

CONCLUSIONES

No hemos tratado todos los aspectos de la acción de impugnación de la paternidad del marido, sino sólo aquellos en que se ha podido apreciar un cambio de orientación y, respecto de estos, únicamente hemos intentado destacar los lineamientos básicos de las soluciones propuestas.

En el ámbito de las causales de impugnación de la paternidad del marido, se tiende a eliminar los casos restringidos y de carácter taxativo y, respecto de las personas legitimadas para accionar, va desapareciendo la exclusividad marital, ampliándose la facultad a los otros partícipes de la relación filial, cuando el vínculo matrimonial ya no existe como realidad vital. Las legislaciones distinguen, en general, dos situaciones bien netas dándoles un tratamiento jurídico diferente. Una, cuando el matrimonio subsiste y, la otra, cuando los cónyuges se encuentran separados, es decir, en el supuesto de que hubiera desaparecido la convivencia. En el primer caso, se protege la filiación matrimonial y este amparo se manifiesta a través del elemento posesión de estado. Si el hijo tiene posesión de estado frente al marido, su estado matrimonial queda consolidado. En el segundo caso, máxime, cuando se ha constituido un nuevo núcleo familiar y el hijo ostenta la posesión de estado frente a su padre biológico, se defiende la evolución normal del menor, tratando de evitar las perturbaciones que le puede ocasionar la antinomia entre el vínculo biológico-social y el jurídico.

La intención de eliminar lazos ficticios, ha llevado a restringir los alcances de la presunción de paternidad del marido a límites en que puede ser justificada por una real cohabitación de los cónyuges. Los valores que hoy se consideran estimables en la regulación legal de la relación paterno-filial, han repercutido en la intensidad de la presunción de paternidad del marido y, por tanto, en la acción para su desconocimiento. Se piensa que la responsabilidad en la procreación debe ir unida a la responsabilidad de formar y educar a los hijos. Si la relación biológica alimenta al posterior vínculo social padre-hijo (posesión de estado), resulta inconveniente mantener un sistema que dificulte el emplazamiento en el estado acorde con la realidad. La imagen misma de la familia y del matrimonio empalidece si se fuerza el mantenimiento de vínculos formales. Valen aquí las palabras dichas hace ya más de un siglo por García Goyena: "por santa, fuerte y hasta tiránica que sea la presunción de paternidad, no puede admitirse contra lo imposible y absurdo: la ley que diera a una mentira evidente el título y poder de la verdad, no sería sino un escándalo social y el envilecimiento del matrimonio".²⁸

28 García Goyena, *Concordancias, Motivos y Comentarios del Código Civil Español*. Madrid 1852, pág. 112.

CONVENCIONES COLECTIVAS CELEBRADAS EN COSTA RICA (1968-1974)

Universidad de Costa Rica
Facultad de Derecho
Instituto de Derecho Social

Abel Castro Hidalgo

María del Mar González de la Mata

Elizabeth Odio Benito

María de los Angeles Soto Gamboa

Zarela Villanueva Monge

Mayo de 1976

Sumario: I. La Convención Colectiva de Trabajo en la Doctrina. Generalidades. II. La Convención Colectiva de Trabajo en la Legislación Costarricense. A. Su advenimiento en nuestro derecho positivo. B. Lo que nuestra ley denomina "contrato colectivo de trabajo". C. La regulación de la convención colectiva de trabajo en el Código Laboral. 1. Concepto y alcances de la misma. 2. Obligación patronal de celebrar la convención colectiva. 3. La titularidad de la convención colectiva de trabajo. 4. Formas de adquirir vida jurídica la convención colectiva de trabajo. a. La negociación directa. b. Fracaso de la negociación directa. i) La solución dada por nuestra jurisprudencia. ii) La negación del derecho de huelga. iii) La falta de garantías para los trabajadores. c. Abandono de este sistema y procedimientos ideado por los sindicatos para sustituirlo. d. La reforma al artículo 56 del Código de Trabajo. e. La intervención del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. 5. Formalidades de la convención colectiva de trabajo. 6. Contenido de la Convención Colectiva de Trabajo. III. CONVENCIONES COLECTIVAS (1968-1974). A. RESUMEN GRAFICO. B. CONTENIDO DE LAS CONVENCIONES: cláusulas normativas y cláusulas obligacionales. 1. CLAUSULAS NORMATIVAS EN LAS CONVENCIONES SUSCRITAS. a. SALARIOS. i) Aumentos. ii) Modo de pago. iii) Lugar, día y hora de pago. iv) Beneficios adicionales. b. AGUINALDO. c. JORNADA DE TRABAJO. i) Reducción de la jornada diaria y semanal. ii) Jornada de trabajo extraordinaria. iii) Jornada mixta y nocturna. iv) Jornada acumulativa y continua. v) Tiempo de trabajo efectivo (para efecto de pago) d. DESCANSOS. i) Descansos durante la jornada. ii) Pago de salario doble por trabajo en el día de descanso semanal. iii) Aumento del número de días de descanso semanal. iv) Descansos mínimos entre jornadas. e. DIAS FERIADOS. f. VACACIONES. i) Escalas progresivas. ii) Suspensión de vacaciones. iii) Remuneración de las vacaciones. iv) Epoca en que se concederán las vacaciones. g. LICENCIAS. i) Licencias sin goce de salario. ii) Licencias con goce de salario. h. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO. i) Despido por causa justificada; por motivos no imputables al trabajador; reinstalación; despido injustificado. Procedimiento. ii) Estabilidad en el empleo; caso de sustitución patronal; caso de participación en huelga o conflicto; caso de incapacidad física o vejez. i) AUXILIO DE CESANTIA Y PREAVISO DE DESPIDO. i) Derecho a percibir el auxilio de cesantía conforme lo determina la ley. ii) Aumento del monto de la indemnización. iii) Período de prueba. iv) Preaviso de despido. v) Pago adelantado, parcial y anual del auxilio de cesantía. vi) Pago de prestaciones en caso de sustitución patronal. j. RIESGOS PROFESIONALES. k. SUBSIDIOS EN CASO DE ENFERMEDAD AMPARADA A LA CCSS O DE RIESGO PROFESIONAL. i) Subsidio patronal. ii) Pago de los cuatro primeros días de incapacidad no reconocidos por la C.C.S.S. iii) Subsidio conforme al estado civil del trabajador. iv) Fecha de pago y período durante el cual se reconoce el subsidio. v) Citas médicas. vi) Subsidio patronal con carácter de "préstamo". l. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO. m. DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR Y DEL PATRONO. n) CLAUSULAS OBLIGACIONALES EN LAS CONVENCIONES SUSCRITAS. a. CLAUSULAS QUE SE REFIEREN A LA PROPIA CONVENCION. i) Cumplimiento de las cláusulas de la convención. ii) Ambito de aplicación. iii) Reformas a la convención. iv) Junta de Relaciones Laborales. b. CLAUSULAS QUE AFECTAN AL SINDICATO PACTANTE. i) Reconocimiento del sindicato. ii) Libertad sindical. iii) Estabilidad en el empleo de los dirigentes sindicales. iv) Licencias con y sin goce de sueldo. v) Otras. c) CLAUSULAS QUE CONCEDEN BENEFICIOS COLECTIVOS NO ESTIPULADOS POR LEY. i) Problema de la vivienda. ii) Creación de cooperativas de consumo. iii) Creación de un fondo de retiro por contribución obrero-patronal. iv) Creación de un fondo de previsión para emergencias y otras necesidades. v) Mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores. IV. SUGERENCIAS. CONCLUSION. ANEXOS. BIBLIOGRAFIA.

INTRODUCCION

Dentro del contexto socio-económico en que se desenvuelven las relaciones obrero-patronales en Costa Rica, ha ido adquiriendo notable importancia la utilización de los instrumentos jurídicos propios del Derecho Colectivo Laboral. Circunstancias específicas de ese mismo marco socio-económico del país han determinado que hasta fechas muy recientes, los conflictos entre patrono y trabajador se resolvieran, básicamente, dentro de los lineamientos de la relación individual de trabajo. Empero, hoy día es cada vez más importante la actividad que desarrollan las organizaciones sindicales y el papel que juegan como promotoras de cambio y mejoramiento de las condiciones generales de vida del trabajador. Dentro de este orden de ideas, las negociaciones colectivas suscritas entre patronos y trabajadores bajo la forma de convenciones colectivas son cada vez más frecuentes e importantes.

De igual manera, el planteamiento de conflictos colectivos que se rigen por procedimientos distintos a los de la convención y que no concluyen con la firma de una ley profesional como lo es ésta, son también métodos muy utilizados últimamente por los trabajadores en su lucha por conseguir mejoras sustanciales de las condiciones en las que se desenvuelve la relación laboral. Circunstancias derivadas en gran medida de las interpretaciones hechas por los Tribunales de las normas jurídicas que rigen la materia, han determinado que el planteamiento de un conflicto colectivo sea una vía más utilizada que la de la negociación. Aún así, estimamos de gran relevancia dentro del desarrollo de las instituciones del Derecho Colectivo Costarricense el auge tomado por ésta última.

Al propio tiempo, el desconocimiento que sobre la teoría y la práctica de una negociación colectiva encontramos en el sector de los trabajadores, sumado a lo anteriormente expuesto, nos determinaron a realizar una investigación sobre las convenciones colectivas celebradas en nuestro país en el período de 1968 a 1974.

Este trabajo no pretende ser un análisis exhaustivo de la doctrina en materia de convenciones colectivas. Tampoco, una revisión detallada de las normas que sobre la materia contiene el Código de Trabajo, ni de las reformas que urgentemente requieren. Nos propusimos realizar una investigación con finalidades eminentemente prácticas que ayuden a las partes que suscriben una convención a comprender mejor cuáles son sus posibilidades, alcances y contenido.

Evidentemente, para el mejor logro de nuestros propósitos, mencionamos las características más sobresalientes que en doctrina distinguen a la convención colectiva; asimismo, las normas que regulan en el Código de Trabajo estas negociaciones y la interpretación dada a dichos textos por los Tribunales de la materia.

El análisis que se refiere a las cláusulas de las convenciones celebradas en el período 1968-1974, constituyen la tercera parte del trabajo, en la cual nos propusimos, precisamente por la orientación práctica de nuestra investigación, hacerlo exhaustivo a fin de poner de manifiesto sus características más sobresalientes tanto en sus aspectos positivos como sus deficiencias.

Finalmente incluimos algunas sugerencias recomendaciones que, a nuestro juicio, podrían ser tomadas en cuenta por las partes que suscriban futuras negociaciones. Son sugerencias en cuanto a la forma y en cuanto al fondo de la negociación y confiamos en que resulten de utilidad para patronos y trabajadores.

Estamos convencidos de la enorme importancia de la convención colectiva como medio eficaz de solución de los conflictos entre patronos y trabajadores, como método contra la prevención de éstos y como fuente constitutiva de derecho. Confiamos en que una adecuada reforma de las normas jurídicas actualmente vigentes y una adecuada interpretación por parte de los Tribunales competentes, conviertan en un futuro cercano a la convención colectiva en lo que debe ser, a saber, el más importante instrumento jurídico para alcanzar la paz social a través de la justicia.

Queremos expresar nuestro sincero agradecimiento al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que nos brindó el material y las facilidades para que este trabajo fuera posible.

Con la realización de este trabajo, el Instituto de Derecho Social espera contribuir, de alguna manera, a la utilización adecuada de la convención colectiva en todas las posibilidades que ella ofrece.

San José, mayo de 1976.

I. La Convención Colectiva de Trabajo en la Doctrina. Generalidades.

Introducción.—

La divergencia de intereses entre obreros y patrono da origen a los conflictos colectivos económico-sociales.

De conformidad con la legislación costarricense, estos conflictos pueden resolverse de dos maneras: a través de la vía de negociación colectiva que planteada por un sindicato culmina con la firma de una *convención colectiva*, y por el procedimiento propio del conflicto colectivo planteado directamente por los trabajadores a través de sus representantes y cuyo resultado es la firma de un *convenio*.

Tanto la convención o negociación colectiva como el convenio tienen el carácter de procesos colectivos constituidos en el sentido de que crean un nuevo sistema de derecho entre las partes.

El organismo competente para conocer de este tipo de conflictos es un tribunal especial de conciliación o arbitraje. En la fase conciliatoria puede recurrirse si se desea a la intervención de un organismo administrativo, a saber, el Ministerio de Trabajo. →

Existe en doctrina, además, el conflicto colectivo de carácter jurídico que se genera en el incumplimiento o interpretación de la convención o el convenio. En este caso, estamos en presencia de un proceso colectivo de tipo declarativo toda vez que no se trata de la creación de nuevas normas sino de su interpretación y acatamiento. Consecuencia de ello es que este tipo de conflictos son de competencia de los jueces ordinarios de trabajo y se tramitan a través de los procedimientos propios del juicio ordinario laboral. 11x

La Convención o negociación colectiva.

De acuerdo con la doctrina más extendida puede definirse la convención colectiva de trabajo como el pacto celebrado entre uno o varios patronos o una o varias organizaciones patronales con una o varias organizaciones de trabajadores, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo debe prestarse en la empresa o empresas de que se trate y a las cuales deben sujetarse los contratos de trabajo.

Se reconoce modernamente a la convención colectiva de trabajo el carácter de ley profesional, pues sus estipulaciones rigen para todos los trabajadores de la empresa o profesión a que la misma se refiere, aunque no sean miembros de la organización sindical que la suscribió y también para los que en lo futuro celebren contratos de trabajo.

El conocido autor mejicano Mario De La Cueva apunta a la convención colectiva de trabajo las siguientes funciones: "Es fuente de derecho, con plena validez y obligatoriedad. Por otra parte, sirve para concretar los mandatos del Derecho de Trabajo; las normas jurídicas son generalmente abstractas y se hacen concretas en el contrato colectivo (convención colectiva). Finalmente tiene el contrato colectivo como misión mejorar, en beneficio de los trabajadores, el derecho legislado y significa una enorme ventaja: es vehículo de progreso para la clase trabajadora y salva la lentitud de la ley. El derecho de trabajo es un derecho vital y cambia al variar las condiciones económicas de los pueblos; es un derecho en constante transformación, al que no puede seguir la ley; pues bien, este papel está reservado al contrato colectivo de trabajo; lo que la ley no puede, lo consigue el contrato colectivo; fácilmente se amolda a las necesidades del momento, porque puede variarse y porque su modificación es sencilla, ya que su vigencia es a corto plazo y porque basta la voluntad de las partes para modificar su contenido. El contrato colectivo de trabajo, por otra parte, completa la obra de la asociación profesional y produce una mayor solidaridad entre los trabajadores. El principio de la igualdad de condiciones de trabajo acostumbra a los hombres a estimar que su problema no es puramente individual, sino colectivo; en el contrato individual de trabajo obra cada trabajador un poco egoístamente, porque procura obtener las mayores ventajas, sin importarle las necesidades de los demás; en la asociación profesional y mediante el contrato colectivo, cambia la actitud del trabajador y procura el bien común".¹

II. *La Convención Colectiva de Trabajo en la Legislación Costarricense.*

A. *Su advenimiento en nuestro derecho positivo.*

Esta institución era extraña a nuestra legislación hasta el año 1943, en que se reformó la anterior Constitución Política de 1871, que entonces regía, por ley N° 24 de 2 de julio de 1943, en virtud de la cual se le introdujo a la carta política, en su Título III, una nueva Sección (III), que se llamó "De las Garantías Sociales", estableciendo principios básicos sobre Derecho Laboral y otras cuestiones sociales. En esa sección se incluyó el artículo 57 que literalmente decía:

1 DE LA CUEVA, Mario. "Derecho Mexicano del Trabajo" México, Editorial Porrúa, S.A. 1ª Edición, 1949, Tomo Segundo, pág. 486.

Artículo 57.—"Tendrán fuerza de ley las convenciones y contratos colectivos de trabajo, que con arreglo a la ley, se concierten entre patronos y sindicatos de trabajadores legalmente organizados".

Como puede observarse, el texto transcrito hablaba de convenciones colectivas y contratos colectivos, atribuyéndoles por igual el valor de ley profesional y al promulgarse el Código de Trabajo se dio a la figura "contrato colectivo de trabajo" una fisonomía que en realidad no corresponde a una verdadera contratación colectiva, según se explicará. Ese error fue enmendado al emitirse la Constitución Política vigente, de 1949, cuyo artículo 62 solamente menciona las convenciones colectivas de trabajo. Por lo demás, en el período comprendido entre los años 1943 y 1949, no se suscitó en la práctica ninguna cuestión relativa a los llamados por nuestra ley "contratos colectivos de trabajo", porque éstos no tuvieron realización.

Al promulgarse el Código de Trabajo, en el año 1943, se reguló la convención colectiva de trabajo en los artículos 54 a 65. Según se expresa en el dictamen que rindió la Comisión Especial del Congreso de entonces, sobre el proyecto de Código de Trabajo, dicha Comisión tuvo como fuente principal sobre esta materia la obra "Derecho Español de Trabajo" del tratadista Alejandro Gallart Folch, de la cual se transcribe el siguiente párrafo:

"Es el pacto o convención colectiva de condiciones de trabajo, que en algunos países se denomina, con patente error en la terminología "contrato colectivo de trabajo", la más característica de las formas convencionales colectivas de regulación de las condiciones de trabajo, que es el concluido entre un patrono o grupo de patronos o asociación patronal profesional, con un sindicato o asociación profesional obrera, para regular las condiciones de trabajo y otras cuestiones aferentes, regulación a la que se habrán de adaptar los contratos, ya sean singulares, ya colectivos".²

Además, la comisión mencionada se guió por las enseñanzas de otros autores como Leon Duglit, G. Gurvich, Hauriou, H. Kelsen, y Jesús Castorena, llegando a la conclusión de que "la convención colectiva es un acto regla, esencialmente normativo de los contratos individuales o colectivos que luego se celebren en la empresa o empresas donde habrán de regir. En otras palabras, la convención colectiva es una verdadera ley profesional que regula las condiciones medulares a que tiene que sujetarse posteriormente a su vigencia la prestación concreta del trabajo, la cual como toda ley, se aplica no sólo a quienes la han elaborado sino también a terceras personas ajenas a la negociación".³

2 Dictamen de la Comisión Especial del Congreso Constitucional de entonces. Avance a "La Gaceta" N° 164 de 1943.

3 *Ibid.*

La anterior exposición sobre la institución de comentario responde a los principios consagrados por la doctrina más autorizada en esta materia y la denominación usada por nuestro legislador para designar aquélla es en realidad la correcta, pues no se trata verdaderamente de un contrato de acuerdo con la teoría relativa a éste.

B. *Lo que nuestra ley denomina "contrato colectivo de trabajo".*

En los artículos 49 a 53 nuestro Código de la materia regula una forma de contratación laboral bajo la denominación de "contrato colectivo de trabajo", el cual es definido por el artículo 49 diciendo que 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 perciba en la misma forma".

Como puede apreciarse, esa figura no corresponde a la que con igual nombre se conoce en Europa y México, y que es nuestra llamada convención colectiva de trabajo. Se trata propiamente de un contrato de ejecución, no de un convenio de carácter normativo.

Según se expone en el dictamen de la Comisión Especial del Congreso se informó sobre el proyecto de Código de Trabajo, ésta se guió en cuanto a ese punto por las enseñanzas del citado autor español Gallart Folch, quien a su vez se basó en la ley española del trabajo de 1932.⁴

En realidad, ese "contrato colectivo de trabajo" de nuestra ley viene a ser una especie de lo que en doctrina se conoce con el nombre de "contrato de equipo". Así lo consideran los tratadistas Juan D. Pozzo⁵ y Mario De La Cueva. Este último se expresa al respecto en los siguientes términos: "Con el nombre de contrato colectivo de trabajo se conoce en Costa Rica al llamado entre nosotros contrato de equipo, pero para protección de los trabajadores se prohíbe la fijación de remuneraciones globales y se ordena que los pagos se hagan directamente a los trabajadores".⁶

C. *La regulación de la convención colectiva de trabajo en el Código Laboral.*

1. *Concepto y alcances de la misma.*

El artículo 54 del Código de Trabajo define la convención colectiva expresando que "es la que se celebra entre uno o varios sindicatos de

4 GALLART FOLCH, *Ob. cit.* pág. 142-3.

5 D. POZZO, Juan "Derecho del Trabajo". Buenos Aires, Ediar S.A. 1ª Edición, 1951, pág. 301.

6 DE LA CUEVA, *Ob. Cit.*, pág. 549.

trabajadores y uno o varios patronos o sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste". Como puede apreciarse, nuestro legislador adoptó el criterio que sigue la ley mejicana al establecer que, en cuanto a la parte de los trabajadores, el convenio únicamente puede celebrarlo el respectivo sindicato, no admitiéndose en consecuencia, que lo pueda hacer un grupo de trabajadores sin personalidad jurídica, como lo autorizaban algunas leyes europeas.

El párrafo segundo de la disposición legal citada dispone que: "La convención colectiva tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte". La norma transcrita le confiere a la convención colectiva de trabajo el carácter de ley profesional, acogiendo al respecto la doctrina más generalizada. Además, ese carácter está consagrado en el artículo 62 de nuestra Constitución Política el cual establece que "Tendrán fuerza de ley las convenciones colectivas de trabajo que, con arreglo a la ley, se concierten entre patronos o sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores legalmente organizados".

El artículo 55 del Código Laboral desenvuelve el mencionado principio y al efecto expresa que las estipulaciones de la convención colectiva de trabajo tienen fuerza de ley para:

- a) Las partes que la han suscrito.
- b) Todas las personas que en el momento de entrar en vigor trabajen en la empresa, empresas o centro de producción a que el pacto se refiera, en lo que aquéllas resulten favorecidas y aun cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores que lo hubieran celebrado; y
- c) Los que concierten en lo futuro contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa, empresas o centros de producción afectados por el pacto, en el concepto de que dichos contratos no podrán celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en la convención colectiva.

El inciso a) al mencionar a las partes que han suscrito el convenio alude desde luego al sindicato o sindicatos de trabajadores y a la parte patronal que conjuntamente celebraron el pacto. Esa disposición se refiere indudablemente al "elemento obligatorio" que está constituido por las disposiciones que fijan las obligaciones que cada una de las partes contrae a favor de la otra y por las normas que tratan de asegurar la efectividad del elemento normativo.

Conforme al inciso b) del citado artículo 55, las cláusulas normativas que se estipulan en el convenio colectivo son aplicables a todos los trabajadores que prestan servicios en la empresa de que se trata o en el ámbito propio de la convención, cuando ésta se refiere a determinada profesión o a determinado centro de producción; y el inciso c) del mismo

artículo hace extensiva esa aplicación a los contratos individuales o colectivos que dentro de la misma empresa se celebren en lo futuro. En ambas situaciones quedan a salvo los contratos individuales en que, por alguna razón se hayan estipulado a favor del trabajador condiciones más favorables que las concertadas en el convenio.

Con respecto a la mención que se hace en el comentado inciso c) de "contratos colectivos de trabajo", ya se ha dicho en páginas anteriores que esa denominación la usó nuestro legislador, en el artículo 49 del Código de Trabajo, para referirse a lo que en doctrina se conoce como "contrato de equipo", aunque exigiendo que la retribución sea ajustada individualmente para cada uno de los trabajadores y sea percibida por éstos en la misma forma.

2. Obligación patronal de celebrar la convención colectiva.

El artículo 56 —párrafo primero— del Código Laboral estatuye que "Todo patrono particular que emplee en su empresa, o en determinado centro de producción si la empresa por la naturaleza de sus actividades tuviere que distribuir la ejecución de sus trabajos en varias zonas del país, los servicios de más de la tercera parte de los trabajadores sindicalizados, tendrá obligación de celebrar con el respectivo sindicato, cuando éste lo solicite, una convención colectiva de trabajo".

El legislador costarricense adoptó el principio que consagra la Ley Federal del Trabajo de Méjico¹ al imponer al empleador la obligación de celebrar la convención colectiva a solicitud del sindicato respectivo, pero condicionó esa obligación a la circunstancia de que aquél tenga a su servicio en su empresa o en determinado centro de producción, más de una tercera parte de trabajadores sindicalizados. Es oportuno destacar que nuestra ley, al establecer este requisito, no requiere que el sindicato de la convención cuente con más de una tercera parte de los trabajadores de la empresa, sino que lo que exige es que en ésta o en determinado centro de producción exista esa proporción de trabajadores sindicalizados, lo que desde luego no es lo mismo, pues éstos pueden estar repartidos en dos o más sindicatos.

Debe hacerse notar que la disposición comentada usa la expresión "patrono particular" lo que revela indudablemente la intención del legislador de excluir de la obligación comentada a los patronos del sector público. En ese sentido interpretó nuestra Sala de Casación dicha norma, en sentencia dictada a las 15 horas y 10 minutos del 20 de julio de 1951, en la cual esa Corte expresó al respecto lo siguiente:

"CONSIDERANDO I. Que el Tribunal Superior de Trabajo ha interpretado rectamente el artículo 56 del Código de la materia al entender

¹ Artículo 387 de la Ley Federal del Trabajo de Méjico. (México, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, 2ª Edición, 1970).

que éste impone al patrono particular —en el supuesto a que el mismo se refiere— la obligación de celebrar con el respectivo sindicato, cuando éste lo solicite, una convención colectiva con el fin inherente a tales convenios, obligación ésa que no alcanza al Estado o a sus instituciones, pues el término "particular" que emplea dicho texto circunscribe la obligación a aquellos patronos que no son el Estado o sus instituciones".

Los alcances de la expresión "centro de producción".

El párrafo primero del artículo 56 comentado, al determinar la parte de trabajadores que deben estar sindicalizados a efecto de que nazca la obligación del respectivo patrono de celebrar una convención colectiva, se refiere al número de aquéllos que presten servicios a las órdenes de éste en su empresa o "en determinado centro de producción si la empresa por la naturaleza de sus actividades tuviere que distribuir la ejecución de sus trabajos en varias zonas del país". En consecuencia, es importante establecer cuál es el alcance de los términos "centro de producción", concepto que está relacionado en el texto legal de que se trata con el de "zona". Desde luego debe decirse que la regla examinada no es precisa y se presta a interpretaciones, ya que puede hablarse de zonas geográficas, administrativas, económicas, etc. La cuestión se planteó concretamente en relación con la Compañía Bananera de Costa Rica, pues ésta, precisamente por la naturaleza de sus actividades, tiene distribuida la ejecución de sus trabajos en varias regiones. El punto fue resuelto por primera vez en sentencia dictada por el Juzgado de Trabajo de Puerto Cortés a las nueve horas del veinte de octubre de mil novecientos cincuenta y uno, en la cual se hicieron al respecto las siguientes consideraciones:

"CONSIDERANDO V. Qué debe entenderse por centro de producción?: Dos situaciones especiales contempla el artículo 56 del Código de Trabajo para que un patrono esté obligado a concertar una convención colectiva de trabajo con un sindicato, a saber: la primera situación, cuando el número de trabajadores debe calcularse sobre el total de los que se ocupan en una empresa que realiza todas sus actividades en un territorio único y determinado y la segunda situación, cuando el número de trabajadores necesario para concertarlas debe calcularse sobre todos los que se ocupan en determinado centro de producción, si la empresa por la naturaleza de sus actividades, tuviera que distribuir la ejecución de sus trabajos en varias zonas del país. Ahora bien, qué podemos entender por centro de producción? Las legislaciones y la jurisprudencia en materia de trabajo no se refiere en forma concreta a este punto y por ser exclusivo de la legislación nacional, hay que definirlo aplicándolo a la realidad costarricense y tomando en cuenta el equilibrio que debe imperar en las relaciones obrero-patronales. Los contratos bananeros firmados por la Compañía Bananera de Costa Rica con el Gobierno de la República, se refieren repetidamente a "Región del Atlántico" y "Región del Pacífico", para significar, sin lugar a dudas, las divisiones de esa empresa establecidas en la zona Atlántica y la zona del Pacífico. Qué se entiende por Región? Se-

gún el diccionario "Larousse" se entiende por región "una gran extensión de territorio", es decir, región y división deben considerarse como palabras sinónimas porque división para el mismo diccionario es "la parte de un todo dividido". Llegamos entonces a la conclusión de que si los contratos bananeros nos hablan de región y la empresa para sus fines administrativos desde un punto de vista geográfico ha equiparado la región a una división, tácitamente cada una de esas regiones constituye un territorio o punto central donde la empresa lleva a cabo todas sus actividades en una forma coordinada, es decir, cada división viene a constituir un centro de administración y de producción. El Profesor Mario De La Cueva al comentar el Código de Trabajo de Costa Rica en su obra "Derecho Mexicano del Trabajo", se refiere a que la convención colectiva es una acto regla, tiene el mismo valor de la ley aún cuando rige por razón natural para la empresa, industria o región que comprende. Se equiparan así por el tratadista los términos región y centro de producción (de que habla nuestro Código Laboral), para referirlos, sin lugar a dudas, a un extenso territorio donde una empresa, con una sola administración lleva a cabo sus actividades. Así debe entenderse y definirse el centro de producción en el caso concreto, porque se ha demostrado que todas las fincas de la División de Quepos, veinticinco en total, constituyen un sólo todo en la negociación, a saber están comunicadas por una única vía férrea que es exclusiva de esa división; todos los productos exportables y aún los que ocupa la empresa para desarrollar sus actividades, se sirven de un único muelle propio de esa misma división; la administración está a cargo de un Gerente que es el jefe supremo de la división, al cual están subordinados todos los demás empleados de la empresa. Los departamentos de agricultura, ingeniería, médico, marina, contabilidad, legal y mercaderías y materiales, operan bajo un sistema perfectamente coordinado y así vemos, por ejemplo, que los departamentos agrícola, médico legal, asesoran a los mandadores de todas las fincas de la división en lo relativo a enganche de trabajadores...".

El anterior pronunciamiento del Juzgado de Trabajo de Puerto Cortés fue confirmado por el Tribunal Superior de Trabajo, conociendo en apelación del mismo, en sentencia N° 1040 dictada a las 10 horas y 15 minutos del 10 de noviembre de mil novecientos cincuenta y uno. Posteriormente y en numerosos fallos dicho Tribunal mantuvo el mismo criterio, por lo que puede considerarse como una solución jurisprudencial sobre la cuestión planteada.

3. La titularidad de la convención colectiva de trabajo.

El párrafo primero del citado artículo 56 contiene, en sus incisos b) y c) reglas para resolver los problemas que se suscitan en cuanto a la llamada "titularidad de la convención colectiva de trabajo", o sea la cuestión relativa a determinar cuál es el sindicato con derecho a celebrar el pacto, cuando dos o más sindicatos pretenden tener ese derecho.

Esas disposiciones literalmente dicen, en lo que interesa:

- b) Si dentro de la misma empresa o centro de producción existen varios sindicatos, la convención colectiva se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores afectados directamente por la negociación...
- c) "Cuando se trate de una empresa o de un centro de producción que por la índole de sus actividades emplee trabajadores pertenecientes a diferentes profesiones u oficios, la convención colectiva deberá celebrarse con el conjunto de los sindicatos que representan cada una de las profesiones u oficios, siempre que éstos se pongan de acuerdo entre sí. En el caso de que no se pusieren de acuerdo, el sindicato correspondiente a cada profesión u oficio podrá exigir que se celebre una convención colectiva con él, para determinar las condiciones relativas a dicha profesión u oficio dentro de la mencionada empresa o centro de producción".

El inciso b) del artículo 56 que se examina se refiere a las siguientes situaciones:

1. Cuando concurren dos sindicatos de empresa. La solución es desde luego la de que el sindicato titular de la convención colectiva es el que cuenta con mayor número de trabajadores afiliados.

2. Cuando entran en juego dos sindicatos industriales. En este caso tiene la titularidad de la convención la organización social que cuente entre sus afiliados el mayor número de trabajadores que prestan servicios en la empresa de que se trata.

3. Cuando concurren uno o más sindicatos de empresa u uno o más sindicatos industriales. En esta situación se considera que es titular de la convención la organización sindical que tenga entre sus afiliados el mayor número de trabajadores que laboran en la empresa respectiva.

4. Un caso especial que pareciera no estar regulado expresamente en el inciso comentado es el que se presenta cuando entran en discusión un sindicato de empresa o industrial y un sindicato gremial. Este caso, sin embargo, puede resolverse aplicando el principio que contiene este inciso b) del artículo 56 del Código de Trabajo, al establecer que el convenio se celebrará con el sindicato que tenga mayor número de trabajadores "afectados directamente por la negociación".

Conforme a esa regla, la solución es la siguiente: Si el sindicato de empresa o de industria tiene mayor número de trabajadores del oficio que ejercen los afiliados al sindicato gremial dentro de la empresa de que se trata, que el que suma éste, también dentro de la misma empresa, el último no tiene derecho a celebrar convención colectiva. Si por el contrario, esa mayoría le corresponde al sindicato profesional, a él le compete ese derecho, a fin de regular el ejercicio de la profesión correspondiente.⁸

8 CASTORENA, J. Jesús "Tratado de Derecho Obrero", Méjico, 1942. Editorial Jaris, 1ª Edición, páginas 722-723.

El inciso c) del citado artículo 56 contempla la situación en la cual la empresa, por la índole de sus actividades emplea trabajadores que pertenecen a diferentes profesiones u oficios y que están afiliadas, por esa razón, a diversos sindicatos gremiales. En ese evento y conforme a la norma que sienta este inciso, la convención colectiva debe celebrarse con el conjunto de los sindicatos que representen a cada una de las profesiones u oficios, siempre que éstos se pongan de acuerdo entre sí. En el caso de que no se pusieren de acuerdo, el sindicato correspondiente a cada profesión u oficio podrá exigir al patrono que celebre con él, una convención colectiva, para determinar las condiciones relativas a la respectiva profesión, dentro de la empresa o centro de producción de que se trata. Como puede apreciarse, en la situación prevista por el comentado texto legal, se pueden dar varias convenciones colectivas dentro de una misma empresa.

Nuestra ley no prevé el caso en que existiendo en la empresa una convención colectiva de trabajo celebrada con un sindicato, pretenda otra organización sindical exigir al patrono que negocie otro convenio.

Conforme a la doctrina, la regla general es la de que existiendo una convención colectiva no tiene derecho ninguna otra agrupación a pretender la firma de una nueva. El tratadista mejicano J. Jesús Castorena⁹, admite dos excepciones a esta regla:

Primera: Cuando el sindicato de empresa o de industria no cuenta con los trabajadores de determinada profesión que laboran en la empresa. En este caso el sindicato gremial respectivo puede exigir la celebración de la convención colectiva; el hecho de que exista un estatuto general no priva al sindicato de oficio de su representación profesional.

Segunda: Cuando los sindicatos profesionales celebraron una sola convención colectiva de trabajo y no intervino en la formulación otro sindicato de oficio que asocia trabajadores de otra profesión diversa, algunos de los cuales prestan servicios en la empresa; este sindicato tiene derecho a exigir el respectivo convenio colectivo.

Pérdida de la titularidad de la convención colectiva.

Puede suceder que el sindicato de trabajadores que celebró la convención colectiva sufra una disminución de sus afiliados y otro llegue a constituirse en el sindicato mayoritario. Se habla entonces de la pérdida de la titularidad. Dentro de esta hipótesis, pueden darse dos soluciones al problema:

a) La organización sindical que llega a adquirir la calidad mayoritaria, estando vigente la convención colectiva celebrada por otro sindicato, es la que tiene derecho a ostentar la titularidad de la misma, con todas las consecuencias legales. Esta es la solución que adopta la Ley Federal del Trabajo de Méjico, vigente, en su artículo 389.

b) El sindicato que celebró la convención y que llegó a perder la calidad de mayoritario continúa ejerciendo la titularidad mientras aquélla

⁹ CASTORENA, *Ob. Cit.*, páginas 723-724.

esté vigente, pero la organización sindical que adquirió esa calidad es la que tiene derecho a denunciar el convenio y negociar la renovación del mismo.

Debe advertirse que nuestro Código de Trabajo no se hace cargo de este problema, pues no contiene disposición alguna que resuelva el punto.

4. Formas de adquirir vida jurídica la convención colectiva de trabajo.

a) La negociación directa.

El artículo 56 del Código Laboral, en forma muy sucinta prevé la negociación de la convención colectiva, si bien no contiene, como sí lo hacen otras legislaciones, normas que indiquen el procedimiento que ha de seguirse al respecto. En la práctica ese procedimiento consiste en que el sindicato respectivo elabora por medio de su Junta Directiva el proyecto de convención y envía copia del mismo, con la solicitud correspondiente, al patrono. Además, se acostumbra también enviar otra copia al Ministerio de Trabajo. En los primeros años de vigencia del Código de la materia se hacía constar la entrega de la solicitud al patrono mediante la intervención de un Inspector de Trabajo, el cual en un documento daba fe de esa entrega. La ley supone desde luego que de inmediato las partes entrarán en conversaciones para discutir el proyecto y llegar a un acuerdo sobre las diversas cláusulas que el mismo comprende, diálogo que se realiza en forma directa y sin intervención de ninguna autoridad. Si se produce ese acuerdo pleno, se redacta la convención colectiva con las formalidades de ley, a las que se hará referencia en un párrafo posterior y la misma debe ser aprobada por la Asamblea General del sindicato, según lo ordena el artículo 276, inciso c) del Código de Trabajo.

b) Fracaso de la negociación directa.

El inciso d) del citado artículo 56 establece el término de treinta días para que se realice la negociación directa entre las partes, pero es indudable que ese plazo puede ser prorrogado, de común acuerdo entre el sindicato y el patrono u organización patronal. Ese mismo inciso, sin embargo, dispone que si transcurrido el indicado término de treinta días, no hubieren llegado las partes a un acuerdo pleno sobre las estipulaciones de la convención, podrá cualquiera de ellas pedir a los Tribunales de Trabajo que resuelvan el punto o puntos en discordia.

i) La solución dada por nuestra jurisprudencia.

El texto transcrito no es claro ni preciso: en primer lugar, no indica cuáles son los Tribunales a quienes debe dirigirse la parte interesada solicitando que "resuelvan el punto o puntos en discordia"; y en segundo lugar, tampoco señala el procedimiento que debe seguirse al respecto. Las omisiones antes apuntadas dieron lugar a que, cuando se presentaron los primeros casos sobre planteamiento de una convención colectiva de trabajo, sin

que llegara a un acuerdo completo entre la empresa y el sindicato, surgieron muchas dudas y discusiones sobre los expresados extremos. La jurisprudencia tuvo que encargarse de llenar las lagunas que presenta nuestra legislación sobre el particular. En cuanto al primer punto se decidió que correspondía a los Tribunales de Conciliación y Arbitraje, cuya organización está prevista en los artículos 397 a 401 del Código de Trabajo, conocer de los asuntos que se originaban en la solicitud formulada por cualquiera de las partes para que se resolviera sobre los puntos en los cuales éstas no habían llegado a acuerdo en la fase de negociación directa. Tal solución es desde luego acertada, pues el conflicto que en tal evento se plantea es indudablemente de carácter económico-social¹⁰, por lo que son los mencionados Tribunales los competentes para atenderlo, conforme a lo preceptuado por el artículo 395, inciso b) *ibidem*. Ahora bien, sentadas las anteriores premisas había de concluirse, necesariamente, que el procedimiento a seguir es el correspondiente a esa clase de conflictos, el cual está regulado por los artículos 500 a 535 del mismo Código; es decir, el procedimiento de conciliación y arbitraje, estableciéndose de ese modo, en forma indirecta, un arbitraje obligatorio. Ambos extremos fueron objeto de pronunciamiento por parte del Tribunal Superior de Trabajo, en resolución N° 730 de las 10 horas y 15 minutos del 31 de octubre de 1950, en la cual se expresó lo siguiente:

2. 8/19
"Doctrinariamente, en el proceso de formación de una convención colectiva de trabajo, se manifiesta un conflicto de carácter económico y social que tiende a resolverse creando normas nuevas que regulen las situaciones que lo producen; la creación de tales normas es, desde luego, atribución primordial de las partes, bien por arreglo directo o por medio de los Tribunales de Conciliación, y en último término, función de los Tribunales de Arbitraje, pero nunca materia de conocimiento de un Juez de Trabajo, que solamente está llamado a la aplicación de las normas ya existentes por ley, contrato o convención, (artículo 56, inciso d) y 395, inciso b) del Código de Trabajo)".

"Sometida a los Tribunales de Trabajo, de acuerdo con lo expresado en el considerando anterior, la resolución de los puntos en discordia, procede la instalación del Tribunal de Arbitraje que ha de dictar el pronunciamiento que corresponda".

"El pronunciamiento acerca de la legalidad de la huelga que la delegación de los trabajadores solicita, es improcedente, porque la resolución del punto o puntos en discordia debe ser obtenida por la vía Arbitral, como queda expuesto, y en consecuencia, no tiene en la especie cabida una huelga".

ii) *La negación del derecho de huelga.*

La negación del derecho de huelga en la especie, si bien está en un todo ceñida a nuestra ley, no parece ajustada a los principios doctrinarios predominantes en la materia, los cuales invocaron los sindicatos sin que

¹⁰ OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. "Tribunales de Trabajo en América Latina". Ginebra, 1949, página 2.

podieran ser aceptados por los Tribunales en vista de las disposiciones expresas del Código de Trabajo.

En relación con el punto relativo al derecho de los trabajadores a acudir a la huelga como medio de presionar al patrono para que acepte determinadas cláusulas de la convención colectiva de trabajo, es oportuno transcribir los siguientes conceptos emanados de la Oficina Internacional del Trabajo:

"El derecho de los trabajadores a la huelga y el de los empleadores al "lock out" se consideran generalmente, con ciertas restricciones como esenciales para la libertad de las negociaciones y de los contratos colectivos. Cuando los trabajadores y los empleadores no están de acuerdo sobre una cuestión de principio o sobre una norma de condiciones de trabajo, los trabajadores pueden negarse a trabajar y los empleadores a ofrecer empleo en condiciones que desaprobaban. Esta situación origina una prueba de fuerza que dura hasta que una de las partes se da por vencida o hasta que las pérdidas sufridas por ambas las inducen a reunirse de nuevo para negociar una transacción". "En la mayor parte de los países de economía liberal suele reconocerse el derecho a la huelga en tiempos de paz".¹¹

En lo que se refiere a nuestro país los derechos de huelga y de paro están plenamente reconocidos por el artículo 61 de la Constitución Política, el cual estatuye lo siguiente: "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 conforme a las regulaciones que la misma establezca, las cuales deberán desautorizar todo acto de coacción o de violencia". Ese texto constitucional es muy claro y terminante; únicamente admite, como excepción a la facultad de los patronos a acudir al paro y de los trabajadores, a la huelga, los casos en que el conflicto afecta un servicio público, de acuerdo con la determinación que de éstos haga la ley.

La ley mejicana, conforme a la exposición que sobre el particular hace el conocido tratadista Mario De La Cueva, ofrece a los trabajadores una alternativa: la de acudir a la huelga a fin de presionar al patrono para que acepte las cláusulas de la convención colectiva que se ha negado a admitir en la negociación directa —derecho que la ley Federal del Trabajo de Méjico reconoce en forma expresa en su artículo 387, párrafo segundo— o bien la de solicitar a las Juntas de Conciliación y Arbitraje la fijación del contenido del convenio. Esta última solución la hace derivar el tratadista Mario De La Cueva, de algunas disposiciones de la ley mejicana.¹²

La solución adoptada por nuestro legislador del año 1943 al no permitir el ejercicio del derecho de huelga como medio de obtener la celebración de una convención colectiva de trabajo parece inspirada en la tendencia de limitar en lo posible ese ejercicio, en una época en que nuestro

¹¹ Oficina Internacional del Trabajo, "Las negociaciones colectivas". Ginebra, Imprenta Henri Studer, S. A., 1960.

¹² De La Cueva, *Ob. Cit.*, pág. 580.

país atravesaba por una situación política conflictiva y en que la principal fuente de riqueza era la agricultura, encontrándose la industria apenas en sus comienzos. Es de importancia resaltar que nuestro Código prohíbe el ejercicio del derecho de huelga a los "trabajadores ocupados en la siembra, cultivo, atención o recolección de productos agrícolas, pecuarios o forestales, lo mismo que su elaboración, cuando de no realizarse su beneficio inmediato se deterioren dichos productos" (Artículos 239 —inciso a)—. En consecuencia, tratándose de las actividades antes enumeradas, los conflictos colectivos de carácter económico social que se presenten deben someterse necesariamente al arbitraje, de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 521, párrafo segundo del mismo Código, el cual establece que las reglas sobre el procedimiento de arbitraje se aplicarán "a aquellos casos en que se prohíbe la huelga o el paro y es obligatorio el arbitraje".

También podría fundarse la disposición de nuestra ley de trabajo que somete prácticamente al arbitraje obligatorio el planteamiento de una convención colectiva, cuando no hay acuerdo entre las partes, en el criterio sustentado por algunos tratadistas en el sentido de que debe existir una intervención estatal en cuanto a la celebración de las convenciones. Así por ejemplo Juan D. Pozzo expresa al respecto lo siguiente: "Pero debe necesariamente reconocerse que esa libertad convencional de las partes no puede ser absoluta por distintas razones. En primer término, como ya lo hemos enunciado en párrafos anteriores, porque las convenciones colectivas no solamente repercuten sobre las partes directamente afectadas por las mismas, sino también sobre terceros ajenos a las mismas; por ejemplo, cuando como consecuencia del aumento de las remuneraciones a los trabajadores o del establecimiento de nuevas cargas al empleador, surge el alza de los precios de las mercaderías. En segundo lugar, porque si las convenciones colectivas sólo tienen un efecto sobre determinados sectores de una actividad profesional, puede establecerse una diferencia entre esos sectores, sobre todo en el de los empleadores, lo cual influye en una desigualdad de costo y en una competencia entre los productores... Señalamos esta repercusión de la convención colectiva para indicar que la libertad convencional de las partes puede tener, a veces, un límite y que ella debe ser controlada por una autoridad superior estatal". El mencionado autor cita un trabajo del Dr. Mario D. Deveali sobre "Proyecciones económico-sociales y regulación de los convenios colectivos de trabajo", en el que ese tratadista se manifiesta partidario de la intervención estatal en este campo, "siempre que no implique la absorción o anulación de las asociaciones profesionales y de la convención colectiva".¹³

La tendencia de la comentada intervención estatal se manifestó sobre todo en el período de la segunda guerra mundial y en los años posteriores y desde luego se ejerce en una forma total en los países totalitarios. Aún en Francia, una ley de 23 de diciembre de 1946 negaba toda eficacia a los convenios colectivos mientras no hubieran sido sancionados por la autoridad estatal y prohibía la intervención de los sindicatos en materia sala-

13 De Pozzo, *Ob. Cit.* pág. 257.

rial. Ello se explica desde luego como consecuencia de las condiciones económico-sociales que reinaban a la terminación de la guerra. Sin embargo, una nueva ley de 1950 restringió la intervención estatal en materia de salarios, dándole mayor libertad a las partes para su fijación.

Tratándose de los servicios públicos, está justificada la intervención de los Tribunales de Arbitraje para dirimir las diferencias entre el patrono y el sindicato sobre determinadas cláusulas de la convención colectiva, pues al respecto nuestra Constitución Política no permite el ejercicio de los derechos de huelga y de paro en su artículo 61, y en armonía con ese texto constitucional, el artículo 368 del Código de Trabajo establece que no son permitidas las huelgas ni los paros en los servicios públicos, agregando que "las diferencias que en éstos ocurran entre patronos y trabajadores, así como en todos los demás casos en que se prohíben las huelgas, se someterán obligatoriamente al conocimiento y resolución de los Tribunales de Trabajo"; por su parte, el artículo 76 expresa que es aplicable al paro la disposición del artículo 368.

iii) La falta de garantías para los trabajadores

Otra cuestión importante que se suscitó en la aplicación del artículo 56 del Código de Trabajo, es la relativa al período de treinta días señalado por el inciso d) como plazo para la negociación directa entre las partes. En la práctica se presentaron algunos casos en que el empleador, durante ese término, despedía a gran número de trabajadores sindicalizados, lo que hacía con el propósito de reducir el número de ellos comprendidos en la empresa, para los efectos de la determinación del porcentaje requerido por la ley, o bien como represalia contra los que habían participado activamente en el planteamiento del convenio colectivo. Los trabajadores invocaron la disposición del artículo 503 del Código de Trabajo, que establece que a partir del momento en que se presente el pliego de peticiones ante el Juez, en un conflicto económico-social toda terminación de contratos de trabajo debe ser autorizada previamente por éste. El punto fue objeto de amplio debate ante los tribunales, pero en definitiva, éstos denegaron la petición de los trabajadores. En efecto, la Sala de Casación, en sentencia N° 121 dictada a las 16 horas y 30 minutos del 26 de diciembre de 1951 se pronunció en la siguiente forma: "Concuera este Tribunal con el criterio que sustenta el fallo recurrido al estimar que la disposición del artículo 503 del Código de Trabajo, sobre la necesidad de autorización judicial para dar por concluido el contrato laboral, en casos de planteamientos de conflictos colectivos de carácter económico-social, previstos en el Título Sexto de ese cuerpo de leyes, no es aplicable a la situación de las solicitudes de suscripción de convenciones colectivas, por contar éstas con una reglamentación específica en el mismo Código, la cual no contiene aquella prohibición o requisito. El punto es suficientemente claro y no requiere una especial interpretación".

Es indudable que los sindicatos tenían razón al alegar que en las situaciones apuntadas se estaba en presencia de un conflicto económico-social,

pues precisamente la convención colectiva de trabajo tiene como principal finalidad establecer mejores condiciones de trabajo para los obreros, entre ellas aumento de salarios. Además de que la doctrina lo reconoce así unánimemente, la Oficina Internacional del Trabajo ha definido el conflicto de intereses expresando que éste "no versa sobre la interpretación de un derecho adquirido, fundado en la ley o en el contrato, es una reivindicación que tiende a modificar un derecho existente o a crear un derecho nuevo".¹⁴ No obstante, es lo cierto que nuestro Código no considera para el caso planteado el conflicto desde que el sindicato de trabajadores entrega al patrono el respectivo proyecto de convención colectiva, para el efecto de impedir las represalias, sino que en aplicación del procedimiento corriente de conciliación y arbitraje, ese planteamiento se tiene por hecho en el momento en que los trabajadores acuden ante el Juez de Trabajo, una vez vencido el plazo de treinta días de negociación directa sin resultado positivo, para que inicie el procedimiento judicial de conciliación.

c) *Abandono de este sistema y procedimiento ideado por los sindicatos para sustituirlo.*

Para superar los inconvenientes del sistema antes expuesto, acudieron los sindicatos al procedimiento de promover un conflicto de carácter económico-social, de acuerdo con las disposiciones de los artículos 500 y siguientes del Código de Trabajo, incluyendo en el pliego de peticiones previstos por el artículo 501 *ibídem*, una serie de cláusulas que en el fondo constituyen el contenido de una convención colectiva de trabajo. Ese pliego no va suscrito, desde luego por los personeros del sindicato, sino por "delegados de los trabajadores", como lo ordena la última disposición citada. De esta manera puede la organización obtener en forma indirecta, una regulación colectiva de las condiciones del trabajo en la empresa, sea mediante el procedimiento de conciliación judicial o por medio de la huelga, pero es evidente que ese instrumento no tiene los efectos legales de una convención colectiva de trabajo, pues no está suscrita, en cuanto a la parte obrera, por el sindicato.

Sin embargo, es corriente que entre las estipulaciones acordadas por las partes se establezcan algunas sobre reconocimiento de éste y se le dé participación en cuanto a la solución de problemas laborales.

Puede suceder también que en el procedimiento seguido para la resolución del conflicto planteado por la mayoría de los trabajadores de la empresa (no por el sindicato), fracase la fase de conciliación, sin que se convenga el someter el caso a arbitraje, situación que permite a los trabajadores ir a la huelga legal, si cuentan con el respaldo de más del sesenta por ciento de los que prestan servicios en la empresa, lugar o negocio de que se trate y si el conflicto no afecta a un servicio público (Artículo 366 y 368 del Código Laboral). En las circunstancias apuntadas se ve obligado el patrono, en algunos casos bajo la presión de la huelga, a negociar con los trabajadores y en tal caso sí entra el sindicato a representar a

14 O.I.T. *Los Tribunales de Trabajo*, Ginebra, 1938.

éstos en dicha negociación produciéndose de ese modo una típica convención colectiva de trabajo, después de un largo proceso. Lo anteriormente narrado fue lo que ocurrió en el último conflicto que se presentó en la Compañía Bananera de Costa Rica, en el año 1974.

La ventaja del procedimiento indicado en los párrafos anteriores es que, a partir del momento en que se entrega el pliego de peticiones al Juez, se entiende por planteado el conflicto, para el efecto de que ninguna de las partes pueda tomar la menor represalia contra la otra y de que toda terminación de contratos deba ser autorizada previamente por dicho funcionario. De esta suerte, los trabajadores cuentan con una garantía que los pone a cubierto de represalias y despidos. (Artículos 502 y 503 del Código de la materia).

—*Los alcances del artículo 503 del Código de Trabajo*

Esta disposición sienta una regla de carácter general en una forma precisa y sin el necesario desarrollo del principio que sustenta. Ello dio lugar a que en su aplicación se presentaran dudas y discusiones. Inclusive algunos jueces, guiados por el carácter formalista del Derecho Procesal Civil, entendieron que la autorización requerida por ese texto legal era una simple formalidad y de acuerdo con ese criterio concedían de plano al patrono la autorización para despedir a trabajadores estando planteado un conflicto colectivo de carácter económico-social. Ese criterio no se aviene desde luego con la finalidad que persigue la norma comentada.

El tribunal Superior de Trabajo hubo de fijar los alcances de la misma en varias resoluciones, entre ellas la dictada a las 10 horas y 20 minutos del 5 de abril de 1954, que en lo conducente dice:

"CONSIDERANDO II.—Dispone el artículo 503 del Código Laboral que a partir del momento en que se entregue a la autoridad administrativa o al Juez de Trabajo el pliego de peticiones con motivo de un conflicto colectivo de carácter económico-social, toda terminación de contratos de trabajo debe ser autorizada previamente por el respectivo Juez. Tal disposición tiene por objeto evitar, por una parte, que el patrono pueda, por medio de despidos, hacer disminuir el número de trabajadores que apoyan el movimiento y por otra, impedir que aquél tome represalias contra éstos con ocasión del conflicto, conforme a la doctrina del artículo 502 *ibídem*, pero para evitarle posibles perjuicios al patrono obligándolo a mantener obreros que han incumplido sus obligaciones haciéndose acreedores a su separación, establece la ley que el despido pueda verificarse siempre que sea autorizado previamente por el Juez. Para ello, claro está, debe hacerse la comprobación respectiva, la cual debe tramitarse, según lo ha resuelto este Tribunal por vía de incidente, dentro de los procedimientos relativos al conflicto".

En resolución de las 16 horas del 27 de octubre de 1952, se había ocupado el Tribunal Superior de Trabajo de la cuestión relativa a la forma en que debía tramitarse y resolverse la solicitud formulada por un patrono,

dentro de un proceso colectivo de carácter económico-social, para despedir a un trabajador. En esa resolución se expresó lo siguiente:

"CONSIDERANDO: Si bien es cierto que, como lo expresa la resolución del Juzgado venida en apelación, los conflictos de carácter jurídico deben ser tramitados conforme al procedimiento ordinario de trabajo, estima el Tribunal que tratándose de la cuestión planteada por el patrono en su escrito de fecha... no es aplicable esa regla, por existir una disposición especial contenida en el artículo 503 del Código de la materia, sobre el caso. En efecto, dicho artículo dispone que "A partir del momento a que se refiere el artículo anterior (planteamiento de un conflicto de carácter económico-social) toda terminación de contratos de trabajo debe ser autorizada previamente por el respectivo Juez". Ahora bien, por estar colocada esa disposición en el capítulo que regula el procedimiento relativo a los conflictos colectivos de carácter económico-social, lo que indica que el trámite en ella establecido es parte de ese procedimiento, y por no exigir la misma declaratoria en juicio ordinario aparte, debe entenderse que la autorización del Juez para dar por terminados los contratos de trabajo, durante el tiempo que dure el conflicto, puede pedirse dentro del juicio en que se conoce dicho conflicto. Esta solución, además, se aviene con la exigencia de que el punto de que se trata sea resuelto con la rapidez que el mismo demanda, pues de lo contrario podría suceder que, cuando se viniera a hacer el juicio ordinario respectivo la declaratoria sobre terminación de contratos, ya el conflicto hubiera finalizado y entonces resultaría carente de aplicación el citado artículo 503. Como en la especie se trata de una cuestión incidental que no suspende el curso del juicio principal, debe dársele el trámite que señalan los artículos 386 a 390 del Código de Procedimientos Civiles)".

d) *La reforma al artículo 56 del Código de Trabajo*

Por ley N° 1824 de 24 de diciembre de 1954 fue adicionado el artículo 56 del Código de Trabajo con un párrafo que literalmente dice:

"En los casos en que los patronos hayan celebrado contratos con el Estado, aprobados por una ley de la República, en los cuales se haya estipulado que no es obligatorio el procedimiento de arbitraje para resolver los conflictos entre dicho patrono y sus trabajadores, al finalizar el término anteriormente señalado, cualquiera de las partes podrá acudir al procedimiento establecido en el Título Sexto de este Código".

El término a que se alude es el de treinta días posteriores a la solicitud hecha por el sindicato respectivo al patrono para la celebración de una convención colectiva de trabajo, señalado por el inciso d) del párrafo primero de ese artículo 56.

De acuerdo con el párrafo transitorio, si el patrono es una empresa que ha celebrado un contrato con el Estado, para el desarrollo de sus acti-

vidades, y en dicho contrato se ha establecido que no es obligatorio el procedimiento de arbitraje para resolver los conflictos entre patrono y trabajadores, al fracasar la negociación directa para la celebración de un convenio colectivo, el sindicato puede acudir a la huelga legal para presionar a la empresa a fin de que acepte las cláusulas de la convención, pues el procedimiento señalado establecido en el Título Sexto del Código de Trabajo es el relativo a la huelga y al paro. Las condiciones antes indicadas se dan, entre otros casos, respecto a la Compañía Bananera de Costa Rica, la cual tiene celebrado contrato con el Estado, estableciéndose que no es obligatorio el arbitraje para resolver los conflictos laborales.

Como puede apreciarse los trabajadores de las empresas a que alude la adición hecha al inciso d) del comentado artículo 56, se encuentran en una condición diferente y privilegiada respecto de los demás trabajadores, sobre todo en cuanto a aquellos que prestan su servicios en actividades iguales o similares a las que realiza la empresa o empresas que hayan celebrado contratos con el Estado en los términos que se indican en el párrafo con que se adicionó la citada disposición legal.

e) *Intervención del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.*

En los últimos cinco años se ha notado una mayor actividad en la celebración de las convenciones colectivas de trabajo y tanto los sindicatos de trabajadores como los patronos solicitan con frecuencia la intervención del Ministerio de Trabajo, en los casos en que las partes no logran llegar a un acuerdo pleno sobre las cláusulas de la convención colectiva. De esa manera en la actualidad se firman como promedio una o dos convenciones por mes en dicho Ministerio, el cual cuenta con un grupo de mediadores y conciliadores que poseen experiencia en esta materia. Si bien el Código Laboral no contiene ninguna disposición expresa que conceda al Ministerio de Trabajo esas facultades, la Ley Orgánica del mismo N° 1860 de 18 de febrero de 1963, establece en su artículo 2°, inciso d) que "En el desempeño de sus funciones el Ministerio de Trabajo atenderá de preferencia el estudio y solución de todos los problemas resultantes de las relaciones entre el capital y el trabajo"; y el artículo 39, inciso b) de la misma ley confiere a la Oficina de Asuntos Gremiales y Conciliación Administrativa (hoy Departamento de Relaciones Laborales) la facultad de "intervenir amigablemente en los conflictos de trabajo con el objeto de solucionarlos", normas esas que dan sustento legal a la intervención de ese Ministerio en el aspecto indicado.

5. *Formalidades de la convención colectiva de trabajo.*

El artículo 57 del Código de Trabajo ordena que la convención colectiva de trabajo debe extenderse por escrito, en tres ejemplares, bajo pena de nulidad absoluta. En consecuencia, el documento es una formalidad adsolemnitatem, lo que constituye uno de los pocos casos en que nuestra legislación laboral establece esa condición. Esa exigencia se justifica plenamente

en razón de la trascendencia de la convención colectiva de trabajo y de sus efectos aun respecto de terceros.

La misma norma ordena que cada una de las partes conserve un ejemplar del convenio y que el tercero sea depositado en la Oficina de Conciliación Administrativa y Asuntos Gremiales del Ministerio de Trabajo (hoy Departamento de Relaciones Laborales), agregando que la convención no tendrá valor legal sino a partir de la fecha en que quede depositada la copia, lo que pareciera dar a entender que la vigencia de aquélla comienza en ese momento. Sin embargo, se advierte, por otra parte, que en el artículo 58, inciso e) del mismo Código se deja en libertad a las partes para determinar "el día en que comenzará a regir", de modo que aparentemente existe una contradicción entre las dos reglas citadas, en cuanto a este punto concreto se refiere.

En relación con esta exigencia que establece nuestra ley, la Sala de Casación declaró en sentencia N° 119 de las 15 horas y 45 minutos del 25 de octubre de 1962 lo siguiente:

"En esas condiciones y aún cuando fuese indubitable que la convención colectiva se suscribió, es lo cierto que no tuvo valor legal, por no haber sido depositada en el Ministerio de Trabajo (Oficina de Asuntos Gremiales y Conciliación Administrativa)".

Del párrafo anterior se desprende con toda claridad que la Sala de Casación considera como un requisito "sine qua non" el requisito de depósito de la convención colectiva en el Ministerio de Trabajo.

El párrafo segundo del artículo 57 del Código de la materia faculta a la dependencia del Ministerio de Trabajo antes mencionada para que revise el convenio que ha sido depositado y "ordene a las partes ajustarse a los requisitos de ley en caso de que la convención contenga alguna violación a las disposiciones del presente Código". La disposición no es muy clara ni precisa; aunque primeramente se habla de "requisitos" palabra que pudiera entenderse como referida a cuestiones formales del convenio, posteriormente se alude a violaciones de las disposiciones del Código, concepto que comprendería desde luego el examen del contenido del pacto.

Conforme a una interpretación amplia de este texto legal puede concluirse que la facultad que confiere la ley al citado departamento abarca los dos aspectos indicados, pues ambos son muy importantes. En efecto tanto interesa para los fines del control previsto por el legislador que el convenio haya sido celebrado con observancia de los requisitos de ley, como que el mismo no lesiones ningún derecho consagrado por ésta a favor de los trabajadores.

Cabe observar que el Código no establece para que sea ejercida la comentada facultad, lo que puede crear una situación de incertidumbre al respecto en cuanto a la validez de las cláusulas de la convención.

Cuando ésta ha sido celebrada mediante el trámite de conciliación judicial y cuando su contenido ha sido fijado mediante sentencia de arbitraje, el control de que se ha hecho referencia es realizado por el Tribunal

Superior de Trabajo, en virtud de la consulta que ordenan los artículos 513 y 526 del Código Laboral. En efecto, el primero de ellos establece que el convenio de arreglo, que en este caso constituye una convención colectiva de trabajo, debe enviarse al citado Tribunal con el objeto de que constate que no se han violado las leyes de trabajo; y el segundo dispone que el fallo arbitral será enviado en consulta, en todo caso, al Tribunal Superior de Trabajo.

6. Contenido de la convención colectiva de trabajo.

El artículo 58 del Código de Trabajo se refiere al contenido de la convención colectiva de trabajo al disponer que en ésta se especificará todo lo relativo a:

- a) La intensidad y calidad del trabajo;
- b) La jornada de trabajo, los descansos y las vacaciones;
- c) Los salarios;
- d) Las profesiones, oficios, actividades y lugares que comprenda;
- e) La duración de la convención y el día en que comenzará a regir. Es entendido que no podrá fijarse su vigencia menor de un año ni mayor de tres, pero que en cada ocasión se prorrogará automáticamente durante un período igual al estipulado, si ninguna de las partes la denuncia con un mes de anticipación al respectivo vencimiento. Cuando la denuncia la hicieren los trabajadores, deberán representar por lo menos el sesenta por ciento de la totalidad de miembros que tenían el sindicato o sindicatos que la hubieren celebrado; y cuando la formulen los patronos, éstos deberán en ese momento tener trabajando por lo menos igual porcentaje de los afectados por la convención;
Copia de dicha denuncia debe hacerse llegar a la Oficina General de Trabajo antes de que se inicie el transcurso del mes a que alude el párrafo anterior;
- f) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes. No será válida la cláusula que obligue al patrono a renovar el personal a solicitud del sindicato de trabajadores, o cualquier otra que ponga en condiciones de manifiesta inferioridad a los sindicalizados; y
- g) El lugar y fecha de la celebración de la convención y las firmas de las partes o de los representantes de éstas".

Los tres primeros incisos del artículo transcrito se refieren a las llamadas cláusulas normativas, sean las que fijan las condiciones generales para la prestación individual de los servicios y que pasan a formar parte del contenido de los contratos individuales de trabajo.

ojo → Ferris.

El inciso d) se ocupa de la determinación del ámbito de aplicación del convenio, pues éste puede comprender a todos los trabajadores de una empresa o bien solamente a los que realizan determinados oficios, profesiones o actividades. También puede comprender únicamente a los trabajadores de determinado centro de producción de la empresa.

Tanto ese inciso como el señalado con la letra e), que alude a la duración de la convención colectiva y al día en que comenzará a regir constituye parte de lo que la doctrina denomina "la envoltura de la convención colectiva", la cual comprende las normas sobre el imperio y la vida de esa institución.

El inciso f) comprendería las cláusulas obligacionales. En ese inciso el legislador expresamente dispuso que no son permitidas entre nosotros las cláusulas de exclusión de ingreso y de exclusión por separación, que autoriza la legislación mejicana.¹⁵ En virtud de la primera el empresario se obliga a utilizar únicamente a trabajadores sindicados o bien a los miembros de determinada organización sindical.

Conforme a la segunda, a petición del respectivo sindicato debe ser despedido por la empresa el trabajador que, formando parte de dicho sindicato, se desafilia del mismo o es expulsado de él. Esas cláusulas en el fondo llevan a establecer la obligatoriedad de la sindicación, lo que riñe con los principios que sienta nuestra Constitución Política.

III. CONVENCIONES COLECTIVAS (1968 - 1974)

A. RESUMEN GRAFICO

Al analizar las convenciones colectivas del período 1968 a 1974 se comprueba que la mayoría de ellas se celebraron en el sector privado de la actividad económica del país. Según se observa en el cuadro N° 1, durante el lapso dicho se firmaron 75 convenciones en el sector privado mientras que en el sector público, únicamente 10. Ello no significa que en las instituciones públicas la actividad sindical carezca de importancia. Todos conocemos las luchas libradas en los últimos años por sindicatos de empleados públicos por el mejoramiento, básicamente, de sus salarios.

Los empleados estatales, precisamente por encontrarse rodeados de una serie de garantías de que no disfrutaban los empleados del sector privado —tal por ejemplo, la estabilidad en el empleo—, son en ocasiones francamente agresivos y numerosos los conflictos que atraviesan.

15 Artículo 395 de la Ley Federal del Trabajo de Méjico. Secretaría del Trabajo y Previsión Social, México, 1970.

PROCESO COLECTIVO CONSTITUTIVO DE TRABAJO CONFLICTOS LABORALES

Tipo	Origen	Característica	Organismo Competente	RESULTADO	PROCEDIMIENTOS
1. Económico-Social	Divergencia de intereses obrero-patronales	Proceso Colectivo CONSTITUTIVO	Tribunal Especial (Conciliación o Arbitraje) u Organismo Administrativo	Convenio colectivo o bien CONVENCION colectiva (fuerza de ley)	1. <i>Del convenio (patrono-trabajadores)</i> a. arreglo directo (extrajudicial) → huelga o paro b. conciliación → arbitraje obligatorio 2. <i>De la convención (patrono-sindicato)</i> a. arreglo directo o negociación b. arbitraje obligatorio → sentencia obligatoria 3. <i>Conflictos que afectan los TRANSPORTES</i> a. conciliación judicial. derecho → huelga → Arbitr. obligat. b. conciliación administrativa 4. <i>Conflictos que afectan los servicios públicos</i> a. arbitraje obligatorio → sentencia obligatoria
2. JURIDICO	Incumplimiento o interpretación de la convención	Proceso Colectivo DECLARATIVO	Tribunal de Derecho: Juez de Trab. Juicio Ord. de Trabajo		

CONVENCIÓNES COLECTIVAS

1968 - 1974

Sector	PUBLICO	PRIVADO	MIXTO	TOTAL
Actividad				
INDUSTRIAL	1	25		26
AGRICOLA		40		40
SERVICIOS	18	10	3	31
TOTAL	19	75	3	97

El predominio de las convenciones colectivas realizadas dentro del sector privado sobre el público tiene a nuestro juicio una explicación: lo dispuesto por el artículo 56 del Código de Trabajo y su aplicación por parte de los Tribunales.¹⁶ El texto citado obliga exclusivamente al patrono particular y no al Estado a celebrar una convención colectiva cuando se cumplan las hipótesis previstas por la norma citada. De allí que, en gran cantidad de casos, los representantes de las diversas entidades estatales se nieguen a firmar una convención y en su lugar celebren simples convenios como fórmula para resolver el conflicto planteado.

16 Artículo 56.—Todo patrono particular que emplee en su empresa, o en determinado centro de producción si la empresa por la naturaleza de sus actividades tuviere que distribuir la ejecución de sus trabajos en varias zonas del país, los servicios de más de la tercera parte de los trabajadores sindicalizados, tendrá obligación de celebrar con el respectivo sindicato, cuando éste lo solicite, una convención colectiva. Al efecto se observarán las siguientes reglas:

- El porcentaje a que se refiere el párrafo anterior se calculará sobre la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en dicha empresa o centro de producción determinado;
- Si dentro de la misma empresa o centro de producción existen varios sindicatos, la convención colectiva se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores afectados directamente por la negociación, en el concepto de que el pacto no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes dentro de la propia empresa o centro de producción;

Revela también el cuadro en estudio que dentro de la economía del país es en el sector agrícola en donde se dan la mayoría de las negociaciones colectivas. Le sigue el sector industrial y por último el sector de servicios. Lo anterior es una consecuencia lógica del modo en que está estructurada la economía del país, en cuya composición la actividad agrícola es preeminente. Cabe apuntar que dentro de la agricultura del banano la organización sindical ofrece toda una tradición que se remonta a épocas anteriores a la promulgación del Código de Trabajo, de ahí que sean en la actividad bananera en donde la negociación colectiva se celebre con mayor frecuencia.

Por lo demás, las características propias de otras actividades agrícolas muy importantes en nuestra economía, tales como la cafetalera y la ganadera, no propician el nacimiento y organización de agrupaciones sindicales. Por ejemplo, el carácter estacional de la agricultura cafetalera, la exigua mano de obra permanente que requieren estas fincas, —características que comparten las fincas ganaderas por grandes que sean—, son factores que, sin duda, no constituyen materia prima adecuada para el funcionamiento de una agrupación sindical.¹⁷

En orden de importancia, el sector industrial ocupa el segundo lugar como fuente de las convenciones colectivas firmadas durante el período en estudio. Esta situación refleja el nivel que ocupa la actividad industrial en la economía general del país. Por su parte, la industria costarricense es de creciente desarrollo (su auge comienza al firmarse en 1963 los tratados de Integración Económica Centroamericana), y por otra parte, es en este sector en donde los patronos han mostrado una actitud más tenazmente negativa a permitir el desarrollo del movimiento sindical. Sin entrar a considerar los factores que motivan tal actitud, nos limitamos a ponerla de manifiesto.

c) Cuando se trate de una empresa o de un centro de producción que por la índole de sus actividades emplee trabajadores pertenecientes a diferentes profesiones u oficios, la convención colectiva deberá celebrarse con el conjunto de los sindicatos que represente a cada una de las profesiones u oficios, siempre que éstos se pongan de acuerdo entre sí. En el caso de que no se pusieren de acuerdo, el sindicato correspondiente a cada profesión u oficio podrá exigir que se celebre una convención colectiva con él, para determinar las condiciones relativas a dicha profesión u oficio dentro de la mencionada empresa o centro de producción; y

d) Si transcurridos treinta días después de la solicitud hecha al patrono por el respectivo sindicato para la celebración de la convención colectiva, no hubieren llegado las partes a un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones, podrá cualquiera de ellas pedir a los Tribunales de Trabajo que resuelvan el punto o puntos en discordia.

17 A manera de simple observación cabe mencionar que en estos momentos se advierte el inicio de una fuerte actividad sindical en la agricultura de la caña, cuya naturaleza involucra tanto las labores propiamente agrícolas, como las industriales de procesamiento en los ingenios azucareros. Los conflictos que han ocurrido recientemente y las convenciones que se han planteado ya, permiten asegurar que un futuro próximo aumentará considerablemente la importancia de la negociación colectiva en este sector agrícola-industrial.

Por último, encontramos que en el sector de servicios, también tercero dentro de la estructura de la economía nacional, es donde menor número de convenciones se firmaron en el período analizado. Es importante observar que en este sector de servicios nos aparece un número mayor de convenciones dentro del sector público que dentro del privado. Una explicación podría ser que el Estado costarricense tiende a absorber la prestación de servicios considerados de utilidad pública. Es el caso evidente de los transportes de personas y fundamentalmente, los ferroviarios. (Cuadro N° 2).

En lo que se refiere al cuadro N° 2, el dato más sobresaliente que nos muestra es el aumento del número de convenciones que se registran anualmente. Este incremento es notable en los años 1972 y 1973, en los cuales se suscribieron 27 y 28 convenciones respectivamente, predominando las del sector agrícola. La disminución en el número de negociaciones en 1974 obedece precisamente a que se encuentran en vigencia las convenciones de los años inmediatamente anteriores.

El cuadro N° 3 se refiere al procedimiento utilizado por las partes para celebrar las convenciones colectivas y muestra que en una mayoría muy apreciable de casos la convención se celebró por negociación directa entre el sindicato y el patrono.

En segundo término, los interesados recurrieron al Ministerio de Trabajo para celebrar su negociación. Únicamente en un número reducido de casos se solicitó la intervención de las autoridades judiciales, posiblemente por el mayor costo que tal procedimiento implica.

B. CONTENIDO DE LAS CONVENCIONES

La doctrina más generalizada sobre la materia que estudiamos divide el contenido de las negociaciones colectivas en dos tipos de cláusulas denominadas cláusulas normativas y cláusulas obligacionales.

En el desarrollo que haremos a continuación de las cláusulas más importantes que figuran en las negociaciones colectivas celebradas en nuestro país durante el lapso de 1968-1974, seguiremos esta clasificación doctrinaria.

CLAUSULAS NORMATIVAS

Los autores alemanes Drs. Alfred Hueck y H. C. Nipperdey definen la parte normativa de la negociación colectiva como "... la suma de las reglas que determinan o afectan directamente, según la voluntad de las partes convencionales, al contenido, celebración y extinción de relaciones privadas de trabajo dependiente, así como regulan cuestiones de la empresa, de su organización social o cuestiones que tienen por objeto instituciones conjuntas de las partes del convenio".¹⁸

¹⁸ HUECK, Dr. Alfred; NIPPERDEY, Dr. H.C.; *Compendio de Derechos del Trabajo*; Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, 1963, pp. 301-302.

CUADRO N° 2
CONVENCIONES COLECTIVAS POR AÑOS Y ACTIVIDADES
(Período 1968 - 1974)

años	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	TOTAL
Portuaria							1	1
Educación							1	1
Administrativa							1	1
Construcción		1				1		2
Bancaria		1	1	1		1		4
Transporte	1			2	2	5	2	12
Hospitalaria			1	2		1		4
Servicios Eléctricos					1	1		2
Municipal			1	1	1		1	4
Agrícola		1		6	17	13	3	40
Industrial	1	2	1	3	6	6	6	25
Maderera				1				1
Total Convenciones	2	5	4	16	27	28	15	97

CUADRO N° 3
 NUMERO DE CONVENCIONES COLECTIVAS
 FIRMADAS ANTE DIFERENTES INSTITUCIONES
 1968 - 1974

Sector	PUBLICO	PRIVADO	MIXTA	TOTAL
Forma de negociarse				
Negociación Directa	15	33	3	51
Tribunales de Justicia	3	10		13
Ministerio de Trabajo	1	32		33
Total	19	75	3	97

Siguiendo el criterio del conocido tratadista Krotoschin, podemos dividir las cláusulas normativas en tres grupos.¹⁹

a) *Cláusulas que fijan las obligaciones principales de ambas partes del contrato de trabajo*, a saber, la obligación de pagar el salario y la de prestar el servicio, con sus correspondientes modalidades (monto, evaluación, elementos complementarios que entran en la composición del salario, modo de pago, género y volumen del trabajo, rendimiento, jornadas, vacaciones, horas extras, descansos, etc.).

b) *Cláusulas que se refieren a obligaciones de carácter accesorio*. Por parte del empleador, la obligación de tomar medidas de previsión y seguridad en lo que atañe a la persona o propiedad del trabajador, la obligación de proveerlo del material necesario para el trabajo (ropa, herramientas), prestaciones marginales (asistencia médica u otros servicios sociales de la empresa), disposiciones de "seguridad social" (pensiones de vejez, indemnizaciones de desempleo). Por parte del trabajador, la obligación de no divulgar secretos de fabricación, la obligación de colaborar con la dirección de la empresa para aumentar la producción y reducir las pérdidas de tiempo y material, etc.

¹⁹ KROTOSCHIN, Ernesto; *Instituciones de Derecho del Tratado*, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1968.

c) *Cláusulas que conciernen al comienzo y la terminación del contrato individual de trabajo*. Estas disposiciones contemplan los despidos colectivos, la prohibición de despido por actividades sindicales, las causales de despido, etc.

d) *Casos dudosos*. Dentro de este grupo, Krotoschin incluye una serie de disposiciones cuyo carácter normativo es algunas veces discutido, por ejemplo, disposiciones que se refieren no a la ejecución sino al establecimiento del contrato de trabajo, tales como cláusulas sobre aptitudes del trabajador, obligación de reintegro que obliga al patrono a reincorporar a los trabajadores despedidos con ocasión de huelga o conflicto, etc.

CLAUSULAS OBLIGACIONALES

La doctrina entiende por cláusulas obligacionales aquéllas que crean derechos y deberes entre las partes de la convención.²⁰

La cláusula obligacional se distingue de la cláusula normativa en que ésta se refiere básicamente a las relaciones privadas entre patrono y trabajador, en tanto que las cláusulas obligacionales afectan a las partes que negocian y firman la convención, es decir, el patrono o patronos y la organización sindical.

A nuestro juicio, se pueden distinguir 3 tipos de cláusulas obligacionales:

a) *Cláusulas que se refieren a la propia convención*.

Una de las funciones más importantes que cumple, jurídica y socialmente, la convención colectiva, es la de garantizar un período durante el cual las relaciones obrero-patronales no sufran las tensiones de un nuevo conflicto.

Dentro de este orden de ideas se pacta en las convenciones la *obligación de abstenerse*, durante su vigencia, de toda presión, directa o indirecta, tendiente a modificar el contenido de la negociación.

Esta obligación de paz puede ser relativa o absoluta, según que el compromiso de abstenerse de plantear un nuevo conflicto excluya aspectos no contemplados en la convención, o bien, fije un compromiso absoluto de no adoptar medidas de lurcha en ningún caso, se trate de asuntos considerados o no por la convención.

Encontramos también cláusulas que contemplan la *obligación de ejecutar la convención*. En este sentido figuran el cumplimiento de las obligaciones propias de las partes y el compromiso de influir en los miembros del sindicato pactante para que a su vez respeten y observen la negociación.

Asimismo, en gran mayoría de las convenciones se crea un organismo denominado "Junta de Relaciones Laborales", cuya función se describe

²⁰ HUECK, Cr. Alfred; NIPPERDEY, Dr. H.C., *Compendio de Derecho del Trabajo*; Editorial de Derecho Privado, Madrid, 1963, pp. 315.

como la de mediadora en los conflictos individuales o colectivos que se produzcan en la empresa por razón del servicio.

b) *Cláusulas que afectan al sindicato pactante.*

Incluimos dentro de esta categoría las disposiciones que reconocen derechos al sindicato y sus miembros. Por ejemplo: reconocimiento del sindicato como organismo representante de los trabajadores, libertad sindical, estabilidad en el empleo de los dirigentes sindicales, licencias con y sin goce de sueldo para asistir a actividades sindicales.

c) *Cláusulas que conceden beneficios colectivos no estipulados por ley.*

Dentro de ellas encontramos beneficios tales como programas de vivienda, establecimiento de centros escolares, creación de cooperativas, de fondos de retiro, de fondos de previsión para emergencias, acondicionamiento de comedores, instalación de pozos de agua potable, ayuda para actividades culturales y deportivas, etc.

Conviene advertir que existe una estrecha relación e interdependencia entre la parte obligacional y la parte normativa de un convenio.

Derivado a la naturaleza jurídica de la convención, en la cual se mezclan elementos obligacionales de derecho privado con institutos de derecho público, resulta difícil en ocasiones distinguir nítidamente una cláusula normativa de otra de tipo obligacional. De tal suerte, las distinciones que hacemos siguiendo la doctrina, tienen una finalidad metodológica de estudio ordenado del contenido de las convenciones analizables, pero en modo alguno constituyen criterios absolutos de clasificación.

A manera de ejemplo de la interdependencia señalada, puede citarse el hecho de que las reglas normativas establecen el contenido y los límites del deber de paz relativo y del deber de ejecución. A su vez, el deber de ejecución se limita a las condiciones normativas de trabajo establecidas en la negociación.

1. CLAUSULAS NORMATIVAS EN LAS CONVENCIONES SUSCRITAS.

a. SALARIOS

Dentro del conjunto de las cláusulas normativas de las convenciones celebradas en nuestro país, la materia indiscutiblemente más importante es la que se refiere a los salarios. Durante el período de negociaciones es éste el punto álgido de las discusiones y el que frecuentemente retrasa la firma de la convención. Es obvio que para ambas partes contratantes resulta decisivo el acuerdo a que se llegue. Para los trabajadores, porque durante un lapso de dos o tres años no podrán pedir nuevos aumentos; para el patrono,

porque el aumento que conceda incide de manera directa sobre los costos de producción y disminuye, por lo mismo, su margen de utilidad.

Los diversos aspectos que se consideran en las cláusulas relativas a salarios son:

i) *Aumentos*

En la totalidad de las convenciones estudiadas, el aumento de salarios sobre los mínimos fijados en la propia negociación se hacen depender de factores tales como antigüedad, traslados a puestos de mayor jerarquía o capacitación adicional en el desempeño del cargo u oficio.

Los aumentos de salarios que se pactan obedecen, fundamentalmente, al aumento periódico en el costo de la vida. Así se argumenta en la fase de discusiones, sin que luego se exprese en el texto de la convención. En algunas de las negociaciones estudiadas se especifica que se procederá a reajustar los salarios convenidos conforme a un porcentaje indicado al efecto. También se encuentra el compromiso del patrono de revisar los salarios anual o bienalmente. Esta clase de pactos obedece a la razón antes señalada de que los trabajadores procuran obtener reajustes de sus salarios debido al aumento creciente del costo de la vida en lapsos durante los cuales se encuentran en vigencia la convención.

ii) *Modo de pago*

De conformidad con lo que establece el propio Código, se estipula que el salario se puede pagar:

- por unidad de tiempo trabajado;
- por tarea o a destajo;
- por tipo de labor realizada.

iii) *Lugar, día y hora de pago*

En los diferentes convenios se señala, según el tipo de actividad que se desarrolla en el centro de trabajo de que se trate, si el salario se pagará en el propio lugar de trabajo o fuera de él, durante o fuera de las horas hábiles de trabajo y el día en que se pagará, de conformidad con el modo de pago.

iv) *Beneficios adicionales*

Es frecuente encontrar en las convenciones cláusulas que otorgan al trabajador beneficios adicionales muy importantes, directamente vinculados con su salario. En la mayoría de los casos se trata de pactos que mejoran notablemente las condiciones contenidas en la legislación laboral. De esta suerte, encontramos disposiciones en virtud de las cuales se garantiza el pago completo del salario cada vez que las labores se suspenden por motivos

no imputables al trabajador, sobre todo en caso de lluvia en labores agrícolas.²¹

Del mismo modo se incorporan a los convenios normas relativas al pago de transporte (en caso de enfermedad, hasta el centro hospitalario; hasta el centro de trabajo, conforme lo dispone el Código),²² alimentación gratuita, suministro de uniformes, herramientas, viáticos, subsidios para gastos de entierro, pago de salario, completo o parcial durante el tiempo empleado en recibir atención médica, venta a precio de costo de productos manufacturados por la empresa respectiva, salario nocturno superior al salario diurno.

b. AGUINALDO

El beneficio del décimo-tercer mes de salario, previstos en la ley 2412 de 23 de octubre de 1959, y el cual todavía se encuentra limitado por dicha ley a un 50% del salario mensual del trabajador, en aquellas empresas cuyas utilidades líquidas gravables no sean superiores a — — \$ 300.000,00 anuales, es uno de los aspectos que figuran siempre en el texto de la convención. Resulta importante destacar que aún en los casos en los que no se concede un margen de beneficio superior al que estipula la ley, se consagra siempre la obligación de su pago.

En algunas de las convenciones estudiadas se contienen aumentos sobre el monto previsto por la ley, los cuales oscilan entre el 60 y el 100% del salario mensual. Con todo, predominan los casos en los cuales la empresa se compromete a pagar por concepto de aguinaldo un mes completo de salario.

Se encuentran casos en los que el pago de aguinaldo se estipula proporcionalmente a los años servidos en la empresa.

Otro aspecto regulado en las convenciones sobre la materia es la determinación de la fecha en la cual se hace el pago del aguinaldo, escogida de entre los primeros 20 días del mes de diciembre que es el plazo señalado por la ley. Se encontró un caso en el cual las fechas de pago de aguinaldo se distribuyen en los meses de diciembre, enero y marzo del año siguiente. Los pagos hechos en estos meses de enero y marzo son de porcentajes adicionales al 50% mínimo fijado por ley.

c. JORNADA DE TRABAJO

Las disposiciones legales vigentes establecen jornadas máximas de 8 horas diarias en labores diurnas, 6 en las nocturnas y un total de 48 semanales. El Código autoriza jornadas diurnas de hasta 10 horas diarias cuando se trata de jornadas acumulativas. Todo trabajo efectivo que se

21 De conformidad con el art. 74 del Código de Trabajo, la fuerza mayor y el caso fortuito son causas de suspensión temporal de los contratos, sin responsabilidad para el patrono ni para los trabajadores, lo cual implica que durante esos lapsos el trabajador no devenga salarios.

22 Cf. Código de Trabajo, artículos 38 y 39.

ejecute fuera de los límites señalados se considera jornada extraordinaria y se remunera con un 50% más del salario correspondiente. También existen excepciones previstas en el Código para los trabajadores denominados "de confianza" y otras categorías de empleados que la propia norma enumera, entre los cuales por ejemplo se han incluido siempre los empleados de las empresas de transporte.²³

i) Reducción de la jornada diaria y semanal

Reducción

En un alto porcentaje de las convenciones estudiadas, se reduce el número de horas de la jornada diaria a 6 y el de la jornada semanal a 40 o 44. En algunos casos se fijan jornadas semanales de 5 días, en otros máximos semanales de 60 horas (empleados de transportes).

ii) Jornada de trabajo extraordinaria

El Código establece el máximo de horas extraordinarias que puede laborar diariamente el trabajador, al señalar que la jornada extraordinaria sumada a la ordinaria no podrá exceder de 12 horas. Ello significa que en jornadas ordinarias de ocho horas puede laborarse hasta 4 en tiempo extraordinario, y en jornadas acumulativas de 10 horas, la jornada extraordinaria no podrá exceder de 2 horas diarias. Es reiterada la jurisprudencia de los Tribunales de la materia en el sentido de que la jornada extraordinaria debe computarse diariamente, aun en aquellos casos en que se labore jornada acumulativa semanal.

En la casi totalidad de las convenciones se repite la disposición del Código del pago de la jornada extraordinaria con un 50% adicional del salario de la jornada ordinaria, salvo en el caso de una negociación colectiva suscrita por una institución pública que autoriza el pago doble de este tipo de jornada.

iii) Jornada mixta y nocturna

La jornada mixta es aquella que se realiza parcialmente en horas diurnas y nocturnas y que en ningún caso excederá de 7 horas. La jornada nocturna no puede exceder de 6 horas diarias.

23 Artículo 143.—Quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo los gerentes, administradores, apoderados y todos aquellos empleados que trabajan sin fiscalización superior inmediata; los trabajadores que ocupan puestos de confianza; los agentes comisionistas y empleados similares que no cumplen su cometido en el local del establecimiento; los que desempeñen funciones discontinuas o que requieran su sola presencia; y las personas que realizan labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo.

Si nembargo, estas personas no estarán obligadas a permanecer más de doce horas diarias en su trabajo y tendrán derecho, dentro de esa jornada, a un descanso mínimo de una hora y media.

(Así reformado por ley N° 2378 de 29 de setiembre de 1960).

Preveen las convenciones estudiadas jornadas de este tipo iguales a las 8 horas de la jornada diurna, lo cual ha sido un principio reiterado que señala la ley y establecen que se pagarán con un salario equivalente mente establecido por la jurisprudencia de los Tribunales de Trabajo.

iv) *Jornada acumulativa y continua*

Algunas de las negociaciones establecen jornadas de esta clase cuyo objetivo, generalmente, consiste en reducir el número de días laborados por semana.

v) *Tiempo de trabajo efectivo* (para efecto de pago).

En general se pacta en las convenciones que el tiempo durante el cual el trabajador permanezca inactivo por causas que no le resulten imputables, se reputa como de trabajo efectivo para efectos de su pago. Esto constituye un beneficio adicional toda vez que, de conformidad con el Código, la suspensión de labores solamente se remunera cuando sus causas son atribuibles al patrono.

De esta suerte, encontramos disposiciones que consideran el pago de las horas no trabajadas por desperfectos en la maquinaria, por no haber recibido notificación anticipada de suspensión de labores, por no empezar el trabajo a la hora señalada, etc.²⁴

d. *DESCANSOS*

En virtud de lo prescrito por la legislación, todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso absoluto después de cada semana o de cada 6 días de trabajo continuo. Por ley, este descanso semanal sólo se remunera en actividades comerciales; y por haberlo establecido así la jurisprudencia, en aquellas labores retribuidas quincenal o mensualmente. En el caso de que por necesidades urgentes de la empresa o por convenirlo así las partes, se labore el día de descanso semanal, el trabajador tendrá derecho a percibir el doble del salario diario ordinario. Si el trabajo se ejecuta al servicio de explotaciones agrícolas o ganaderas, la remuneración será del 50% sobre el salario diario ordinario.

i) *Descansos durante la jornada*

En algunas de las convenciones estudiadas se repite el principio establecido en el Código del descanso obligatorio de media hora destinado al almuerzo cuando la jornada es continua. Este descanso forma parte del tiempo de trabajo efectivo.

Se encuentra también con frecuencia la cláusula que concede un descanso adicional de 15 minutos en la mañana y 15 en la tarde, también computado como de trabajo efectivo.

²⁴ Cf. Art. 74 del Código de Trabajo.

ii) *Pago del salario doble por trabajo en el día de descanso semanal.*

En un buen número de negociaciones del sector agrícola-ganadero se conviene remunerar con salario doble el trabajo en el día de descanso semanal, lo cual constituye un beneficio adicional al que concede el Código.

iii) *Aumento del número de días de descanso semanal.*

En un único caso, se encontró un convenio en el cual se otorga a los trabajadores un día de "permiso con pago después de cinco laborados", ello además del día de descanso semanal. En el caso de que se labore en el día de permiso o de descanso semanal la remuneración del trabajador será el doble del salario diario ordinario.²⁵

iv) *Descansos mínimos entre jornadas*

Directamente relacionado con el tipo de trabajo que se realiza nos encontramos una regulación que fija la obligatoriedad de un descanso mínimo de 10 horas entre jornada y jornada de trabajo.²⁶

e. *DIAS FERIADOS*

El régimen de días feriados que establece el Código los divide en dos tipos los que son de pago obligatorio y los que no lo son. En caso de laborarse en los primeros, el salario correspondiente será el doble del salario ordinario diario. Salvo que hubiere convenio o costumbre en contrario, el trabajo en los días feriados que no son de pago legal obligatorio se remunera con el salario diario ordinario.

En los convenios estudiados se encontraron frecuentemente cláusulas en virtud de las cuales se aumenta el número de días feriados remunerados sobre los que indica la ley y se regula la remuneración de los días feriados que no son de pago obligatorio. En este último caso el monto del salario estipulado oscila entre el 50% y el 100% adicional al salario ordinario.

En algunas negociaciones se encuentran disposiciones que estipulan el pago con salario doble por trabajo en los días de "asunto". Se denominan así los días durante los cuales se suspenden las labores con pago de salario por motivos de índole cívica o religiosa.

f. *VACACIONES*

El lapso de vacaciones remuneradas lo fija el Código en 2 semanas por cada 50 de trabajo continuo al servicio de un mismo patrono.

²⁵ Convención Colectiva: Recope-Sindicato de Trabajadores Petroleros, Químicos y afines, 14 de junio de 1974.

²⁶ Convención Colectiva: Japdeva-Sindicato de Trabajadores del Ferrocarril Nacional al Atlántico, 6 de marzo de 1973.

i) Escalas progresivas

Algunas convenciones consideran el otorgamiento de vacaciones dentro de los límites fijados por ley. Pero en un gran número de ellas se establecen escalas progresivas de vacaciones por concepto de antigüedad que oscilan entre 2 semanas y un mes.

ii) Suspensión de vacaciones

La jurisprudencia ha establecido el principio que recogen algunas convenciones de que las vacaciones se suspenden por circunstancias tales como enfermedad, accidente, necesidades imperiosas de trabajo y por lo general, en casos de emergencia.

iii) Remuneración de las vacaciones.

Se encuentran cláusulas que repiten la norma de que las vacaciones anuales son remuneradas. Pero también figuran otras que marcan beneficios adicionales como por ejemplo, el pago anticipado del período de vacaciones, así como un pago mayor a la proporción legal de acuerdo con la antigüedad en el servicio.

En otros convenios —suscritos en su mayoría por empresas agrícolas o ganaderas—, se establecen períodos mayores al fijado por el Código para calcular el salario que el trabajador debe recibir durante sus vacaciones. Para este tipo de labores la ley prescribe que el cálculo del salario respectivo se haga de acuerdo al promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por el trabajador durante la última semana de actividades (artículo 157 del Código).²⁷

iv) Epoca en que se concederán las vacaciones.

El principio que señala la legislación es el de que los trabajadores deben gozar sin interrupciones de su período de vacaciones. Empero, se autoriza dividirlos en dos períodos como máximo, por convenio de partes, o por la índole de las labores. Este mismo principio se recoge en las negociaciones, en algunas de las cuales se concreta la costumbre, muy generalizada ya en algunas empresas, de otorgar vacaciones colectivas a sus trabajadores en Semana Santa y en los días de fin de año.

g. LICENCIAS

El Código de la materia no contiene disposiciones en punto a licencias. Este tema, importante en las relaciones obrero-patronales, figura regulado

²⁷ Algunos juristas consideran que la norma citada ha quedado insubsistente al ser derogado el párrafo 3° del art. 153, en virtud del cual, los trabajadores de explotaciones agrícolas o ganaderas percibían en concepto de vacaciones el pago de todos los días feriados (15 en total) que señala el Código.

únicamente en los reglamentos interiores de trabajo y en las convenciones. De ahí que prácticamente en todas las negociaciones estudiadas se encuentran pactos que norman la concesión de licencias con y sin goce de salario.

i) Licencias sin goce de salario

Son solicitadas por el trabajador para atender asuntos personales. En el sector privado, la norma general es que se conceden por un plazo máximo de 15 días anuales; en el sector público los plazos oscilan entre 2 y 6 meses máximo.

ii) Licencias con goce de salario

Las diversas causas que generan el otorgamiento de licencias de este tipo se resumen del siguiente modo: enfermedad grave o fallecimiento de un familiar cercano del trabajador (padres, hermanos, cónyuges o hijos), matrimonio del trabajador, nacimiento de un hijo, matrimonio de los hijos y visitas al Seguro Social.

Además de las enunciadas, se encontraron ejemplos únicos que consideran otras causas tales como incendio de la casa, estudios que el trabajador realice dentro o fuera del país y que interesen a la institución, llamadas de emergencia de la casa o de la autoridad, traslado a otro centro de trabajo y maternidad, esta última por un plazo y con un goce de salario superiores a los previstos por la ley.²⁸

Los plazos de disfrute de la licencia oscilan entre medio día y una semana. Existe la tendencia evidente a aumentar los plazos en las negociaciones celebradas con las instituciones estatales.

Por lo general, las licencias se conceden con goce íntegro del salario. Sin embargo aparecen excepciones en las cuales la remuneración corresponde a un 50% del salario ordinario.

h. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO

Las cláusulas que se refieren a esta materia consideran los siguientes temas:

i) Despido

Dentro de la legislación laboral subsiste el principio de libre terminación del contrato de trabajo. Tanto patrono como trabajador pueden dar por finalizada la relación laboral sin otra responsabilidad de su parte que el pago de los extremos que la propia ley prevee para tal supuesto. En el caso del patrono, su deber se fija en el pago de preaviso de despido

²⁸ Artículo 95 y 96 del Código de Trabajo: fijan los descansos pre y post-natales en 30 días cada uno, y el salario, en las 2/3 partes del sueldo o en lo que falta para recibirlo completo si estuviere protegida por la Caja Costarricense de Seguro Social. El seguro de maternidad es prácticamente universal en el país.

y del auxilio de cesantía en los montos que determina la norma respectiva. Para el trabajador, su obligación se marca en el pago o la concesión del preaviso de despido por el lapso contenido en la ley correspondiente.²⁹

Como se observa, la reinstalación del trabajador en caso de un despido injustificado no está prevista por nuestra legislación, salvo para los empleados y funcionarios públicos protegidos por el Estado de Servicio Civil.

La conclusión del contrato de trabajo puede darse también por motivo justificado proveniente bien del patrono, bien del trabajador. Las causales de conclusión justificada del vínculo laboral las enumeran los artículos 81 y 83 del Código de la materia.

29 Artículo 28.—En el contrato por tiempo indefinido cada una de las partes puede ponerle término, sin justa causa, dando aviso previo a la otra, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, con un mínimo de una semana de anticipación;
- b) Después de un trabajo continuo que exceda de seis meses y no sea mayor de uno año, con un mínimo de quince días de anticipación; y
- c) Después de un año de trabajo continuo con un mínimo de un mes de anticipación.

Dichos avisos se darán siempre por escrito, pero si el contrato fuere verbal, el trabajador podrá darlo en igual forma en caso de que lo hiciera ante dos testigos; y pueden omitirse, sin perjuicio del auxilio de cesantía, por cualquiera de las partes, pagando a la otra una cantidad igual al salario correspondiente a los plazos anteriores.

Durante el término del aviso el patrono estará obligado a conceder un día de sueto al trabajador, cada semana, para que busque colocación.

Artículo 29.—Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye por razón de despido injustificado, por alguna de las causas previstas en el artículo 83, u otra ajena a la voluntad del trabajador, el patrono deberá pagarle a éste un auxilio de cesantía de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, con un importe igual a diez días de salario;
- b) Después de un trabajo continuo mayor de seis meses pero menor de un año, con un importe igual a veinte días de salario;
- c) Después de un trabajo continuo mayor de un año, con un importe igual a un mes de salario por cada año de trabajo o fracción no menor de seis meses;
- d) Después de un trabajo continuo mayor de seis meses pero menor de un año, con un importe a veinte días de salario;
- c) Después de un trabajo continuo mayor de un año, con un importe igual a un mes de salario por cada año de trabajo o fracción no menor de seis meses;
- d) En ningún caso podrá exceder dicho auxilio del salario de ocho meses;
- e) El auxilio de cesantía deberá pagarse aunque el trabajador pase inmediatamente a servir a las órdenes de otro patrono.

En una cantidad considerable de conversaciones se reitera que los despidos se harán conforme a lo dispuesto por la ley.³⁰

Por lo general se acuerda comunicar dichos despidos a la Junta de Relaciones Laborales, al Comité Sindical o al Sindicato, a fin de que se compruebe la causal aducida por el patrono.

—Por motivos no imputables al trabajador

En muchas de las negociaciones estudiadas se establece que en caso de que se operen despidos *por reducción de personal, por fuerza mayor o durante el período de prueba*, dichos despidos sean comunicados al sindicato o a la Dirección General de Inspección de Trabajo, a fin de que éstos se pronuncien sobre la necesidad de tales medidas.

30 Artículo 81.—Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo:

- a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral, o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono;
- b) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero, durante el tiempo que se ejecutan los trabajos, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina y se interrumpan las labores;
- c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las faenas y en horas que no sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para la realización de trabajo;
- d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio directo del patrono o cuando cause intencionalmente un daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados en forma inmediata e indudable con el trabajo;
- e) Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del artículo 71;
- f) Cuando el trabajador comprometa con su imprudencia o descuido absolutamente inexcusable, la seguridad de lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren;
- g) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono, sin causa justificada durante dos días consecutivos o durante más de dos días alternos dentro del mismo mes calendario;
(Reformado por ley N° 25 de 17 de noviembre de 1944).
- h) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta y reiterada a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar, en perjuicio del patrono, las normas que éste o su representante en la dirección de los trabajos le indique con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores que se están ejecutando;

De conformidad con las normas respectivas, cuando se producen despidos por reducción de personal o por casos de fuerza mayor, el trabajador conserva su derecho a percibir las prestaciones correspondientes. El despido que sufra o la renuncia que haga el trabajador durante el período de prueba —que en nuestra legislación es de 3 meses—, es libre y no genera el pago de los extremos mencionados.

—Reinstalación

En algunas de las convenciones analizadas aparece la cláusula en virtud de la cual el patrono se obliga dar prioridad, para efectos de reinstalación, a trabajadores despedidos por supresión de plazas.

—Despido injustificado. Procedimiento

Como lo observamos antes, el principio de la libertad contractual de libre terminación del contrato de trabajo no acarrea al patrono más obligación que el pago de prestaciones en caso de que decida despedir sin causa justificada a un trabajador. De allí que resulten importantes las cláusulas que figuran en buen número de las convenciones estudiadas según las cuales el patrono a quien se le pruebe haber procedido injustificadamente al despedir a un trabajador, queda obligado a reinstalarlo en sus labores con el pago de los salarios caídos. Otra solución que se encuentra en estos casos es la de que al trabajador despedido sin causa se le pague una suma adicional además de las prestaciones que le corresponden por ley.

ii) Estabilidad en el empleo

—Caso de sustitución patronal

Por disponerlo así la legislación positiva, la sustitución de patrono por venta, traslado o cambio de razón social de la empresa, no afecta los

- i) Cuando el trabajador, después de que el patrono lo aperciba una vez, incurra en las causales previstas en los incisos a), b), c), d), y e), del artículo 72;
- j) Cuando el trabajador al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego comprueba, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales ha sido contratado;
- k) Cuando el trabajador sufra prisión por sentencia ejecutoriada; y
- l) Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, quedará a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades represivas comunes.

contratos de trabajo existentes en perjuicio del trabajador. Empero, temores que sobre el particular siempre existen en los trabajadores, motivan que en buen número de convenciones aparezcan cláusulas en las que expresamente se consagra este precepto.

—Caso de participación en huelga o conflicto

Asimismo, es frecuente encontrar en las convenciones cláusulas que garantizan a los trabajadores que no se tomarán represalias contra aquéllos que hubieren participado en una huelga o conflicto laboral. Del propio modo, también aparecen cláusulas sobre reinstalación de trabajadores despedidos durante el conflicto.

Conviene recordar brevemente que en virtud del diferente procedimiento que el Código establece para el trámite de una negociación colectiva y de un conflicto colectivo de carácter económico-social, durante la tramitación de la primera los trabajadores pueden ser despedidos sin justa causa (con el pago de prestaciones), en tanto que una vez interpuesto por los trabajadores el conflicto económico-social, todo despido debe ser autorizado previamente por el Tribunal que conoce del mismo.

—Caso de incapacidad física o vejez

En algunas convenciones se pacta la obligación del patrono de no despedir a su trabajador por razones de incapacidad física o de vejez, sino más bien de trasladarlo a otro puesto acorde con sus condiciones.

i. AUXILIO DE CESANTIA Y PREAVISO DE DESPIDO.

Los contratos de trabajo por tiempo indefinido así como los contratos a plazo fijo, pueden darse por concluidos, sin justa causa, por cualquiera de las partes. En el primer caso, el Código establece las reglas que conceden el auxilio de cesantía y el preaviso de despido a los cuales tiene derecho el trabajador; por su parte, al patrono corresponde el preaviso de despido o su pago. Del propio modo establece el Código las indemnizaciones correspondientes a las partes en caso de ruptura de contrato de trabajo a plazo fijo y para obra determinada.³¹

³¹ Artículos 28, 29, ya transcritos.

Artículo 30.—El pre-aviso y el auxilio de cesantía se regirán por las siguientes reglas comunes:

- a) El importe de los mismos no podrá ser objeto de compensación, venta o cesión, ni podrá ser embargado, salvo en la mitad por concepto de pensiones alimenticias;
- b) La indemnización que corresponda se calculará tomando como base el promedio de salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tenga de vigencia el contrato, o fracción de tiempo menor si no hubiere ajustado dicho término;

i) *Derecho a percibir el auxilio de cesantía conforme lo determina la ley.*

En gran número de casos se encuentra repetida la norma que contiene el Código en punto al derecho del trabajador a percibir el auxilio de cesantía. De esta suerte, son frecuentes las cláusulas que señalan como supuestos para recibir el pago correspondiente, el despido injustificado, la enfermedad o riesgo profesional, la vejez y la destitución por errores involuntarios que no es sino un despido sin justa causa.

Además de los enunciados, en una de las convenciones se encontró un supuesto distinto de los contenidos en el Código, según el cual el trabajador que demuestre ser objeto de persecución por parte de superiores, goza del derecho de solicitar su despido con pago de prestaciones.

ii) *Aumento del monto de la indemnización.*

Las normas antes citadas limitan el monto máximo del auxilio de cesantía a 8 meses de salario. Este tope es objeto de frecuentes revisiones al negociarse una convención. Es así que un buen número de ellas, muy especialmente las suscritas por entidades públicas, aumentan el máximo señalado a los 10, 12 y hasta 20 meses.

iii) *Período de Prueba.*

Dijimos anteriormente que existe en el Código un período de prueba de 3 meses, durante el cual cualquiera de las partes puede dar por concluido

- c) La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, huelga legal y otras causas análogas que, según este Código, no rompen el contrato de trabajo; y
- d) Será absolutamente nula la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse.

Art. 31.—En los contratos a tiempo fijo y para obra determinada, cada una de las partes puede ponerles término, sin justa causa, antes del advenimiento del plazo o de la conclusión de la obra, pagando a la otra los daños y perjuicios concretos que demuestre, en relación con el tiempo de duración del contrato, con la importancia de la función desempeñada y con la dificultad que el trabajador tenga para procurarse cargo o empleo equivalente, o el patrono para encontrar sustituto, todo a juicio de los Tribunales de Trabajo.

Cuando el patrono ejercite la facultad a que alude el párrafo anterior, deberá pagar además al trabajador, en el mismo momento de dar por concluido el contrato, el importe correspondiente a un día de salario por cada seis días de trabajo continuo ejecutado, o fracción de tiempo menor si no se hubiere ajustado dicho término, pero en ningún caso esta suma podrá ser inferior al equivalente de tres días de salario.

No obstante, si el contrato se hubiere estipulado por seis meses o más, o la ejecución de la obra por su naturaleza o importancia tuviere que durar ese plazo u otro mayor, la referida indemnización adicional podrá ser menor de un mes de salario.

(Reformado por ley N° 668 de 14 de agosto de 1946).

do el contrato de trabajo sin responsabilidad alguna. En ocasión de discutir una negociación, el sector de los trabajadores intenta frecuentemente que se disminuya ese período de prueba. Por ello en algunas de las convenciones figuran cláusulas que lo reducen hasta un mes.

iv) *Preaviso de despido.*

La norma que regula el preaviso de despido otorga el derecho a los trabajadores de gozar de un día libre por semana, con pago de salario correspondiente, durante el período de preaviso que les corresponda.

En una de las convenciones analizadas se pacta un aumento a dos días por semana del beneficio de comentario.

v) *Pago adelantado, parcial y anual del auxilio de cesantía.*

Recientemente se ha ido acentuando, básicamente en el sector obrero, la tendencia a modificar la naturaleza jurídica del auxilio de cesantía.

Se pretende que se transforme en un derecho del trabajador por la circunstancia misma de la prestación del servicio, en vez de que represente una ayuda monetaria a éste cuando ha quedado cesante sin causa justificada. Dentro de este orden de ideas, algunas convenciones prevén un pago anticipado, parcial y anual del auxilio de cesantía durante la vigencia del contrato de trabajo. En algún caso el porcentaje no percibido por el trabajador se destina a crear un fondo para solucionar el problema de vivienda.

vi) *Pago de prestaciones en caso de sustitución patronal.*

La sustitución patronal no constituye un supuesto que genere el pago de prestaciones para el trabajador.³² Empero, existe en el país una tendencia cada vez más frecuente a solicitar que se paguen dichas prestaciones cuando se opere el cambio de una empresa particular a una institución pública, tal como aparece en una de las negociaciones estudiadas. Incluso por razones de orden político se ha dado en el traspaso de un servicio de una institución a otra del Estado (Japdeva-Northern). Esta práctica la reputamos injustificada, toda vez que no procede el pago de prestaciones cuando los trabajadores conserven incólumes sus derechos de antigüedad y los demás derivado del contrato de trabajo que sigue vigente.

j. *RIESGOS PROFESIONALES.*

En materia de protección al trabajador durante el ejercicio del trabajo, existen en el Código regulaciones sobre riesgos profesionales. Bajo tal deno-

³² La sustitución del patrono no afectará los contratos de trabajo existentes en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido será solidariamente responsable con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsistirá únicamente para el nuevo patrono.

minación se comprenden tanto los accidentes como las enfermedades profesionales a que están expuestos los trabajadores a causa de las labores que ejecutan por cuenta ajena. Este régimen de protección no cubre a todos los trabajadores; por ejemplo, se excluye a quienes se dedican a labores domésticas, y hasta el año 1972 en que se reformó el artículo 206 del Código de Trabajo, tampoco estaban protegidos los trabajadores en labores agrícolas o ganaderas.³³

Con fundamento en la anterior circunstancia, es política generalizada en el sector obrero el que al negociar una convención colectiva se incluyan cláusulas que extiendan la cobertura de la póliza de riesgos profesionales en favor de todos los trabajadores del centro de trabajo respectivo. Ello era particularmente acentuado en empresas dedicadas a actividades agrícolas, antes de la reforma citada. También es frecuente encontrar que las convenciones repiten las normas legales vigentes.

En algunas negociaciones se pactan beneficios adicionales como la suscripción de un seguro por accidentes además del seguro obligatorio por riesgos profesionales, y el pago, por parte del patrono, de los gastos médicos y transporte del trabajador afectado por un riesgo profesional al centro hospitalario.

Este último beneficio se hace depender de que la zona no esté cubierta por el Seguro Social.

33 Artículo 206.—No estarán amparados por las disposiciones de este Capítulo:

- a) Los trabajadores a domicilio;
- b) Los trabajadores que sean contratados eventualmente, sin ánimo de lucro, por una persona física que los utilice en obras que por razón de su importancia u otro motivo debieran durar menos de cinco días;
- c) Los trabajadores del servicio doméstico;
- d) Los trabajadores ocupados en labores que sean propiamente de agricultura, silvicultura o ganadería. Esta excepción no comprende al personal expuesto al peligro de máquinas o instrumentos movidos por fuerza motriz o por causa de ésta; y
- e) Los trabajadores ocupados en labores de transporte agrícola de tracción animal, salvo cuando éste se hiciera sobre rieles.

(Los incisos d) y e) fueron derogados por Ley N° 5040 de 10 de agosto de 1972).

El Poder Ejecutivo, oyendo de previo, en cada caso, a la Junta Directiva del Instituto Nacional de Seguros, podrá decretar la restricción o eliminación total de alguna o algunas de las excepciones a que se refieren los anteriores incisos, de conformidad con las posibilidades y necesidades que se vayan presentando de extender la protección contra riesgos profesionales a otros sectores de la población asalariada.

(Así reformado por Ley N° 3372 de 6 de agosto de 1964).

k. *SUBSIDIOS EN CASO DE ENFERMEDAD AMPARADA A LA CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL (CCSS) O DE RIESGO PROFESIONAL.*

En Costa Rica existen dos clases de regímenes relativos a la protección de la salud del trabajador: el que está a cargo de la Caja Costarricense de Seguro Social y el que administra el Instituto Nacional de Seguros (I.N.S.) A cargo de la Caja se encuentran los seguros universales de enfermedad y maternidad, así como los de invalidez, vejez y muerte. Estos seguros funcionan con contribución del patrono y del trabajador. El régimen de riesgos profesionales es cubierto íntegramente por el patrono y está a cargo del I.N.S.

La incapacidad que sufra el trabajador por alguna de las causas mencionadas le da derecho a percibir un subsidio equivalente a medio salario, el cual, si se trata de una incapacidad amparada por la Caja, es pagado por ésta salvo en los 4 primeros días que corren a cargo del patrono; y si se refiere a un riesgo profesional, es cubierto desde el principio por el I.N.S.

Durante el lapso de incapacidad, el contrato de trabajo se suspende. Ello significa que el patrono no tiene más obligación que la de reintegrar en sus labores al trabajador una vez concluida la incapacidad.

En esta materia, las negociaciones del período estudiado contienen cláusulas —en punto a subsidios—, que persiguen aumentar los mínimos establecidos en las legislaciones respectivas.

De esta suerte, se encuentran pactos sobre los siguientes aspectos:

i) *Subsidio patronal*

Encontramos algunos casos en los cuales el patrono se compromete a otorgar al trabajador incapacitado, un subsidio que oscila entre el 25 y el 50% de su salario ordinario, independientemente del subsidio que paguen la Caja o el I.N.S.

ii) *Pago de los cuatro primeros días de incapacidad no reconocidos por la Caja.*

Es frecuente encontrar cláusulas que pactan el pago parcial o total del salario, a título de subsidio, durante los primeros días de incapacidad extendida por la C.C.S.S. Conviene recordar que la obligación patronal durante este período se limita al pago de la mitad del salario.

iii) *Subsidio conforme al estado civil del trabajador.*

En algunas convenciones estudiadas se hace depender del estado civil del trabajador, el monto subsidio otorgado por el patrono. Es así que, si el trabajador es casado, el subsidio puede ser de hasta el 50% del salario; en tanto que, si es soltero, el subsidio no sobrepasará el 25%.

iv) *Fecha de pago y período durante el cual se reconoce el subsidio.*

Generalmente, las convenciones señalan el día a partir del cual el trabajador recibirá el subsidio que le otorga la empresa. Según el caso, éste

se paga en el transcurso del primer mes de incapacidad. Asimismo, es usual que se indique el plazo máximo —hasta 4 meses—, durante el cual el patrono reconocerá este beneficio.

v) *Citas médicas.*

Es frecuente que se convenga también el derecho del trabajador a percibir su salario durante el tiempo utilizado en concurrir a las citas médicas. Merece la pena advertir que en estos casos, la obligación legal del patrono se limita exclusivamente a conceder al trabajador el tiempo requerido para su cita médica.

vi) *Subsidio patronal con carácter de "préstamo".*

En un único caso, se encontró en una negociación del sector privado, el convenio de que el pago del subsidio temporal otorgado por el patrono, a fin de completar el salario del trabajador, tendrá carácter de un "préstamo" que el trabajador debería reintegrar en cuotas semanales, una vez finalizada la incapacidad.

1. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

Dentro de la organización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, existe una oficina encargada de determinar las condiciones laborales en todos los centros de trabajo, particulares o del Estado, a fin de que los servicios se realicen en las mejores condiciones de higiene y seguridad.

Prácticamente en todas las convenciones estudiadas se encuentran cláusulas en virtud de las cuales, las empresas se comprometen a respetar las recomendaciones de la Oficina de Seguridad e Higiene del Ministerio de Trabajo y a tomar las medidas necesarias para proteger la vida de los trabajadores y prevenir enfermedades o riesgos profesionales.

En términos generales, las negociaciones hacen hincapié en la instalación de servicios sanitarios, agua potable, botiquines, etc. Asimismo, el tipo de actividad de la empresa determina la adopción de medidas de prevención específicas.

En dos casos estudiados se crea un organismo especial de seguridad e higiene integrado por representantes obrero-patronales, encargados de supervisar lo relativo a la materia.

m. DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL TRABAJADOR Y DEL PATRONO.

La existencia misma de la relación laboral presupone el establecimiento de un régimen de derechos y obligaciones recíprocos entre patrono y trabajador.

Resulta evidente que la más importante de las obligaciones del patrono es el pago del salario y la del trabajador, la prestación del servicio. Del propio modo, la situación inversa configura los derechos más importantes de cada una de las partes. Asimismo, el contrato de trabajo obliga a las consecuencias que de él se deriven "según la buena fe, la equidad, el uso, la costumbre o la ley".³⁴

En las negociaciones estudiadas aparece siempre un capítulo destinado a obligaciones y derechos de patrono y trabajador. Se consagran por lo general principios muy amplios sobre obligaciones de tipo moral como la honestidad, la diligencia, obediencia, respeto mutuo, etc.

También figuran derechos más específicos de los trabajadores como el que se les confiere de ser ascendidos dentro del escalafón de puestos por concepto de antigüedad, capacidad y eficiencia en el trabajo.

En un único caso se concede a los trabajadores un derecho muy importante representado por la obligación que asume el patrono de permitir y contribuir al establecimiento de cursos de capacitación técnica del personal dentro de la empresa.

Aparte de lo anterior, las obligaciones y derechos que se encuentran en las negociaciones emanan del tipo específico de actividad a la que se dedica la empresa que suscribe la convención.

2. CLAUSULAS OBLIGACIONALES EN LAS CONVENCIONES SUSCRITAS.

a. *Cláusulas que se refieren a la propia convención.*

Dentro de las convenciones estudiadas aparecen distintos tipos de cláusulas que tienen que ver con el cumplimiento directo de las mismas y que hemos clasificado de la siguiente manera:

i) *Cumplimiento de las cláusulas de la convención.*

Se prevé que el incumplimiento de las disposiciones de la convención da derecho: a los trabajadores a recurrir a la huelga y a los patronos al paro; a la parte perjudicada, a exigir por los medios legales la restitución del derecho lesionado y el pago de los daños y perjuicios sufridos.

Este tipo de cláusulas, conjuntamente con la disposición final que encontramos en las convenciones sobre su plazo de vigencia, configuran el deber de paz de las partes. Por tener la convención carácter de ley profesional y ser sus cláusulas normas jurídicas entre quienes las suscriben, el incumplimiento de alguna de ellas o su interpretación puede dar lugar a un proceso colectivo de tipo jurídico y por lo mismo, de conocimiento exclusivo de un Tribunal de Derecho. La competencia en estos casos corresponde

³⁴ cf. Art. 19 del Código de Trabajo.

a los jueces de trabajo y el procedimiento a seguir es el que marca el juicio ordinario laboral.

ii) *Ambito de Aplicación.*

En esta materia las cláusulas que se encuentran en las convenciones repiten la disposición contenida en el artículo 54 del Código de Trabajo, según la cual la convención suscrita afecta a los contratos individuales de trabajo existentes en el momento de su firma como a los que posteriormente se suscriban.

iii) *Reformas a la convención*

La circunstancia de que la convención se firma por un plazo determinado significa que las partes no están autorizadas en manera alguna para modificar lo pactado, salvo que en la propia convención se prevea el procedimiento para introducirle reformas.

Algunas negociaciones contienen cláusulas que permiten la revisión de los salarios pactados después de cierto tiempo de vigencia de la convención. En un caso se encontró una disposición según la cual la negociación podría ser modificada por una ley que otorgara beneficios mayores que los contenidos en la cláusula respectiva.

iv) *Junta de Relaciones Laborales*

Las cláusulas por las cuales se crean estas Juntas no se refieren directamente a la propia convención. Ello no obstante las incluimos dentro de este grupo, toda vez que el organismo que crean es un medio indirecto para asegurar la paz social que es objetivo básico de la negociación.

La mayoría de las convenciones analizadas contempla la creación de Juntas de Relaciones Laborales cuya función más importante es la de actuar como mediadora en los conflictos individuales o colectivos que se produzcan en la empresa por razón del servicio. Del mismo modo, se le otorga competencia para conocer y emitir su juicio en casos de despido (tanto justificados como injustificados), permutas o sanciones que se impongan a los trabajadores.

Son también funciones de la Junta actividades tales como participar en la redacción del reglamento interior de trabajo de la empresa, en la calificación del personal, en la fijación de salarios por trabajo a destajo, en la recomendación de medidas de seguridad e higiene y en concesión de permisos sin goce de salario.

Como sabemos, el patrono cuenta con un mes de plazo para despedir justificadamente a sus trabajadores por faltas que éstos hubieren cometido. Sólo en una de las negociaciones estudiadas encontramos que los trámites de estudio del despido y la recomendación pertinentes realizados por la Junta, suspenden este término de prescripción.

Las Juntas de Relaciones Laborales están integradas paritariamente por patronos y trabajadores. En un caso excepcional se nombra un delegado neutral elegido por ambas partes con el objeto de dirimir los casos en los que no se logre el acuerdo.

La naturaleza jurídica de este organismo es, a nuestro juicio, exclusivamente de carácter conciliatorio, toda vez que, en la mayoría de los casos, sus resoluciones no obligan a las partes. En otros términos, su labor es la de recomendar la mejor solución posible al conflicto que se hubiere presentado, pero sin la fuerza normativa para imponer su resolución. De ahí que, en última instancia, las partes deban recurrir a los Tribunales para solucionar la disputa.

b. *Cláusulas que afectan al sindicato pactante.*

Las disposiciones incluidas dentro de esta categoría regulan los siguientes temas:

i) *Reconocimiento del Sindicato.*

Al negociarse una convención, el sindicato se empeña siempre en que se le reconozca como el organismo representante de los trabajadores y en que el patrono se comprometa a resolver por su medio los problemas laborales, individuales o colectivos. Esta pretensión sindical no siempre resulta aceptada por los patronos, pero definitivamente sí es muy importante para la consolidación y fortalecimiento de la organización sindical. Las luchas libradas en este sentido han dado como resultado que en un número cada vez mayor de negociaciones se incluyan cláusulas que otorgan este reconocimiento al sindicato. En algunas de ellas se agrega que este acuerdo se entiende sin perjuicio de los derechos que la ley confiere a los trabajadores de presentar directa o individualmente a la empresa, sus quejas o peticiones.

ii) *Libertad Sindical*

El contenido de este derecho lo configuran la libertad de constitución, de asociación y de gestión del sindicato. Ha sido frecuente la actitud adversa de los patronos a permitir el ejercicio de estos derechos; es por ello que la suscripción de una negociación colectiva es instrumento y ocasión muy importantes para obtener de los patronos el compromiso de respetar dichas libertades absteniéndose de realizar persecuciones, discriminaciones, despidos u otro tipo de presiones a los trabajadores, sindicalizados o no, y que persiguen evitar que éstos formen un sindicato o se separen de él.

iii) *Estabilidad en el empleo de los dirigentes sindicales.*

La aspiración permanente del movimiento sindical de obtener una protección legal en favor de sus dirigentes, a fin de que éstos no sean

despedidos de sus trabajos por causa de sus actividades, no ha podido lograrse todavía a través de una reforma del Código de Trabajo en tal sentido, no obstante los intentos de las organizaciones sindicales como del Ministerio de Trabajo.

Precisamente por ello, al suscribir una convención, los sindicatos intentan que se incluyan cláusulas que les garanticen la inamovilidad de los dirigentes en sus empleos, siempre que no se trate de despidos justificados. Empero, en una mayoría apreciable de casos, las empresas no aceptan esta garantía y en su lugar prefieren reservarse el derecho de despedir sin motivo justificado con el correspondiente pago de prestaciones, al cual se agrega una indemnización adicional.

iv) *Licencias con y sin goce de sueldo. Sindicatos.*

En términos generales, las negociaciones incluyen cláusulas que otorgan a los miembros del sindicato y especialmente a sus dirigentes, permisos para asistir a asambleas generales de la organización, o cursos, seminarios y conferencias de capacitación obrera sindical, dentro o fuera del país.

Según el caso, se especifica el tiempo máximo por el cual se concede la licencia y si ésta se otorga con o sin goce de salario.

v) *Otros aspectos considerados.*

Se incluyen también en las convenciones cláusulas en materias tales como:

- Facultad del sindicato de proponer candidatos para plazas vacantes;
- Derecho a recibir comunicación de todo despido por reducción de personal o fuerza mayor;
- Posibilidad de enviar delegados a los centros de trabajo a fin de comprobar el estricto cumplimiento de las leyes, reglamentos de trabajo y convenciones colectivas;
- Obligación de la empresa de dar una copia al sindicato de las listas de trabajadores, de las comunicaciones a ellos dirigidas y de las sesiones realizadas por la Junta Directiva de la empresa;
- Compromiso de la empresa de efectuar las retenciones por concepto de cuotas del Sindicato;
- Ayuda para dotar al sindicato de un local apropiado y permiso de colocar en el centro de trabajo, pizarras de información.

c. *CLAUSULAS QUE CONCEDEN BENEFICIOS COLECTIVOS NO ESTIPULADOS POR LEY*

Resulta frecuente encontrar en las negociaciones estudiadas una serie de pactos que se refieren a beneficios colectivos, generalmente de conte-

nido económico, que representan beneficios adicionales para los trabajadores.

Dentro de este tipo de beneficios encontramos los siguientes:

i) *Problema de la vivienda.*

Uno de los aspectos a los que se atribuye gran importancia en las negociaciones es el de la resolución del problema de vivienda. Algunas de las soluciones propuestas son:

- realización de gestiones obrero-patronales encaminadas a obtener créditos para la construcción de viviendas;
- construcción de las viviendas bien por cuenta exclusiva de la empresa, bien por la colaboración conjunta entre ésta y sus trabajadores. En este último caso encontramos una negociación en la que se acordaba que la empresa suministraría los materiales para la construcción, mientras que los obreros contribuirían con su trabajo;
- concesión de préstamos de la empresa a los trabajadores;
- creación de un fondo a cargo del patrono destinado a la construcción de las viviendas;
- mejoramiento de viviendas a cargo del patrono.

ii) *Creación de una cooperativa de consumo;*

iii) *Creación de un fondo de retiro por contribución obrero-patronal;*

iv) *Creación de un fondo de previsión para emergencias y otras necesidades;*

v) Además de los enunciados, en las convenciones estudiadas aparecen incluidos algunos otros beneficios referentes al *mejoramiento de las condiciones de vida* de los trabajadores, particularmente en aquellos centros de trabajo como los agrícolas, en donde aquéllos se ven precisados a permanecer todo el tiempo.

Dentro de este género de beneficios encontramos las facilidades para realizar actividades culturales y deportivas, el mejoramiento de servicios básicos de agua y luz, el acondicionamiento de locales adecuados para comedor, la gestión de la empresa para que se instalen expendios del Consejo Nacional de Producción, ayuda para compra de útiles de los hijos de los trabajadores, etc.

Merece la pena destacar que en un caso se encontró el compromiso de la empresa a realizar un programa de capacitación en determinadas especialidades, al finalizar el cual, los trabajadores que lo aprobaran tendrían derecho a un aumento de salario.

CONSIDERACION FINAL.

La sistematización que nos hemos permitido hacer del contenido de las convenciones colectivas celebradas en nuestro país en el período 1968-1974, y la cual, siguiendo la doctrina, dividimos en cláusulas normativas

y cláusulas obligacionales, está lejos de reflejar la realidad de los pliegos de peticiones que inician toda negociación de esta índole y del mismo documento final con que se concluye.

En la práctica, tanto el pliego inicial como el documento que constituye la convención confunden los distintos tipos de cláusulas, a la vez que omiten gran número de las que aquí han sido objeto de análisis. En algunos casos, ni siquiera se cumple a cabalidad con los requisitos señalados en el artículo 58 del Código.³⁵

Otro aspecto destacable del estudio realizado lo constituye la circunstancia de que en gran número de casos, en las convenciones analizadas se transcriben casi literalmente normas contenidas en la legislación laboral, o bien se enuncia el respeto de ambas partes o lo prescrito por dichas normas.

No obstante, en un número apreciable de casos se convienen cláusulas que representan un significativo mejoramiento de las condiciones de los contratos individuales de trabajo, de la situación misma de la organización sindical y de sus dirigentes.

Finalmente, debemos señalar que las negociaciones que hemos estudiado no contienen en ningún caso pactos o cláusulas referentes a materias muy importantes en las relaciones obrero-patronales, y a las cuales, a manera de sugerencia, nos referiremos en la parte final de este trabajo.

IV. SUGERENCIAS.

Las deficiencias observadas en el contenido de los pliegos de peticiones que constituyen el documento base de la convención colectiva que se firma, nos motivan a formular algunas sugerencias con el afán de que tanto patronos como trabajadores obtengan el máximo beneficio de la convención colectiva, como instrumento eficaz de resolución de conflictos y aún como medio para prevenir que éstos se produzcan.

El marco legal constituido por las normas contenidas en el Código de Trabajo sobre convenciones colectivas fue expuesto en la primera parte de nuestro trabajo y señaladas allí sus características más importantes. Sin lugar a dudas, ese marco legal y la interpretación dada a sus normas por nuestros Tribunales ameritan una revisión a fin de modificarlo y actualizarlo a la luz de la experiencia que, en la práctica, ya se ha ido teniendo de estos instrumentos jurídicos. Empero, los límites de este trabajo, y el hecho de que está circunscrito a un análisis del contenido de las convenciones celebradas en nuestro país en un período determinado, no justifican el que, en esta oportunidad, planteemos sugerencias sobre el posible cambio de la legislación mencionada.

Nos limitamos a poner de manifiesto la necesidad de esta modificación, y nos concretamos a formular algunas ideas sobre materias que a nuestro juicio deberían incluirse en las negociaciones que se celebran, a fin de que las convenciones contribuyan de manera importante a mejorar

³⁵ Ya comentado.

las condiciones de los contratos individuales de trabajo y a asegurar una efectiva y justa paz social.

A. Sobre los pliegos de peticiones.

El artículo 58 del Código especifica cuál debe ser el contenido de una convención colectiva. Si consideramos que ésta no es otra cosa que el pliego de peticiones ya negociado, resulta evidente la importancia que tiene el presentarlo de tal manera que reúna por lo menos los requisitos señalados en el artículo citado.³⁶

Tal como lo mencionáramos en la consideración final del análisis sobre el contenido de las convenciones estudiadas, los pliegos suelen ser incompletos y desordenados. Ello repercute en perjuicio de los trabajadores, los cuales desaprovechan la oportunidad que les brinda la negociación para modificar las condiciones de su trabajo de manera verdaderamente significativa ya que, por lo general, únicamente los aspectos contenidos en el pliego de peticiones original forman parte de la negociación.

El hecho anterior puede obedecer, a nuestro juicio, a circunstancias como las siguientes:

— la inexperiencia que todavía existe en nuestro país en materia de negociaciones colectivas y que responde a un desarrollo todavía incipiente de las organizaciones sindicales;

— las interpretaciones restrictivas dadas por los Tribunales a las normas jurídicas pertinentes;³⁷

— el hecho de que el punto medular de casi todas las convenciones lo constituye la petición de aumentos de salarios, por lo cual se minimiza la importancia del resto de las cláusulas;

— la reticencia que es muy frecuente encontrar en el sector patronal frente a la actividad sindical, motivo por el cual, las organizaciones respectivas tratan de aprovechar la negociación como oportunidad para obtener su consolidación con el reconocimiento que de sus actividades y personería haga el patrono. De ahí que, en ocasiones, las cláusulas que se refieren propiamente al sindicato y a la estabilidad de sus dirigentes cobren importancia similar a la de los salarios, y se releguen a un plano inferior las disposiciones sobre otras materias.

En síntesis, estimamos conveniente que los pliegos de peticiones y por ende la convención misma contengan cláusulas, por lo menos, sobre las materias especificadas en el artículo 58 citado. Incluso recomendaríamos que el mismo orden en que éste las enumera, a fin de que en lo posible no se confundan cláusulas normativas con cláusulas obligacionales. Esto constituiría el *mínimo* imprescindible del contenido de toda convención. Empero, considerando que una convención colectiva es fuente de normas válidas y obligatorias para las partes que la suscriben, así como un ordenamiento que garantiza períodos de paz en las relaciones

³⁶ cf. parte primera.

³⁷ Ello es fruto del análisis de contenido de las sentencias correspondientes.

obrero-patronales, estimamos de suma importancia que el esfuerzo y el compromiso que representa su celebración se utilicen al máximo y de ahí que creamos oportuno sugerir que los pliegos se redacten dentro de las líneas que han quedado expuestas en la parte tercera de este trabajo. Sin que pretendamos que se siga detenidamente la división sistemática que hemos hecho bajo las cláusulas normativas o las obligacionales de las convenciones, la experiencia obtenida del estudio realizado permite recomendar el orden y los temas señalados.

B. Establecimiento de escalas móviles de salarios.

Nos hemos referido ya a la circunstancia de que el núcleo central de toda negociación colectiva que se celebra lo constituye, por lo general, un aumento de salarios solicitado por los trabajadores. Estas peticiones resultan muy frecuentes en épocas, como la actual, de inestabilidad económica y aumento constante de los precios de los artículos básicos.

Dentro del marco institucional del país existe una institución creada precisamente para servir de correctora a los desajustes periódicos entre precios y salarios. El Consejo Nacional de Salarios tiene a su cargo, en principio, realizar reajustes y aumentos con cierta periodicidad que permita a los trabajadores mantener un nivel de vida aceptable. Con todo, es evidente que las fijaciones que realiza el Consejo no satisfacen las aspiraciones del sector obrero. Por consiguiente, se ha hecho frecuente en los últimos tiempos que los trabajadores, directamente por la vía del conflicto colectivo, o a través del sindicato por la vía de la convención, plantean aumentos de salarios que sobrepasan siempre los mínimos fijados por el Consejo.

Ahora bien, el hecho de que la convención se firma por períodos de dos o tres años significa que, o bien los trabajadores plantean de entrada aumentos muy considerables previendo precisamente que durante un lapso relativamente prolongado no van a obtener aumentos, o bien que logran pactar con el patrono que éste acepte los salarios durante la vigencia de la convención a fin de aumentarlos.

Lo anterior nos hace pensar que una solución adecuada a este problema la constituiría al establecer en la negociación *escalas móviles de salarios* ajustadas al costo de la vida. En otros términos, que en lugar de pactar salarios fijos por un período determinado, o el compromiso más o menos vago de revisarlos periódicamente, se pacte el establecimiento de una tabla de salarios que se reajustaría automáticamente al aumento comprobado en el costo de la vida, en el porcentaje correspondiente. En nuestro medio, ello sería perfectamente posible dado que el Banco Central elabora periódicamente índices de variaciones en el costo de la vida, además de que, en uno de los Poderes de la República (el judicial), un sistema similar se encuentra operando desde hace ya muchos años.

Mantenerle a los salarios su poder adquisitivo por un sistema como el que recomendamos, lógicamente no significa un aumento de salarios

real, pero al menos se habrá conseguido que no se desmejore el nivel de vida de los trabajadores.

C. Cursos de Capacitación Profesional.

Dentro de las convenciones estudiadas, únicamente en un caso³⁸ se encontró el compromiso de la empresa de impartir cursos de capacitación o perfeccionamiento profesional que permitiría a quienes lo aprobaran gozar de un aumento de salario.

A no dudarlo, la negociación de una convención colectiva debería ser, en todos los casos, una oportunidad para que los trabajadores pactaran con sus patronos el establecimiento de cursos de este tipo. De una parte, el patrono contaría con personal cada vez mejor capacitado; de la otra, los trabajadores obtendrían la posibilidad de perfeccionarse o adquirir conocimientos técnicos sobre el empleo que desempeñan con ello, de percibir mejores salarios.

Los cursos que proponemos se incorporen en el texto de las convenciones podrían ser impartidos dentro o fuera de la empresa, en horas hábiles o una vez concluida la jornada diaria, por personal técnico de la empresa o por profesores de las instituciones que al efecto existen en el país.

Debemos recordar, por ejemplo, que el Instituto Nacional de Aprendizaje fue creado en gran parte con este propósito. De ahí que estimemos que no resultaría nada difícil concertar con el INA, el que su personal docente tuviera a su cargo la dirección de cursos de formación o perfeccionamiento profesional. También cuenta el país con el Instituto Tecnológico para niveles más avanzados.³⁹

D. Integración del trabajador en la empresa.

La tendencia en países donde las instituciones del derecho colectivo del trabajo y la actividad de las organizaciones sindicales se encuentran mucho más desarrolladas que en el nuestro, se dirige a obtener —generalmente por medio de la firma de convenciones colectivas—, la incorporación del trabajador en la empresa al otorgarles derecho de codecisión (cogestión) o por medio de la participación directa en los beneficios de ésta. Una etapa más avanzada de estas formas de integración implica una participación de los trabajadores en el capital de la empresa y en sus atributos: el poder y el beneficio.

38 Convención Colectiva: FERTICA-Sindicato Asociación de Trabajadores de FERTICA, 5 de octubre de 1972.

39 En un seminario efectuado por este Instituto en el mes de mayo de 1975, con el copatrocinio del Instituto Nacional de Aprendizaje y con la participación de dirigentes de los Sindicatos, los representantes del I.N.A. discutieron ampliamente este punto con los sindicalistas y ofrecieron toda su colaboración.

En nuestro medio, y de conformidad con la estructura típica de nuestras empresas privadas, podríamos sugerir algunas formas de integración del trabajador como las siguientes:

1. *Derecho de Codecisión* (cogestión).

Este derecho podría integrarse con las facultades que se otorgan a los trabajadores a

- recibir información;
- ser consultados sobre decisiones importantes;
- controlar los resultados;
- ejercer el veto en caso de desacuerdo.

La participación de los trabajadores podría darse en los niveles técnico, social o económico de la empresa.

En nuestro país, este tipo de integración del trabajador en la empresa no cuenta de momento con la simpatía de un sector ampliamente mayoritario de patronos. Con todo, estimamos que a través de la creación de organismos como los "Juntas de Relaciones Laborales", con atribuciones y responsabilidades bien definidas en los convenios y en participación paritaria de patronos y trabajadores, podría irse intentando la incorporación de los trabajadores en las decisiones de nivel social, luego de nivel técnico y por último de nivel económico. Del propio modo, pensamos que en un primer momento la participación podría darse otorgando a los trabajadores el derecho a información y consulta.

2. *Participación en los beneficios de la empresa.*

La participación en los beneficios de la empresa a la cual aludimos se refiere, exclusivamente, a la que tendría derecho el trabajador por concepto de su rendimiento en el trabajo.

Es así que podemos apuntar dos posibles formas de participación:

- a) la que concedería un salario adicional proporcional al rendimiento individual o por equipo, de acuerdo al sistema de trabajo que impere en la empresa;
- b) la que reconocería a los trabajadores una bonificación extra anual, según los beneficios de la empresa.

Un sistema semejante favorece tanto a los patronos como a los trabajadores. Es indudable que dentro de la empresa se produciría un aumento en el rendimiento, productividad y consecuentemente en los beneficios, a cambio del incentivo concedido a los trabajadores de otorgarles una suma adicional a su salario ordinario que, al depender de los beneficios de la empresa, depende indirectamente del rendimiento con que ejecuten su trabajo.

E. *Sobre el auxilio de cesantía.*

Según indicamos al analizar este tema, constituye una aspiración del movimiento sindical transformar la naturaleza jurídica del auxilio de cesantía en un derecho que adquieren los trabajadores únicamente por el transcurso del tiempo y la prestación del servicio. Ello significa un cambio con respecto al régimen actual que sustenta el artículo 29 del Código y en virtud del cual, el pago del auxilio de cesantía constituye una sanción para el patrono que, al despedir injustificadamente a su trabajador, rompe el equilibrio de la buena fe que debe regir la relación obrero-patronal. Al propio tiempo, esta sanción de carácter pecunario que se impone al patrono, representa para el trabajador la percepción de una suma de dinero que le permitirá subsistir junto con su familia en tanto encuentra nueva colocación.

El cambio al que se aspira se enfrenta en la realidad a una oposición, no del todo injustificada, de parte del sector patronal. Por un lado, el patrono que al negociar una convención colectiva aceptara transformar la naturaleza jurídica del auxilio de cesantía enfrentaría de inmediato el grave problema de una posible renuncia masiva de trabajadores que lo abocarían, a no dudarlo, a una quiebra inmediata. De otra parte, es indudable que ningún patrono aceptaría modificar sólo para sí una institución de tal trascendencia como lo es el auxilio de cesantía, transformación que él vería siempre como el colocarse en una situación de desigualdad que le resulta ampliamente perjudicial frente a sus competidores en el tipo de labor en que se desenvuelva.

No cabe dentro de los objetivos de este trabajo ahondar en los argumentos en pro o en contra de la modificación de comentario. Con todo, pensamos que ambas partes tienen razones valideras para sustentar su respectiva posición y que no será sino a través de una ley general que el cambio pueda operarse. Entretanto, sí estimamos factible que dentro de las negociaciones colectivas, patrono y trabajadores encuentren fórmulas que representen una manera de conciliación de los intereses de ambos. Una de estas fórmulas podría ser el conceder *el derecho de percibir el auxilio de cesantía a aquellos trabajadores que lo soliciten una vez cumplidos determinados años de edad y cierto número de años de servicio con la misma empresa.* Esto es particularmente justo tratándose de trabajadores que no se encuentran cubiertos por el régimen de invalidez, vejez y muerte de la Caja Costarricense de Seguro Social, de reciente universalización, razón por la cual muchos trabajadores han quedado fuera de sus beneficios.

Otro sistema que combinaría la finalidad actual del auxilio de cesantía con el disfrute de un derecho derivado de la prestación misma del servicio, lo representaría la creación de *fondos de ahorro en las empresas* y el cual se formaría con aportes de patronos y trabajadores. Estos fondos o cajas de ahorro podrían reglamentarse de diversas maneras, combinando sobre porcentajes de contribución de las partes, aportes fijos anuales del patrono en base a sus utilidades si las hubiere, o de

cualquier otra forma que las partes estimen justa y conveniente para sus intereses.

F. *Cláusulas sobre Derechos y Obligaciones.*

Como norma general las convenciones estudiadas carecen de cláusulas precisas sobre los derechos y obligaciones entre las partes que suscriben la negociación. En nuestra opinión, estos capítulos de derechos y obligaciones recíprocos deberían ser más claros y precisos ya que fundamentan la relación obrero-patronal y la trascendencia misma de la convención.

En pocas de las convenciones que se analizaron encontramos cláusulas sobre la creación en las respectivas empresas de centros de recreo.

G. *Establecimiento de centros de recreo.*

La tendencia actual en algunas empresas es la de constituir especies de clubes campestres para la misma finalidad. Empero, este fenómeno es de muy reciente aparición y está circunscrito exclusivamente al área metropolitana de San José. De ahí que estimemos de enorme importancia que en la suscripción de convenciones colectivas en centros de trabajo alejados de la capital, se creen centros de recreo a fin de que los trabajadores cuenten con la posibilidad real de practicar diversos deportes y les sea posible, también, el acceso a algún tipo de actividad cultural o recreativa como biblioteca, cine, etc. Los beneficios que se derivarían de esta clase de centros, no requieren mayor explicación.

Consideración final.

Los temas que hemos planteado a manera de sugerencias para ser incluidos en los pliegos que sirven de base a la negociación, en modo alguno son exhaustivos.

Factores propios de las actividades y las ocupaciones de los distintos centros de trabajo, deben dictar otros aspectos que merezcan ser incluidos cuando se plantee una convención. En todo caso, no debe perderse de vista la finalidad básica de la negociación como instrumento creador de normas propias. Este objetivo es el que debe dirigir la confección del pliego, la negociación en sí y la redacción del documento final.

CONCLUSION

Al inicio de este trabajo señalamos que nos proponíamos realizar un análisis circunscrito al contenido de las convenciones colectivas celebradas en Costa Rica durante el período elegido. A fin de aportar los mayores elementos de juicio que fueran posibles dentro de nuestras limi-

taciones, estimamos oportuno hacer referencia al marco jurídico dentro del cual se desenvuelven y se tramitan las convenciones colectivas, y al propio tiempo, referirnos a las interpretaciones más importantes que esas normas han recibido de parte de nuestros tribunales competentes.

No forma parte de este estudio proponer reformas a las normas vigentes. Con todo, confiamos que el análisis que hemos hecho, tanto de las normas como de su aplicación práctica a través de las convenciones celebradas a su amparo, surja la convicción de que ese marco jurídico resulta inadecuado por cuanto, de una parte, ha permitido la interpretación que niega el derecho de huelga a los trabajadores que han planteado una negociación y por la otra, no ofrece claridad en los procedimientos ni marca las pautas de lo que debe ser el contenido de una moderna negociación colectiva.

Resulta evidente que el legislador de 1943 no podía prever en todos sus alcances el desarrollo de las instituciones del Derecho Colectivo de Trabajo. La realidad socio-económica que vive el país en los actuales momentos, la importancia creciente de la participación activa y responsable del trabajador en la empresa para la cual labora, sobre todo la necesidad imperiosa de que el ordenamiento jurídico dote a patronos y trabajadores de los instrumentos que les permitan solucionar sus tensiones y conflictos por la vía jurídica, hacen indispensable una reforma completa de los capítulos respectivos del Código.

Otro factor básico para el éxito de una negociación colectiva y para que ésta alcance sus finalidades esenciales, lo constituye la necesidad de que las partes contratantes, a saber, patronos y organizaciones sindicales, cuenten con la necesaria educación. Esta educación, a nuestro juicio, comienza por el cabal conocimiento de lo que es lo que significa una convención colectiva. Pero va más allá al incluir también el conocimiento certero de lo que debe ser y lo que representa cada uno de ellos en el logro del equilibrio social que todos deseamos. Así, para el patrono, su educación debe llevarlo a comprender el papel fundamental que desempeñan los trabajadores en la empresa, igualmente importante que el del capital. Por su parte, los trabajadores deben educarse en la conciencia de su responsabilidad y su importancia social y no limitar el uso de las convenciones colectivas a meras peticiones de aumentos de salarios. Ambos sectores, deben cobrar conciencia de su importancia complementaria en la sociedad y de la responsabilidad que frente a ésta tienen, de convertirse en factor de progreso y no de disturbio.

Desearíamos que dentro de los límites señalados, este trabajo contribuya efectivamente a destacar la importancia de la negociación colectiva, tanto dentro del ordenamiento jurídico del país, a fin de que las instituciones del Derecho Colectivo costarricense sean actualizadas y respondan a las aspiraciones de los sectores obrero-patronales, como dentro de las relaciones laborales, en su carácter de medio para el mejoramiento de las condiciones de trabajo y la armonía entre patronos y trabajadores.

CONVENCIONES COLECTIVAS (1968-1974)

FUENTE: Ministerio de Trabajo.

AÑO 1968.

PARTES: Fábrica de Calzado "La Catalana" y sus trabajadores.

FECHA: 15 de noviembre de 1968.

VIGENCIA: 3 años.

SECTOR: Privado.

ACTIVIDAD: Industrial.

NOTA: No se trata de una verdadera convención colectiva porque no fue pactada por el sindicato respectivo, sino por delegados de los trabajadores con ocasión de un conflicto económico-social planteado ante los Tribunales. Este arreglo finalizó la huelga.

* * *

PARTES: Estibadores Bananeros S. A. (E.S.T.B.S.A.) y Sindicato de Trabajadores Bananeros del Atlántico (UTBA).

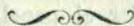
FECHA: Diciembre de 1968.

VIGENCIA: 3 años.

SECTOR: Privado.

ACTIVIDAD: Servicios.

NOTA: Negociada en el Ministerio de Trabajo.



AÑO 1969

ARREGLO

PARTES: STANDARD FRUIT COMPANY y Trabajadores del Valle de la Estrella.

FECHA: 15 de mayo de 1969.

VIGENCIA: Un año desde que sea ratificado por escrito.

SECTOR: Privado.

ACTIVIDAD: Frutera.

Anterior a este convenio, se le presentó un conflicto de carácter económico-social en el juzgado Civil y de Trabajo de Limón, en el que no se llegó a ningún acuerdo. Se presentó una huelga de 4 días.

PARTES: Empresa Nacional Centroamericana y el Sindicato Industrial de Trabajadores Eléctricos y Telecomunicaciones.

FECHA: 21 de mayo de 1969.

VIGENCIA: 3 años.

ACTIVIDAD: Industria de artefactos eléctricos.

SECTOR: Privado.

* * *

PARTES: Banco Crédito Agrícola de Cartago y la Unión de Empleados del Banco Crédito Agrícola de Cartago (UNECA).

FECHA: 8 de octubre de 1969.

VIGENCIA: 2 años.

ACTIVIDAD: Bancaria.

SECTOR: Público.

* * *

PARTES: Constructora B.T.A. y sus trabajadores.

FECHA: 19 de diciembre de 1969.

SECTOR: Privado.

ACTIVIDAD: Construcción.

NOTA: Fue celebrado en el Ministerio de Trabajo.

* * *

PARTES: Refinadora Costarricense de Petróleo S.A. y Sindicato de Trabajadores de Refinadora Costarricense de Petróleo S. A. (SITRARECOPE).

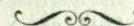
FECHA: 23 de diciembre de 1969. Surtiría efectos a partir del 15 de diciembre de 1969.

VIGENCIA: Año y medio.

SECTOR: Privado.

ACTIVIDAD: Industrial.

NOTA: Hay una convención de fecha anterior.



AÑO 1970

PARTES: Municipalidad de San José y Sindicatos Municipales (Sindicato Josefino Municipal, Unión Nacional de Empleados Municipales y Sindicato de Trabajadores Municipales).

FECHA: 11 de febrero de 1970.

VIGENCIA: 3 años.

SECTOR: Público.

ACTIVIDAD: Municipal.

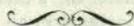
PARTES: Banco de Costa Rica y la Unión de Empleados del Banco de Costa Rica (UNEBANCO).
FECHA: 19 de junio de 1970.
VIGENCIA: 2 años.
ACTIVIDAD: Bancaria.
SECTOR: Público (Institución Autónoma).

* * *

PARTES: Textiles Industriales de Centro América S.A. y Sindicato Industrial de Trabajadores Textiles y de la Confección.
FECHA: 8 de octubre de 1970.
VIGENCIA: 3 años.
ACTIVIDAD: Industrial Textil.
SECTOR: Privado.
NOTA: Existe una convención anterior celebrada en el año 1968.

* * *

PARTES: Consejo Técnico de Asistencia Médico Social y Sindicato de Empleados Administrativos y Técnicos de Instituciones de Salud (SÁTIS).
FECHA: 3 de diciembre de 1970.
VIGENCIA: 3 años.
ACTIVIDAD: Hospitalaria.
SECTOR: Público.



AÑO 1971

PARTES: Banco Popular y de Desarrollo Comunal y el Sindicato de Trabajadores del Banco Popular y de Desarrollo Comunal SIBAMPO.
FECHA: 6 de marzo de 1971.
VIGENCIA: 2 años, salvo en la fijación de salarios, que se renegociará al término de un año de la vigencia de los mismos.
ACTIVIDAD: Bancaria.
SECTOR: Público (Institución Autónoma).

* * *

PARTES: Trabajadores de Mallas y Cedazos Centroamericanos S.A. y los Funcionarios de la Empresa.
FECHA: 18 de marzo de 1971.
VIGENCIA: 2 años.
ACTIVIDAD: Industrial. (Construcción de malla y cedazo).
SECTOR: Privado.
TRIBUNAL: Juzgado Primero de Trabajo.

PARTES: Compañía Bananera de Costa Rica y Sindicato Unión Médica Nacional.

FECHA: 12 de abril de 1971.
VIGENCIA: No se indica.
SECTOR: Privado.
ACTIVIDAD: Hospitalaria.

NOTA: Puede considerarse una convención este acuerdo pues fija los salarios de los trabajadores interesados, elemento principal de una convención.

* * *

PARTES: Tica-Bananera y sus trabajadores.
FECHA: Junio de 1971.
VIGENCIA: 1 año a partir de la fecha de su firma.
ACTIVIDAD: Agrícola.
SECTOR: Privado.

NOTA: El conflicto se presentó en el Juzgado de Trabajo de Limón. Con intervención del Ministerio de Trabajo se llegó a un acuerdo.

* * *

PARTES: Junta de Protección Social de San José y Sindicato de Empleados Administrativos y Técnicos de Instituciones de Salud (SATIS).
FECHA: 2 de julio de 1971
SECTOR: Público.
VIGENCIA: 5 años.
ACTIVIDAD: Hospitalaria.

* * *

PARTES: Empresa Carga y Descarga de Costa Rica S.A. (CADESA) y el Sindicato de Trabajadores Portuarios y Ferrocarrileros de Limón.
FECHA: 12 de julio de 1971.
VIGENCIA: 3 años.
SECTOR: Privado.
ACTIVIDAD: Servicios de carga y descarga.
NOTA: Esta convención fue celebrada en el Ministerio de Trabajo.

* * *

PARTES: Empresa Fábrica de Artículos de Aluminio El Aguila S.A. y el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Metalurgia, Mecánica y Anexos.
FECHA: 5 de agosto de 1971.
VIGENCIA: 2 años.
ACTIVIDAD: Industrial.
SECTOR: Privado.
NOTA:—Fue negociada en el Ministerio de Trabajo y Bienestar Social.

PARTES: Trabajadores contra la Municipalidad de Puntarenas.
FECHA: 11 de agosto de 1971.
VIGENCIA: (no dice).
ACTIVIDAD: Municipal.
SECTOR: Público.

* * *

PARTES: Compañía Bananera de Costa Rica y los Sindicatos Unión de Trabajadores de Golfito y el Sindicato de Trabajadores Bananeros Unidos Independientes.

FECHA: 26 de agosto de 1971.
VIGENCIA: 2 años.
SECTOR: Privado.
ACTIVIDAD: Agrícola (bananera).

* * *

PARTES: Cooperativa de Producción Agropecuaria e Industrial de Bataan R.L. (COOPEBATAN) y Sindicato Unión de Trabajadores Agrícolas de Limón (UTRAL).

FECHA: 18 de noviembre de 1971.
VIGENCIA: 1 año.
SECTOR: Privado.
ACTIVIDAD: Agrícola.

NOTA: Anterior a esta convención se presentó una huelga que finalizó con un arreglo directo celebrado el 15 de noviembre de 1969.

* * *

PARTES: Aserradero y Depósito de Maderas Barbará y sus trabajadores.
FECHA: 30 de noviembre de 1971.
VIGENCIA: No se consigna.
SECTOR: Privado.
ACTIVIDAD: Maderera.
JUZGADO: Segundo de Trabajo de San José.

NOTA:—Las partes convinieron en negociar en el Ministerio de Trabajo lo referente a salarios, aguinaldos y duración de la convención, en el expediente aparece una acta de una reunión y las peticiones de los trabajadores.

* * *

PARTES: Compañía Internacional de Banano Sociedad Anónima con los dirigentes del Sindicato Unión de Trabajadores Agrícolas de Limón (UTRAL).

FECHA: 1º de Diciembre de 1971.
VIGENCIA: 1 año.
SECTOR: Privado.
ACTIVIDAD: Agrícola (banano)
NOTA:—Fue negociado en el Ministerio de Trabajo.

PARTES: Banawaldeck S.A. y Sindicato Unión de Trabajadores Agrícolas de Limón (UTRAL).

FECHA: 1º de Diciembre de 1971.
VIGENCIA: 1 año.
SECTOR: Privado.
ACTIVIDAD: Agrícola.

* * *

PARTES: Hacienda Miluca S.A. y Sindicato Unión de Trabajadores Agrícolas de Limón (UTRAL).

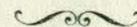
FECHA: 17 de diciembre de 1971.
VIGENCIA: 1 año a partir de la firma.
SECTOR: Privado.
ACTIVIDAD: Agrícola.

* * *

PARTES: Estibadores Bananeros S.A. (ESTIBASA) y el Sindicato Unión de Trabajadores Bananeros del Atlántico (UTBA).

FECHA: 24 de diciembre de 1971.
VIGENCIA: 3 años.
SECTOR: Privado.
ACTIVIDAD: Servicios.

NOTA:—Fue negociada en el Ministerio de Trabajo.
Hay un convenio anterior del año 1968.



AÑO 1972

PARTES: Antonio Cong Fung Co. y Sindicato de Trabajadores Agrícolas y de Plantaciones de Pococí.

FECHA: 26 de febrero de 1972.
VIGENCIA: No consta en la copia que se tuvo a la vista.
SECTOR: Privado.
ACTIVIDAD: Agrícola.

* * *

PARTES: Ferrocarril Eléctrico al Pacífico y Sindicato Unión Ferroviaria Nacional.

FECHA: 29 de marzo de 1972.
VIGENCIA: 29 de marzo de 1972 a 1º de setiembre de 1973. En cuanto a valoración y clasificación de puestos se le dio efectos retroactivos desde el 1º de enero de 1972.
SECTOR: Público.
ACTIVIDAD: Transporte.
NOTA: En 1970 se presentó un convenio.

PARTES: Instituto Nacional de Seguros. Sindicatos: Unión de Personal del Instituto Nacional de Seguros (UPINS) y Asociación Nacional de Agentes de Seguros (ANDAS).

FECHA: 1º de abril de 1972.

VIGENCIA: 3 años.

SECTOR: Público.

ACTIVIDAD: Comercio y servicios.

NOTA: En 1968 se celebró una convención anterior.

* * *

PARTES: Compañía Agrícola La Guadalupeana S.A. y Sindicatos de Trabajadores Agrícolas de Plantaciones de Pococí (STAAP).

FECHA: 5 de abril de 1972.

VIGENCIA: 2 años a partir de la firma.

SECTOR: Privado.

ACTIVIDAD: Agrícola.

NOTA: Anterior a la convención se presentó un conflicto de carácter económico-social en el Juzgado de Trabajo de Limón.

* * *

PARTES: Bananera Formosa S.A. y Sindicato de Trabajadores Agrícolas y de Plantaciones de Pococí (STAPP).

FECHA: 28 de abril de 1972.

VIGENCIA: 2 años.

SECTOR: Privado.

ACTIVIDAD: Agrícola.

* * *

PARTES: Standard Fruit Company y trabajadores de la Industria del cartón.

FECHA: 22 de mayo de 1972.

VIGENCIA: Dos años.

SECTOR: Privado.

ACTIVIDAD: Frutera.

* * *

PARTES: Finca Freeman S.A. y Sindicato Unión de Pequeños Agrícolas de Limón (UTRAL).

FECHA: 23 de mayo de 1972.

SECTOR: Privado.

ACTIVIDAD: Agrícola.

TRIBUNAL: Juzgado de Limón.

PARTES: Manuel Castro Fallas y sus trabajadores.

FECHA: 23 de junio de 1972.

VIGENCIA: 1 año.

SECTOR: Privado.

ACTIVIDAD: Agrícola.

NOTA: No se trata de una convención colectiva de trabajo, porque el convenio no fue celebrado por un sindicato e inclusive no se alude a la existencia de éste. Se celebró en el Tribunal de Conciliación de Pérez Zeledón

* * *

PARTES: Empresa Peikard Zona Libre y Sindicato Industrial de Trabajadores Eléctricos y de Telecomunicaciones.

VIGENCIA: 2 años a partir del 1º de agosto. Lo relativo al salario se podrá revisar por una vez al cumplirse el primer año de vigencia.

FECHA: Julio de 1972.

SECTOR: Privado.

ACTIVIDAD: Industrial.

* * *

PARTES: Compañía Desarrollo Numancia S.A. y Sindicato de Trabajadores Agrícolas de Plantaciones de Pococí.

FECHA: 4 de julio de 1972.

VIGENCIA: No se consigna.

SECTOR: Privado.

ACTIVIDAD: Bananera.

* * *

PARTES: Datsun, Compañía Comercial Aizenman y trabajadores.

FECHA: 4 de julio de 1972.

VIGENCIA: 2 años.

SECTOR: Privado.

ACTIVIDAD: Ensamblaje, venta de automóviles.

* * *

PARTES: Taller de Servicios Volvo S.A. y Sindicato Unión Nacional de Trabajadores de la Industria del Automóvil y Afines.

FECHA: 31 de julio de 1972.

VIGENCIA: 2 años a partir de la firma.

SECTOR: Privado.

ACTIVIDAD: Industrial.

PARTES: Junta Administrativa del Servicio Eléctrico de Cartago y el Sindicato Industrial de Trabajadores y de Telecomunicaciones (SITET).

FECHA: 8 de agosto de 1972.

VIGENCIA: 2 años.

SECTOR: Público.

ACTIVIDAD: Trabajos eléctricos.

NOTA:—Esta Convención fue celebrada ante el Tribunal de Conciliación del Juzgado Segundo de Cartago.

* * *

PARTES: Municipalidad de Puriscal y Sindicato de Trabajadores Municipales de Costa Rica.

FECHA: 14 de agosto de 1972

VIGENCIA: 3 años.

SECTOR: Público.

ACTIVIDAD: Municipal.

* * *

PARTES: Compañía Bananera de Tortuguero S.A. y el Sindicato de Trabajadores Agrícolas y de Plantaciones de Pococí.

FECHA: 25 de agosto de 1972.

VIGENCIA: 2 años.

SECTOR: Privado.

ACTIVIDAD: Agrícola.

* * *

PARTES: Bananera del Caribe S. A. y el Sindicato de Trabajadores Agrícolas y de Plantaciones de Pococí (STAPP).

FECHA: 25 de agosto de 1972.

VIGENCIA: 2 años.

SECTOR: Privado.

ACTIVIDAD: Frutera (bananera)

NOTA:—Fue negociada en el Ministerio de Trabajo.

* * *

PARTES: "Compañía Ganadera de Parismina S.A." y el Sindicato de Trabajadores Agrícolas y de Plantaciones de Pococí (STAPP).

FECHA: 31 de agosto de 1972.

ACTIVIDAD: Frutera (cultivo, corta y empaque de banano).

SECTOR: Privado.

VIGENCIA: Dos años.

NOTA:—Esta Convención se firmó en el Ministerio de Trabajo. Existió anteriormente un pliego de peticiones por parte de los trabajadores.

PARTES: "Empresa KEHOE y Co. Sociedad Colectiva" y el Sindicato de Trabajadores Agrícolas y de Plantaciones de Pococí.

FECHA: 1º de setiembre de 1972.

VIGENCIA: 2 años.

SECTOR: Privado.

ACTIVIDAD: Agrícola.

NOTA:—Negociada con intervención del Ministerio de Trabajo.

* * *

PARTES: "Compañía Bananera Anita Grande S.A." y el Sindicato de Trabajadores Agrícolas y de Plantaciones de Pococí (STAPP).

FECHA: 5 de setiembre de 1972.

VIGENCIA: No se indica.

SECTOR: Privado.

ACTIVIDAD: Frutera (banano).

* * *

PARTES: Empresa Fertilizantes de Centro América (Costa Rica) S.A. (FERTICA) y el Sindicato "Asociación de Trabajadores de Fertica".

FECHA: 5 de octubre de 1972.

VIGENCIA: 3 años.

SECTOR: Privado.

ACTIVIDAD: Industrial.

NOTA:—Negociada en el Ministerio de Trabajo.

* * *

PARTES: Bananera Cocorí S.A., Finca La Perdiz y Sindicato de Trabajadores Agrícolas y de Plantaciones de Cocorí.

FECHA: 20 de octubre de 1972.

VIGENCIA: 2 años a partir de la firma.

SECTOR: Privado.

ACTIVIDAD: Agrícola.

* * *

PARTES: Standard Fruit Company y Sindicato Unión de Trabajadores Agrícolas de Limón (UTRAL) y Sindicato Industrial de Trabajadores Agrícolas, Ganaderos y Anexos de Heredia (SITAGAH).

FECHA: 6 de noviembre de 1972.

VIGENCIA: 2 años.

SECTOR: Privado.

ACTIVIDAD: Agrícola.

PARTES: Ricardo Montealegre representando a la Compañía LACSA y el Sindicato "Asociación de Pilotos Aviadores".

FECHA: 15 noviembre de 1972.

VIGENCIA: 2 años.

SECTOR: Mixto (Empresa privada y pública).

ACTIVIDAD: Transporte Aéreo.

NOTA:—Anteriormente se habían suscrito otras dos convenciones: 31 de enero de 1966 con un plazo de dos años de vigencia; el 15 de noviembre de 1972, también con el mismo plazo de vigencia.

* * *

PARTES: Compañía Bananera La Mola S.A. y el Sindicato de Trabajadores Agrícolas y de Plantaciones de Pococí.

FECHA: 1º de diciembre de 1972.

VIGENCIA: 2 años.

ACTIVIDAD: Frutera.

SECTOR: Privado.

* * *

PARTES: Traversa y sus trabajadores.

FECHA: 11 de diciembre de 1972.

VIGENCIA: 3 años.

SECTOR: Privado.

ACTIVIDAD: Industrial.

NOTA: No se trata de una convención colectiva porque no fue concertada, en cuanto a los trabajadores por el sindicato respectivo, sino por delegados de éstos con ocasión de un conflicto económico social.

* * *

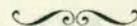
PARTES: Empresa Productora Tropical S.A. y el Sindicato de Trabajadores Agrícolas y de Plantaciones de Pococí STAPP.

FECHA: 21 de diciembre de 1972.

VIGENCIA: 2 años.

SECTOR: Privado.

ACTIVIDAD: Frutera.



AÑO 1973

PARTES: SAOPIM y los trabajadores representados por 5 trabajadores y un asesor.

FECHA: 26 de enero de 1973.

VIGENCIA:

ACTIVIDAD: Puentes, vialidad, construcción.

SECTOR: Mixto.

PARTES: Empresa ESTIBASA, Coordinated Caribbean Transport, Empresa CADESA, Compañía Estiba, S.A. y Japdeva y Sindicato Unión de Trabajadores Bananeros del Atlántico, Sindicato de Trabajadores Portuarios y Ferrocarrileros.

FECHA: 2 de febrero de 1973.

VIGENCIA: 2 años contados a partir de su firma negociable a su vencimiento por la C.C.T., los sindicatos y las empresas estibadoras y de transporte interesados; pero el sistema roll-on, roll-off queda establecido en forma permanente.

SECTOR: Mixto.

ACTIVIDAD: Transporte - frutas.

* * *

PARTES: Camarones de Golfito y sus Trabajadores.

FECHA: 3 de febrero de 1973.

VIGENCIA: Dos años.

SECTOR: Privado.

ACTIVIDAD: Industrial.

NOTA:—Se llevó a cabo el arreglo en el Ministerio de Trabajo. Con anterioridad se presentó un conflicto de carácter económico-social en el Juzgado de Trabajo de Golfito, que se solucionó extrajudicialmente en el presente arreglo.

* * *

PARTES: Empresa Productos de Concreto S.A. y el Sindicato de Trabajadores de Productos de Concreto.

FECHA: 23 de febrero de 1973.

VIGENCIA: 3 años.

SECTOR: Privado.

ACTIVIDAD: Industrial (concreto)

* * *

PARTES: Japdeva y Sindicato de Trabajadores del Ferrocarril Nacional la Atlántico.

FECHA: 6 de marzo de 1973.

VIGENCIA: 2 años al momento de ser firmada por las partes y depositada en el Ministerio de Trabajo, salvo lo que se refiere a salarios que serán negociados un año después de su firma.

SECTOR: Institución Autónoma.

ACTIVIDAD: Transporte de personas y cosas.

PARTES: Empresa Agrícola de Palmar S.A. Puntarenas y trabajadores de la misma.

FECHA: 14 de marzo de 1973.

SECTOR: Privado.

ACTIVIDAD: Agrícola.

* * *

PARTES: Syroco S.A. y Unión de Trabajadores de Plásticos Sintéticos y Similares.

FECHA: Abril de 1973.

SECTOR: Privado.

ACTIVIDAD: Industrial.

VIGENCIA: Dos años.

* * *

PARTES: Sociedad Tropicore Industrial S.A. y el Sindicato de Trabajadores de Tropicore Industrial S.A. (SINCATROPIC).

FECHA: 12 de mayo de 1973.

VIGENCIA: 3 años a partir del momento en que sea ratificada por la Asamblea General del Sindicato.

ACTIVIDAD: Frutera.

SECTOR: Privado.

* * *

PARTES: Junta Administrativa del Servicio Eléctrico de Cartago (JASEC) y el Sindicato Industrial de Trabajadores Eléctricos y de Telecomunicaciones (SITET).

FECHA: 17 de mayo de 1973.

VIGENCIA: Dos años.

SECTOR: Público.

ACTIVIDAD: Trabajos eléctricos.

NOTA:—En esta convención se mantienen las mismas cláusulas del convenio celebrado en el año 1972, pero se agregaron otras.

* * *

PARTES: Panefón S.A. y el Sindicato Unión de Trabajadores de la Construcción (UTRACON).

FECHA: 24 de mayo de 1973.

VIGENCIA: 2 años a partir de la firma.

SECTOR: Privado.

ACTIVIDAD: Industrial.

NOTA:—Fue negociada en el Ministerio de Trabajo. Lo relativo a salarios, mejoras económicas, Junta de Relaciones Laborales podrá revisarse anualmente.

PARTES: Empresa Freeman S.A. y Sindicato de Trabajadores Agrícolas y de Plantaciones de Siquirres y Matina.

FECHA: 14 de junio de 1973.

VIGENCIA: 2 años a partir de la firma.

SECTOR: Privado.

ACTIVIDAD: Agrícola.

* * *

PARTES: Hospital de Liberia contra la Junta de Protección Social de Liberia.

FECHA: 3 de Julio de 1973.

VIGENCIA: No consta.

SECTOR: Público.

ACTIVIDAD: Hospitalaria.

JUZGADO: Trabajo de Liberia.

* * *

PARTES: Asociación Bananera Nacional S.A. y Agricultores Bananeros Asociados S.A. y la C.G.T., Federación Nacional de Trabajadores de Plantaciones de Pococí y Guácimo y el de Siquirres y Matina, y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

FECHA: 24 de julio de 1973.

VIGENCIA: No dice.

SECTOR: Privado.

ACTIVIDAD: Bananera.

* * *

PARTES: Monte Líbano S.A. y Sindicato de Trabajadores Agrícolas y Plantaciones de Siquirres y Matina (SITRAP).

FECHA: 28 de julio de 1973.

VIGENCIA: 2 años a partir de la firma y depósito en la oficina de Quejas y Reclamos del Ministerio.

SECTOR: Privado.

ACTIVIDAD: Agrícola.

NOTA: En el año de 1969 se presentó un conflicto de carácter económico-social en el Juzgado Civil y de Trabajo de Limón.

* * *

PARTES: Transportes Aéreos de Integración S.A. y la Asociación Profesional de Pilotos Aviadores.

FECHA: Julio de 1973 (no consta el día de la firma).

VIGENCIA: Dos años.

SECTOR: Privado.

ACTIVIDAD: Transporte aéreo.

PARTES: Empresa Bananos S.A. y sus trabajadores representados por Leonardo Ledezma Ledezma, Leonel Cubillo Villafuente y Guillermo Pérez Duarte.

FECHA: 10 de agosto de 1973.

VIGENCIA: Un año.

SECTOR: Privado.

ACTIVIDAD: Frutera (bananos).

JUZGADO: Trabajo de Limón.

* * *

PARTES: Cafetalera Tobosí, Hacienda Barranca S.A., Hacienda Balmoral S.A. y Hacienda Coris, Ltda. y Sindicato de Trabajadores Agrícolas de Cartago.

FECHA: 22 de agosto de 1973.

VIGENCIA: 2 años a partir del 24 de agosto de 1973.

SECTOR: Privado.

ACTIVIDAD: Frutera.

* * *

PARTES: The Lovable Brassiere Company S.A. y Sindicato de Trabajadores del Vestido, Textiles y Similares.

FECHA: 28 de agosto de 1973.

VIGENCIA: 3 años.

SECTOR: Privado.

ACTIVIDAD: Industrial.

* * *

PARTES: Banco Nacional de Costa Rica y Sindicato de Empleados del Banco Nacional de Costa Rica (S.E.B.A.N.A.)

FECHA: 31 de agosto de 1973.

VIGENCIA: 2 años.

SECTOR: Público.

ACTIVIDAD: Bancaria.

NOTA: Se firmaron dos convenciones anteriores en los años 1969 y 1973.

* * *

PARTES: Hacienda La Francesa S.A. y Sindicato de Trabajadores Agrícolas y de Plantaciones de Pococí y Guácimo.

FECHA: 7 de setiembre de 1973.

VIGENCIA: 2 años a partir de la firma y depósito en el Ministerio de Trabajo.

SECTOR: Privado.

ACTIVIDAD: Agrícola.

PARTES: Juan Campos Hernández, Gerente de la Empresa Juan E. Campos Ltda. y Sindicato de Trabajadores Petroleros, Químicos y Afines (SITRAPEQUIA).

FECHA: 14 de setiembre de 1973.

VIGENCIA: 2 años.

SECTOR: Privado.

ACTIVIDAD: Transporte de líquidos inflamables.

* * *

PARTES: Compañía de Desarrollo Santa Clara S.A. y el Sindicato de Trabajadores y de Plantaciones de Pococí y de Guácimo.

FECHA: 10 de octubre de 1973.

VIGENCIA: 2 años.

SECTOR: Privado.

ACTIVIDAD: Agrícola.

NOTA:—Esta convención fue negociada en el Ministerio de Trabajo.

* * *

PARTES: Compañía Bananera de Costa Rica y el Sindicato de Trabajadores de la División de Quesos.

FECHA: 10 de noviembre de 1973.

VIGENCIA: 2 años a partir de la firma.

SECTOR: Privado.

ACTIVIDAD: Agrícola.

NOTA:—Esta convención fue negociada en el Ministerio de Trabajo.

Anterior a esta convención, se presentó un conflicto colectivo en el año 1969 y otra convención en 1971.

* * *

PARTES: Compañía Bananera Carmen S.A. (que incluye las fincas Carmen e Imperio) y el Sindicato de Trabajadores Agrícolas y de Plantaciones de Siquirres y Matina (SITRAP).

FECHA: 16 de noviembre de 1973.

VIGENCIA: 2 años a partir de la firma.

SECTOR: Privado.

ACTIVIDAD: Agrícola.

* * *

PARTES: Empresa Montemar de Centro América S.A. y sus trabajadores

FECHA: 7 de diciembre de 1973.

VIGENCIA: dos años.

SECTOR: Privado.

ACTIVIDAD: Industrial.

NOTA: No se trata de una convención colectiva porque no fue celebrada por un Sindicato, pero intervino el Sindicato Nacional de Trabajadores de la Construcción, Maderera y Materiales de Construcción. Este arreglo fue negociado en parte en el Ministerio de Trabajo y en parte en los Tribunales de Trabajo.

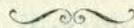
PARTES: Empresa Roxana Farms S.A. y Sindicato de Trabajadores Agrícolas de Pococí y Guácimo (STAPG).

FECHA: 11 de diciembre de 1973.

VIGENCIA: 2 años a partir de la firma y depósito en la Oficina de Quejas y Reclamos del Ministerio de Trabajo.

SECTOR: Privado.

ACTIVIDAD: Agrícola.



AÑO 1974

PARTES: Ensambladora Automotriz S.A. y Sindicato Nacional de Trabajadores de la Metalurgia, Mecánica y Anexos.

FECHA: 8 de febrero de 1974.

SECTOR: Privado.

VIGENCIA: 3 años.

ACTIVIDAD: Industrial.

* * *

PARTES: Envases Industriales de Costa Rica Sociedad Anónima y el Sindicato de Trabajadores de la Industria del Cartón y afines (STICA).

FECHA: 1º de marzo de 1974.

VIGENCIA: 2 años.

SECTOR: Privado.

ACTIVIDAD: Industrial.

NOTA:—Esta Convención fue negociada en el Ministerio de Trabajo.

* * *

PARTES: Municipalidad de Coronado y Sindicato de Trabajadores.

FECHA: 8 de marzo de 1974.

VIGENCIA: 3 años.

SECTOR: Público.

ACTIVIDAD: Municipal.

* * *

PARTES: Compañía Bananera Elenita S.A. y el Sindicato de Trabajadores Agrícolas de Limón (UTRAL).

FECHA: 18 de abril de 1974.

VIGENCIA: 2 años.

SECTOR: Privado.

ACTIVIDAD: Frutera (Banano).

NOTA:—Esta Convención fue celebrada en el Ministerio de Trabajo.

PARTES: Instituto Nacional de Vivienda y Urbanismo y el Sindicato Unión de Empleados del INVU (UNEINVU).

FECHA: 23 de abril de 1974.

VIGENCIA: 3 años.

SECTOR: Público (Institución Autónoma).

ACTIVIDAD: Administrativa.

NOTA:—En cuanto a los salarios, se conviene que se revisarán en el plazo de un año, pudiendo ser renovado por las partes o negociado uno nuevo.

* * *

PARTES: Trabajadores contra la Empresa Hernández y Rodríguez Ltda.

FECHA: 30 de abril de 1974.

VIGENCIA: Condicionada a que la Empresa obtenga renovación de su contrato para el siguiente año.

SECTOR: Privado.

ACTIVIDAD: Carga y descarga en los muelles.

TRIBUNAL: Juzgado de Trabajo de Puntarenas (Tribunal de Conciliación).

* * *

PARTES: Refinadora Costarricense de Petróleo S.A. y el Sindicato de Trabajadores Petroleros, Químicos y Afines.

FECHA: 14 de junio de 1974.

VIGENCIA: 2 años.

SECTOR: Público.

ACTIVIDAD: Industrial. (Refinamiento de Petróleo).

NOTA:—Hay una convención anterior firmada el 25 de octubre de 1971. Esta convención fue negociada en el Ministerio de Trabajo.

* * *

PARTES: Empresa Industria Cerámica Costarricense S.A. y el Sindicato Nacional de Trabajadores de Construcción, Madera y Materiales de Construcción.

FECHA: 12 de julio de 1974.

VIGENCIA: dos años.

SECTOR: Privado.

ACTIVIDAD: Industrial.

* * *

PARTES: Standard Fruit Company y el Sindicato de Trabajadores de la Industria del Cartón y Afines (STICA).

FECHA: 12 de julio de 1974.

VIGENCIA: 2 años.

SECTOR: Privado.

ACTIVIDAD: Agrícola (Bananera).

PARTES: Junta de Administración Portuaria y de Desarrollo Económico de la Vertiente Atlántica (JAPDEVA) y el Sindicato de Trabajadores de JAPDEVA.

FECHA: 13 de julio de 1974.

VIGENCIA: 2 años.

SECTOR: Público.

ACTIVIDAD: Portuaria.

NOTA:—Esta Convención fue negociada en el Ministerio de Trabajo.

* * *

PARTES: Estiba S.A. y Carga y Descarga de Costa Rica S.A. y Sindicato de Trabajadores Portuarios y Ferrocarrileros de Limón.

FECHA: 31 de julio de 1974.

VIGENCIA: Dos años.

SECTOR: Privado.

ACTIVIDAD: Servicios.

* * *

PARTES: Continental Abonos S.A. y el Sindicato de Trabajadores de la Industria de Productos Químicos y Similares.

FECHA: 29 de agosto de 1974.

VIGENCIA: 2 años.

SECTOR: Privado.

ACTIVIDAD: Productos Químicos.

NOTA:—Se negoció ante el Ministerio de Trabajo.

* * *

PARTES: Empresa Rosago Sociedad Anónima y el Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos de Rosago S.A.

FECHA: 1º de octubre de 1974.

VIGENCIA: Dos años.

SECTOR: Privado.

ACTIVIDAD: Industrial.

NOTA:—Celebrada directamente entre las partes.

Existía otra Convención Colectiva entre los mismos sectores del año 1974.

* * *

PARTES: Ministerio de Educación Pública y el Sindicato de Educadores Costarricenses.

FECHA: 16 de diciembre de 1974.

VIGENCIA: No dice.

SECTOR: Público.

ACTIVIDAD: Educación.

BIBLIOGRAFIA

FUENTES PRIMARIAS:

Ministerio de Trabajo y de Bienestar Social, Convenciones Colectivas (1968-1974).

FUENTES SECUNDARIAS:

HUECK, Alfred, NIPPERDEY, H.C., *Compendio de Derecho del Trabajo*, Editorial Revista de Derecho Privado, Madrid, 1963.

KROTOSCHIN, Ernesto, *Instituciones de Derecho del Trabajo*, 2da. edición. Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1968.

SANTORO-PASSARELLI, Francesco, *Nociones de Derecho del Trabajo*, Ed. Diana, Madrid, 1963.

D. POZZO, Juan, *Derecho del Trabajo*, Ediar S.A., Buenos Aires, 1951.

Varios, *El Derecho Latinoamericano del Trabajo*, Universidad Autónoma de México, México D.F., 1974.

GALLART FOLCH, Alejandro, *Derecho Español del Trabajo*, Editorial Labor, Barcelona, 1936.

DE LA CUEVA, Mario, *Derecho Mexicano del Trabajo*, Editorial Porrúa, México, 1949.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social de México, *Ley Federal del Trabajo de México*, 2da. edición, México, 1970.

CASTORENA, J. Jesús, *Tratado de Derecho Obrero*, Editorial Jaris, México, 1942.

Oficina Internacional del Trabajo, *Las Negociaciones Colectivas*, 6ta. edición, Imprenta Henri Studer S.A., Ginebra, 1973.

PAYET, Maurice, *La integración del Trabajador en la Empresa*, Ediciones Ariel, Barcelona, 1964.

Oficina Internacional del Trabajo, *Tribunales de Trabajo en América Latina*, Imprimeries Populaires, Ginebra, 1949.

Oficina Internacional del Trabajo, *Tribunales de Trabajo*, Imprimeries Populaires, Ginebra, 1938.

Avance a La Gaceta N° 164 del año 1945, *Dictamen de la Comisión Especial del Congreso sobre Proyecto de Código de Trabajo*.