar dentro de las próximas veinticuatro horas una delegación análoga a la prevista por el artículo 507 y que sus miembros deben cumplir la obligación que señala el párrafo segundo del artículo anterior.

(Así reformado tácitamente por el artículo 3° de la ley No.7360 del 4 de noviembre de 1993, que modificó la numeración del antiguo artículo 500, siendo ahora el 507).

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

ARTICULO 513.- Durante el período de conciliación no habrá recurso alguno contra las resoluciones del Tribunal, ni se admitirán recusaciones, excepciones dilatorias o incidentes de ninguna clase.

Si alguno o algunos de los miembros del Tribunal de Conciliación, al constituirse éste, tuvieren causal de impedimento y la conocieren, lo manifestarán así en el mismo acto, bajo pena de destitución si no lo hicieren o lo hicieren posteriormente, para que la autoridad judicial correspondiente proceda de conformidad con las disposiciones de los artículos 433 y 434.

(Así reformado tácitamente por el artículo 3° de la ley No.7360 del 4 de noviembre de 1993, que modificó la numeración de los

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

antiguos artículos 426 y 427, siendo ahora 433 y 434).

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

ARTICULO 514.- El Tribunal de Conciliación, una vez resueltos los impedimentos que se hubieren presentado, se declarará competente y se reunirá sin pérdida de tiempo con el objeto de convocar a ambas delegaciones para una comparecencia, que se verificará dentro de las treinta y seis horas siguientes y con absoluta preferencia a cualquier otro negocio.

El Tribunal de Conciliación podrá constituirse en el lugar del conflicto si lo considerare necesario y, en este caso, el Juez de Trabajo que lo preside hará uso de la facultad que le concede el artículo 403, o bien delegará sus funciones de conciliador en un Inspector de Trabajo.

(Así reformado tácitamente por el artículo 3° de la ley No.7360 del 4 de noviembre de 1993, que modificó la numeración del antiguo artículo 396, siendo ahora el 403).

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

ARTICULO 515.- Dos horas antes de la señalada para la comparecencia el Tribunal de Conciliación oirá separadamente a los delegados de cada parte, y éstos responderán con precisión y amplitud a todas las preguntas que se les hagan.

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

Una vez que haya determinado bien las pretensiones de las partes en una acta lacónica, hará las deliberaciones necesarias y luego llamará a los delegados a dicha comparecencia, a efecto de proponerles los medios o bases generales de arreglo que su prudencia le dicte y que deben ser acordados unánimemente por los miembros del Tribunal.

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

ARTICULO 516.- Si hubiere arreglo se dará por terminada la controversia y las partes quedarán obligadas a firmar y cumplir el convenio que se redacte, dentro del término que fije el Tribunal de Conciliación. La rebeldía a cumplir el acuerdo será sancionada con multa de quinientos a mil colones, tratándose de patronos y de diez a cincuenta colones si los renuentes fueren los trabajadores.

Queda a salvo el derecho de la parte que ha respetado el convenio para declararse en huelga o en paro, según corresponda, sin acudir nuevamente a la conciliación, siempre que lo haga por las mismas causas que dieron origen a la inconformidad. Dicha parte también podrá optar por pedir a los Tribunales de Trabajo la ejecución del acuerdo a costa de quien ha incumplido o el pago de los daños y perjuicios que prudencialmente éstos determinen.

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

ARTICULO 517.- El Tribunal de Conciliación, si sus recomendaciones no fueren aceptadas, podrá repetir por una sola vez, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, el procedimiento de que habla el

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

artículo 515, pero si no obtuviere éxito dará por concluída definitivamente su intervención.

(Así reformado tácitamente por el artículo 3° de la ley No.7360 del 4 de noviembre de 1993, que modificó la numeración del antiguo artículo 508, siendo ahora el 515).

Si el Tribunal hiciera uso de esta facultad, el Presidente nombrará a los otros dos miembros o a cualquier autoridad de trabajo o política para que reúnan, dentro del término indicado, el mayor acopio de datos y pruebas que faciliten la resolución del conflicto.

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992

Ficha del artículo

ARTICULO 518.- Si los delegados de alguna de las partes no asistieren, una vez que hayan sido debidamente citados, a cualquiera de las comparecencias a que se refieren los artículos 514 y siguientes, el Tribunal de Conciliación los hará traer, sin pérdida de tiempo, por medio de las autoridades de policía e impondrá a cada uno de los rebeldes, como corrección disciplinaria, una multa de veinticinco a cien colones o de cien a quinientos colones, según se trate, respectivamente, de trabajadores o de patronos.

No obstante, el Tribunal podrá revocar el auto que ordene la imposición de la multa si los interesados prueban, dentro de las veinticuatro horas siguientes, los motivos justos que les

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

impidieron en forma absoluta la asistencia.

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

(Así reformado tácitamente por el artículo 3° de la ley No.7360 del 4 de noviembre de 1993, que modificó la numeración del antiguo artículo 507, siendo ahora el 514).

ARTICULO 519.- Una vez agotados los procedimientos de conciliación sin que los delegados hayan aceptado el arreglo o convenio en someter la disputa a arbitraje, el Tribunal levantará un informe, cuya copia remitirá a la Oficina de Asuntos Gremiales y de Conciliación Administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Este informe contendrá enumeración precisa de las causas del conflicto y de las recomendaciones que se hicieron a las partes para resolverlo; además, determinará cuál de éstas aceptó el arreglo o si las dos lo rechazaron y lo mismo respecto del arbitraje propuesto o insinuado.

(El nombre de la Institución fue así reformado por la Ley No. 3372 del 6 de agosto de 1964 y Ley N° 5089 del 8 de octubre de 1972)

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

ARTICULO 520.- El informe de que habla el artículo anterior o, en su caso, el convenio de arreglo, será firmado por todos los

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

miembros del Tribunal de Conciliación y por el Secretario de éste. Seguidamente se remitirá al Superior, con el único objeto de que éste constate que no se han violado las leyes de trabajo.

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

ARTICULO 521.- Si los delegados convinieren en someter la cuestión a arbitraje, todos los documentos, pruebas y actas que se hayan aportado o levantado durante la conciliación, servirán de base para el juicio correspondiente.

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

ARTICULO 522.- Las actuaciones de los Tribunales de Conciliación, una vez que hayan sido legalmente constituidos, serán siempre válidas y no podrán ser anuladas por razones de incompetencia. Igual regla rige para sus resoluciones, siempre que se hubieren sujetado a las facultades que les conceden las leyes.

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

ARTICULO 523.- En ningún caso los procedimientos de conciliación podrán durar más de diez días hábiles, contados a partir del momento en que haya quedado legalmente constituido el Tribunal de

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

Conciliación.

Al vencerse dicho término el Tribunal dará por concluida su intervención e inmediatamente pondrá el hecho en conocimiento de la Corte Plena, a fin de que ésta ordene la destitución de los funcionarios o empleados judiciales que en alguna forma resulten culpables del retraso.

No obstante lo anterior, a solicitud de las partes en conflicto, el Tribunal de Conciliación podrá ampliar este plazo hasta por veinte días hábiles más.

(Así reformado por el artículo 1º de la ley No. 6771 de 5 de julio de 1982).

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

ARTICULO 524.- En caso de que no hubiere arreglo ni compromiso de ir al arbitraje, cualquiera de los delegados puede pedir al respectivo Juez de Trabajo que se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento, dentro de las veinticuatro horas siguientes, antes de ir a la huelga o al paro. El auto correspondiente será dictado a reserva de que causas posteriores cambien la calificación que se haga y en él se analizarán únicamente los motivos del conflicto, si el caso está comprendido por las prohibiciones de los artículos 375, 376 y 384, y si se reúnen los requisitos de número que exige la ley.

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

(Así reformado tácitamente por la ley No.7360 del 4 de noviembre de 1993, que corrió la numeración de los antiguos artículos 368, 369 y 377, que son ahora 375, 376 y 384)

Dicha resolución será consultada inmediatamente y el Tribunal Superior de Trabajo hará el pronunciamiento definitivo dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a aquella en que recibió los autos.

El Secretario de este último Tribunal comunicará por la vía telegráfica la decisión respectiva a los delegados de las partes y a la Oficina de Asuntos Gremiales y de Conciliación Administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

(El nombre del Instituto fue así reformado por la Ley No. 3372 del 6 de agosto de 1964 y 5089 de 18 de octubre de 1972)

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

ARTICULO 525.- Si no hubiere arreglo o no se hubiere suscrito compromiso de ir al arbitraje, los trabajadores gozarán de un plazo de veinte días para declarar la huelga legal, pasado el cual deberán acudir de nuevo al procedimiento conciliatorio. Este término correrá a partir del momento en que el Tribunal cese en su intervención o desde que se notifique a las partes la resolución firme de que habla el artículo anterior.

Igual regla rige para los patronos, pero el plazo será de tres días y se comenzará a contar desde el vencimiento del mes a que se

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

refiere el artículo 380.

(Así reformado tácitamente por el artículo 3° de la ley No.7360 del 4 de noviembre de 1993, que modificó la numeración del antiguo artículo 373, siendo ahora el 380).

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

Del procedimiento de arbitraje:

ARTICULO 526.- Antes de que los interesados sometan la resolución de una huelga o de un paro al respectivo Tribunal de Arbitraje, deberán reanudar los trabajos que se hubieren suspendido.

Esta reanudación se hará en las mismas condiciones existentes en el momento en que se presentó el pliego de peticiones a que se refiere el artículo 508, o en cualesquiera otras más favorables para los trabajadores.

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

(Así reformado tácitamente por el artículo 3° de la ley No.7360 del 4 de noviembre de 1993, que modificó la numeración del antiguo artículo 501, siendo ahora el 508)

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

ARTICULO 527.- Una vez que las partes comprueben los anteriores extremos ante el respectivo Juez de Trabajo, le someterán por escrito sus divergencias para que éste proceda a la formación del Tribunal Arbitraje dentro de las veinticuatro horas siguientes.

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

ARTICULO 528.- En el mismo escrito cada parte nombrará un máximo de tres delegados que la representen, la mayoría de los cuales pertenecerá al grupo de trabajadores o de patronos en conflicto, e indicará casa para que aquéllos oigan notificaciones. Si no lo hicieren, el Juez de Trabajo, antes de convocar al Tribunal de Arbitraje, les ordenará subsanar la omisión.

Las reglas del párrafo anterior y las siguientes de esta Sección se aplicarán también a aquellos casos en que se prohíbe la huelga o el paro y es obligatorio el arbitraje.

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

ARTICULO 529.- Inmediatamente que se haya constituido el Tribunal de Arbitraje, se dará audiencia por veinticuatro horas a los delegados para que formulen las recusaciones y excepciones dilatorias que crean de su derecho. Transcurrido este término no podrá abrirse más discusión sobre dichos extremos, ni aun cuando

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

se trate de incompetencia por razones de jurisdicción. Quedan a salvo las recusaciones que se interpongan en segunda instancia.

Antes de que venza la referida audiencia, los miembros del Tribunal que tengan motivo de impedimento o causal de excusa y conozcan uno u otra, harán forzosamente la manifestación escrita correspondiente, bajo pena de destitución si no lo hicieren o lo hicieren con posterioridad.

Será motivo de excusa para los representantes de patronos y trabajadores el haber conocido del mismo asunto en conciliación, pero podrá ser allanada la de aquéllos por los delegados de los trabajadores y la de éstos por los delegados de los patronos.

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

ARTICULO 530.- Después de que se haya dado el trámite y resolución legales a los incidentes de que habla el artículo anterior, el Tribunal de Arbitraje se declarará competente y dictará sentencia dentro de los quince días posteriores.

Durante este lapso no tendrán recurso sus autos o providencias.

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

Ficha del artículo

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

ARTICULO 531.- El Tribunal de Arbitraje oirá a los delegados de las partes separadamente o en comparecencias, haciendo uso de las facultades que le otorga el artículo 518; interrogará personalmente a los patronos y a los trabajadores en conflicto, sobre los puntos que juzgue necesario aclarar; de oficio o a solicitud de los delegados ordenará la evacuación rápida de las diligencias probatorias que estime convenientes y, especialmente, procurará hacerse asesorar por los funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o bien por expertos, sobre las diversas materias sometidas a su resolución.

(El nombre de la Institución fue así reformado por la Ley No. 3372 del 6 de agosto de 1964)

(Así reformado tácitamente por el artículo 3° de la ley No.7360 del 4 de noviembre de 1993, que modificó la numeración del antiguo artículo 511, siendo ahora el 518)

Los honorarios de estos últimos, los cubrirá el Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social.

(El nombre del Ministerio fue así reformado por la Ley No. 5089 del 18 de octubre de 1972)

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

ARTICULO 532.- La sentencia resolverá por separado las peticiones de derecho, de las que importen reivindicaciones económico-sociales que la ley no imponga o determine y que estén entregadas

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

a la voluntad de las partes en conflicto. En cuanto a estas últimas, podrá el Tribunal de Arbitraje resolver con entera libertad y en conciencia, negando o accediendo, total o parcialmente, a lo pedido y aun concediendo cosas distintas de las solicitadas.

Corresponderá preferentemente la fijación de los puntos de hecho a los representantes de patronos y de trabajadores y la declaratoria del derecho que sea su consecuencia a los Jueces de Trabajo, pero si aquéllos no lograren ponerse de acuerdo decidirá la discordia el Presidente del Tribunal.

Se dejará constancia especial y por separado en el fallo de cuáles han sido las causas principales que han dado origen al conflicto, de las recomendaciones que el Tribunal hace para subsanarlas y evitar controversias similares en lo futuro y de las omisiones o defectos que se noten en la ley o en los reglamentos aplicables.

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992. Véanse las observaciones de la ley.

ARTICULO 533.- En todo caso será enviado el fallo en consulta al Tribunal Superior de Trabajo, pero al respectivo Juez antes de elevar los autos dará audiencia por tres días a los delegados de las partes, a fin de que expresen las objeciones que tuvieren a bien.

El Tribunal Superior de Trabajo dictará sentencia definitiva dentro de los siete días posteriores al recibo de los autos, salvo que ordene alguna prueba para mejor proveer, la cual deberá

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

evacuarse antes de doce días.

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

ARTICULO 534.- La sentencia arbitral será obligatoria para las partes por el plazo que ella determine, que no podrá ser inferior a seis meses.

Esta obligatoriedad temporal no rige para los extremos de derecho, sino para las resoluciones que aumenten o disminuyan el personal de una empresa, la jornada, los salarios, los descansos y, en general, cualesquiera otras que impliquen cambio en las condiciones de trabajo no fijadas por la ley.

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

ARTICULO 535.- La parte que se niegue a cumplir o que incumpla los términos de un fallo arbitral, será sancionada con multa de quinientos a dos mil colones en tratándose de patronos y de veinticinco a cien colones en el caso de que los infractores fueren trabajadores.

Queda a salvo el derecho de la parte que ha respetado la sentencia para pedir al respectivo Juez de Trabajo su ejecución en lo que fuere posible y el pago de los daños y perjuicios que prudencialmente se fijen.

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

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

ARTICULO 536.- Mientras no haya incumplimiento del fallo arbitral, no podrán plantearse huelgas o paros sobre las materias que dieron origen al juicio, a menos que el alza del costo de la vida, la baja del valor del colón u otros factores análogos, que los Tribunales de Trabajo apreciarán en cada oportunidad, alteren sensiblemente las condiciones económico- sociales vigentes en el momento de dictarse la sentencia.

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

ARTICULO 537.- De todo fallo arbitral firme se enviará copia autorizada a la Inspección General de Trabajo.

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

Disposiciones comunes a los procedimientos de conciliación y de arbitraje:

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

ARTICULO 538.- Los Tribunales de Conciliación y de Arbitraje tienen la más amplia facultad para obtener de las partes todos los datos e informes confidenciales necesarios para el desempeño de su cometido, los que no podrá divulgar sus miembros sin previa autorización de quien los haya dado, bajo pena de las sanciones que prevén los artículos 409, párrafo segundo, de este Código y 256 del Código Penal.

Cada litigante queda obligado, bajo apercibimiento de tener por ciertas y eficaces las afirmaciones de la otra parte, a facilitar por todos los medios a su alcance la realización de estas investigaciones.

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

(Así reformado tácitamente por el artículo 3° de la ley No.7360 del 4 de noviembre de 1993,

ARTICULO 539.- Podrán también los miembros de los Tribunales de Conciliación y de Arbitraje visitar y examinar los lugares de trabajo; exigir de todas las autoridades, comisiones técnicas, instituciones y personas, la contestación de los cuestionarios o preguntas que crean convenientes formularles para el mejor esclarecimiento de las causas del conflicto; e impondrán a quienes les entorpezcan su gestión o se nieguen expresa o tácitamente a dar las respuestas o informes correspondientes, las sanciones previstas por los artículos 137 ó 139, inciso segundo, del Código de Policía, según la infracción de que se trate.

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

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

ARTICULO 540.- Toda diligencia que practiquen los Tribunales de Conciliación y de Arbitraje se extenderá por escrito en el acto mismo de llevarse a cabo y será firmada por sus miembros, las personas que han intervenido en ella y el Secretario, debiendo mencionarse el lugar, hora y día de la operación, el nombre de las personas que asistieron y demás indicaciones pertinentes.

Toda diligencia será leída a las personas que deban suscribirla; si alguna notare que la exposición contiene inexactitud, se tomará nota de la observación; y cuando una de ellas rehusare firmar, se pondrá razón del motivo que alegare para no hacerlo y se cerrará el acta con la firma de los funcionarios y demás personas que intervinieron en ella.

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

ARTICULO 541.- El Presidente de cada Tribunal de Conciliación y de Arbitraje tendrá la más amplia libertad para notificar y citar a las partes o a los delegados de éstas por medio de las autoridades de policía o de trabajo, de telegramas o en cualquier otra forma que las circunstancias y su buen criterio le indiquen como segura. Estas diligencias no estarán sujetas a más formalidad que la constancia que se pondrá en autos de haber sido realizadas y,

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

salvo prueba fehaciente en contrario, se tendrán por auténticas.

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

ARTICULO 542.- Los Tribunales de Conciliación; y de Arbitraje apreciarán el resultado y valor de las pruebas que ordene con entera libertad, sin necesidad de sujetarse a las reglas de Derecho Común.

(*) Interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1696 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992.

ARTICULO 378.- Si los Tribunales de Trabajo declaran que los motivos de una huelga legal son imputables al patrono, por incumplimiento del contrato o contratos de trabajo, por negativa injustificada a celebrar una convención colectiva o por maltrato o violencia contra los trabajadores, condenarán a aquél al pago de los salarios correspondientes a los días en que éstos hayan holgado.

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA⁴

ARTÍCULO 61.- Se reconoce el derecho de los patronos al paro y el de los trabajadores a la huelga, salvo en los servicios públicos, de acuerdo con la determinación que de éstos haga la ley y conforme a las regulaciones que la misma establezca, las cuales deberán desautorizar todo acto de coacción o de violencia.

3 JURISPRUDENCIA

TITULARIDAD DEL DERECHO DE HUELGA

[SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA]⁵

“No obstante lo anterior, resulta pertinente aclarar a los recurridos que aún cuando el derecho de huelga ostenta rango constitucional –artículo 61 de la Carta Magna–, y así lo ha reconocido y desarrollado ampliamente este Tribunal, de conformidad con la legislación laboral, la doctrina y la jurisprudencia, en nuestro país los titulares del derecho de huelga no son los sindicatos, sino que el ejercicio de ese derecho es netamente individual de cada trabajador –uti singuli–, es decir cada trabajador se encuentra en plena libertad de decidir si se suma o no a determinado movimiento de huelga. Desde esta perspectiva, la Sala estima que sí resulta amenazante e intimidante referirse como “traidores” a los servidores que no apoyen la huelga, tal y como reconoce haberlo hecho el recurrido Presidente de la Asociación Nacional de Técnicos y Trabajadores de la Energía y las Comunicaciones, toda vez que precisamente ello atenta en forma directa contra la libertad de cada de trabajador de decidir si ejerce o no ese derecho. La proclamación de la huelga por parte de un Sindicato, no pasa de ser una invitación a participar en ella; sin embargo, queda dentro de la esfera de libertad de cada trabajador decidir si se suma o no, por lo que toda amenaza e intimidación que se realice en su contra con el fin de persuadirlo para que decida una cosa o la otra, coarta su libertad. En virtud de ello, y con el fin de no lesionar el ejercicio del derecho a la libertad de los trabajadores, en lo sucesivo, el Presidente del denominado “Sindicato denominado

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

Asociación Nacional de Técnicos y Trabajadores de la Energía y las Comunicaciones”, deberá abstenerse de incurrir en dichas prácticas intimidantes en perjuicio de los trabajadores.

DEFINICIÓN, REQUISITOS PARA LA DECLARATORIA DE LEGALIDAD Y ANÁLISIS SOBRE EL SISTEMA DE CALIFICACIÓN IMPERANTE

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA] ⁶

- CALIFICACIÓN LEGAL DE LA CONDUCTA DEL ACTOR: Si bien carece de interés establecer la concreta calificación legal de la destitución; dado que el Ad-quem la enmarcó dentro de la genérica de falta grave, resulta conveniente realizar las siguientes apreciaciones, en cuanto a la participación en una huelga ilegal, como justa causal de despido, en atención a la defensa planteada por la parte accionada. En ese sentido, conviene citar la sentencia de esta Sala, a cargo de este redactor, número 498, de las 9:10 horas del 11 de octubre del 2.002, en la que se analizó un asunto similar al aquí planteado. En dicho fallo se señaló: “... Distinto es cuando se incurre en un abandono colectivo de labores como medida de presión o de protesta, como aconteció en el caso concreto, pues ello configura un movimiento huelguístico, según lo explica la doctrina: “El segundo carácter de la huelga es la voluntad de reclamo, de protesta. La huelga no es un no trabajar por vacaciones, no es un no trabajar por holgazanería. Es un no trabajar como forma de protesta, como forma de reclamo, en el que está presente el carácter reivindicativo de la huelga,

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

el carácter conflictivo de la huelga, su carácter de instituto de autotutela. Se distingue en esto del abandono del trabajo; y obsérvese qué importante es este carácter, ya que si la huelga no tuviera esta individualidad propia, estaríamos en sede del mero abandono del trabajo. El trabajador falta, el empleador lo intima a trabajar, no concurre, y se lo tiene por renunciado tácitamente: abandono del trabajo. En la medida en que este abandono es colectivo, y tiene una voluntad gremial de reclamo o protesta, es que aparece la huelga y se segrega del abandono; no hay una finalidad de abandono sino que hay una voluntad de protesta o reclamo, que es lo que le da su característica propia (...)"(ERMIDA URIARTE, Oscar. Apuntes sobre la huelga , Fundación de Cultura Universitaria, Montevideo, 1983, p. 31) (La negrita no está en el original). La doctrina define a la huelga como "la suspensión o interrupción colectiva y concertada en la prestación de trabajo por iniciativa de los trabajadores a fin de asegurar el éxito de sus reivindicaciones" (GONZÁLEZ NIEVES, Orlando. Aspectos jurídicos de la huelga , Editorial Libertad E.I.R.L., Trujillo, 1991, p. 259). El artículo 371 del Código de Trabajo contiene la definición legal del concepto : "Huelga legal es el abandono temporal del trabajo en una empresa, establecimiento o negocio, acordado y ejecutado pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, con el exclusivo propósito de mejorar o defender sus intereses económicos y sociales comunes". Como se ve, existen ciertos requisitos que deben cumplirse para que una huelga se considere legal, tales como: a) que se trate de tres o más trabajadores; b) que sea un movimiento pacífico (requisito que también está contenido en el numeral 374 del mismo Código); y, c) que su finalidad sea el mejoramiento o defensa de intereses económicos y sociales comunes. Además de las anteriores, existen otras limitaciones , contempladas por el artículo 373 ídem: " Para declarar una huelga legal los trabajadores deben: a) Ajustarse estrictamente a lo dispuesto por el artículo 371 , del Título Séptimo, Capítulo Tercero de este Código; b) Agotar los procedimientos de conciliación de que habla el Título Séptimo,

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

Capítulo Tercero de este Código; c) Constituir por lo menos el sesenta por ciento de las personas que trabajen en la empresa, lugar o negocio de que se trate (...)”. De lo anterior se colige que si bien el derecho de huelga es tutelado y reconocido por nuestro ordenamiento (incluso por la Carta Magna, artículo 61), no es un derecho absoluto. Como los trabajadores, en el caso concreto, no recurrieron previamente al procedimiento de conciliación regulado en los artículos 507-525 del Código de Trabajo, que conforman la Sección II del Capítulo Tercero (“Del procedimiento en la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico y social”) del Título Séptimo del Código, el movimiento resultó a todas luces ilegal (sin que sea necesario, por ende, examinar el cumplimiento de los otros requisitos antes mencionados) . Esta ilegalidad se origina “cuando no se han cumplido las garantías formales o los requisitos impuestos para la declaración de huelga, de forma que hayan quedado sin utilizar todos aquellos mecanismos que hubieren podido conducir, por vía jurídica, a una regulación pacífica del problema” (ALONSO GARCÍA, Manuel. La huelga y el cierre empresarial, Instituto de Estudios Económicos, Madrid, 1979, p.75). El artículo 377 del Código de Trabajo dispone que “la huelga ilegal termina, sin responsabilidad para el patrono, con los contratos de trabajo celebrados por los huelguistas (...)”. En otras palabras, la participación en una huelga ilegal es justa causa de despido. El demandante incurrió en esa grave falta, sin que tenga importancia que en el momento no se haya procedido a realizar la calificación respectiva, pues nada obsta para que ésta tenga lugar en el proceso ordinario laboral en el que se examina la justedad del despido ligado a esa específica causal. Esta tesis se fundamenta en que la única oportunidad en que el Código de Trabajo prevé la calificación de la huelga es una vez finalizado el procedimiento conciliatorio y antes de que se ponga en práctica la medida de presión: “ARTÍCULO 524: ... Como se observa, se trata de una calificación que opera en forma previa. En otros sistemas, la calificación se hace a posteriori . Sobre estas diversas modalidades explica la

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

doctrina: "La declaración de ilicitud puede ser efectuada antes o después que los hechos acontezcan y puede estar a cargo de diversos órganos: los jueces serán quienes normalmente tengan mayor labor en este terreno, de modo habitual cuando juzguen los efectos de una huelga después de realizada. Una calificación previa puede estar prevista por la legislación y ser cometida a los órganos de la administración o solicitada por las partes a los tribunales previendo de esa forma las consecuencias futuras y dando algo de seguridad a las conductas que piensan asumirse (...). En general se prefiere una actuación judicial posterior. Alonso Olea sostiene que la calificación jurídica deberá estar a cargo del juez con posterioridad y agrega que no resulta admisible la calificación previa. Pero respecto de la calificación previa es adecuado traer a colación las ideas que expresa Ojeda Avilés para quien implica una garantía en el ejercicio de un derecho que puede arrojar efectos tan relevantes" (PÉREZ DEL CASTILLO, Santiago. El derecho de la huelga, Fundación de Cultura Universitaria, primera edición, 1.993, pp. 318 y 321). En un sistema como el nuestro -de calificación previa-, debe señalarse que cuando los trabajadores deciden ir a la huelga, sin agotar previamente las vías conciliatorias, independientemente de que pudieran tener la razón, no se establece legalmente, posibilidad alguna para pedir la calificación del movimiento -en lo que obviamente tiene interés el empleador, para así justificar los despidos que realice-. Por consiguiente, no le es exigible al patrono que de previo a ejecutar los despidos, solicite la calificación de la huelga; y, entonces, la única vía posible es que la calificación la haga el propio juez que conozca del proceso ordinario en que se discuta la justedad del despido. Evidentemente, los efectos de la declaratoria que así se haga se restringen al caso concreto y en función de la participación que se pruebe del trabajador. En ese sentido, resulta de interés citar la recomendación que consta en el Acuerdo N° XXV, de la Sesión de Corte Plena, N° 16, celebrada el 10 de abril del año 2.000, donde se estableció: "Que en razón de lo que se ha señalado, estima que la recomendación primera

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

quedaría de esta forma: "... De acuerdo con los artículos 524 y 417 del Código de Trabajo, 98 inciso 3) y 109 inciso 8) de la Ley Orgánica del Poder Judicial, los Juzgados de Trabajo son competentes para conocer y resolver en primera instancia sobre la solicitud de calificación de la huelga que se haga dentro del procedimiento de conciliación previsto en los artículo 507 y siguientes de dicho Código y al respectivo Tribunal de Trabajo le corresponde conocer de esos mismos asuntos en segunda instancia. Se debe dar intervención en un plazo no mayor de tres días, a los representantes de los trabajadores o sea, según el caso, a las Asociaciones Sindicales, al Comité Permanente de Trabajadores y a los delegados electos democráticamente y a ajustarlo a la reiterada jurisprudencia en la Sala Constitucional, de que el trámite de consulta es contrario a la Carta Magna, en un plazo no mayor de tres días. ... la segunda de las propuestas sería: "... En los demás casos en que se solicite la calificación de una huelga o cualquier medida de presión, que puedan presentarse al margen del expresado procedimiento de conciliación, de acuerdo con las normas antes indicadas, esos mismos tribunales de trabajo, (los juzgados en primera instancia y los Tribunales en segunda) deberán sustanciarlos en procedimiento sumario ajustado al debido proceso y a la jurisprudencia constitucional, en los términos explicados...". En igual sentido se aprueba la recomendación número tres, conforme consta en el informe que se ha transcrito [y que establece:] Si no se hubiere hecho la calificación previa de la huelga o medida de presión, los tribunales de justicia, en los procesos individuales en que se invoque, como acción o excepción, la participación en el hecho de la huelga o medida, podrán valorar ese hecho como posible generador de responsabilidades legales y emitir la decisión que corresponda a la cuestión particular sometida a su conocimiento. Se declara firme el presente acuerdo .". De lo expuesto se infiere, además, que el empleador también puede pedir la

calificación, durante el transcurso de la huelga y antes de proceder a los despidos, pero esta posibilidad es de mera creación

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

jurisprudencial, por aplicación analógica de la disposición antes transcrita, pues no aparece en el sistema previsto por el legislador. (Ver Voto N° 995 de las 15:35 horas del 13 de agosto de 1.957, del Tribunal Superior de Trabajo de San José). En conclusión, en el caso concreto lo que se dio fue una huelga ilegal, y así se declara, pues se trató de una suspensión concertada de labores por un grupo de trabajadores, es decir, un abandono real y efectivo del trabajo, con el ánimo de presionar al empleador, sin cumplir los requisitos previos que ordena la ley. Si bien la parte demandada no fundó el despido en el ordinal 377 del Código de Trabajo, ello no obsta para que se aplique la norma al caso concreto, lo que resulta posible en virtud de la máxima *iura novit curia* (el juez conoce el Derecho). Se reitera que no es al empleador a quien le corresponde calificar jurídicamente la conducta de sus trabajadores, sino que basta que exponga los hechos en que se basó el despido, correspondiéndole al juzgador realizar la valoración respectiva, sin que ello implique, en el caso analizado, una variación de la falta que le fue atribuida al trabajador para despedirlo. Como última observación, cabe señalar que la eliminación del incentivo dispuesta unilateralmente por la compañía demandada, sin lugar a dudas, configuró un uso abusivo del "ius variandi", por afectar una condición esencial del contrato de trabajo como lo es el salario, lo que le daba derecho al actor para dar por rota la relación con responsabilidad patronal (numeral 83 del Código de Trabajo), pero de ninguna manera lo facultaba para actuar como lo hizo y hacer justicia por su propia mano..." (En el mismo sentido puede consultarse la sentencia número 538, de las 9:45 horas del 6 de noviembre, también del 2.002). En el caso concreto, la situación del actor se enmarca en esos supuestos, pues formó parte de un movimiento colectivo, sin cumplir los requisitos legales, con la clara intención de presionar a la empleadora, respecto de la decisión de sus representantes de rebajar las tarifas pagadas por ciertas labores y de no hacer una liquidación de derechos laborales. Entonces, con base en las pruebas evacuadas, se tiene que el actor

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

sí participó en lo que la demandada denominó "paro ilegal" , situación que provocó que la accionada no pudiera cumplir con su obligación de alistar tres furgones para el embarque, sino solamente dos; por cuanto, cierta cantidad de trabajadores decidió no laborar, sino irse para sus casas. Nada obsta, entonces, para que, en el caso concreto, el comportamiento del actor pueda ser calificado como participación en huelga ilegal , tal y como lo argumentó la representación de la parte demandada. En cualquier caso, tal y como lo señalaron los integrantes del órgano de alzada, la conducta del actor revistió la gravedad suficiente, como para justificar su destitución, sin responsabilidad patronal.

"

FUENTES CITADAS

1 MEJÍAS CORDERO Juan Carlos. La Responsabilidad civil del sindicato con ocasión de la Huelga. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho. Facultad de Derecho. Universidad de Costa Rica. 1989.pp.66.67.73.77.

2 BLANCO VADO Mario H.El sindicato como titular del derecho de Huelga. *REVISTA DE CIENCIAS JURÍDICAS.* (69) Mayo - agosto. 1991. pp. 77 .78.80.81

3 Ley N° 2.CÓDIGO DE TRABAJO. Costa Rica, del 27/08/1943.

4 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA. Costa Rica del ,07/11/1949.

5 SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N°2005-02461, de las doce horas con diez minutos del cuatro de marzo del dos mil cinco.-

6 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N°2003-00241, de las nueve horas cuarenta minutos del veintiocho de mayo del dos mil tres.