

Escaneado por Biblioteca Judicial "Fernando Coto Albán"



EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

LIC. EDWIN SALINAS DURÁN

ÍNDICE

	Pág.
Introducción.	94
Capítulo I. Conceptualización del contrato colectivo de trabajo.	94
Sección I: Generalidades	94
Sección II: Denominación	95
Sección III: Definición	96
Sección IV: Sujetos, contenido, forma y terminación	98
Capítulo II. El contrato colectivo de trabajo en Costa Rica.	99
Sección I: Desconocimiento, confusión e inaplicación del contrato colectivo de trabajo .	99
Sección II: El sindicato como titular del contrato colectivo de trabajo.	101
Sección III: Perspectivas del contrato colectivo de trabajo	102
Conclusiones.	102
Bibliografía.	103

INTRODUCCIÓN

Se pretende con esta breve investigación, no sólo el estudio doctrinal del contrato colectivo de trabajo; sino ir un poco más allá, con el propósito de aportar una visión más acorde con la realidad costarricense y comparada de esta figura, con la pretensión de que esta monografía sirva como un marco de referencia general sobre ella, y quede en el lector el conocimiento básico de lo que es el contrato colectivo de trabajo. Es así como el estudio doctrinal cita algunos autores de renombre, para de seguido adentrarnos en el plano nacional, propiamente nuestra legislación, jurisprudencia y sobre todo la práctica forense, con lo cual obtenemos una visión clara de nuestro ámbito; y luego a través de la doctrina comparada presentamos la figura

en otras legislaciones, siendo de mención especial la legislación mexicana y las recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo. Concluyendo con un resumen de las principales ideas.

El objetivo propuesto se logra en este artículo, el cual a no dudarle podría ser más amplio, pero posiblemente caeríamos en la repetición; por lo que incluso otros autores consultados han sido obviados, a fin de no repetir conceptos, que a la postre harían monótono el estudio; pues en síntesis tratase de un tema en exclusiva, y que nos da una caracterización adecuada del mismo, sin adentrarnos en otras discusiones que sin dudarlo podrían surgir.

CAPÍTULO I

CONCEPTUALIZACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

SECCIÓN I: GENERALIDADES

Usualmente, y así es en nuestro país, las relaciones entre patronos y trabajadores se regulan por medio del contrato individual de trabajo;¹ pero existen fenómenos colectivos que no representan la suma o reunión de fenómenos individuales, sino que revisten características distintas, propias de relaciones recíprocas entre trabajadores que conviven para realizar un mismo fin o bajo una sola dirección. Es así como nace el contrato colectivo de trabajo²

como instrumento que armoniza los intereses de ambas partes —trabajadores y empleadores—, que resulta de las discusiones entre los representantes de los trabajadores y el patrono,³ que se aceptará como la ley del grupo a que todos han de someterse.

Inicialmente parece así que el contrato colectivo de trabajo significa un acuerdo de voluntades, de carácter privado y que regula una situación interna; sin embargo, en otros

1. FERNÁNDEZ PASTORINO, A., *Lineamientos del contrato de trabajo*, Buenos Aires, Editorial Astrea, 1975, p. 15.

2. Como comparación y diferenciación con el contrato individual de trabajo.

3. Según el artículo 49 de nuestro Código de Trabajo corresponde la representación de los trabajadores a su sindicato.

países ha cobrado gran fuerza,⁴ llegando a ser una de las formas más novedosas y ágiles para modificar o dar nacimiento a normas jurídicas; ya que el poder público ha reconocido el valor de estos instrumentos colectivos, dado que la ley sólo contiene un mínimo de derechos; mismos que es posible ampliar en beneficio del trabajador. De ahí que resulte factible que por

medio del contrato colectivo se amplíe ese mínimo legal y que tales beneficios pasen al contrato individual de trabajo; sin embargo, esto no implica la posibilidad de interpretarlo a contrario sensu; es decir, bajo los mínimos legales, pues la búsqueda común es la obtención de mejores condiciones tanto para trabajadores como para empleadores.

SECCIÓN II: DENOMINACIÓN

La designación de "contrato colectivo" no es uniforme en doctrina, pues para algunos⁵ la denominación correcta es la de "convención colectiva" pues según ellos, la falta de acuerdo de las voluntades entre las partes hace natural la existencia del contrato, de ahí que en realidad se trata más de una convención que de un contrato.⁶

La legislación costarricense diferencia entre ambas instituciones jurídicas, el artículo 49 del Código de Trabajo nos define lo que es contrato colectivo; mientras que el artículo 54 del mismo cuerpo de leyes lo hace con la convención colectiva; mas sin embargo, páginas adelante veremos cómo en la práctica esto a tendido a confundir a los intérpretes.

En la doctrina nacional se señala: "lo que nuestra legislación denomina 'contrato colectivo de trabajo' es conocido en otras naciones como 'contrato de equipo', con la diferencia de que en Costa Rica, para proteger a los trabajadores, la compensación económica se establece en forma individual para cada uno. Asi-

mismo lo que en otros países se denomina 'contrato colectivo', corresponde en nuestra República, a la 'convención colectiva de trabajo';⁷ y que "la convención colectiva de trabajo encuentra su origen en el contrato colectivo de trabajo pero lo trasciende porque tiende a generalizarse, a ampliar su ámbito de eficacia..."⁸

Otros autores consideran sinónimos los términos "convenio colectivo", "convención colectiva" y "contrato colectivo", e incluso como "contrato colectivo de condiciones de trabajo";⁹ y, como "acuerdo paritario" y "contrato de tarifa".¹⁰ "En el Derecho alemán se emplean dos expresiones semejantes como son "tarifvertrag" y "betriebsvereinbarung" que corresponden a "contrato de tarifa" y a "convenio de establecimiento"; en la ley estadounidense se habla de "collective-bargaining-contract"; y en España de "convenios colectivos sindicales".¹¹

Consecuencia de lo anterior, bien podría decirse que en la doctrina no hay acuerdo sobre cuál es la denominación más adecuada; sin embargo, para nuestros efectos considera-

4. México, Alemania, Estados Unidos, por ejemplo.

5. Así, DUGUIT, León y HOURIOU, Maurice y en igual sentido el Dr. Mozart Víctor Russomano.

6. A fin de ampliar más esta temática, véase KROTOSCHIN, Ernesto, *Manual de Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, Ediciones Depalma, tercera edición, 1987, pp. 210-245.

7. BARQUERO CORRALES, Alfredo, *La administración de recursos humanos, III parte*, San José, EUNED, 1987, p. 22.

8. VALVERDE KOPPER, Mercedes, *Legislación laboral*, San José, EUNED, 6ª reimpresión, 1988, p. 89.

9. OSSORIO, Manuel, *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*, Buenos Aires, Heliasta, 1982, p. 167.

10. BERMÚDEZ CISNEROS, Miguel, *Las obligaciones en el Derecho del Trabajo*, México, Cárdenas Editor y Distribuidor, 1978, p. 345.

11. BERMÚDEZ CISNEROS, *ob. cit.*, p. 345.

mos acertado referimos a "contrato colectivo de trabajo" como el más representativo de la institución jurídica en estudio; incluso la Organización Internacional del Trabajo, emitió la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951, (número 91); que versa sobre el procedimiento de las negociaciones colectivas, la definición y control de la aplicación,¹² y que ade-

más podemos entender que para el sistema europeo más se trata de una convención que de un contrato,¹³ en virtud de que en esos países el contrato colectivo no pasa a ser más que un contrato formativo en el que se fijan las condiciones generales, base para hacer el contrato individual de trabajo, lo que no sucede en nuestro sistema, y lo veremos más adelante.

SECCIÓN III: DEFINICIÓN

Ante un panorama tan falto de consenso resulta difícil construir una definición sin el temor de traspasar esa especie de "línea gris" tan sutil, que la misma doctrina se ha encargado de establecer. Es así como con el fin de lograr una mejor comprensión hemos reunido algunas definiciones, iniciando por nuestra legislación, de seguido la mexicana, la alemana, la estadounidense, la internacional a través de la precitada recomendación 91; como así la de algunos autores nacionales y extranjeros; con el sano propósito de llegar a establecer la mejor opción definitoria del asunto en estudio.

Nuestro Código de Trabajo establece en su numeral 49 que: "Contrato colectivo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma".

La Ley Federal de Trabajo de México, por su parte, dice que: "El contrato colectivo de tra-

bajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos".¹⁴ En principio, la definición dada en este articulado mexicano resulta muy coincidente con la establecida por el párrafo primero de nuestro artículo 54 del Código de Trabajo, y que se refiere a la convención colectiva propiamente.

En Alemania la Ley de Contratos Colectivos de Trabajo, de 9 de abril de 1949¹⁵ establece que el contrato colectivo de trabajo es el recurso configurativo, político-social y también jurídico, más importante de que las partes sociales disponen para reglamentar el trabajo en los diversos sectores económicos.

En los Estados Unidos de América la Ley Nacional de Relaciones de Trabajo, establece la necesidad de que se celebren contratos colectivos, en tanto estipula que: "Por la presente se declara que es política de los Estados Unidos... estimular la práctica y el procedimiento de la contratación colectiva y protegiendo el ejercicio por parte de los empleados de la ple-

12. La Recomendación 91, sobre los contratos colectivos, emitida durante la 34ª reunión de la Organización Internacional del Trabajo, resulta de gran interés en la consecución de este trabajo, pues como veremos la misma contiene la definición más aceptada en cuanto al tipo de contratos en estudio se refiere.

13. BERMÚDEZ CISNEROS, *ob. cit.*, p. 153.

14. Ley Federal de Trabajo de México, art. 386.

15. ARNTZ, Helmut, *Derecho de Trabajo y Seguridad Social, Alemania Hoy*, Limburg/Lahn, editado por la Oficina de Prensa e Información, 3ª edición, 1968, p. 27.

na libertad de asociación, organización propia y designación de representantes de su libre elección, con el fin de negociar los términos y condiciones de su empleo u otra ayuda o protección recíproca".¹⁶

En el ámbito internacional la Recomendación 91 de la Organización Internacional del Trabajo, lo define como "...Todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional".¹⁷

Doctrinalmente el contrato colectivo de trabajo es definido así:

CASTTORENA —mexicano— lo define como "el régimen jurídico de una o varias empresas, elaborado por el patrón o patronos de esas empresas o el sindicato a que pertenecen, y el sindicato o sindicatos a que pertenecen los trabajadores de esas empresas..."¹⁸

OSSORIO —argentino—¹⁹ se limita a transcribir textualmente la definición que nos brinda la Recomendación 91 supracitada con el fin de definir el contrato colectivo de trabajo.

Los DE PINA —mexicanos—²⁰ por su parte, igualmente nos transcriben la definición que da el numeral 386 de la Ley Federal de Trabajo de su patria, también antes citada, para definir el contrato en estudio.

VALVERDE —costarricense— establece que el contrato colectivo de trabajo es aquel

que "crea una 'situación jurídica objetiva', consistente en un conjunto de condiciones de trabajo que deberán observarse en los respectivos contratos individuales".²¹

RUSSOMANO —brasileño— al construir su propia definición establece que "la convención colectiva de trabajo es aquel convenio entre el sindicato de trabajadores y el sindicato patronal correspondiente o empresa individualmente considerada, teniendo por objeto principal la estipulación de normas a ser respetadas a través de los contratos individuales de trabajo y por objeto secundario la creación de derechos y obligaciones asumidos por los propios contratantes".²² De seguido nos estipula también que "convención colectiva es..." y cita textualmente la definición que establece la Recomendación 91 en su artículo 2, inciso 1º, tantas veces citado; con lo cual se concluye que es indudable que para este autor brasileño tanto el contrato colectivo como la convención colectiva resultan una misma institución jurídica.

De este conglomerado de opiniones, surge la duda de si estamos en presencia de un mismo fenómeno jurídico o si bien el mismo se da bajo diferentes manifestaciones; no obstante, es notorio el hecho de que la mayoría de autores antes citados; o bien no construyen una definición propia, o si la hacen, por igual citan o tratan de adecuarse a la establecida por la Organización Internacional del Trabajo en 1951, en la tan citada Recomendación 91; de ahí, que en nuestro criterio resulta de interés esta coincidencia, visible tanto en las legislaciones como en la doctrina; pues no es de extrañar que la definición establecida por dicha Recomendación 91 es más explícita que todas las formulas con anterioridad, en el tanto, abarca la

16. FALCONE, Nicolás, *Derecho Laboral*, Buenos Aires, Tipográfica Editorial Argentina, 1970, p. 526.

17. *Recomendación sobre los contratos colectivos*, 1951, art. 2, inc. 1.

18. CASTORENA, Jesús, *Manual de Derecho Obrero*, México, Imprenta Didot, tercera edición, 1959, p. 248.

19. OSSORIO, *ob. cit.*, p. 167.

20. DE PINA, *ob. cit.*

21. VALVERDE KOPPER, *ob. cit.*, p. 89.

22. RUSSOMANO, Mozart Víctor, *De la negociación colectiva*, en *Revista Judicial*, San José, Nº 32, marzo de 1985, pp. 56-57.

posibilidad de la contratación colectiva entre grupos de trabajadores que no estén organizados en sindicatos, "...En ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos..."²³

En síntesis a razón de buscar una definición de consenso para definir el contrato colectivo de trabajo, es indudable que la vertida en la 34ª reunión de la Organización Internacional del Trabajo en 1951, a que nos referimos, resulta la más adecuada.

SECCIÓN IV: SUJETOS, CONTENIDO, FORMA Y TERMINACIÓN

a. Sujetos: De acuerdo con el artículo 49 de nuestro Código de Trabajo los sujetos legitimados para la contratación colectiva son, por un lado "uno o varios sindicatos de trabajadores", y por el otro "uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos"; en la legislación mexicana²⁴ se reconoce igual legitimación; al extremo de que ambos numerales son coincidentes en su redacción inicial, aunque como se dijo anteriormente²⁵ con la salvedad de que se asemeja más al artículo 54 nuestro. Sin embargo, del análisis de ambos articulados se deduce que trabajadores y patronos son los sujetos legitimados para la contratación colectiva; no obstante, que sea regulada distintamente para ambos, pues a los patronos se les reconoce la capacidad de negociar individualmente: "uno o varios patronos" dice nuestro artículo 49 (e igualmente el 386 mexicano), como también a los agrupados en sindicatos patronales; aunque vemos como en la práctica se presenta fundamentalmente la figura del patrono individual; mientras que a los trabajadores se les reconoce el derecho de negociar únicamente vía sindicato. A este punto, en doctrina se dis-

cute si el trabajo podría negociar el contrato colectivo sin necesidad de un sindicato, máxime si recordamos²⁶ que la Organización Internacional del Trabajo permite que trabajadores no organizados sindicalmente negocien colectivamente; aunque cabe destacar que hay unanimidad legislativa en considerar que el sindicato es la organización llamada a contratar en representación de los trabajadores; así: Italia en 1926; Francia en 1950; Chile, Alemania, Argentina y otros igualmente;²⁷ y Costa Rica en 1943, según se desprende del artículo 49.

b. Contenido: El contenido del contrato colectivo nos lo da el artículo 52 del Código de Trabajo y a él nos remitimos con el fin de que se establezca el mismo, sin ameritar mayor comentario de nuestra parte.²⁸

En doctrina, DE LA CUEVA²⁹ divide el contenido del contrato colectivo en cuatro partes: la envoltura, el elemento obligatorio, el elemento normativo y las cláusulas eventuales, ocasionales o accesorios; siendo la envoltura las cláusulas que se refieren al campo de aplicación del contrato; las obligatorias son las

23. *Recomendación sobre los contratos colectivos*, 1951, art. 2, Inc. 1ª, cuyo texto completo se cita en las conclusiones de este trabajo.

24. *Ley Federal de Trabajo de México*, art. 386.

25. *Infra*, p. 5.

26. *Infra*, p. 9.

27. BERMÚDEZ CISNEROS, *ob. cit.*, p. 158.

28. Siguiendo lo establecido por el artículo 52 citado es posible construir un contrato colectivo de trabajo.

29. DE LA CUEVA, Mario, *El nuevo Derecho mexicano del Trabajo*, México, Editorial Porrúa, S.A., tomo II, 1960, p. 610.

normas que tratan de asegurar la efectividad del contrato y los deberes específicos de cada parte; las normativas son aquellas que indican cómo realizar el trabajo; y las eventuales u ocasionales o accesorias que son las no indispensables para la existencia del contrato colectivo.

c. Forma: Hay coincidencia en que el contrato colectivo debe ser siempre por escrito, estableciéndolo así el artículo 50 del Código patrio; en igual sentido se pronuncia el 390 de la Ley Federal de Trabajo mexicana, como así la Sección 104 de la Ley de Informes y Declaraciones Obrero-Patronales de los Estados Unidos; del mismo modo resulta coincidente que tal contrato sea hecho por triplicado; e incluso en los Estados Unidos debe darse copia de éste a todos los trabajadores, empleadores y organizaciones implicados en la contratación.³⁰

d. Terminación: Nuestro Código no se pronuncia al respecto de la terminación del contrato colectivo; sin embargo, como veremos, en la práctica se le equiparará a la convención colectiva, por lo que es posible pensar que se le apliquen las mismas reglas para su terminación,³¹ y que de igual forma quedaran a

salvo aquellos beneficios que se han incorporado a los contratos individuales. También resulta aplicable toda la normativa que da término al contrato individual.

En doctrina se hace una relación profunda de la unión que existe entre el término del contrato individual y el colectivo; al respecto a dicho DE LA CUEVA "Creemos que desaparecida la comunidad obrera, desaparece también su derecho. Es cierto que el contrato colectivo de trabajo se compone de varios elementos pero su esencia es el elemento normativo y al faltar a éste su base, que es la comunidad obrera, desaparece y con él desaparecen también los otros elementos; el elemento obligatorio no tiene vida propia".³² Es decir, el contrato colectivo se celebra con objeto de establecer condiciones según las cuales ha de prestarse el trabajo en una empresa, al desaparecer la relación individual de trabajo, dicho objeto dejará de tener sentido aunque aún exista la fuente de trabajo; y en caso de que nuevos trabajadores se presenten, éstos deberán pactar nuevamente las condiciones de trabajo. Difiere esto un poco con el concepto de la convención colectiva en que algunos logros son valederos para quienes ingresen posteriormente de haberse firmado ésta.

CAPÍTULO II

EL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO EN COSTA RICA

SECCIÓN I: DESCONOCIMIENTO, CONFUSIÓN E INAPLICACIÓN DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

En principio, hay que reconocer que la institución del contrato colectivo de trabajo

resulta desconocida en nuestro medio; y aún hoy, más de cuarenta y ocho años después de

30. FALCONE, *ob. cit.*, p. 502.

31. Por ejemplo, el art. 64 del Código de Trabajo.

32. DE LA CUEVA, *ob. cit.*, p. 682.

haber sido promulgado el Código vigente, no se ha depositado copia alguna de un contrato colectivo de trabajo en la Inspección Nacional de Trabajo, tal y como lo estipula el numeral 50 del Código de Trabajo, ni tampoco tenemos noticia de que exista registrada bajo ese nombre jurisprudencia alguna. Ante tal desconocimiento surgen diversas opiniones; primeramente podría decirse que se debe a que en la práctica no se hace distinción alguna entre contrato colectivo y contrato individual, pues estos se equiparan y se entiende al sindicato como si fuera un contratista; y, en segundo lugar, se interpreta que el artículo 4 del Código de Trabajo establece que trabajador es una persona física, y que evidentemente un sindicato no lo es, por lo que no podría contratar por sí, sino como intermediario,³³ pero que aún así, ningún patrono se arriesgaría a contratar con un sindicato, ya que lo usual es independientemente con cada trabajador. Sin embargo, la anterior opinión no la compartimos, pues conlleva algunas imprecisiones.

Doctrinalmente se ha dicho que "lo que nuestra legislación denomina contrato colectivo de trabajo es conocido en otras naciones como contrato de equipo",³⁴ y según concuerdan la mayoría de autores, contrato de equipo es "aquel que no se celebra individualmente por un trabajador, sino por un grupo de trabajadores, organizados espontánea y exclusivamente para realizar un trabajo común".³⁵ Analizada así, en principio, la comparación pareciera exacta; mas si se nos ocurre comparar el artículo 386 de la Ley Federal de Trabajo de México, antes citado, que define el contrato colectivo; con nuestro numeral 54 del Código de Trabajo, que define la convención colectiva, ya que encontraremos que su redacción inicial

concuerda exactamente en uno y otro; y a este análisis agrega BARQUERO lo que en otros países se denomina "contrato colectivo", corresponde en nuestra República, a la "convención colectiva de trabajo";³⁶ y en realidad pareciera ser que le cabe razón a dicho autor.

Consideramos que la razón de este desconocimiento y confusión obedece a causas históricas; veamos porqué, nuestra jurisprudencia³⁷ al resolver el laudo arbitral del Banco Nacional de Costa Rica y el Sindicato del mismo (SEBANA), en un voto salvado de los Magistrados Arias y Coto, establece lo que creemos da una luz sobre la causa que ha dado origen al problema que planteamos, y es que "la regla del artículo 62, con ese número en la Constitución vigente de 1949; pero forma parte del Derecho Constitucional patrio desde 1943, pues se trata de una de las disposiciones que se le agregaron a la Constitución de 1871... que entonces ocupó el número 57... su texto decía: "Tendrán fuerza de ley las convenciones y contratos colectivos de trabajo que, en arreglo a la ley, se concierten entre patronos y sindicatos de trabajadores legalmente organizados". Como podemos ver, en la lectura del artículo 62 constitucional vigente³⁸ se suprimió la referencia a los contratos colectivos de trabajo y se agregó lo de sindicatos de patronos (institución por demás desconocida en nuestro ámbito); por lo que en cuanto a nosotros interesa, podemos afirmar que tanto contrato colectivo como convención colectiva eran considerados medios efectivos para "fortalecer la acción del Estado, limitando la contratación individual, desordenada por excelencia, de reforzar los ideales de paz social, evitando las huelgas; y de garantizar el cumplimiento de los seguros sociales, hemos pensado en dar

33. *Código de Trabajo*, art. 3.

34. BARQUERO, *ob. cit.*, p. 22.

35. OSSORIO, *ob. cit.*, p. 169.

36. BARQUERO, *ob. cit.*, p. 22.

37. *Antología de jurisprudencia de Derecho Laboral III*, San José, Facultad de Derecho, UCR, 1988, p. 210.

38. El artículo 62 de la Constitución Política vigente reza: "Tendrán fuerza de ley las convenciones colectivas de trabajo que, en arreglo a la ley, se concierten entre patronos o sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores legalmente organizados".

fuerza de ley a las convenciones y contratos colectivos que se celebren entre uno o varios patronos y los respectivos sindicatos legalmente organizados".³⁹ Por tanto, al desaparecer la referencia al contrato colectivo, la convención colectiva asumió para sí todas las características que en un principio se previeron para ambas figuras jurídicas; y resultado de ello es que en nuestro país desaparece toda aplicación de la contratación colectiva para dar lugar preponderante a la convención colectiva; y por consiguiente, el articulado 49 a 53 del Código

de Trabajo permanece, pero ya sin su fundamento constitucional, como sí sucede con la convención colectiva, y de ahí que la definición de contrato colectivo se subsume en el artículo 54 —de la convención colectiva—.

Es por lo expuesto que creemos que razones históricas y de oportunidad política, han hecho del contrato colectivo una figura inaplicable, tal y como la concibe el Código de Trabajo vigente, pues las características del contrato colectivo las asume el artículo 54 de nuestro Código de Trabajo.

SECCIÓN II: EL SINDICATO COMO TITULAR DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Debe apuntarse que el sindicalismo costarricense no ha hecho uso de la figura del contrato colectivo, tal y como aparece estipulada en el Código; y esto es razonable, porque por los motivos expuestos en el aparte anterior, el sindicato se ha ido por el lado de la convención colectiva, que según la doctrina⁴⁰ y la legislación citada⁴¹ corresponde al criterio puro de contratación colectiva.

Debemos entender entonces, que en nuestro país sí se contrata colectivamente, pero no bajo los términos del articulado correspondiente⁴² sino por medio de la convención colectiva en la que se establecen las condiciones de trabajo, salarios y otra serie de beneficios y regulaciones para el trabajador, con lo cual

cumple el sindicato como representante del trabajador y cumple el patrono por su lado, siendo por lo regular éste el Estado y sus entes autónomos virtud de la legislación nacional.

Resulta entonces que el contrato colectivo tal y como lo promulga el Código viene a ser en realidad un "contrato de equipo" y que queda para contratistas independientes y no para el sindicato que es el titular de la convención colectiva. Quizás en otras latitudes adonde el sindicalismo posee gran fuerza, sería posible contratar bajo los términos estipulados en el artículo 49; mas aquí teniendo la norma más favorable del artículo 54, resulta innecesaria la del 49 y así lo ha demostrado la historia.

39. Exposición de motivos del proyecto de garantías sociales, 1942, en *Antología de jurisprudencia de Derecho Laboral III*, ob. cit., p. 210.

40. Véase el artículo de RUSSOMANO, ob. cit., p. 57.

41. Especialmente la legislación mexicana.

42. Véase el *Código de Trabajo*, arts. 49 a 53.

SECCIÓN III: PERSPECTIVAS DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO

Tal y como está planteada la figura del contrato colectivo en nuestro Código, no tiene más destino que ser letra muerta, porque es obvio que éste carece de una definición precisa que sea acorde con la legislación, jurisprudencia y doctrina comparada.⁴³

Sin embargo, entendiendo el verdadero sentido de contrato colectivo como convención

colectiva, vemos que éste sí tiene aplicación, aunque muy limitada por la realidad histórica que vive el sindicalismo costarricense.

En síntesis, el futuro del contrato colectivo se adscribe al de la convención colectiva, institución jurídica esta que en nuestro país lo ha subsumido.

CONCLUSIONES

1. Luego de haber visto diversas posiciones acerca de cómo definir adecuadamente el contrato colectivo de trabajo, concordamos en que la definición más acertada es la dada por la Organización Internacional del Trabajo, en la Recomendación sobre los contratos colectivos, 1951, en su artículo 2, inciso 1º, que literalmente dice: "...La expresión 'contrato colectivo' comprende todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores o una o varias organizaciones de empleadores, por una parte, y, por otra, una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional".

2. Aceptada esta definición, vemos que la establecida por nuestro Código en su artículo 49 resulta poco acertada, siendo más correcta la del numeral 54 que se refiere a la convención colectiva, que de acuerdo con la doctrina analizada resulta equivalente.

3. Así las cosas, vemos que nuestro artículo 49 viene a definir el llamado "contrato de

equipo", aunque con la salvedad del pago individual ya mencionado en su oportunidad.

4. El contrato colectivo de trabajo es una institución jurídica desconocida e inaplicada en nuestro país, por lo que constituye poco menos que letra muerta en nuestro Código.

5. Razones históricas han sido la causa de esto, como creemos haberlo demostrado, ya que en un principio tanto contrato colectivo como convención colectiva estuvieron en un plano paralelo, pero al haberse suprimido la referencia constitucional de los contratos colectivos, la convención colectiva asumió todas sus características, dejando a la figura en estudio sumida en el olvido.

6. El sindicalismo costarricense no ha hecho uso de la contratación colectiva, tal y como está estipulada en el Código, pero sí se ha mantenido vigente —con sus limitaciones históricas— como titular de la convención colectiva, de ahí que puede decirse que ha cumplido su papel como representante de los trabajadores, en lo que a nuestro estudio se refiere.

7. Mientras las cosas se mantengan igual, el contrato colectivo en su definición legislativa

43. Consideramos que el artículo 49 no define al contrato colectivo sino más bien al llamado contrato de equipo, conforme ha sido expuesto.

actual está condenado a no ser usado; de ahí que quizás alguna vez deberá ser adecuado a lo que tanto la doctrina, la jurisprudencia y las legislaciones extranjeras han establecido para esta figura jurídica; únicamente se necesita que el Código sea más claro y preciso; mas por ahora constituye una de las tantas imprecisiones que contemplan la gran mayoría de leyes costarricenses.

8. En consecuencia, el contrato colectivo de trabajo resulta en nuestra legislación en una figura imprecisa, desusada y nada acorde con el verdadero contenido de un contrato colectivo; de ahí, que o bien debe adecuarse, o debe entenderse como convención colectiva, quedando el articulado actual para el citado "contrato de equipo" y que anteriormente hemos definido.

BIBLIOGRAFÍA

- ALONSO GARCÍA, Manuel, *Curso de Derecho del Trabajo*, Madrid, Editorial Ariel, 6ª edición, 1980, 767 pp.
- Antología de jurisprudencia de Derecho Laboral III*, San José, Facultad de Derecho, U. de C.R., 1988, 415 pp.
- BARQUERO CORRALES, Alfredo, *La administración de recursos humanos*, III parte, San José, EUNED, 1987, 186 pp.
- BERMÚDEZ CISNEROS, Manuel, *Las obligaciones en el Derecho del Trabajo*, México, Cárdenas Editor y Distribuidor, 1978, 684 pp.
- CASTORENA, Jesús, *Manual de Derecho Obrero*, México, Imprenta Didot, 3ª edición, 1959, 300 pp.
- Código de Trabajo de Costa Rica*, San José, Lehmann Editores, 1983, 528 pp.
- Constitución Política de la República de Costa Rica*, de 7 de noviembre de 1949, San José, Editorial Costa Rica, 2ª edición, 1981, 350 pp.
- DE LA CUEVA, Mario, *El nuevo Derecho mexicano de Trabajo*, México, Editorial Porrúa, S.A., 3ª edición, tomo II, 1960, 940 pp.
- DE PINA, Rafael y DE PINA VARA, Rafael, *Diccionario de Derecho*, México, Editorial Porrúa, S.A., 14ª edición, 1986, 508 pp.
- FALCONE, Nicolás, *Derecho Laboral*, Buenos Aires, Tipográfica Editora Argentina, 1970, 655 pp.
- FERNÁNDEZ PASTORINO, A., *Lineamientos del contrato de trabajo*, Buenos Aires, Editorial Astrea, 1975, 426 pp.
- GUERRERO, Euquerio, *Manual de Derecho del Trabajo*, México, Editorial Porrúa, S.A., 10ª edición, 1979, 595 pp.
- KROTOSCHIN, Ernesto, *Instituciones de Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, Ediciones Depalma, 2ª edición, 1968, 762 pp.
- Manual de Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, Ediciones Depalma, 3ª edición, 1987, 355 pp.
- Ley Federal de Trabajo de México*, comentada, México, Cárdenas Editor y Distribuidor, 1978, 331 pp.
- OSSORIO, Manuel, *Diccionario de ciencias jurídicas, políticas y sociales*, Buenos Aires, Heliasta, 1982, 797 pp.
- ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO, *Recomendación sobre los contratos colectivos*, 1951, Ginebra, 29 de junio de 1951.
- RUSSOMANO, Mozart Víctor, *De la negociación colectiva*, *Revista Judicial*, N° 32, marzo, San José, 1985, pp. 53-93.
- VALVERDE KOPPER, Mercedes, *Legislación laboral*, San José, EUNED, 6ª reimpression, 1988, 180 pp.