

Escaneado por Biblioteca Judicial "Fernando Coto Albán"



LA HUELGA, SU TIPOLOGIA Y EL PARO PATRONAL

Una exégesis del Código de Trabajo de Costa Rica

Dr. Carlos Carro Zúñiga

SUMARIO

	Pág.
I. LA HUELGA Y SU TIPOLOGIA	12
La huelga legal	12
La huelga ilegal	12
La huelga laboral	13
La huelga política	13
La huelga general revolucionaria	13
La huelga general	14
La huelga secundaria o solidaria	14
La huelga de advertencia	14
La huelga simbólica	14
La huelga estratégica	15
La huelga turnante	15
La huelga salvaje	15
La huelga espontánea	15
La huelga blanca	15
La huelga de celo	16
La huelga al revés	16
II. PARO PATRONAL O "LOCK-OUT"	16
Concepto	16
Un ejemplo real de paro	17
Definición descriptiva del paro legal según el Código de Trabajo	18
Titularidad del derecho al paro. El criterio del Tribunal Superior de Trabajo	19
Algunas de las razones por las que no se ocupa el paro en Costa Rica	20
Efectos del paro	21

LA HUELGA Y SU TIPOLOGIA

La huelga y los variados tipos que de ella suelen darse en la práctica sindical y obrera, son temas del Derecho Colectivo del Trabajo que, por su importancia, son de un gran interés conocerlos siquiera sea en sus lineamientos conceptuales, sin rodearlos de un tratamiento jurídico riguroso, que fácilmente podría inducir a dudas a quienes no estén bien familiarizados con esta compleja materia.

Examinaremos en primer lugar la huelga legal y la ilegal, para luego referirnos a otras modalidades de mecanismos de presión que emplean con gran frecuencia las organizaciones sindicales.

1) La huelga legal

Puede ser definida como la suspensión colectiva y pacífica del trabajo, concertada por una coalición mayoritaria de trabajadores, provista de un interés profesional y autorizada por la autoridad judicial competente. Analizaremos los componentes de esta definición para lograr una mayor claridad expositiva.

Afirmamos que es una *"suspensión colectiva del trabajo"*, para dar a entender que el principal efecto de la huelga legal es el de producir una suspensión de los contratos de trabajo y consecuentemente de las tareas que se realizan en la empresa. La huelga, pues, no produce un efecto extintivo de las relaciones de trabajo, sino meramente suspensivo, de manera que una vez que desaparecen las causas de la misma, se da una reanudación de las relaciones jurídicas interrumpidas.

Puntualizamos que es *"colectiva"*, porque la huelga es un fenómeno colectivo por propia naturaleza, que afecta o en el que intervienen una pluralidad de trabajadores.

Debe necesariamente ser *"pacífica"*, porque los trabajadores deben concretarse única y exclusivamente a la suspensión del trabajo. De tal suerte, que los actos de coacción o violencia sobre las personas y propiedades de la empresa (toma de las instalaciones), no sólo están prohibidos por el Código de Trabajo (art. 367), sino que también son sancionables con las penas que señala el Código Penal.

Indicamos que es *"concertada por una coalición mayoritaria de trabajadores"*, para dar a

entender que el titular del derecho de huelga no es el sindicato, como comúnmente se cree, sino una agrupación de trabajadores que reúna por lo menos el 60 % de la totalidad de los que prestan sus servicios en la empresa respectiva o en el centro de trabajo afectado por el movimiento huelguístico. El sindicato, de hecho, interviene en la huelga y ejerce control y dirección sobre la misma, pero lo hace únicamente como activista, ya que la titularidad del derecho corresponde, como lo hemos dicho, a la agrupación obrera.

Decimos que en la huelga debe mediar *"un interés profesional"*, para significar no solamente que su fin es el mejoramiento o defensa de los *"intereses económicos y sociales comunes"* de los trabajadores, como dispone el artículo 364 del Código de Trabajo, sino también para diferenciarla de otros tipos de huelga que, como las políticas, tienen propósitos extralaborales y que por ello mismo resultan ilegales.

Y, por último, hablamos de que debe ser *"autorizada por la autoridad judicial competente"*, ya que es el Juzgado ante quien se presenta el pliego de peticiones y que ordena constituir el Tribunal de Conciliación, el que con carácter previo a la huelga, debe calificarla de legal, una vez concluida la fase conciliatoria y que se realice el plebiscito para determinar si el movimiento cuenta por lo menos con el apoyo del 60% de la totalidad de los trabajadores que laboran en la empresa.

2) La huelga ilegal

La huelga es ilegal en la legislación laboral costarricense, cuando los trabajadores la decretan *de hecho*, es decir sin someterse al procedimiento de conciliación (ante los Tribunales de Justicia), que establecen los artículos 500 y siguientes del Código de Trabajo. También es ilegal cuando a pesar de haberse observado el procedimiento conciliatorio, el plebiscito arroja un resultado adverso a la huelga, vale decir, porque la huelga no resulta apoyada al menos por el 60% de la totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios en la empresa afectada por el conflicto. Y, finalmente, como en los servicios públicos está prohibida la huelga, también es ilegal cuando se decreta en ellos.

En Costa Rica la generalidad de las huelgas que son declaradas ilegales por los Tribunales, se debe a la circunstancia de que se imponen *de hecho*, sin acudir al proceso de conciliación citado o que, acudiendo a él, no se obtiene el voto mayoritario de los trabajadores en el porcentaje dicho, o bien porque son declaradas en los servicios públicos, según la enumeración que de éstos hace el artículo 369 del Código de Trabajo.

La literatura especializada del Derecho Laboral presta especial atención a otros tipos de huelga diferentes a los antes mencionados. Trataremos de hacer un resumen explicativo de cada uno de ellos, usando una numeración seguida a la ya iniciada.

3) La huelga laboral

La huelga, por definición, es de naturaleza laboral. Es la que aflora en una disputa de intereses entre empresa y sus trabajadores. Es la provocada por quienes prestan sus servicios a la empresa en virtud de contratos de trabajo.

Por consiguiente, la suspensión concertada y colectiva del trabajo ejecutada por trabajadores autónomos (no subordinados), como sería el caso de una huelga de vendedores ambulantes, decretada como protesta ante alguna medida municipal, lo mismo que la realizada por profesionales independientes, o por pequeños empresarios, como la que dirigió hace escaso tiempo UPANACIONAL, así como la que establezca una comunidad determinada con un propósito de protesta o para exigir del Gobierno determinados beneficios, (p. eje. disminución de tarifas eléctrica y de agua), no son huelgas en sentido estricto, aunque los medios de comunicación social y el vulgo en general les den tal nombre. Son, naturalmente, movimientos sociales de presión que pueden tener determinados fines reivindicativos, pero están extramuros del Derecho del Trabajo.

4) La huelga política

De lo que hemos estudiado hasta aquí, se establece claramente que la huelga en sentido propio es un medio de exteriorización de conflictos de trabajo y que tiene un fin profesional. A diferencia de ella, la huelga genéricamente denominada "política", es aquella en la que los huelguistas son guiados por móviles puramente políticos. El conflicto laboral típico produce una afectación en las relaciones de trabajo con un objetivo netamente profesional, al paso que la huelga política rebasa los objetivos sindicales y laborales.

No obstante tal distinción, debemos reconocer que a menudo se presentan grandes dificultades fácticas para poder precisar en la realidad la diferencia entre la huelga laboral y la política, y aun cabe la posibilidad de que en la práctica sindical se dé la huelga mixta, en la cual aparecen implicados simultáneamente intereses laborales y políticos. Tal sucede en Costa Rica, con más frecuencia de lo que fuera deseable, en las huelgas de los sindicatos bananeros afiliados a la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), especialmente cada cuatro años, antes y después de las elecciones nacionales, en las que generalmente se pretextan violaciones empresariales a las convenciones colectivas y a la vez resulta claramente observable que el conflicto está fundamentalmente motivado por el deseo de alcanzar una expresión política de grupo.

Como lo demuestra la experiencia antes señalada, la huelga política, por regla general, produce efectos laborales, porque en sí conlleva una paralización de trabajos concertada por una pluralidad de trabajadores, y aunque sus fines no sean profesionales, indudablemente que afecta y trastorna el orden de las empresas y paraliza la producción. Y por ello mismo tales huelgas *son ilegales*, o como las llama la doctrina francesa: "abusivas por los móviles", ya que llevan ínsito el germen de la desviación del "destino normal" del derecho de huelga.

5) La huelga general revolucionaria

La huelga general revolucionaria es una modalidad de huelga política, pero de más graves alcances que los que hemos señalado, toda vez que es concertada como sistema de ataque al orden constitucional del Estado. Por ello, se la sitúa fuera del Derecho y contraria al Derecho. No es una contienda enmarcada por el derecho, sino como dice el laborista español García Abellán, "la expresión violenta de la voluntad de desarticular un orden jurídico, en su conjunto".

Obviamente que el eventual acaecimiento de esta modalidad de huelga convulsiva, produciría su declaratoria de ilicitud en el plano jurídico laboral, configuraría causal de justo despido de quienes en ella participen y daría margen para aplicar con entera independencia de la sanción laboral, las penas previstas en el Código Penal por toda una serie de delitos que, según las conductas tipificadas, puede darse como consecuencia de esta modalidad huelguística.

6) La huelga general

La huelga general —que desde luego es diferente de la huelga general revolucionaria—, se le llama así para significar que la paralización de labores que suscita, trasciende los ámbitos de la empresa, para llegar a abarcar marcos geográficos más amplios, a veces toda una región de un país (regional) o todo el territorio del mismo (nacional), y viene generalmente motivada por discusiones salariales, estabilidad en el empleo, etcétera, sin descartar que pueda ser impulsada por razones políticas.

La ilegalidad de esta huelga se da por la inobservancia de los procedimientos de conciliación previos, de los cuales ya hablamos en páginas anteriores o por la ajenidad de sus fines a lo laboral.

La laborista italiana Riva Sanseverino advierte la natural prevención con que el jurista acoge esta modalidad de huelga, pues desde el punto de vista de su causa, no existe una categoría especial para la huelga general, pues si formalmente es una huelga de fines contractuales o de protesta, sustancialmente se suele resolver, "por su misma extensión, en una huelga política, como lo revela la experiencia sindical y de la de los movimientos obreros".

Entre nosotros, la última huelga general que cabe ser citada como ejemplo, fue la que decretaron a principios de 1983 los maestros, la cual logró la suspensión del *trabajo en todo el país*, aunque fue declarada ilegal porque paralizó un servicio público.

7) La huelga secundaria o solidaria

El tratadista español Manuel Alonso Olea denomina "secundaria" a esta huelga, en oposición a la "primaria" o "principal" que es provocada por una desinteligencia laboral directa entre la empresa y los trabajadores con motivo del trabajo. En cambio, los huelguistas "secundarios" o "solidarios", normalmente no tienen queja o disputa ninguna contra sus patronos, sino que ellos ejercitan la huelga *de hecho* con el fin de apoyar las pretensiones que se deducen en otra huelga, que es la "principal".

Aunque no exclusiva de la dirigencia sindical de ultraizquierda, podemos afirmar que en Costa Rica los que más la usan son los sindicatos afiliados a la Central Unitaria de Trabajadores (CUT). Incluso la CUT, como central, en 1983 ordenó una suspensión de labores en los servicios públicos en solidaridad a la huelga que sostenían los maestros

en todo el país. En las huelgas bananeras, también los sindicatos de la CUT practican mucho la huelga solidaria.

La huelga por razones de solidaridad también es ilegal en el Derecho Laboral costarricense, ya que en ella no sólo no aparece el fin profesional o el interés directo, sino también porque se decreta *de hecho*, sin autorización judicial.

8) La huelga de advertencia

La huelga de "advertencia" consiste en una interrupción súbita del trabajo, normalmente de breve duración, que en la práctica suele llevarse a cabo poco tiempo antes de la terminación de la jornada de trabajo. Esta forma de huelga se ejecuta como simple aviso o protesta. Sin embargo, la doctrina laboral y la jurisprudencia la asimilan a la huelga ilegal, no obstante que a veces alcanza una duración apenas de media hora (en los Bancos del Sistema Bancario Nacional se han dado varias huelgas de este tipo y todas han sido declaradas ilegales).

9) La huelga simbólica

Algunos autores incluyen dentro de la huelga simbólica a la de "advertencia", y al incluirla así la definen "como aquella huelga que por su corta duración, sólo tiene como finalidad prevenir a la empresa del propósito de ir al paro caso de no acceder a las peticiones formuladas" (Juan García Abellán, "Derecho de Conflictos Colectivos de Trabajo", pág. 65).

Para nosotros la huelga de advertencia y la simbólica se identifican completamente, habida cuenta de que ambas se emplean ilegalmente como un medio de presión para que se acceda a las pretensiones planteadas a la entidad patronal. Y frecuentemente en Costa Rica se ocupa contra el Gobierno o las Instituciones del Estado, en forma de escalada: se anuncian varias huelgas de una vez; la primera por poco tiempo; la segunda con una cobertura temporal mayor; y así sucesivamente se amplían los plazos de su duración. Y se anuncian todas a la vez, con el propósito definido de que el grado de presión sea más intenso.

La mayor huelga simbólica de la que tenemos conocimiento, fue la ejecutada en 1978 en forma simultánea en 18 países de Europa Occidental, y en la que intervinieron 31 sindicatos afiliados a la Confederación Sindical Europea, que agrupa organizaciones sindicales no comunistas. Los paros paulatinos y progresivos, afectaron en forma im-

portante la Comunidad Económica Europea, aunque países no pertenecientes a la Comunidad también sufrieron el impacto.

Esta huelga se efectuó como protesta por haber aumentado el porcentaje de desempleo del 5% en 1976 al 5.4% a febrero de 1977 y al 5.9% en febrero de 1978.

Se nos ocurre decir "dichosos tiempos los idos", en que los porcentajes de desempleo eran bajos respecto de los que actualmente están sufriendo Europa y el mundo en general.

10) La huelga estratégica

En toda huelga intervienen factores tácticos y estratégicos, bien de parte de quienes la dirigen o bien de quienes tienen que hacerle frente. Pero a ésta se le llama específicamente "estratégica", porque consiste en que la acción se dirige contra un departamento o sección *esencial* dentro de la empresa, a fin de obligar a suspender el trabajo en toda la explotación económica e industrial a que se dedica la empresa.

Esta forma de huelga constituye una medida de acción directa, y por su fin deliberado de ocasionar una obstrucción en el desarrollo normal de la producción, deviene en ilegal.

11) La huelga turnante

La huelga "turnante" como su nombre lo indica, se manifiesta por paros de trabajo sucesivos (no simultáneos), de corta duración, que van afectando diversos departamentos o secciones de una empresa, pero sin coincidir en el tiempo, es decir, se van turnando.

Puede ser referida también ya no a una sola empresa sino a varias de una determinada localidad, siempre que conserve el sentido *rotatorio*.

Se dice que la huelga turnante pretende, por encima de la protesta o de exigir reivindicaciones, el evitar al personal la pérdida total de su salario e incluso fortalecer las cajas de socorro de los huelguistas con las aportaciones de los trabajadores que se mantienen en actividad.

Las huelgas turnantes están descalificadas desde un punto de vista legal, ya que son formas de obstrucción a la producción, y aparte de ello pueden dar lugar a sanciones disciplinarias, el despido incluido.

12) La huelga salvaje

Con la expresión peyorativa de "salvaje", la doctrina del Derecho Laboral distingue la huelga

que es planteada y ejecutada desde la base (por los trabajadores mismos) sin control ni dirección sindical. Generalmente se caracteriza por su súbito estallido sin orden ni previo aviso. Este tipo de huelga es prácticamente extraño a la realidad costarricense (se han dado muy pocos casos), porque supone una paralización de labores que decretan los propios trabajadores, como ya se dijo, al margen del sindicato, e incluso, en ocasiones, contra la voluntad de éste.

De acuerdo con el Código de Trabajo, esta huelga sería ilícita por la inobservancia del trámite judicial conciliatorio que debe proceder a todo movimiento huelguístico legal.

13) La huelga espontánea

Se la conoce también como "huelga sorpresa", y su diferencia con la "salvaje" radica fundamentalmente en que la espontánea es provocada y dirigida por una organización sindical. Y como su nombre lo indica, suele ser planeada en términos tales que el factor "sorpresa" juega un rol esencial, en el sentido de que su rápido desencadenamiento produzca ciertos efectos que, táctica y estratégicamente, han sido previamente concebidos. Nuestro Derecho adopta una rígida posición frente a estas huelgas, ya que antes de llegar las mismas a su desenlace final, requiere que se cumpla con los procedimientos de conciliación que regulan los artículos 500 y siguientes del Código de Trabajo. Y cuando no se satisface este requerimiento precisamente buscando que la huelga sea sorpresiva, la misma resulta automáticamente calificable de ilegal.

14) La huelga blanca

No existe un criterio unánime en los especialistas del Derecho del Trabajo, al definir la "huelga blanca" o de "brazos caídos", como también se le denomina. El rasgo característico de esta huelga es sin duda el hecho de que en ella no se da una suspensión de las labores, sino más bien la intención sindical está dirigida a disminuir el rendimiento sin llegar a la improductividad. Se trata, pues, de una huelga en la que no hay abandono de los puestos de trabajo, pero sí una clara disminución del ritmo en la ejecución de las tareas, con lo cual la eficiencia queda afectada de modo sensible.

Esta huelga legitima a la empresa para ejercer su poder disciplinario. Y hasta llegar al despido si los hechos revisten entidad bastante para ello; igualmente permite reducir el monto del salario

en proporción a la merma de productividad que se dé; y por último cabría la posibilidad jurídica de demandar de los huelguistas o del sindicato, o de ambos, la respectiva indemnización por daños y perjuicios.

15) La huelga de celo

Esta forma expresiva de la huelga también es denominada "reglamentaria". Y encierra una conducta colectiva que se caracteriza por una "tan puntual como insólita observancia de normas reglamentarias, aplicadas sin más discernimiento que el que conduzca necesariamente a un retraso en la ejecución de las labores. "La obediencia a las "disposiciones" o instrucciones que ordenan la producción, es tan estricta que hace que su aplicación sea razonablemente impertinente (celo) o bien se cumple con las obligaciones sin ir más allá de ellas, cortando toda iniciativa posible.

La huelga de "celo" o "reglamentaria" constituye un supuesto de obstruccionismo, con mayor propiedad, como lo dice el laborista español García Abellán, "un malicioso atentado a la producción que determina una indiscutible infracción de las obligaciones derivadas del contrato de trabajo", especialmente del principio de buena fe y de la obligación laboral de diligencia en el trabajo.

El "tortuguismo" ha sido puesto en práctica

en Costa Rica por la Confederación Costarricense de Trabajadores Democráticos (CCTD) a nivel de servicios públicos, particularmente en los Bancos del Estado. También han acudido a ella los profesionales de ciencias médicas de la Caja Costarricense de Seguro Social.

16) La huelga al revés

La sugestiva connotación del vocablo "huelga", así como la variada gama de posibilidades tácticas que supone para los sindicatos, conducen en muchos casos a calificar impropriamente de huelgas a determinados actos que constituyen inequívocamente una obstrucción, e incluso, una abierta desorganización de la empresa. Tal sucede con la llamada "huelga al revés" que ofrece características diametralmente opuestas a la verdadera huelga. En el sur de Italia, por ejemplo la fértil imaginación de los dirigentes sindicales ha llegado al extremo de provocar la agitación de trabajadores agrícolas contra el propietario de tierras quien, habiendo rehusado darles colocación, soporta contra su voluntad la invasión de su finca por parte de los coaligados, que acometen la realización de todo género de faenas para pretender luego al pago de salarios. De ahí su nombre de "huelga al revés".

II

EL PARO O LOCK-OUT

1) Concepto

En las páginas precedentes hemos estudiado la huelga y las diferentes formas que puede adoptar. Y de ellas claramente se puede concluir que ese derecho establecido en favor de los trabajadores, constituye un medio de presión cuya fuerza se afina en la coalición obrera, en la manifestación unitaria y colectiva de la voluntad de los trabajadores.

Pues bien, así como los trabajadores cuentan con el derecho de huelga, los patronos disponen de un derecho muy semejante: el *paro*, también llamado *lock-out* o cierre patronal, que al igual que la huelga es un medio de presión de gran poder persuasivo.

Es importante aclarar que técnicamente el

vocablo "*paro*" está únicamente destinado a significar el cierre de la empresa por voluntad patronal. De ahí que cuando se le usa vulgarmente como sinónimo de huelga, como, suele ocurrir con mucha frecuencia en Costa Rica, se incurre en un lamentable error.

Podemos afirmar que el *paro* o *lock-out* como derecho patronal, tiene dos principales manifestaciones: una, es su concepción como derecho de "agresión" o "ataque", y en los países en que así se le concibe, el *paro* suele ser usado por los patronos, en excepciones calificadas, para variar en beneficio de la empresa las condiciones de trabajo, sobre todo cuando la merma en los costos de producción resulta un imperativo que condiciona la subsistencia misma del ente patronal. Y la segun-

da de sus calificaciones, lo prevé más bien como un derecho exclusivamente de "*defensa*", que se ejerce por la empresa cuando le es menester defenderse de las huelgas o de otros ataques sindicales.

Contrariamente a ordenaciones jurídicas de otras latitudes —(por ej. la alemana)—, la norma 372 de nuestro Código de Trabajo otorga al derecho de *paro* una finalidad netamente de "*defensa*". Esto es, que frente a la clásica división bipartita del *lock-out* como derecho de "*ataque*" y como derecho de "*defensa*", nuestro legislador optó por la segunda modalidad: por consiguiente sólo podrá ejercitarse cuando la empresa o empresas se vean obligadas a ello para resguardar sus intereses económicos y sociales comunes. De esta suerte; en nuestro Derecho positivo únicamente podemos hablar de *lock-out defensivo*, de paro como medida de profilaxis que la empresa puede emplear para contrarrestar los efectos de una huelga legal, ilegal o en proceso de declaratoria.

A este respecto podemos citar al malogrado laborista Guillermo Cabanellas, quien en su obra *Derecho de los Conflictos de Trabajo* (edic. 1966, pág. 442), escribió:

"...Cabría decir que se superponen ambas actitudes; ya que, a la huelga declarada por los trabajadores se suma —para prolongarla y agravarla— el paro patronal. El empresario acepta el reto de la cesación laboral, y se dispone a persistir en el hecho luego de un eventual desistimiento obrero.

Le falta entonces al paro la característica de la iniciativa, pues la interrupción había surgido desde el sector opuesto. Lo que sucede es que, con su adhesión posterior al conflicto, el empresario arrebató a sus subordinados laborales la facultad de concluir la huelga a su antojo, al menos con la fórmula de mantener la situación anterior, que tal vez no acepte ya la parte patronal, victoriosa entonces y dispuesta a una eventual explotación del éxito en su provecho.

Ante un enfoque jurídico, esa actitud empresarial parece una legítima defensa, con las mismas armas de la inactividad. Al bloqueo de la producción que los trabajadores declaran, el empresario contesta con el contrabloqueo de los salarios, que puede resultar a la larga sitiar por hambre a los que desencadenaron esa vibrante lucha de la pasividad laboral recíproca". (El subrayado es nuestro).

Otro aspecto de interés a señalar en estos lineamientos generales acerca del *lock-out*, es el de que este derecho en Costa Rica tiene un rango constitucional. Es más, el artículo 61 de la Cons-

titución Política que consagra el derecho de los trabajadores a la huelga, es el que justamente establece el derecho patronal al paro. Dice tal texto:

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

2) Un ejemplo real de paro

En comentarios anteriores afirmamos que el *lock-out* o cierre patronal, puede ser la respuesta que dé la empresa para neutralizar los efectos de una huelga decretada legal o ilegalmente o en proceso de ser declarada. Ahora bien, para que se visualice bien esta idea y quede claro cómo opera el *paro*, nada mejor que citar un ejemplo. No se trata de algo acontecido en Costa Rica, porque en nuestro país ese derecho patronal no suele ser usado. Se trata de un ejemplo que hemos leído en una revista alemana.

El caso sucedió en la industria del acero en 1978, concretamente en Renania, Westfalia, Bremenn y Osnabrück, con el Sindicato del Metal (I.G. Metall) que, aparte de otras peticiones solicitó la reducción de la jornada de trabajo a 35 horas de las 40 que se trabajaban por semana. En vista de que los empresarios no accedieron a la disminución de la jornada, la Junta Directiva del I.G. Metall se decidió por las huelgas localizadas y en las que participaron 37.000 trabajadores.

Por primera vez en los últimos 50 años se produjo poco antes de la Navidad de 1978, la primera huelga de la industria del acero en los citados lugares. Es más, las empresas afectadas y el mencionado sindicato habían logrado en la rama industrial siderúrgica una coexistencia paritaria que durante 25 años se había practicado exitosamente y con magníficos resultados.

Pero a despecho de los factores antes enunciados y de que los sindicatos de Alemania hace bastante tiempo vienen pretendiendo la reducción de la jornada a 35 horas por semana, con afán de abrir nuevos puestos de trabajo para los desempleados, la asociación de empresarios reaccionó inmediatamente frente a las citadas huelgas con el *lock-out*. Y con esta medida puso 80.000 trabajadores en situación de no poder trabajar, creándole sin duda al sindicato grandes problemas, especial-

mente financieros para mantener atendidas las necesidades vitales de sus asociados. Y no obstante el gran poder económico que tienen estos sindicatos y la central única D.B.G. alemana, se vieron obligados a precipitar la intervención del entonces Ministro de Trabajo de Renania, Westfalia, señor Farthmann, quien sentó ciertas bases bajo las cuales se continuó el diálogo de ambas partes —interrumpido por las huelgas—, y en definitiva se firmó un nuevo convenio colectivo en el que se pactó la jornada de 40 horas que venía vigente y no la de 35 horas que pretendía el I.G. Metall.

En la narración de este caso es dable observar el interesante fenómeno que pusimos de relieve a través de las palabras escritas por Guillermo Cabanellas, en el sentido de que la iniciativa en la paralización de las labores la toman los trabajadores al plantear la huelga, y que esta interrupción de la producción la retoman los empresarios como un reto y revierten su efecto contra los propios huelguistas decretando el *paro* o el *lock-out*. Expresado en términos más claros y gráficos: La medida de fuerza que en sí tiene la huelga y que se traduce en la expresión *"no trabajamos hasta que se satisfagan nuestras pretensiones"*, es respondida por los empresarios con otro medio de presión, que es el *paro*, y que conlleva la idea: *"si no se trabaja no será por decisión de ustedes, sino nuestra; se decretará el cierre de la fábrica o fábricas hasta que se deponga la actitud de conflicto"*. Como se nota, una medida de fuerza, es contestada por otra de igual o mayor poder. Esto nos permite afirmar, en síntesis, que *el lock-out es a la empresa, lo que la huelga es a los trabajadores o a sus sindicatos*. Con la huelga se persigue doblegar la voluntad patronal a través de perturbaciones en la producción; con el *lock-out* se pretende debilitar o amortiguar la huelga "sitiando" a los trabajadores con el arma de prolongar el período de tiempo durante el cual no podrán percibir salarios, y presionando indirectamente de este modo al sindicato, al colocarlo en una picota financiera incómoda de gobernar, al obligarlo literalmente a vaciar las arcas de las llamadas "Caja de Socorro" destinadas a financiar las huelgas.

3) Definición descriptiva del paro legal según el Código de Trabajo. Su titularidad.

El *paro* o *lock-out* lo define el artículo 372 del Código de Trabajo de la siguiente manera:

"Artículo 372. Paro legal es la suspensión temporal del trabajo ordenada por dos o más

patrones, en forma pacífica y con el exclusivo propósito de defender sus intereses económicos y sociales comunes.

El *paro* comprenderá siempre el cierre total de las empresas, establecimientos o negocios en que se declare".

El *paro* a semejanza con la huelga, puede ser "legal" o "ilegal". Es justamente por ello que el texto antes transcrito define únicamente el *"paro legal"*. Como se puede constatar de la anterior definición, al igual que la huelga, el *lock-out* tiene por efecto principal provocar una "suspensión del trabajo"; es decir, paralizar transitoriamente las relaciones de trabajo a través de una suspensión de ellas y no por medio de la extinción de las mismas. La disposición anterior habla también de que el *paro* se debe efectivizar *"en forma pacífica"*, porque como la huelga legal, debe excluir toda coacción física o moral contra las personas y violencia contra los bienes. Igualmente menciona dicho artículo que el *paro* tiene como *"exclusivo propósito defender los intereses económicos y sociales comunes de los patronos"*, para dar a entender que es un derecho que éstos tienen para salvaguardar sus intereses como factores de la producción. También, como la huelga legal, el *paro* tiene otro efecto muy importante, que consiste en posibilitar *"el cierre total de las empresas, establecimientos o negocios en que se declare"*. Este efecto —como es manifiesto—, es el que hace del *lock-out* un medio de presión realmente significativo.

Explicada así, en términos generales, esa definición que proporciona nuestro Código de Trabajo, queremos ahora profundizar con más detalle otro aspecto de dicha definición, que se impone como objeto de necesario estudio. Nos referimos concretamente a la circunstancia de que el transcrito artículo 372 otorga la titularidad del derecho al *paro*, no a un patrono o empresa determinada, sino a una coalición de patronos, puesto que dispone que el *lock-out* es una suspensión del trabajo *"ordenada por DOS o más patronos"*.

Y ¿qué sucede si es un solo patrono o una sola empresa la que desee ejercitar el derecho al *paro* para defenderse de una huelga? Sin duda alguna, la pregunta es de vital trascendencia, en un habitat industrial como el que se vive en Costa Rica, en que la regla general consiste en que la huelga afecta únicamente a una sola empresa.

Una interpretación estrictamente gramatical del texto 372 lleva inequívocamente a la conclusión de que el *lock-out* no podría ser ejercitado

por una sola empresa, puesto que, como ya lo vimos, habla de "*dos o más patronos*". Y en este sentido se ha orientado la jurisprudencia del Tribunal Superior de Trabajo, como adelante lo analizaremos.

Mas la doctrina —especialmente la de América Latina— se inclina en el sentido de que el *lock-out* también puede ser ordenado por un solo empleador. A nuestro juicio es ésta la regla que debe imperar y desde luego no se le puede conceder al artículo 372 otro alcance en cuanto al extremo que interesa, que no sea el de un error técnico, tan explicable y evidente como el que contiene el artículo 364 que, al definir la huelga legal, considera como titular de ese derecho a un *grupo de tres o más trabajadores*, precisamente contra lo estatuido por el epígrafe c) del numeral 366 que estima como sujeto de la huelga legal a una coalición mayoritaria de trabajadores (más de 60 %) y no a una coalición minoritaria.

La doctrina del Derecho del Trabajo es abundante y uniforme al considerar como titular del derecho de paro al *patrono o conjunto de patronos*. De ahí que por todos citaremos a Guillermo Cabanellas y a Ernesto Krotoschin. El primero, en su obra *Derecho de los Conflictos Laborales* (Bibliográfica Omeba, 1966, pág. 437 y ss), al escribir sobre los sujetos del *lock-out* nos afirma que "la mayoría de la doctrina está de acuerdo en el sentido de que la decisión de paro patronal puede ser tomada *por uno o más empresarios*. Así, el cierre de un establecimiento puede dar origen a un *lock-out* válido aunque en el mismo participe *un solo empleador*".

Este mismo autor al cerrar el párrafo precitado agrega, en su nota 42, que participan también de este criterio Tissebaum, Krotoschin y Juan D. Pozzo, entre otros. Asimismo reitera su criterio el laborista Cabanellas en la página 439 de la obra citada, cuando trata de establecer las diferencias y analogías entre la huelga y el *lock-out*: "...b) *EN CUANTO A LA DECISION*: el paro patronal se adopta como medida *de un solo patrono* o un grupo de patronos sin necesidad de que lo disponga un grupo de empresarios o patronos: "...c) *EN CUANTO AL NUMERO*: el paro patronal puede ser decidido *por un patrono*: en tanto que la huelga exige que sea resuelta por un conjunto de trabajadores que constituyan mayoría dentro de su actividad, lugar de trabajo o empresa de que se trate".

4) Titularidad del derecho al paro. El criterio del Tribunal Superior de Trabajo.

Pusimos de relieve supra la incongruencia existente entre la realidad de que las huelgas en Costa Rica se dirijan, por regla general, contra una sola empresa; y que por otra parte, la empresa afectada no se puede defender con el *lock-out* contra dichas huelgas por la absurda razón de que el artículo 372 del Código de Trabajo exija para ejercitar el *paro* que *sean dos o más empresas* las que lo hagan. Esta disposición, en síntesis, deja en estado de indefensión a cualquier empresa que se vea perturbada —ella sola— por una huelga u otros actos agresivos sindicales que tiendan a obstruir la producción.

Sobra decirlo, pero la reforma a ese numeral tiene una vigencia crucial, porque el defecto técnico de que adolece está enervando actualmente un derecho tan importante a la clase empresarial como lo es la huelga para los trabajadores, en el libre juego de las fuerzas de los dos Poderes Sociales que se debe dar en los conflictos de trabajo (de interés) y en las negociaciones colectivas.

De igual suerte examinamos atrás el hecho de que la doctrina del Derecho del Trabajo más respetable se une a la corriente que estamos expresando, esto es, que para el ejercicio del *lock-out* se requiere *UNA o más empresas*, y no como contextualiza el 372 de que por lo menos deben ser *DOS o más patronos*, norma que sí resulta operable en los países desarrollados industrialmente, ya que en ellos lo normal es que las condiciones de trabajo sean determinadas entre uno o más sindicatos de trabajadores y una o más empresas o uno o más sindicatos patronales, que se dedican a una misma rama económica de producción o porque las empresas están situadas en una misma región geográfica determinada. Y decimos que aquí sí se justificaría la exigencia de *DOS o más empresas* como titulares del paro porque cada vez que surja una huelga, ésta incidiría siempre y necesariamente sobre dos o más empresarios.

Pero el caso de Costa Rica es virtualmente diferente, pues ese sistema de negociación grupal, aunque está previsto por el Código de Trabajo, la verdad es que no tiene aplicación práctica, ya que nuestra industria es incipiente.

Sin embargo, y pese a todo lo que llevamos dicho, el Tribunal Superior de Trabajo apegándose con rigor a la gramática de la ley, sustenta un punto de vista contrario al nuestro, concediéndole la titularidad del *lock-out* a la coalición de patro-

nos (dos o más). Así lo estableció en la sentencia No. 4589 de las 8:30 horas del 19 de noviembre de 1976.

"II. Respecto de la interrogante de: "si es necesaria la coalición patronal para ejercer el paro", cabe señalar que conforme a nuestro ordenamiento jurídico, se requiere necesariamente de la unión de por lo menos dos patronos, según se desprende de la doctrina del artículo 372 del Código de Trabajo que establece, al definir lo que debe entenderse por paro legal, que: "...es la suspensión temporal de trabajo ordenada por dos o más patronos, en forma pacífica y con el exclusivo propósito de defender sus intereses económicos y sociales comunes". Véase que la médula del asunto es en síntesis la defensa de "intereses económicos y sociales COMUNES", no individuales o personales, de una sola entidad. Lo anterior, para hacer la diferencia entre el llamado "paro patronal" y la "suspensión temporal de los contratos de trabajo", según aparecen en los artículos 73 y siguientes del Código de la materia. Si bien ambas instituciones laborales persiguen como fin mediato, la defensa de que, ante la gravedad que representa el paro laboral, el antecedente en que deba sustentarse ha de ser de mayor trascendencia social y económica que haga que los trabajadores tengan que optar usualmente por una finalización de los contratos de trabajo, liberando al patrono de las cargas socio-laborales, si es que la situación de angustia patronal, no vislumbra una reanudación de labores a mediano plazo. Pero el problema ha de entenderse como una situación que perjudica a determinado ramo de la industria —que es donde puede darse el paro— por causa común a todas y que afecta a más de una, porque si no es esa la situación entonces estaríamos ante un caso de fuerza mayor, en los términos del artículo 74 inciso b) del Código de Trabajo, que solo permite una suspensión temporal de labores".

Por su parte, el laborista alemán Ernesto Krotoschin mantiene sobre el punto en examen una tesis que se ajusta a la misma línea de pensamiento de Cabanellas, vale decir, contraria a la postura de nuestro Tribunal de Trabajo, es más, no deja de llamar la atención que mientras para el Tribunal Superior de Trabajo el *paro* es siempre un acto colectivo, para Krotoschin no lo es. Al menos no lo es en el ejercicio de ese derecho, aunque por sus consecuencias sí lo sea porque afectará una colectividad de trabajadores. En el siguiente párrafo se ve claramente la oposición que Krotoschin mantiene al criterio sustentado por el Tribunal Superior de Trabajo.

Este autor expresa en la última edición de sus "Instituciones de Derecho del Trabajo" (Ediciones Depalma, pág. 683):

"De la definición misma del *lock-out* (no hay divergencia a este respecto) surge la diferencia formal de que mientras la huelga es siempre un acto colectivo, el cierre puede ordenarlo un *solo empleador*. Es cierto que por sus efectos también el cierre es un fenómeno colectivo porque afecta, necesaria y deliberadamente, a un grupo o a todos los trabajadores de la empresa, *pero el lock-out puede originarse en la voluntad de una sola persona* (y, prácticamente, se origina en ésta en la mayoría de los casos). Quiere decir que el empleador individual que decide el *lock-out* no puede invocar razones de defensa colectiva, equiparables a las razones que puedan justificar ésta en el caso de la huelga..." (Es nuestro el subrayado).

El enfrentamiento de las dos posiciones expuestas es tan directo en cuanto a objeto y alcances, que debe hacernos reflexionar seriamente, insistimos, en la necesidad de una reforma al artículo 372 que permita que el cierre patronal pueda ser decretado por UNO o más empleadores.

5) Algunas razones por las que no se ocupa el paro en Costa Rica.

Aparte de determinadas razones sociológicas y psicológicas que hacen de por sí reticente al empresario costarricense a ocupar esta arma de defensa contra la huelga, hay también otro problema que conspira en el mismo sentido, el cual ya lo planteamos a propósito del comentario que hicimos del artículo 372 del Código de Trabajo, texto que exige que sean *dos o más* las empresas las que deben necesariamente solicitar el *paro*, aunque se dé el absurdo de que solamente una de ellas sea la atacada por el movimiento huelguístico. Pero además, existe un tercer factor que a nuestro juicio completa el conjunto de las principales causas por las que en Costa Rica el *lock-out* resulte prácticamente desconocido y las empresas no lo empleen siquiera en las condiciones más difíciles de una huelga.

Ese tercer factor se reduce al hecho de que nuestro Código de Trabajo considera el cierre patronal, como un conflicto colectivo que, como la huelga, *puede ser legal o ilegal*. Y una y otra calificación dependerá sustancialmente de la circunstancia de que las empresas se sometan o no al trámite de conciliación (el mismo previsto para

la huelga). Si se observa este procedimiento —y solo entonces— el *lock-out*, será legal, luego se debe dar un mes de previo aviso a los trabajadores y vencido el cual, ya se puede decretar de hecho el cierre de fábricas. Si no se cumple con tal requisito procedimental el *paro patronal* se declarará automáticamente como ilegal.

Ahora bien, ¿por qué afirmamos que éste es un tercer factor que inhibe el ejercicio del *lock-out*? Porque lo que se dirige al Tribunal de Conciliación no es un pliego de peticiones, como los que presentan los trabajadores, peticiones que por su propia naturaleza son bases negociables y se presentan con ese fin. Pero cuando dos o más empresas presentan la solicitud de cierre, se trata de una pretensión de defensa que por su índole no es negociable, y menos si ya el personal está en huelga, y estando en huelga, por ejemplo, ¿cómo podría ser nombrada la delegación de trabajadores que se supone que tendría que negociar?

A nuestro entender, desde un punto de vista práctico, en el *cierre patronal* sólo sería posible seguir el trámite de conciliación en un caso: si no ha explotado la huelga y el pliego de peticiones de los trabajadores se encuentra ante el Tribunal de Conciliación. En estas condiciones, las empresas que van a ser afectadas con la posible huelga, sí pueden presentar, para su tramitación conjunta con el pliego de peticiones obrero, su pretensión de *paro*. Y decimos que entonces sí sería factible la observancia del procedimiento conciliatorio, toda vez que las dos delegaciones (la patronal y la obrera) podrían dialogar con iguales mecanismos de presión (el paro y la huelga), y no como suele ocurrir siempre que la empresa que llega a negociar es la única *amenazada* con la suspensión de labores que en sí conlleva la huelga.

Esta es una exposición muy personal que trata de explicar las raíces —no todas—, del porqué todavía en Costa Rica no se hace uso del *paro patronal*.

Reiteramos, pues, que salvo caso exceptuado, el *lock-out* no es negociable por naturaleza; cuando una empresa es envuelta por un movimiento huelguístico, aquél se convierte en un recurso a ultranza; en la carta de naturaleza que garantiza la subsistencia misma de la empresa; en suma, es un derecho de defensa, y el derecho de defensa también por naturaleza es sagrado.

En base a estas consideraciones estimamos que esta concepción defectuosa del *paro patronal*, es una parte del Derecho Colectivo de Trabajo

que con más urgencia reclama una modificación en nuestro Código de Trabajo, ahora que se habla de posibles reformas al mismo.

6) Efectos del paro

Del paro patronal nos resta por examinar cuáles son sus efectos. Para tal fin es necesario distinguir cuándo el paro es *legal* y cuándo es *ilegal*.

El *paro o lock-out legal* tiene como principal efecto, según el artículo 372 del Código de Trabajo, provocar una "*suspensión temporal*" de todos los contratos de trabajo en las empresas, establecimientos o negocios patronales en los cuales se decreta. La suspensión consiste en que los trabajadores obligadamente deberán dejar de prestar sus servicios y el empleador dejará de pagar los salarios, durante todo el tiempo que dure el cierre empresarial. En esta primera y esencial consecuencia del *lock-out* es donde cabe ver toda la fuerza que tiene como medida de presión contra la huelga.

Otra consecuencia del *paro patronal* que sea declarado legal, radica en el hecho de que una vez que se declare como tal por los Tribunales, antes de decretarlo de hecho, previamente las empresas involucradas deben anunciarlo con un mes de anticipación a los trabajadores para que éstos, si así lo desean, den por terminado los contratos de trabajo, *pero sin derecho a indemnizaciones de ningún género*, del mismo modo que no tienen derecho a percibir salarios durante todo el tiempo que dure la suspensión de las relaciones de trabajo, conforme lo estipula expresamente el ordinal 374 del Código de Trabajo.

Y un tercer efecto sería, al igual que la huelga, que el *lock-out* debe concretarse a una suspensión pacífica del trabajo. Con ello queremos decir que está prohibida toda especie de coacción o de violencia sobre las personas u objetos de propiedad de los trabajadores.

Es importante advertir asimismo que nuestro legislador así como prohíbe la huelga en los servicios públicos, aún en aquellos que preste la empresa privada, de idéntico modo el paro patronal no es permitido en el servicio público, como podrían ser, para citar solamente un ejemplo de la enumeración que hace el artículo 369 del Código de Trabajo, aquellos "que sean absolutamente indispensables para mantener el funcionamiento de las empresas privadas que no pueden suspender sus servicios sin causar un daño grave e inmediato a la salud o a la economía pública, como son las clínicas y hospitales. . .".

Ahora bien, en lo que concierne al *paro ilegal*, esto es, el que no solicitan dos o más empresas o que no se sometan al trámite de conciliación que examinamos en otra oportunidad, tiene como principal efecto el de que faculta a los trabajadores para pedir la reinstalación inmediata a sus puestos o para dar por terminados los contratos de trabajo con derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones legales. E igualmente tendrán derecho a cobrar los salarios dejados de percibir durante todo el tiempo que dure el *paro ilegal*. De igual forma las empresas que han actuado en el *lock-out ilegal*, se verán obligadas a reanudar los trabajos en el menor tiempo posible y quedarán, en todo caso, sujetas a una multa, que hoy día es simbólica, pues va de doscientos a mil colones.

Importa también señalar que las huelgas y *paros patronales*, sean legales o ilegales, no pueden perjudicar a los trabajadores que estuvieren percibiendo salarios o indemnizaciones por accidentes, enfermedades, maternidad, vacaciones u otras causas análogas.

Por último, es trascendente destacar la especial relevancia que el Código de Trabajo da al *lock-out*, pues el artículo 382 lo eleva a la categoría de un *derecho irrenunciable por parte del patrono*, equiparándolo a los derechos laborales corrientes que los trabajadores *no pueden renunciar*. Lo más que se le permite a las empresas, es que en una negociación colectiva determinada se comprometa *a no ejercerlo temporalmente* mientras la contraparte no incumpla los términos que se hayan acordado para ponerle fin a la huelga o al paro, según el caso.

Y esta irrenunciabilidad al derecho de cierre de empresas, sólo se puede explicar en función de que la ley ha querido dar a los patronos un derecho de defensa efectivo ante huelgas legales que puedan dañar económicamente a la entidad patronal con el consiguiente perjuicio no sólo para sus dueños, sino para los trabajadores mismos y para la economía del país.

* * *