

MORINEAU-DAVALOS, Sistema de clasificación de la biblioteca del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, México, 1983.

PRICE-COHEN, *Order work in a Law Library*. Lectures at Columbia, 1941, Revised 1969.

PUGLIATTI, Salvatore, *Beni e cose in senso giuridico*, Giuffre-ed., Milano, 1962.

PUGLIATTI, Salvatore, *Conoscenza e Diritto*, Giuffre-ed., Milano, 1961.

RODRIGUEZ, Victoria, *Sistema de clasificación de la biblioteca de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica*, Memoria de la Práctica dirigida de Graduación, 1983.

SULLIVAN, Francis, *Teacher's interest in the Law Library*. The Law Library, Living trust. AALL Publications Series, N° 7, American Association of Law Libraries, 1964.

SULLIVAN, Russell, *Dean's interest in the Law Library*. The Law Library, Living trust. AALL Publications Series N° 7, American Association of Law Libraries, 1964.

SURRENCY, Edwin, *Guide to legal research*. Oceana Publications, Inc. Dobbs Ferry, New York, 1966.

THURMAN, David, *Students' interest in the Law Library*. The Law Library, Living trust. AALL Publications Series N° 7, American Association of Law Libraries, 1964.

TOFFLER, Alvin, *Future Shock*, Bantam Books, N. York, 1971.

TOFFLER, Alvin, *The third wave*. Bantam Books, N. York, 1981.

TULANE, Law Library Guide, 1984.

WASHINGTON COLLEGE OF LAW LIBRARY, Guide, 1984.

YALE LAW LIBRARY, New Haven, 1984, (readers' manual).

EL LLAMADO "CONFLICTO COLECTIVO DE CARACTER ECONOMICO SOCIAL" A LA LUZ DE LA JURISPRUDENCIA

Dr. Bernardo Van Der Laat Echeverría

Profesor de Derecho Laboral
Facultad de Derecho Universidad de Costa Rica.

SUMARIO

- A) Determinación del tema
- B) Concepto
- C) Límites
- D) Las partes. . . Los Trabajadores
 - 1. Como sujeto activo
 - a) El apoyo requerido
 - b) Representación de los Trabajadores
 - c) Caso de los empleados de entes públicos
 - 2. Como sujeto pasivo
- E) Las Partes. . . El Patrono
 - 1. Como sujeto pasivo
 - 2. Como sujeto activo
- F) Ambito que puede abarcar el conflicto colectivo
 - 1. Terminología que utiliza el Código de Trabajo
 - 2. Alcances de esos términos
 - 3. Concepto de Unidad Administrativa
- G) Organos jurisdiccionales del conflicto colectivo
 - 1. El Juez de Trabajo
 - 2. El Tribunal de Conciliación

A) DETERMINACION DEL TEMA

El término "Conflicto colectivo de carácter económico social" no es claro, en sus alcances en nuestra legislación, y en su utilización práctica, por lo que como paso previo al presente estudio resulta necesario referir el significado que dicho término tiene.

El Código de Trabajo llama a su título sexto "De los conflictos colectivos de carácter económico social" el cual se divide en tres capítulos que regulan la huelga de los trabajadores y el paro patronal estableciendo así, indebidamente, que los conflictos colectivos de carácter económico social, en nuestro derecho, son la huelga y el paro, cuando sabemos que no son sino los principales medios de presión a que pueden recurrir las partes de la relación de trabajo cuando surge un conflicto entre ellos. Este error lo confirma el artículo 500 del mismo Código.⁽¹⁾

Por otra parte, el título séptimo, "De la jurisdicción especial del trabajo", incluye un capítulo, el tercero, titulado "del procedimiento en la resolución de los conflictos de carácter económico social" que comprende cuatro secciones: del arreglo directo, del procedimiento de conciliación, del procedimiento de arbitraje y una cuarta relativa a disposiciones comunes a los procedimientos de conciliación y arbitraje. Evidentemente los términos en esta parte del Código, al menos en su estructura, sí están bien empleados y responden a lo que constituye la dinámica del conflicto: la existencia de éste, los medios de solución y sin duda, correspondería luego en este título como corolario, los medios de presión que resultan ser la huelga y el paro patronal que, como ya vimos, se tratan en un título aparte y con grave confusión terminológica.

La sección segunda del referido título séptimo del Código, "del procedimiento de conciliación", en el lenguaje de la jurisprudencia, y en el de los Abogados Litigantes, no es conocido estrictamente como "conciliación" sino que se le conoce como el "conflicto colectivo de carácter económico social". Cuando se dice que se planteó un conflicto de ese tipo, se está haciendo alusión a que se ha dado inicio al procedimiento de conciliación a que se refiere la sección segunda del capítulo tercero del título séptimo del Código de Trabajo. Estos procedimientos tienen gran importancia práctica toda vez que por disposición del inciso b) del artículo 366 y, en su caso, del artículo 373, ambos del Código citado, agotar dichos procedimientos constituye uno de los requisitos esenciales

(1) "Cuando en un lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar uno de los conflictos colectivos de carácter económico social a que se refiere el título sexto, los interesados...".

para que una huelga o un paro patronal puedan ser declarados legales. Su omisión es uno de los principales motivos por los cuales los tribunales declaran ilegales muchas huelgas ya que "la huelga que no va precedida por un intento de avenimiento pacífico, así como aquella en que se prescinde del procedimiento conciliatorio es ilegítima".⁽²⁾ Es al estudio y análisis de la jurisprudencia que, con pocas excepciones, el Tribunal Superior de San José⁽³⁾ ha producido en relación con estos procedimientos, que se dedica el presente trabajo.

B) CONCEPTO

De un conjunto de fallos se puede deducir el concepto de conflicto colectivo de carácter económico social, que ha elaborado el Tribunal. Ha establecido en primer lugar, la distinción entre el conflicto individual y el conflicto colectivo al referir que "en materia laboral los conflictos son de dos tipos: individuales y colectivos; individuales cuando surgen como consecuencia de las relaciones directas entre un patrono y un obrero y que define intereses personales de los contratantes y colectivos son los que surgen de la oposición o pugna manifestada entre un grupo de trabajadores y uno o más patronos, por estar en juego los intereses abstractos de la categoría, no como suma material de individuos, sino como representantes de una comunidad definida de intereses, es decir el carácter colectivo del grupo, no por sus relaciones individuales de trabajo, sino en consideración a los intereses del mismo grupo concebido autónomamente".⁽⁴⁾ También se ha delimitado claramente el campo entre los conflictos de carácter jurídico y los de intereses económicos⁽⁵⁾ y llegado a conceptualizar al conflicto colectivo de carácter económico social como el que "persigue lograr el establecimiento o creación de derechos nuevos o la superación de los que contiene el Código de Trabajo o sus leyes conexas"⁽⁶⁾ o "el que tiene como primordial objetivo la creación de una fuente constitutiva de derecho... que procure un mejoramiento de las con-

(2) T. S. T. N° 578, 16.10 hrs. del 13 de febrero de 1979.

(3) No obstante que en la actualidad existen en el país varios Tribunales Superiores que conocen materia de trabajo (Limón, Pérez Zeledón, Alajuela, Puntarenas y Liberia) el Tribunal Superior de Trabajo de San José es el único especializado en materia laboral y también el único competente para conocer, en alzada, todo lo relativo a los llamados conflictos colectivos de carácter económico social.

(4) T. S. T. de Alajuela, N° 304 de las 15.25 hrs. del 9 de mayo de 1979. Dentro de esa misma línea aunque no expresamente definidos los conceptos está la sentencia dictada por el T. S. T. de San José a las 8.30 hrs. del 19 de noviembre de 1976; ver también de la Sala de Casación la sentencia de 10 hrs. del 8 de setiembre de 1947.

(5) T. S. T. de San José, N° 210 de las 9 hrs. del 14 de enero de 1981.

(6) T. S. T. de San José, N° 2114 de las 14.05 hrs. del 27 de junio de 1977.

diciones generales de los trabajadores no previstas por Ley o por convenión surgiendo así nuevas normas que regulen las situaciones que producen el conflicto..."⁽⁷⁾

C) LIMITES

Al concepto anterior de conflicto colectivo de carácter económico social que ha establecido la jurisprudencia se le pueden precisar algunos límites:

1) El primero se deriva del mismo concepto del conflicto atrás referido: el conflicto debe perseguir la creación de derechos nuevos o la superación de los existentes por lo que no es procedente recurrir a este tipo de procedimientos cuando lo que se pretende incluir en el documento de acuerdo son disposiciones contenidas ya en la legislación laboral.⁽⁸⁾

2) El segundo límite al conflicto es el hecho de que a través de este mecanismo los trabajadores puedan alcanzar mejores condiciones socio-económicas "no debe significar en modo alguno ahogar económicamente al patrono".⁽⁹⁾

3) Intimamente relacionado con el límite anterior está la circunstancia de que el planeamiento del conflicto debe estar precedido "de estudios serios y mesurados que vengán a determinar lo que se debe conceder; peticiones inconsultas, sobre todo de naturaleza salarial, sin que antes se haya producido un estudio de la situación económica de la empresa, lejos de favorecer a los trabajadores, los perjudican..."⁽¹⁰⁾ Considero que no obstante que el principio planteado en dichos fallos es sano, sobre todo en países en vías de desarrollo, ofrece dificultades en la práctica. En primer lugar resulta muy subjetivo determinar cuando un planteamiento puede resultar serio o no; pero además, y esto tiene mucha mayor importancia, parece excesivo exigir estudios previos cuando no existe en nuestra legislación laboral ninguna norma que obligue a los patronos a suministrar información sobre el estado de la empresa a sus trabajadores, lo que coloca a éstos en una difícil posición a la hora de hacer sus plantea-

(7) T. S. T. de San José, N° 3374 de las 8 hrs. del 23 de setiembre de 1977.

(8) La jurisprudencia al respecto es reiterada así: pueden verse: del Tribunal Superior de Trabajo de San José, las siguientes: N° 1144 de 13.30 hrs. del 12 de abril, 2144 de 14.05 del 27 de junio; 3374 de 8 hrs. del 23 de setiembre, todas de 1977.

(9) T. S. T. de San José, N° 4686 de 8.20 hrs. del 26 de noviembre de 1976.

(10) T. S. T. de San José, N° 4686 de 8.20 hrs. del 26 de noviembre de 1976, en igual sentido del mismo Tribunal la N° 763 de 8 hrs. del 4 de marzo de 1977.

mientos.⁽¹¹⁾ Finalmente no podemos olvidar que las técnicas de negociación imponen a las partes exagerar sus pretensiones en alguna medida a fin de poder hacer luego concesiones en la mesa de negociaciones⁽¹²⁾ por lo que también desde esta perspectiva puede resultar aventurado y quizás hasta improcedente, determinar si unas peticiones pueden considerarse el resultado de "estudios serios medidos".

D) LAS PARTES: ...LOS TRABAJADORES

I.—Como sujeto activo.

Dispone el artículo 500 del Código de Trabajo que "cuando en un lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar uno de los conflictos colectivos de carácter económico social a que se refiere el Título Sexto, *los interesados* (el subrayado es mío) nombrarán entre ellos una delegación de dos o tres miembros que deberán conocer muy bien las causas de la inconformidad y estar provistos de poder suficiente para firmar cualquier arreglo". El determinar qué se entiende por "interesados" constituye un problema que la jurisprudencia aún no ha definido claramente en buena medida debido a lo poco clara que resulta la legislación costarricense en aspectos medulares de la regulación del Derecho Colectivo de Trabajo. En efecto, la mayoría de los sistemas legislativos y la doctrina establecen una estrecha relación entre la negociación colectiva y el derecho de huelga, de manera que siendo la celebración de convenciones colectivas el principal medio de solución de los conflictos colectivos de trabajo, la huelga resulta ser el medio principal de presión. En la legislación nacional no sucede lo mismo y se establecen diferentes regulaciones que hacen surgir dudas.⁽¹³⁾ Así, en tanto por definición que hace el artículo 54 del Código claramente se establece que el titular, por parte de los trabajadores, para la celebración de una convención colectiva únicamente lo es el Sindicato, lo que ha ratificado la jurisprudencia⁽¹⁴⁾ vemos que se habla o de interesados (artículo 500 citado) o de trabajadores res-

(11) En un juicio arbitral al que se refiere la sentencia del T. S. T. de S. J., N° 1927 de las 9.30 hrs. del 14 de mayo de 1976 se aprobó una cláusula en la cual la empresa se obligaba a entregar al sindicato al cierre de cada período copia del estado económico en que se encuentra. En un caso como el referido encuentra pleno sentido la exigencia de estudios previos.

(12) Sobre las técnicas y tácticas de negociación puede consultarse la magnífica obra del profesor canadiense CARRIER, Denis, "La Estrategia de las Negociaciones Colectivas", Editorial Tecnos, S. A., Madrid, 1982, 225 pgs.

(13) Los problemas que plantea la regulación de esas dos instituciones del derecho colectivo de trabajo fueron tratados con más amplitud en mi monografía "La Huelga y el Paro en Costa Rica", San José, Editorial Juricentro, 1979 especialmente en la sección I del Capítulo III.

(14) T. S. T. de San José, N° 49 de 15.30 hrs. del 17 de enero de 1951 y N° 379 de 9 hrs. del 26 de enero de 1979.

Arx 30

pecto al ejercicio del derecho de huelga; el artículo 364 dispone "huelga legal es el abandono temporal del trabajo en una empresa, establecimiento o negocio, acordado y ejecutado pacíficamente por un grupo de tres o más *trabajadores...*" (el subrayado es mío); en tanto el 366 dice: "para declarar una huelga legal los *trabajadores* deben..." (el subrayado es mío). Por otra parte, para negociar una convención colectiva el sindicato interesado debe acreditar representar al menos la tercera parte de los trabajadores,⁽¹⁵⁾ en tanto que para ejercer legalmente el derecho de huelga se pide el apoyo del sesenta por ciento de los trabajadores.⁽¹⁶⁾ A mayor abundamiento el artículo 500 también establece que los trabajadores deberán nombrar una delegación que los represente en las diligencias de conciliación previas y obligatorias antes de poder declarar una huelga legal, lo que parece sería innecesario si el sindicato, que tiene sus órganos de representación, pudiera representar a los trabajadores. Con base en todo lo expuesto podemos resumir que en Costa Rica el sindicato es el titular de las convenciones colectivas y una coalición de trabajadores que represente al menos el sesenta por ciento de los trabajadores lo es respecto del derecho de huelga (así como también de las diligencias conciliatorias previas). Pero la interrogante que permanece es si el sindicato, que por definición es una coalición permanente, puede representar a los trabajadores para efectos de la tramitación de lo que, en este trabajo, se ha llamado "conflicto colectivo de carácter económico social" y posteriormente del ejercicio del derecho de huelga. Pareciera que el legislador, no obstante la confusa regulación que de estas materias hizo, lo consideró así ya que incluyó algunas disposiciones de las cuales aparece esa participación del sindicato. En efecto, al definir las atribuciones exclusivas de la Asamblea General de un sindicato en el artículo 276 indicó, entre otras "declarar las huelgas o paros legales"; también se hacía referencia al sindicato en el artículo 366 en la parte que establecía un procedimiento especial de conciliación que en 1978 fue declarado inconstitucional pero por otros motivos, específicamente por los alcances de la moción de servicio público.⁽¹⁷⁾ Sin embargo, aunque en forma expresa no lo ha dicho, la jurisprudencia se inclina por considerar que no puede el sindicato promover un conflicto colectivo de carácter económico social y llevar a los trabajadores a la huelga. Así ha dicho que "en nuestro régimen jurídico, el planteamiento de los conflictos no requiere necesariamente de la intervención de un sindicato para darle vigencia al mismo, pues basta con que un grupo de trabajadores decidan formular sus inquietudes para que el Juez de Trabajo respectivo le dé curso, si se han llenado las demás

(15) Artículo 56 del Código de Trabajo. De las disposiciones de este artículo cabe interpretar que se debe acreditar representar la tercera parte cuando solo hay un sindicato presente en la empresa pero cuando exista una pluralidad no se requiere que cada uno represente la tercera parte sino que exista al menos un tercio de trabajadores sindicalizados y en este caso la titularidad la tendrá el mayoritario.

(16) Artículo 366 del Código de Trabajo.

(17) Corte Suprema de Justicia, 8 hrs. del 7 de noviembre de 1979.

formalidades de estilo. Así se desprende de la doctrina del artículo 500 del Código de Trabajo. Esta situación se clarifica más, cuando el Art. 364 del Código de la materia al definir la huelga legal, señala que es el abandono temporal del trabajo ejecutado por un grupo de tres o más trabajadores; de aceptarse que debe existir la presencia del sindicato, ese número sería mayor, verbigracia, de veinte (artículo 273, párrafo 2 del Código de Trabajo)...⁽¹⁸⁾ y ha rechazado un conflicto en el que la solicitud de que se iniciaran los procedimientos la hizo el secretario de un sindicato.⁽¹⁹⁾ Sin embargo, parece que en los primeros años de vigencia del Código e integrado en forma diferente el Tribunal, no se cuestionaba la posibilidad de la titularidad del sindicato,⁽²⁰⁾ criterio que bien puede considerarse correcto pues si bien es claro que nuestro Código se inclina porque sea la coalición temporal la titular del planteamiento del conflicto seguramente tomando en consideración el problema de número que el fallo citado refirió, esto no quiere decir que el sindicato no puede ser también titular si demuestra tener el apoyo que la ley exige, cumpla con la obligación de que su asamblea general lo apruebe, elija sus representantes dentro de los trabajadores y reúna todos los demás requisitos que estipula la ley.

a) El apoyo requerido.

Independientemente de que la titularidad para el planteamiento de las diligencias de conflicto colectivo la tenga una coalición temporal o el sindicato, es requisito indispensable que quien las promueva cuente con el apoyo del sesenta por ciento de los trabajadores, tema que ha ido precisando en forma clara y acertada la jurisprudencia.

En primer término debemos señalar que siempre se ha exigido el contar con el apoyo del sesenta por ciento de los trabajadores;⁽²¹⁾ sin embargo, en una primera época se permitía al patrono tratar de demostrar que los trabajadores no contaban con el total apoyo desde el momento en que se presentaba el pliego de peticiones al dador de trabajo y se entregaba una copia al Juez de Trabajo correspondiente⁽²²⁾ lo que provocaba la

(18) T. S. T. de San José, N° 2144 de 14.05 del 27 de junio de 1977.

(19) T. S. T. de San José, N° 3966 de las 8.50 hrs. del 6 de octubre de 1976.

(20) T. S. T. de San José, N° 180 de 16 hrs. del 8 de marzo de 1951.

(21) Así, entre otras, las sentencias del T. S. T. de San José, de 10.15 hrs. del 10 de noviembre de 1951; 15.30 hrs. del 15 de julio de 1952; N° 170 de 15.30 hrs. del 22 de febrero de 1954; N° 397 de 14 hrs. del 11 de febrero de 1971.

(22) En efecto en la sentencia N° 331 de las 9 hrs. del 10 de mayo de 1952 el T. S. T. dijo "...Pero no hay disposición legal alguna que obligue a los delegados a comprobar la exactitud de lo expresado al respecto, razón por la cual incumbe al patrono demostrar que lo afirmado por aquellos se aparta de la realidad. En otras palabras, corresponde al patrono destruir la presunción iuris tantum establecida a favor de los trabajadores por el artículo 504 del Código de Trabajo, en cuanto al requisito del número...".

realización de votaciones, inspecciones oculares u otros medios de comprobación con el consiguiente atraso en la tramitación de las diligencias de conciliación.⁽²³⁾ Este criterio jurisprudencial acertadamente fue posteriormente variado y en la actualidad, y hasta donde hemos podido determinar, desde 1971,⁽²⁴⁾ se concede una presunción relativa de veracidad al dicho de los trabajadores de que cuentan con el apoyo de la referida mayoría calificada pues el artículo 504, que es el que fija los requisitos que debe contener el pliego de peticiones, únicamente establece que los promotores deben indicar entre otros requisitos⁽²⁵⁾ el número de trabajadores que laboran y cuántos de éstos apoyan el movimiento.⁽²⁶⁾ Pero si de las manifestaciones de los trabajadores, en forma expresa o tácita, el Tribunal determina que no cuentan con ese apoyo, por razones de economía procesal⁽²⁷⁾ dado que "al fenecer la fase conciliatoria los trabajadores no podrán llevar adelante sus propósitos"⁽²⁸⁾ y ello obligaría "a los tribunales a estar interviniendo innecesariamente en situaciones que no lo ameritan dado el reducido número de trabajadores inconformes"⁽²⁹⁾ o por los efectos que tiene pues "no debe olvidarse que el planteamiento de un conflicto produce como tal, ciertos roces enfrentando a las dos partes de la relación laboral y es deber de los Tribunales de Trabajo, cuando el movimiento colectivo no va a tener resultado positivo, pero sí perjudicial para los trabajadores, buscar la mejor forma de salvaguardar tutelando legalmente el interés de éstos",⁽³⁰⁾ no le han dado trámite a los procedimientos de conciliación siendo esta jurisprudencia constantemente reiterada.⁽³¹⁾ En un caso iniciadas las diligencias de conciliación la representación del patrono indicó que su contraparte no contaba con el apoyo

(23) T. S. T. de San José, N° 3965 de 9 hrs. del 29 de setiembre de 1979.

(24) T. S. T. de San José, N° 563 de 9 hrs. del 2 de marzo de 1971; N° 391 de 14 hrs. del 11 de febrero de 1977.

(25) El artículo 504 dispone: "El pliego de peticiones expondrá claramente en qué consisten éstas y a quién o quiénes se dirigen, cuáles son las quejas, el número de trabajadores o de patronos que la apoyan, la situación exacta de los lugares de trabajo donde ha surgido la controversia, la cantidad de trabajadores que en éstos prestan sus servicios, el nombre y apellidos de los delegados y la fecha", también deben señalar lugar para atender notificaciones y pueden designar un Asesor.

(26) T. S. T. de San José, N° 4508 de 9.35 hrs. del 12 de noviembre de 1976.

(27) T. S. T. de San José, N° 1535 de 9.05 hrs. del 25 de abril de 1979.

(28) T. S. T. de San José, N° 561 de 13.15 hrs. del 23 de febrero de 1977.

(29) Juzgado 2° de Trabajo de San José, 8 hrs. del 17 de febrero de 1975.

(30) T. S. T. de San José, N° 561 de 13.15 hrs. del 23 de febrero de 1977.

(31) Entre otras en las siguientes sentencias: todas del T. S. T. de S. J., N° 1024 de 9.10 hrs. del 13 de abril de 1972; 10.10 del 21 de enero de 1975; 17.20 hrs. del 19 de febrero de 1976; N° 4508 de 9.35 hrs. del 12 de noviembre de 1976; N° 1936 de 15.25 hrs. del 8 de junio de 1977; N° 561 de 13.15 hrs. del 23 de febrero de 1977; 10 hrs. del 28 de julio de 1978 y N° 5020 de las 14.45 hrs. del 19 de diciembre de 1978.

necesario, lo que llevó al Tribunal a manifestar que "si bien este Tribunal ha estimado en algunos pronunciamientos que cuando haya prueba en los autos —que no implique una sustanciación retardatoria— de que el conflicto no es apoyado por lo menos por el sesenta por ciento de los trabajadores, no tendría objeto práctico darle tramitación, pues por el resultado negativo que a la postre tendría, ello ha sido admitido siempre, antes de que comience el diálogo en las comparecencias respectivas, pero no sería dable que, iniciada la conciliación, haya posibilidad de alegar ausencia de mayoría obrera o cualquier otra incidencia, tanto por ser tardía la gestión, como por oponerse a lo dispuesto en el artículo 506 del Código de Trabajo.⁽³²⁾

No obstante la clara posición del Tribunal, de que deben evitarse los atrasos, y por lo tanto conceder presunción de veracidad a lo dicho por los trabajadores en cuanto al apoyo, en una ocasión un Juez, dado que los pliegos de firmas aparecían con fechas de hasta cuatro meses antes de la presentación, comisionó a la Inspección General de Trabajo para que determinara el número real de trabajadores.⁽³³⁾ Obsérvese sin embargo, que esto sucedió cuando se iniciaba apenas el cambio jurisprudencial y quizás ahora no ocurriría lo mismo dada la presunción que se ha establecido.

También los Tribunales se han mostrado muy flexibles en la apreciación del punto porque cuando ha existido duda acerca de la existencia del sesenta por ciento al inicio han optado por darle trámite.⁽³⁴⁾ Dado que, para los efectos que hemos venido exponiendo, es un dato muy importante el número de trabajadores de la empresa y el que apoya la gestión, esta información debe ser necesariamente indicada por los actores, pero cuando no sucede no se ordena archivar el expediente sino que lo omisión puede ser subsanada y una vez suministrada la información, el Juez examinará si procede darle trámite.⁽³⁵⁾

No obstante todo lo antes relacionado, parece que puede operarse un cambio trascendental en la orientación jurisprudencial pues ya en una ocasión aceptó el Tribunal que se le diera trámite a un conflicto colectivo no obstante que constaba que los trabajadores no reunían matemáticamente el apoyo del mismo exigido por la ley aunque sí el de un impor-

(32) T. S. T. de San José, N° 2751 de las 9.05 hrs. del 13 de octubre de 1982.

(33) Juzgado Segundo de Trabajo de San José, 15.30 hrs. del 4 de diciembre de 1972.

(34) Así por ejemplo en resolución del T. S. T. de S. J. de las 10.10 hrs. del 21 de febrero de 1975 se dijo: "En la especie, si bien la certificación de la Caja Costarricense de Seguro Social registra un total de trabajadores de la empresa superiores al que indican los gestionantes, tal diferencia la explican ellos por la exclusión que hacen de los representantes del patrono y empleados de confianza. Con base en lo anterior no resulta evidente que carezcan del porcentaje de ley y por tal motivo se revoca la resolución apelada a fin de que el Juez a-quo se sirva dar curso al proceso de conciliación".

(35) T. S. T. de San José, N° 638 de 9.35 del 1 de abril de 1969.

tante grupo de trabajadores que casi constituía el porcentaje mínimo.⁽³⁶⁾ Con anterioridad la jurisprudencia había sido constante en cuanto a exigir dicho apoyo.⁽³⁷⁾ Creemos que de mantenerse ese criterio resultará beneficioso para las relaciones obrero-patronales pues si se demuestra que un porcentaje importante de trabajadores, que tendría que precisar luego la jurisprudencia y que podría ser la mayoría absoluta o ser superior al cuarenta por ciento, que es la mayoría que se requiere para elegir un presidente, puede resultar beneficioso el que se lleve a cabo por procedimientos de conciliación que quizás resuelvan los motivos de inconformidad, aunque es evidente que si fracasa el avenimiento los interesados no podrán recurrir a una huelga legal.

Dada la enorme trascendencia que tiene el apoyo numérico puede resultar significativo el respaldo de una sola persona por lo que al plantearse el conflicto los promotores, por una parte, tratarán de reducir el número total de los trabajadores que prestan sus servicios en el centro de trabajo afectado por el conflicto como medio de lograr que el número de los que lo apoyan resulte un porcentaje mayor y que, por otra parte, el patrono tratará de demostrar que el número total de empleados es mayor a fin de que siendo constante el número de quienes apoyan las diligencias, el porcentaje resulte menor y no logre integrar el mínimo que señala la ley. La jurisprudencia, como vimos, concede una presunción de veracidad al dicho de los trabajadores que cuentan con el sesenta por ciento. Sin embargo es importante destacar, sobre todo en pronunciamientos que se han dado con ocasión de la comprobación de la existencia del apoyo que exige la ley, lo que se hace a la hora de calificar la legalidad del movimiento de huelga, que se ha establecido que no deben computarse, para ese efecto, una serie de personas, criterio que, por resultar favorable a los trabajadores, ellos lo aplican a la hora de plantear el pliego de peticiones. Así, con base en diferentes sentencias, se excluye para efectos de cómputo, a los aprendices, a los trabajadores eventuales, a los altos empleados representantes patronales y a los empleados de confianza⁽³⁸⁾.

(36) T. S. T. de San José, N° 1075 de 8.10 hrs. del 1 de marzo de 1982. En el caso concreto apoyaban el conflicto 79 trabajadores de 13 y el 60 por ciento lo constituían 79.80 trabajadores, sea que faltaba 0.80. El Tribunal, no obstante advertir que no se estaba modificando la jurisprudencia, le dio trámite.

(37) Así en la sentencia N° 99 del T. S. T. de las 14 hrs. del 14 de febrero de 1946 se dijo que "...y que cuando el citado porcentaje resultare numéricamente con fracciones menores de la unidad debe concurrir necesariamente el número ordinal siguiente al resultante de la fracción. Esta determinación se basa además en que de ser el porcentaje referido un mínimo fijado, si se mantuviera la tesis del Juez a-quo de eliminar la fracción correspondiente, en el caso de tener una empresa cuatro trabajadores, el sesenta por ciento (que es 2.40) podría rebajarse a dos y entonces la interpretación del citado Juez, vendría a infringir el artículo 364 ibídem, que exige por lo menos la concurrencia de tres trabajadores".

(38) T. S. T. de San José, 13.20 hrs. del 10 de agosto de 1955 y 16 del 5 de diciembre de 1958; 10.10 hrs. del 21 de febrero de 1975 y N° 4517 de 15.30 hrs. del 15 de noviembre de 1976.

b) *Representación de los trabajadores.*

Según lo dispuesto por el artículo 500 del Código de Trabajo, los trabajadores serán representados por una delegación de dos o tres y dado que esa norma indica que la designación la harán los interesados entre ellos, el Tribunal ha interpretado que para poder ser delegado, es requisito indispensable haber prestado servicios en la empresa afectada desde antes de iniciarse el conflicto.⁽³⁹⁾ Los delegados así nombrados son los que deben actuar durante todo el conflicto ya que no cabe nombrar suplantes.⁽⁴⁰⁾ Además la designación debe ser hecha directamente por los trabajadores siendo improcedente que otorguen un poder al secretario de un sindicato a efecto de que éste haga el nombramiento de la delegación.⁽⁴¹⁾

La delegación indicada puede ser ampliada con un asesor; según disposición del artículo 504 del Código; sin embargo ha quedado claramente establecido que efectivamente el designado únicamente podrá asesorar careciendo de personería, por ejemplo, "para recurrir de las resoluciones que se dicten en las diligencias relativas a dicho conflicto".⁽⁴²⁾

c) *Caso de los empleados de entes públicos.*

El hecho de que el artículo 56 del Código de Trabajo exprese que los patronos privados tienen obligación de celebrar convenciones colectivas con el respectivo sindicato y que se haya interpretado que los entes públicos no están obligados o que les está prohibido celebrarlas⁽⁴³⁾ ha planteado la cuestión de si la misma situación se presenta respecto a los conflictos colectivos de carácter económico social. La respuesta de la ju-

(39) T. S. T. de San José, N° 1146 de 9.55 hrs. del 12 de mayo de 1973, N° 4969 de 14.20 hrs. del 16 de diciembre de 1976.

(40) T. S. T. de San José, N° 4857 de las 9.30 hrs. del 13 de diciembre de 1978.

(41) T. S. T. de San José, N° 3966 de las 8.50 hrs. del 6 de octubre de 1976.

(42) T. S. T. de San José, N° 2358 de las 16 hrs. del 2 de junio de 1953.

(43) La situación al respecto es la siguiente: desde 1961 la Sala de Casación (sentencia N° 58) estableció que la obligación del patrono particular de celebrar con el respectivo sindicato, cuando éste lo solicite, una convención colectiva no alcanza al Estado o sus instituciones en su calidad de patronos. Esta posición ha sido reiterada en diversas ocasiones por el Tribunal Superior de Trabajo de San José, (N° 794 de las 10.15 hrs. del 24 de abril de 1969 y N° 2911 de las 8.10 hrs. del 26 de agosto de 1977). Sin embargo, actuando con gran lógica, el Tribunal interpretó que si bien el Estado o sus entes no estaban obligados a celebrar una convención, si voluntariamente la firmaban, esta tiene plena validez (N° 2930 de las 14.30 hrs. del 3 de julio de 1965; N° 442 de las 8.50 hrs. del 5 de febrero de 1974). No obstante lo anterior en el mes de octubre de 1978, la Procuraduría General de la República emitió un pronunciamiento en el que estableció, con base en el principio de legalidad, de que el Estado o sus Instituciones, al no estar facultados expresamente para la celebración de convenciones colectivas, no pueden firmarlas, lo que ha motivado que éstos se nieguen a negociarlas y si lo hicieran, el Ministerio de Trabajo se negará a homologarlas, situación que aún se mantiene.

risprudencia ha sido clara al afirmar que si procede el planteamiento de tales diligencias por parte de los empleados de los entes públicos "porque si bien no existe obligación en la ley para que una entidad de derecho público firme convenciones colectivas... no hay restricción sin embargo para que... acudan al trámite del conflicto colectivo de carácter económico social cuando tengan motivos razonables para obtener mejoras en sus relaciones de trabajo con el Estado...⁽⁴⁴⁾ y no sólo reconoció ese derecho a estos trabajadores sino que también manifestó que era un requisito indispensable pues al no tener posibilidad de recurrir a la huelga es obligatorio el arbitraje y este trámite resulta antecedente y obligatorio del arbitraje.⁽⁴⁵⁾ En una resolución más reciente el Tribunal Superior de Trabajo profundizó su posición al respecto manifestando que: PRIMERO. La legislación laboral de Costa Rica no hace, al igual que la de otros países, distingos entre empleados de la empresa privada y trabajadores del Estado para crear diversos procedimientos y derechos. En nuestro país la legislación es uniforme y dentro de ella, se incluyen unas cuantas salvedades en lo que a fase de "huelga" se refiere, pero sin que se den en la especie, otro tipo de diferencias. SEGUNDO. El art. 368 del C. de Trabajo, si bien prohíbe la huelga legal en los servicios públicos, pero sienta de inmediato la regla de que... Esa intervención de los tribunales de trabajo, es lo que viene a constituir en nuestro medio, el llamado "juicio arbitral" obligatorio, todo lo cual se deduce de la doctrina del artículo antes citado en relación con el 518 ejusdem, que en lo de interés señala "si no hubiere arreglo o no se hubiere suscrito compromiso de ir al arbitraje, los trabajadores gozarán de un plazo de 20 días para declarar la huelga legal...", sea, que sólo quienes tienen el derecho de huelga pueden convenir voluntariamente en ir al arbitraje a contrario sensu, todos los demás, deben someterse a la resolución de los tribunales, juicio que se determina a partir del artículo 519 del Código de la materia. TERCERO. Las corrientes modernas dentro del Derecho de Trabajo tienden a eliminar todo tipo de barreras y permitir incluso la huelga legal en los servicios públicos, con las restricciones adecuadas para que el usuario no sufra las consecuencias del conflicto obrero patronal. Lo anterior, precisamente, con el objetivo de eliminar esas diferencias que se dan en las legislaciones sobre todo de Sur América, entre empleados de la empresa o sector privado y trabajadores del Estado, creando una sola categoría, como debe serlo y dejando la calificación diferenciada para los servicios que se prestan, lo que constituye un avance en la etapa actual del Derecho de Trabajo. Por lo expuesto, se confirma la resolución impugnada que ordena darle curso al conflicto colectivo".⁽⁴⁶⁾

Sin embargo, si se ha establecido algún límite puesto que el Tribunal considera que el arreglo conciliatorio que pueden celebrar los re-

(44) T. S. T. de San José, N° 4810 de las 8.45 hrs. del 16 de diciembre de 1977.

(45) Ibid.

(46) T. S. T. de San José, 864 de las 14.50 hrs. del 23 de febrero de 1978.

presentantes del ente público con sus trabajadores no debe exceder los límites de lo razonable por la trascendencia que las ventajas que otorguen tiene en el costo del servicio público.⁽⁴⁷⁾

2. Como sujeto pasivo.

Véase lo dicho infra en el punto D, párrafo 1.

E) LAS PARTES... EL PATRONO

1. Como sujeto pasivo.

Los trabajadores, en el pliego de peticiones, según mandato del artículo 504 del Código, deben indicar a quién o quiénes se dirigen las peticiones; según disposición del artículo 501 el original de dicho escrito debe ser entregado a los representantes de la otra parte⁽⁴⁸⁾ y establece el artículo 505 que el Juez de Trabajo dentro de las doce horas siguientes al recibo de la copia del pliego notificará al patrono que tiene que integrar una delegación que lo represente. Vemos que para todos esos efectos resulta indispensable conocer quién ostenta la representación de la entidad patrono y así lo ha manifestado la jurisprudencia exigiendo que en los autos conste la personería debidamente certificada.⁽⁴⁹⁾

También ha sido clara la posición de los Tribunales al excluir para efectos de la tramitación del conflicto a una empresa que resulte ser intermediaria ya que el procedimiento de conciliación debe realizarse con el patrono.⁽⁵⁰⁾

2. Como sujeto activo

Recordemos que en nuestro sistema tanto la huelga de los trabajadores como el paro patronal están reconocidos como derechos por el artículo 61 de la Constitución Política y que la regulación de ambos está establecida en el mismo título, el Sexto del Código de Trabajo, y que al igual que como sucede con la huelga, es requisito indispensable para que un paro patronal pueda ser declarado legal haber agotado los procedimientos de conciliación a que se refiere la sección segunda del capítulo tercero del título séptimo del Código de Trabajo. Encontramos en la prác-

(47) T. S. T. de San José, N° 2172 de 8.30 hrs. del 16 de julio de 1982.

(48) T. S. T. de San José, N° 3412 de 8.35 hrs. del 31 de julio de 1980.

(49) T. S. T. de San José, N° 4957 de 10.15 hrs. del 3 de diciembre de 1975.

(50) Los trabajadores que interponen el presente conflicto colectivo no están obligados a citar a la empresa constructora dentro del mismo ya que la empresa patrono de ellos lo es aquella que contrató los servicios de la constructora para la realización del hotel, siendo ésta intermediaria entre ellos y la demandada, por lo que la misma no puede decidir sobre nuevos derechos que son de exclusiva resolución del patrono". T. S. T. de San José, N° 4499 de las 10 hrs. del 28 de noviembre de 1977.

tica dos grandes problemas. En primer lugar, como ha sido señalado,⁽⁵¹⁾ el paro patronal es una institución prácticamente desconocida por los mismos patronos a quienes corresponde ejercerlo y probablemente solo ha ocurrido un paro patronal en los casi cuarenta años de vigencia de ese derecho⁽⁵²⁾ y, como consecuencia, no ha habido oportunidad para que se emitan pronunciamientos judiciales. En segundo lugar no obstante que es obligatorio recurrir al procedimiento de conciliación resulta que éste está estructurado fundamentalmente pensando en el caso en que los trabajadores sean quienes inicien los procedimientos y consecuentemente muchas de sus disposiciones serían de imposible aplicación, como bien lo ha reconocido el propio Tribunal pues "las reglas del llamado conflicto de trabajo en sus artículos 500 y siguientes, están dictadas teniendo en mente la acción colectiva por parte de un grupo de trabajadores y no de una persona en singular, caso de la empresa patrono accionante. Resultará imposible aplicar esas normas procedimentales al caso presente".⁽⁵³⁾ Hay un único pronunciamiento de los Tribunales que se suscitó con motivo de una petición que se hizo para que se declarara legal un posible paro patronal, en el que se establecieron dos principios: a) El Paro Patronal requiere para que se pueda llevar a cabo en forma legal el apoyo de una coalición patronal constituida por al menos dos patronos⁽⁵⁴⁾ lo que se ajusta en un todo al concepto de paro que da el artículo 372 del Código.⁽⁵⁵⁾ b) Es necesario recurrir a la conciliación pero, consciente el Tribunal de la imposibilidad de exigir todas las condiciones y requisitos establecidos por los artículos 500 y siguientes del Código, estableció que no es necesario formular un pliego de peticiones aunque con intervención de la Autoridad de Trabajo y del Tribunal de Conciliación debe provocarse un diálogo con representantes de los trabajadores en el que la empresa haga proposiciones tendientes a la solución del problema.⁽⁵⁶⁾

F) AMBITO QUE PUEDE ABARCAR EL CONFLICTO COLECTIVO

La determinación de la extensión que puede tener el conflicto colectivo respecto de la empresa tiene gran trascendencia práctica toda vez

(51) VEGA MIRANDA, Hernán, "El paro patronal como una forma de conflicto de carácter económico social", Tesis Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica, 1974.

(52) Don Antonio Hernández, Inspector General del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social refiere que ocurrió uno de patronos de zapatería en tanto que Vega, en la obra citada en la nota anterior afirma que no ha ocurrido ninguno.

(53) T. S. T. de San José, N° 2195 de las 10.15 hrs. del 15 de julio de 1982.

(54) T. S. T. de San José, N° 4589 de las 8.35 hrs. del 19 de noviembre de 1976.

(55) "Paro legal es la suspensión temporal del trabajo ordenada por dos o más patronos en forma pacífica y con exclusivo propósito de defender sus intereses económicos y sociales comunes".

(56) T. S. T. de San José, N° 4589 de 8.35 hrs. del 19 de noviembre de 1976.

que cuando mayor sea el ámbito que abarca, mayor resultará ser el número de trabajadores necesarios para reunir el sesenta por ciento de apoyo por lo que generalmente los trabajadores buscan que se les reconozca la posibilidad de iniciar las diligencias de conciliación en pequeñas unidades o secciones de la entidad patronal en tanto que ésta pretende demostrar que el asunto afecta a la totalidad del personal. Las disposiciones legales no son suficientemente claras, lo que ha obligado a una elaboración jurisprudencial que con el transcurso del tiempo ha ido determinando la doctrina del Tribunal al respecto.

1. Terminología que utiliza el Código de Trabajo.

El Código de Trabajo, en las diferentes partes en que se ocupa del Derecho Colectivo, y específicamente de aspectos relativos a lo que en este trabajo se ha venido llamando "Conflicto Colectivo", utiliza diferentes términos cuando se refiere al ámbito en que puede ocurrir un conflicto. Así, en los artículos 497 y 500 hace referencia al "lugar de trabajo", en los artículos 364 y 372 utiliza "empresa, establecimiento o negocio", y los artículos 365 y 366 menciona "empresa, lugar o negocio". Precisamente de la utilización de términos como "lugar de trabajo" por parte del Código surgió la pretensión de los trabajadores de plantear conflictos, por ejemplo, respecto de secciones de la misma empresa.

2. Alcances de esos términos.

Desde hace ya muchos años el Tribunal Superior de Trabajo de San José consideró que todos los referidos términos eran usados por el legislador como equivalentes⁽⁵⁷⁾ y comenzó a esbozar la posición, que hasta la fecha ha venido manteniendo, en el sentido de que para que proceda el planteamiento del conflicto debe tratarse de un centro de producción y de administración⁽⁵⁸⁾ y solo ha permitido conflictos en secciones o en diferentes lugares de trabajo de una empresa cuando existen "diferentes secciones independientes en sus intereses, por ser desiguales o desvinculados, cuando menos en forma inmediata"⁽⁵⁹⁾ o cuando el servicio que se presta, abarca un gran campo de acción que necesariamente obliga a fraccionar en varias unidades independientes en su organización administrativa, aunque dependen de un común superior, cuya función es similar a la que realizan aquellas unidades administrativas".⁽⁶⁰⁾ Ha habido una variedad de casos en los que se ha analizado el punto y que pueden servir de referencia. Así, reiteradamente ha sostenido el Tribunal que respecto de la Compañía Bananera de Costa Rica, el ámbito que se debe to-

mar en consideración para el planteamiento del conflicto es lo que se conoce como "división".⁽⁶¹⁾ En otra ocasión consideró válido el planteamiento de los trabajadores de una lancha perteneciente a una empresa que también explotaba un aserradero porque "en la especie, aunque los trabajadores no constituyen el sesenta por ciento de las personas que laboran en la empresa o negocio, si exceden en mucho ese porcentaje en relación con el establecimiento o lugar de trabajo que es la lancha en la que prestan sus servicios, cuya paralización o clausura, sólo a ellos afecta de un modo directo".⁽⁶²⁾ Ha rechazado la pretensión de trabajadores que realizan una determinada labor de iniciar un conflicto independientemente de otros de la misma empresa que realizan labores diferentes pues "no es aceptable la tesis de que en una empresa en que se realizan diferentes labores puedan considerarse establecimientos independientes aquellos en que sirven sólo elementos de la misma actividad, porque no es razonable ni lógico al amparo de los postulados que rigen la materia, de aceptarse el tal "fraccionamiento" se estaría autorizando a que, por ejemplo, en un almacén se permitiera plantear un conflicto a los trabajadores de la bodega, otro a los de la sección de despacho y un tercer a los oficinistas, nada de lo cual es correcto.⁽⁶³⁾ Y finalmente ha estimado que la circunstancia de que la planta física de la empresa se encuentre dividida, las oficinas administrativas en la ciudad y la planta industrial fuera de ésta, no es suficiente para autorizar el planteamiento del conflicto en una de ellas si ambas forman parte de una unidad administrativa.⁽⁶⁴⁾

3. Concepto de unidad administrativa.

La jurisprudencia, en la actualidad, en esta materia, gira en torno al concepto de unidad administrativa que viene por lo tanto a determinar la procedencia o no de un conflicto dentro de determinado ámbito. Ha dicho el Tribunal que "la unidad administrativa ha sido y sigue siendo, el centro medular que se toma en cuenta a la hora de considerar la procedencia o improcedencia de un conflicto colectivo de carácter económico social y no el fraccionamiento que esas unidades puedan llevar a cabo para reestructurar las funciones de la respectiva actividad, al amparo de los principios que informan y sustentan la llamada 'delegación de funciones' pero sin que se pierda de modo alguno la unidad superior".⁽⁶⁵⁾

(57) N° 1356 de 14.20 hrs. del 1 de diciembre de 1955.

(58) T. S. T. de San José, N° 204 de las 16.30 hrs. del 14 de febrero de 1956.

(59) T. S. T. de San José, N° 69 de las 15.15 hrs. del 11 de enero de 1956.

(60) T. S. T. de San José, N° 3009 de las 13.35 hrs. del 1 de setiembre de 1977.

(61) T.S. T. de San José, de las 15 hrs. del 9 de febrero de 1953; 15.30 hrs. del 22 de febrero de 1954; 10.15 hrs. del 10 de noviembre de 1951; N° 204 de las 16.30 hrs. del 14 de febrero de 1956.

(62) T. S. T. de San José, N° 1356 de las 14.20 hrs. del 1 de diciembre de 1956.

(63) T. S. T. de San José, N° 3009 de las 13.35 hrs. del 1 de setiembre de 1977.

(64) T. S. T. de San José, N° 1936 de las 15.25 hrs. del 8 de junio de 1977.

(65) T. S. T. de San José, N° 3009 de las 13.35 hrs. del 1 de setiembre de 1977.

G) ORGANOS JURISPRUDENCIALES QUE CONOCEN DEL CONFLICTO COLECTIVO

En la tramitación de un conflicto colectivo de carácter económico social intervienen inicialmente dos órganos judiciales, según el momento de que se trate; el Juez de Trabajo y los Tribunales de Conciliación integrados de conformidad por el artículo 398, del Código de Trabajo, por el respectivo Juez de Trabajo, un representante de los patronos y otro de los trabajadores.⁽⁶⁶⁾ La frontera que marca donde comienzan las atribuciones de uno y otro no es lo suficientemente clara especialmente por ser el Juez a su vez Presidente del Tribunal de Conciliación por lo que no siempre es nítido el carácter en que actúa y además porque la misma jurisprudencia según veremos, ha sido en ocasiones contradictoria sobre a cuál de esos órganos corresponde determinada facultad.

1. El Juez de Trabajo.

Cronológicamente el órgano que interviene primero es el Juez quien por disposición del artículo 501 debe conocer la gestión que hacen los trabajadores a través de la copia del pliego de peticiones que le tiene que ser entregada. El citado artículo habla del respectivo Juez de Trabajo y la jurisprudencia ha tenido a bien precisar que éste es el que tiene jurisdicción sobre el lugar donde se produce el conflicto.⁽⁶⁷⁾ Y que ésta no puede prorrogarse pues el artículo 500 del Código de Trabajo es claro al respecto, en cuanto limita la jurisdicción territorial de los Tribunales de Conciliación al lugar de trabajo en donde se produzca la cuestión susceptible de provocar un conflicto colectivo, de tal manera que dicha jurisdicción no puede prorrogarse a otro circuito judicial, como pretenden los trabajadores. Los artículos 507 y 532 corroboran lo anteriormente expuesto, ya que será imposible e inadmisibles que el Tribunal encargado de resolver un conflicto se constituya o se apersona en territorio de otro para celebrar la inspección que señalan dichas disposiciones legales, porque estará invadiendo otro territorio judicial y la Ley Orgánica del Poder Judicial lo prohíbe expresamente (artículo 157).⁽⁶⁸⁾ Sin embargo, como sucede a menudo que un mismo conflicto de trabajo afecte centros de trabajo ubicados en lugares situados en diferentes jurisdicciones laborales, se ha interpretado que, en ese caso, es competente cualquiera de los Jueces de Trabajo de esas localidades y si varios han intervenido seguirá conociendo el primero que hubiere prevenido.⁽⁶⁹⁾ Además de la función citada corresponde al Juez autorizar la terminación de los contratos de trabajo (ver infra punto H) proceder a la integración del Tribunal de

Conciliación (artículo 505) y notificar al patrono que debe nombrar una delegación que lo represente en la conciliación (artículo 505).

Función importantísima del Juez es examinar con detalle el pliego de peticiones a fin de valorar si se ajusta a las previsiones legales y consecuentemente se le da trámite o lo rechaza ad portas (ver infra punto J). Hay un aspecto en el que la jurisprudencia ha sostenido criterios contradictorios y es el relativo a quién corresponde determinar si entre las peticiones que contiene el pliego hay algunas que por razones de oportunidad o por ser de índole jurídica deben ser rechazadas.

En efecto, en 1973 expresó el criterio de que esa función correspondía al Juez "en las presentes diligencias de conciliación el Juez debió de previo analizar cuáles peticiones eran a su juicio de carácter económico social y cuáles de carácter jurídico a fin de que la conciliación se limitara a las primeras, lo que se advierte para que en lo sucesivo se proceda en la forma indicada".⁽⁷⁰⁾ Posteriormente, en 1976 sostuvo la tesis contraria y manifestó que "el hecho de que los trabajadores... nombren... una delegación que va a discutir... con la representación patronal sus peticiones... no implica que todas las peticiones originales deban ser discutidas, ya que el *Tribunal Conciliatorio* (el subrayado es mío) puede eliminar aquellas que en su concepto considere no adecuadas o que resulten inconvenientes para la estabilidad económica de la empresa y los derechos de los trabajadores".⁽⁷¹⁾ Ese mismo año reiteró el criterio de que era atribución del Tribunal de Conciliación calificar las peticiones formuladas⁽⁷²⁾ aunque en esta ocasión se produjo un voto salvado, el del Licenciado Isaías León Calderón, en el que se sostiene la tesis de que esa atribución corresponde al Juez. Al respecto manifestó el distinguido Magistrado: "a mi entender y aunque en otras ocasiones por ligereza o por otros motivos, este Tribunal haya resuelto lo contrario, es al Juez a quien corresponde calificar si las peticiones formuladas por las partes en un conflicto son de carácter jurídico o de carácter económico social y dijo el Juez, porque no hay que olvidar que las otras personas que integran el Tribunal de Conciliación, por muy respetables que sean, se supone que son legas en la materia y por lo mismo carecen de la disciplina necesaria para determinar cuáles peticiones son de carácter jurídico y cuáles de otro. Por esa razón, habiendo dicho el Juez que todas son de carácter jurídico, debe estarse a ese pronunciamiento porque las partes no lo objetaron oportunamente".⁽⁷³⁾ En 1978, la tesis planteada por don Isaías aparece respaldada por el Tribunal en pleno al afirmar que "planteado un conflicto colectivo en su fase inicial, es obligación del Juez que conoce del asunto, examinar detenidamente el pliego de peti-

(66) Sala de Casación N° 35 de las 9 hrs. del 19 de mayo de 1976.

(67) T. S. T. de San José, N° 1919 de 8.12 hrs. del 24 de mayo de 1976.

(68) T. S. T. de San José, N° 616 de las 8.45 hrs. del 29 de marzo de 1968.

(69) T. S. T. de San José, N° 1934 de las 8.50 hrs. del 18 de julio de 1973.

(70) T. S. T. de San José, N° 855 de 10.05 del 30 de marzo de 1973.

(71) T. S. T. de San José, N° 4686 de 8.20 hrs. del 26 de noviembre de 1976.

(72) T. S. T. de San José, N° 4968 de las 14.15 hrs. del 16 de diciembre de 1976.

(73) Ibid.

ciones para determinar si las mismas son de carácter económico social, debiendo descartar las de naturaleza jurídica".⁽⁷⁴⁾ Habrá que esperar algún otro fallo para ver si esta orientación se mantiene.

2. El Tribunal de Conciliación.

El Tribunal de Conciliación se integra cuando sus otros dos miembros son convocados por el Juez quien es el Presidente ex officio. Esta convocatoria debe hacerla, según manda el artículo 505 del Código de Trabajo, dentro de las doce horas siguientes al recibo del pliego.

Este órgano, una vez resueltos los impedimentos que se hubieren presentado, se declarará competente (artículo 507) y a partir de ese momento será quien conocerá del conflicto.⁽⁷⁵⁾ Sus actuaciones serán siempre válidas y no podrán ser anuladas por razones de incompetencia, según dispone el artículo 515 del Código, lo que ha ratificado el Tribunal Superior de Trabajo indicando que está impedido para pronunciarse sobre una cuestión de incompetencia.⁽⁷⁶⁾ Tampoco es posible oponer excepciones dilatorias ni incidentes.⁽⁷⁷⁾

El Tribunal Conciliatorio debe actuar siempre con la presencia de todos sus miembros; la ausencia de uno de ellos es motivo de nulidad⁽⁷⁸⁾ la que también se produce si uno de los conciliadores abandona la diligencia.⁽⁷⁹⁾ También ha sido motivo de nulidad el que uno de los miembros del Tribunal, teniendo impedimento legal haya actuado; así se declaró en una ocasión en que el representante de los trabajadores resultó que había sido eliminado de la nómina de árbitros por la Corte Plena en virtud de la prohibición que establece el párrafo primero del artículo 390 del Código de Trabajo.⁽⁸⁰⁾

(74) T. S. T. de San José, N° 4228 de las 8 hrs. del 3 de noviembre de 1978.

(75) T. S. T. de San José, N° 130 de las 14.50 hrs. del 19 de febrero de 1951.

(76) T. S. T. de San José, 16.30 hrs. del 2 de febrero de 1964.

(77) T. S. T. de San José, N° 79 de las 14 hrs. del 17 de enero de 1976; N° 2303 de 9.40 hrs. del 11 de setiembre de 1970.

(78) T. S. T. de San José, 9 de setiembre de 1975.

(79) T. S. T. de San José, N° 4216 de las 10.25 hrs. del 22 de octubre de 1975.

(80) T. S. T. de San José, N° 168 de las 15 hrs. del 17 de marzo de 1944.

LA CRIMINOLOGIA A NIVEL ACADEMICO

Dr. Daniel Gadea Nieto

Profesor de Criminología de la
Facultad de Derecho,
Universidad de Costa Rica.