



LA HUELGA EN LA JURISPRUDENCIA

Dr. Bernardo Van Der Laat Echeverría

SUMARIO

	Pág.
I. ALCANCES DEL CONCEPTO DE HUELGA LEGAL EN LA JURISPRUDENCIA	24
A. Concepto	24
B. Propósito de la huelga	24
C. Necesidad de la conciliación	24
D. El carácter pacífico de la huelga	25
E. El abandono temporal	26
F. Prohibición de la huelga en los servicios públicos	26
1. La reserva de ley	26
a) Sentencia de las 8 horas del 2 de julio de 1976	28
2. La aplicación en la práctica	28
a) Actividades agropecuarias	28
1) Fincas bananeras	28
2) Ingenios azucareros	28
3) Fincas productoras de abacá y coco	28
4) Tenería	28
5) Labores agrícolas no especificadas	28
b) Centros hospitalarios	28
c) Instituciones estatales y dependencias del Gobierno	29
d) Empresas estatales	29
e) Empresas particulares dedicadas a la carga y descarga en los muelles	29
f) Empresas particulares de distribución de energía eléctrica	29
II. LA CALIFICACION DE LA LEGALIDAD DE LA HUELGA	29
A. Marco normativo	29
B. Carácter formal de la calificación	29
C. Carácter sumario de las diligencias de calificación	30
D. Oportunidad en que puede pedirse la calificación de la huelga	30
a) Procede pedir la calificación aún cuando no se han celebrado los procedimientos de conciliación	30
b) Se puede declarar la huelga y luego pedir la calificación	31
c) Antes de ir a la huelga	32
E. Tramitación preferencial de la calificación	33
F. Autoridad competente para pronunciar la calificación	33
G. Determinación del apoyo numérico	33
H. Calificación de la huelga y su modificación	34
I. Contenido del auto que califica la huelga	35
J. La resolución que califica la huelga no tiene apelación	36
K. Prohibición temporal de una huelga legal	36

TITULO II

LA HUELGA

CAPITULO I

I. EL CONCEPTO DE LA HUELGA

A. Concepto.

El Código de Trabajo define, en el artículo 364, la huelga legal como "el abandono temporal del trabajo en una empresa, establecimiento o negocio, acordado y ejecutado pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, con el exclusivo propósito de mejorar o defender sus intereses económicos y sociales comunes". Sin embargo, para que pueda celebrarse una huelga de este tipo, aparte de los requisitos que comprende esa definición, se debe, además, según el artículo 366, agotar los procedimientos de conciliación de que habla el título séptimo, capítulo tercero del Código, (el mal llamado "conflicto colectivo de carácter económico-social") tener el apoyo de por lo menos el sesenta por ciento de las personas que trabajan en la empresa, lugar o negocio de que se trate; además, por disposición de los artículos sesenta y uno de la Constitución Política y 368 del Código de Trabajo, no debe tratarse de las labores que describe el artículo 369 como Servicios Públicos.

El concepto anterior ha sido acogido por la Jurisprudencia que ha dicho "...cabe señalar que el artículo 364 del Código de Trabajo, define lo que debe entenderse por huelga legal, destacando las situaciones que han de observarse por parte de los que piensan holgar; para que su movimiento alcance aquella calificación. Además el artículo 366 siguiente, enmarca los requisitos indispensables para que un movimiento de huelga, pueda merecer la calificación legal. Ahora bien, si como lo destaca el fallo de primera instancia "el paro de labores no se dio" como acto que perseguía mejorar los intereses económico-sociales de los trabajadores la ilegalidad del movimiento salta a la vista, puesto que los que fueron a la suspensión del trabajo, en momento alguno recurrieron a los requisitos de ley para que su actuación mere-

ciera ese calificativo. Cabe entonces señalar al señor Juez que todo movimiento de suspensión colectiva de labores que no se ajuste a los requisitos del artículo 366 supra citado, a la tramitación que se enmarca en los artículos 500 y siguientes del Código de Trabajo constituyen huelga ilegal...".¹

Veamos a continuación los alcances que la jurisprudencia ha dado a los diversos componentes del concepto de huelga legal.

B. Propósito de la huelga.

Se ha señalado que la huelga debe tener como exclusivo propósito "mejorar o defender los intereses económico-sociales comunes de los trabajadores".²

C. Necesidad de la conciliación.

El Tribunal, en aplicación de las disposiciones legales citadas en el punto A especialmente del artículo 366, reiteradamente declara ilegales las huelgas que se llevan a cabo sin haber sido observado el procedimiento de las diligencias de conciliación, pues "tratándose de una huelga, el previo procedimiento conciliatorio es insoslayable, y tiene que ser real y no fingido, en el cual las partes discutan en un plano sincero, tranquilo y de buena fe, toda vez que la huelga no va precedida por un intento de avenimiento pacífico, así como aquella en que se prescinde de ese procedimiento, se tiene por ilegítima".³

D. El carácter pacífico de la huelga.

El artículo 61 de la Constitución Política al reconocer el derecho de huelga a los trabajadores dispuso que en la regulación que haría el legislador se debería desautorizar todo acto de coacción y

(1) T.S.T. de S.J., No. 3161 de las 10 hrs. del 22 de agosto de 1975; en igual sentido las Nos. 1020 de las 15:25 hrs. del 18 de julio de 1961; No. 2925 de las 9:05 hrs. de 1 de agosto de 1975.

(2) T.S.T. de S.J., de las 10:55 hrs. del 19 de setiembre de 1972.

(3) T.S.T. de San José, No. 578 de las 16 hrs. del 13 de febrero de 1979.

de violencia. El artículo 364 del Código de Trabajo recoge ese principio al manifestar que el abandono colectivo de las funciones debe ser acordado y ejecutado "pacíficamente" y disponer en el artículo 367 que "...Los actos de coacción y o de violencia sobre personas o propiedades serán sancionados por las autoridades represivas comunes con las penas correspondientes". El Tribunal ha sido muy claro en la aplicación de estas normas y ha manifestado que "los trabajadores tienen el derecho de buscar mejoras económicas y sociales para obtener mayor bienestar, pero para lograrlo deben ajustarse a los procedimientos que las leyes respectivas señalan, quedando descartados todos aquellos procedimientos basados en la coacción o en la violencia, por ser contrarios a la buena fe y a la equidad que deben regir las relaciones obrero-patronales".⁴

Ha definido el Tribunal que la huelga "ilegal" es violenta por definición y que por lo tanto "no es procedente que siendo declarada ilegal se dicten medidas que tiendan a evitar que la misma pierda su carácter de pacífica... Esa reserva es para las huelgas legales que requieren de la tranquilidad y orden debidos para que puedan alcanzar el propósito ius-laboralista buscado".⁵

Ha considerado que una huelga pierde su carácter pacífico "si los huelguistas han impedido el libre tránsito por los caminos públicos y privados, por plantaciones e instalaciones de la compañía, obstaculizando el paso de vehículos y personas...".⁶ También cuando han exigido al Juez

que se presente a realizar una inspección ocular el exhibir un pase otorgado por los trabajadores para poder circular por los lugares de trabajo".⁷

E. El abandono temporal.

El problema del abandono de las labores en relación con la huelga se presenta en la práctica, no tanto en función la realización de una huelga legal, pues en la realidad costarricense ese fenómeno es muy raro, ya que en los últimos doce años, de aproximadamente doscientos sesenta calificaciones de huelga que conoció el Tribunal Superior de Trabajo, solamente uno de esos movimientos fue declarado legal, sino más bien respecto de comportamientos de los trabajadores que son calificados como abandono de labores. Y los cuales, por no reunir uno o más de los requisitos que impone la ley son declarados como huelgas ilegales con las consecuencias jurídicas que ello acarrea. La tesis jurisprudencial al respecto es la de "que cuando los trabajadores se lanzan al cese de labores sin recurrir previamente a los trámites de ley señalados en el Código de Trabajo, esa suspensión del trabajo es una forma de huelga ilegal. No es indispensable que la paralización de las labores sea total, ni permanente, pues aunque sea parcial o de corta duración —cuatro horas en este caso—, basta con que perjudique las labores fundamentales, que se rompa la armonía obrero-patronal, que no se cumplan todas las obligaciones derivadas del contrato de trabajo, para que la misma pierda todo derecho de ser incluida dentro de

(4) T.S.T. de San José, No. 2925 de las 9:05 hrs. del 1 de agosto de 1975.

(5) T.S.T. de San José, No. 4107 de las 16:00 hrs. del 25 de octubre de 1978.

(6) T.S.T. de San José, No. 578 de las 16:10 hrs. del 13 de febrero de 1979.

(7) T.S.T. de San José, No. 624 del 19 de febrero de 1979. Tanto en este caso como en la nota (2) anterior el Juez Vargas Bejarano salvó su voto, justificándolo, entre otros argumentos en que "el movimiento discurrió en forma pacífica, sin que le reste tal calidad las barricadas que los huelguistas pusieron en las calles y por las que tuvo que pasar dicha funcionaria judicial debiendo mostrar un 'pase' en cada oportunidad, porque tales son, precisamente, una parte elemental y práctica de todo tipo de huelga, sea esta legal o ilegal, puesto que unas y otras son idénticas diferenciándose apenas por unas pequeñas variaciones procesales. Quien pudo sentirse ofendida o maltratada por este statu, era la señorita Juez, más ella; con toda honestidad ha expuesto su fallo y en lo de interés "se constató por medio de la inspección ocular verificada que el movimiento discurre en forma pacífica tal y como lo establece el Código..." Se concluye así en que las vallas y demás obstáculos que impidan el libre tránsito, no son actos que eliminan el carácter de pacífico de una huelga, porque si esa fuera la base de calificación, habría que aceptar entonces que se ha creado una nueva jurisprudencia en el Derecho Colectivo, y que aún las huelgas calificadas de legales, han dejado de ser pacíficas. Cabe recordar que en la huelga legal de la empresa Autoensambladora de Vehículos S.A.; ocurrida durante el año anterior, los piquetes y vallas que los trabajadores pusieron impedían el paso de toda persona y hubo necesidad de recurrir al Juez de Trabajo para que se ordenara a los huelguistas, permitir el paso de personal experto que debía darle asistencia a un grupo de máquinas que requería una diaria atención. Precisamente la huelga legal tiene como meta primordial... impedir que continúen trabajos, sea impedir el paso de personas que desean trabajar. Esos obstáculos jamás han sido destacados para modificar la calificación de una huelga legal o ilegal, porque los mismos, son parte natural de todo conflicto, aunque causen molestias a quienes son ajenos al conflicto...".

la calificación de legalidad".⁸ Esta posición ha sido reiterada y aunque no la identifiquen los trabajadores en su propaganda como huelga sino como "medidas de fuerza" el Tribunal ha calificado las abstenciones concertadas de labores como huelgas ilegales manifestando al respecto, en una ocasión, "La actitud asumida por algunos trabajadores de las fincas bananeras de la región de Coto, configura lo que se ha dado en llamar 'medidas de fuerza o movimientos de fuerza' que no son otra cosa que la suspensión concertada de labores durante cierto período de tiempo, con el fin de obligar al patrono a ceder ante algunas demandas o de preparar el terreno para un movimiento huelguístico total. Esas abstenciones de labores... llevan como conclusión sabotear las actividades de la empresa, invocando la abstención de trabajar, de ejercitarlo a un ritmo lento, de afectar la producción, etc. ...".⁹ La posición de los Tribunales que venimos comentando se remonta a muchos años pues ya en 1948 la Sala de Casación hizo un pronunciamiento¹⁰ con ocasión de un caso que surgió cuando un grupo de trabajadores, en forma concertada, abandonaron su puesto de trabajo para ir al Ministerio de Trabajo a gestionar un aumento de salarios; y como hemos visto ha sido constantemente reiterada pudiendo citar entre las más recientes una de 1979¹¹ y otra de 1981.¹²

F. Prohibición de la huelga en los servicios públicos.

El tema de los servicios públicos en relación con el derecho de huelga tiene una enorme importancia toda vez que por disposición del artículo 61 de la Constitución Política no lo tienen reconocido quienes trabajan en las actividades que sean calificadas como tales por la ley, en este caso, por el artículo 369 del Código de Trabajo. Los alcances que el legislador dio a ese artículo unido

a la lectura que de esa norma hace el Juez tiene gran trascendencia práctica pues de ahí puede derivarse que ese derecho tenga significado real o por el contrario que en buena medida el principio constitucional tenga un alcance muy limitado, casi de privilegio, en vez de derecho.

1) La reserva de Ley.

Un punto esencial en la temática del derecho de huelga y en los servicios públicos lo constituye el determinar los alcances reales de la reserva que el constituyente hizo en favor del legislador en el artículo 61 de la Constitución para determinar qué actividades debían ser consideradas servicios públicos. Esta elaboración jurisprudencial le ha correspondido realizarla a la Corte Suprema de Justicia en su carácter de Corte Constitucional al conocer de recursos de inconstitucionalidad que han sido planteados.

a) Sentencia de las ocho horas del 2 de julio de 1976.

Con ocasión de un recurso que solicitaba se declarara inconstitucional el artículo 334 del Código Penal¹³ la Corte emitió un pronunciamiento que parecía indicar que el legislador podía hacer discrecionalmente la determinación del servicio público, cuando manifestó en sentencia dictada a las 8 horas del dos de julio de 1974 que "Se reconoció así, con rango de norma superior, el derecho de huelga en favor de los trabajadores. De tal recepción constitucional quedó excluido, sin embargo, el derecho de huelga en los servicios públicos en atención a un interés que el propio constituyente estimó también fundamental, cual es de preservar la eficaz, regular y continua satisfacción de necesidades colectivas, cuya presentación se encuentra sujeta a un régimen de derecho, público. La determinación de servicios públicos

(8) Juzgado Primero de Trabajo de San José, No. 145 de las 16:45 hrs. del 25 de abril de 1977.

(9) T.S.T. de San José, No. 5087 de las 14:10 hrs. del 22 de diciembre de 1978.

(10) Cas. de las 14:30 hrs. del 16 de julio de 1948.

(11) T.S.T. de San José, No. 3191 de las 10:30 hrs. del 17 de agosto de 1979. "Si los trabajadores de la fábrica concertaron la suspensión de labores durante ciertos periodos de tiempo, con el fin de obligar al patrono a ceder ante ciertas demandas o preparar el terreno para un movimiento huelguístico total, tales hechos... configuran movimientos ilegales de huelga que no pueden ser amparados por los Tribunales porque la huelga es la suspensión colectiva y concertada del trabajo con fines de carácter económico-social. En tanto que tales medidas de presión son medios para sabotear las actividades de la empresa, invocando la abstención de trabajar, de efectuar la labor mal y de cambiar el orden de trabajo"

(12) T.S.T. de S.J. No. 4865 de las 15 hrs. del 11 de setiembre de 1981.

(13) Art. 334, C. Penal. "Será reprimido con prisión de seis meses a dos años y con sesenta a ciento veinte días multa, el que incitare al abandono colectivo del trabajo a funcionarios o empleados de los servicios públicos".

quedó, entonces, *Librada al buen juicio del legislador ordinario* (el subrayado es del autor) y no con carácter excepcional, como lo alega el recurrente, para servicios muy calificados, expresión esta última empleada, ciertamente, por uno de los señores constituyentes pero no incluida en el texto de la disposición constitucional que se acusa como violada, lo cual impide establecer una restricción en tal sentido de las potestades legislativas".

Sin embargo, luego, en una de las sentencias más importantes que se ha producido en este campo, quizá la de mayor trascendencia por la incidencia que tiene sobre cualquier intento de modificación del artículo que define cuáles actividades son servicios públicos, la dictada por la Corte Suprema de Justicia a las ocho horas el siete de noviembre de 1979 al resolver un recurso de inconstitucionalidad planteado por las empresas Compañía de Estiba S.A. y Descarga de Costa Rica S.A.; sostuvo un criterio diverso.

El problema planteado.

El inciso c) del artículo 369 definió como servicios públicos "los que desempeñen los trabajadores ocupados en labores de carga y descarga en el muelle y atracaderos, y los que desempeñen los trabajadores en viaje de cualquier otra empresa particular de transporte, mientras éste no termine". En 1946 mediante reforma introducida por Ley No. 773 del 16 de setiembre de ese año se adicionó el artículo 366 del Código, un largo párrafo en el que se creaba un procedimiento que permitía declarar una huelga legal en las actividades comprendidas en el inciso c) del artículo 369. Obviamente surgía un problema interpretativo ya que en un artículo se definía esas actividades como servicio público y, por lo tanto, era prohibida la huelga, en tanto que, con la reforma, se permitía la huelga legal en esas mismas actividades siguiendo un segundo procedimiento de conciliación. Un enfoque que se podía dar al problema era el de que el Constituyente había dejado en manos del legislador determinar cuáles actividades eran servicios públicos para efectos de limitar el ejercicio del derecho de huelga y que consecuentemente al haber creado, en una ley posterior, un procedimiento que permitía ir a la huelga en las actividades enunciadas en el inciso c) del artículo 369, tácitamente había derogado ese inciso, eliminando la prohibición; aunque habría que reconocer que la técnica

legislativa utilizada resultaba muy deficiente pues, en materia tan importante, resultaba más adecuado hacer la derogatoria expresa. Esta hipótesis, sin embargo, fue expresamente rechazada por la Corte Constitucional que, al referirse al punto expresó: "Es obvio que existe un enfrentamiento entre dos normas de la misma índole, es decir, establecidas en el Código de Trabajo, con lo cual se plantea por allí un problema que —en lo que sea de simple legalidad— habría que resolver de acuerdo con los principios que rigen para la interpretación y aplicación de las leyes; pero ese enfrentamiento en el ámbito legislativo no excluye que a la vez pueda existir un choque respecto de una norma de categoría superior, como ocurre en el presente caso. III.—La actividad genérica del transporte y sus ramificaciones complementarias están ubicadas, *por su propia naturaleza* (el subrayado es del autor), en la esfera de los servicios públicos, como lo reconoce la doctrina y se refleja en diversas disposiciones legales. Es cierto que el artículo 61 de la Constitución Política, al proscribir la huelga y el paro en los servicios públicos, se remite a la determinación que de esos servicios "haga la ley conforme a las regulaciones que la misma establezca" (sic). Pero se sobreentiende que esas facultades del Poder Legislativo no podría llevarlo válidamente a negar el carácter público indiscutible de un determinado servicio, *que lo es por su esencia* (el subrayado está en el texto) y no por otras razones; y ningún motivo habría para suponer que el constituyente estableciera un libre arbitrio del legislador en el artículo 61 de la Constitución. IV.—De manera que el legislador no ha podido rebasar constitucionalmente esas facultades, al admitir la posibilidad de una declaratoria de huelga legal tratándose de los referidos trabajadores de las empresas de transportes". Y concluyó su tesis la Sala Constitucional estableciendo que no es posible establecer distinciones entre los servicios públicos pues "no es dable escindir el conocido concepto unitario de servicios públicos, pretendiendo establecer una dicotomía de servicios públicos especiales y servicios públicos no especiales; porque admitir en el campo laboral esa división de tanta importancia para la sociedad y el Estado, sería entronizar una anarquía sujeta a fluctuantes criterios e interpretaciones casuísticas que el constituyente ni siquiera previó ni menos aún estableció".

Vemos pues, que la doctrina constitucional comentada viene a limitar en forma considerable, y

probablemente total, la posibilidad de que por ley puedan establecerse modificaciones en la determinación de las actividades que son consideradas servicio público para efectos del ejercicio del Derecho de Huelga. Y el cuadro se completa con la posición del Tribunal Superior de Trabajo en cuanto a los criterios a emplear para calificar las huelgas en esas actividades pues ha dicho que "Los Tribunales tienen que ser inflexibles al calificar de ilegal una huelga en los servicios públicos porque está de por medio el interés de la colectividad...".¹⁴

2) La aplicación en la práctica.

La casuística en materia de declaratoria de ilegalidad de huelga por tratarse de actividades consideradas servicios públicos es enorme, y a manera puramente de ejemplo se incluyen a continuación diversos casos tratando de ilustrar así la amplia gama de instituciones y empresas que han sido ubicadas dentro de los casos previstos en el artículo 369 del Código de Trabajo.

a) Actividades agropecuarias.

1) Fincas Bananeras:

Probablemente en la actividad en la cual se encuentre el mayor número de huelgas declaradas ilegales con base en el inciso c) del citado ar-

tículo 369.¹⁵ Sin embargo, hay que tener en cuenta que durante muchos años y con fundamento en el párrafo segundo del mencionado inciso los trabajadores de las empresas que habían celebrado contratos con el Estado convertidos en Ley de la República (Contratos Leyes) podían ejercer el derecho de huelga. Tal era el caso de los trabajadores de la Compañía Bananera de Costa Rica...¹⁶. Pero al eliminarse de nuestro ordenamiento jurídico los contratos leyes esa posibilidad desapareció y ahora la prohibición es generalizada.

2) Ingenios Azucareros¹⁷

3) Fincas productoras de abacá y coco¹⁸

4) Tenería¹⁹

5) Labores agrícolas no especificadas²⁰

b) Centros Hospitalarios²¹

c) Instituciones Estatales:

Caja Costarricense de Seguro Social;²² Instituto Nacional de Vivienda y Urbanismo;²³ Instituto de Fomento Cooperativo;²⁴ Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados;²⁵ Junta Administrativa Portuaria y de Desarrollo de la Vertiente Atlántica;²⁶ Instituto Nacional de Seguros;²⁷ Instituto Costarricense de Electricidad;²⁸ Banco Central de Costa Rica;²⁹ Banco de Costa Rica;³⁰ Ferrocarriles de Costa Rica;³¹

(14) T.S.T. de San José, No. 3875 de las 8:55 hrs. del 21 de octubre de 1977.

(15) Así entre muchas otras véase las siguientes sentencias: Todas del T.S.T. de San José, No. 1614 de 9 hrs. del 5 de abril de 1979; No. 3188 de 8 hrs. del 17 de agosto de 1979; No. 3740 de 8:45 hrs. del 19 de setiembre de 1979, Nos. 3741, 3742, 3743, 3744, 3745 y 3746 de la misma fecha. De 1980 y del 8 de enero, las siguientes: Nos. 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68 y 69; del día 15 de enero las Nos. 169, 170, 171, 174, 175, 176; No. 2789 de 10:05 hrs. del 20 de junio, No. 3522 de 9 hrs. del 5 de agosto.

(16) T.S.T. de San José, No. 864 de las 16:55 hrs. del 25 de agosto de 1955.

(17) T.S.T. de S.J., No. 983 de las 8:30 hrs. del 12 de marzo de 1979.

(18) T.S.T. de S.J., No. 397 de las 16:50 hrs. del 5 de julio de 1944.

(19) T.S.T. de S.J., No. 126 de las 16 hrs. del 15 de febrero de 1951.

(20) T.S.T. de S.J., No. 599 de las 10:10 hrs. del 27 de marzo de 1969.

(21) T.S.T. de San José, No. 3283 de las 8:45 hrs. del 19 de julio de 1974; No. 421 de las 10 hrs. del 10 de febrero de 1976; No. 461 de las 14:05 hrs. del 11 de febrero de 1976; de las 10:30 hrs. del 22 de febrero de 1976, No. 3795 de las 8 hrs. del 3 de octubre de 1978; No. 3498 de las 10:55 hrs. del 1 de agosto de 1980.

(22) T.S.T. de S.J., No. 3245 de las 8:05 hrs. del 28 de agosto de 1978.

(23) T.S.T. de S.J., No. 4424 de las 8 hrs. del 24 de agosto de 1981.

(24) T.S.T. de S.J., No. 2976 de las 15:30 hrs. del 27 de julio de 1976.

(25) T.S.T. de S.J., No. 931 de las 10:30 hrs. del 17 de marzo de 1977.

(26) T.S.T. de S.J., No. 4300 de las 17:25 hrs. del 29 de octubre de 1976.

(27) T.S.T. de San José, No. 3162 de las 10:05 hrs. del 27 de agosto de 1975; No. 4169 de las 17:15 hrs. del 12 de agosto de 1981; No. 1790 de las 17 hrs. del 7 de mayo de 1982; No. 1832 de las 17 hrs. del 14 de mayo de 1982; No. 1851 de las 15 hrs. del 20 de mayo de 1982 y No. 1865 de las 15 hrs. del 27 de mayo de 1982.

(28) T.S.T. de S.J., No. 2032 de las 10 hrs. del 24 de julio de 1973.

(29) T.S.T. de S.J., No. 1958 de las 10:30 hrs. del 18 de julio de 1973.

(30) T.S.T. de S.J., No. 1933 de las 8:45 hrs. del 16 de julio de 1973.

(31) T.S.T. de S.J., No. 3186 de las 8:35 hrs. del 17 de agosto de 1979.

Universidad de Costa Rica;³² Movimiento Nacional de Juventudes;³³ Profesores de Colegio de Segunda Enseñanza;³⁴ Instituto Nacional de Aprendizaje;³⁵ Ministerio de Obras Públicas y Transportes;³⁶ Municipalidad de Limón;³⁷ Ferrocarril Eléctrico al Pacífico.³⁸

d) *Empresas Estatales.*

Refinadora Costarricense de Petróleo³⁹

e) *Empresas de carga y descarga en muelles.*⁴⁰

f) *Empresas particulares distribuidoras de energía eléctrica.*⁴¹

II. LA CALIFICACION DE LA LEGALIDAD DE LA HUELGA

A. Marco normativo.

El Código de Trabajo es bastante omiso en la regulación del procedimiento que debe seguirse para que se califique la legalidad de un movimiento de huelga. La única disposición que se ocupa de esa materia es el artículo 517 que en lo que interesa dispone:

"En caso de que no hubiere arreglo ni compromiso de ir a arbitraje cualquiera de los delegados puede pedir al respectivo Juez de Trabajo que se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento; dentro de las veinticuatro horas siguientes antes de ir a la huelga o al paro. El auto correspondiente será dictado a reserva de que causas posteriores cambien la calificación que se haga y en él se analizarán únicamente los motivos del conflicto, si el caso está comprendido por las prohibiciones de los artículos 368, 369 y 377 y si se reúnen los requisitos de número que exige la ley. Dicha resolución será consultada inmediatamente y el Tribunal Superior de Trabajo hará el

pronunciamiento definitivo de las cuarenta y ocho horas siguientes a aquella en que recibió los autos". Por lo tanto, la labor integrativa ha sido importante en este campo cubriendo la jurisprudencia las lagunas y oscuridad de la norma.

B. Carácter formal de la calificación.

La legalidad de una huelga es una cuestión de forma; significa que reúne todos y cada uno de los requisitos que señala la ley.⁴² Pero la declaración de legalidad que haga un Juez no implica un juicio de valor sobre las causas de ellas. Así ha expresado el Tribunal que "No toda huelga legal es justa, así como no toda huelga ilegal es injusta; ejemplo del primer caso es cuando un conflicto colectivo, llevado por los cánones legales, alcanza la condición de huelga legal, pero que en sus planteamientos o peticiones iniciales, faltó el estudio previo y resultaron excesivas o inconducentes, se incluyeron dentro del segundo grupo aquellos casos en que, aunque la formulación de

(32) T.S.T. de S.J., No. 1642 de las 10 hrs. del 16 de julio de 1972.

(33) T.S.T. de S.J., No. 695 de las 14:30 hrs. del 11 de febrero de 1980.

(34) T.S.T. de S.J., No. 1882 de las 8 hrs. del 7 de junio de 1977.

(35) T.S.T. de S.J., No. 2298 de las 8:15 hrs. del 21 de junio de 1978.

(36) T.S.T. de S.J., No. 2886 de las 14 hrs. del 12 de junio de 1980.

(37) T.S.T. de S.J., No. 3305 de las 9 hrs. del 23 de agosto de 1979.

(38) T.S.T. de S.J., No. 116 de las 10:45 hrs. del 12 de marzo de 1949.

(39) T.S.T. de S.J., No. 3197 de las 18 hrs. del 17 de agosto de 1979.

(40) T.S.T. de S.J., No. 3187 de las 8:40 hrs. del 17 de agosto de 1979; No. 3189 de las 8:50 hrs. y 3190 de las 8:55 hrs. ambas de la misma fecha indicada.

(41) T.S.T. de S.J., No. 1359 de las 10 hrs. del 15 de mayo de 1982, No. 4419 de las 8:30 hrs. del 20 de octubre de 1979.

(42) T.S.T. de San José, No. 266 de las 14:40 hrs. del 12 de mayo de 1944. Al respecto el Tribunal manifestó: "Para pronunciarse acerca de la legalidad o ilegalidad del movimiento de que se trata, de conformidad con el artículo 517 del Código de Trabajo, tanto el Juez a quo como este Tribunal tienen limitadas sus atribuciones a examinar únicamente: A) Si las actoras se ajustaron a lo dispuesto por el artículo 364 ibídem, es decir, si el movimiento huelguista ha sido acordado por un grupo de tres o más trabajadoras con el exclusivo propósito de mejorar y defender sus intereses económicos y sociales comunes y se disponen a ejecutarlo pacíficamente. Como lo que los trabajadores solicitan es un aumento de sueldo el pago de horas extraordinarias, el importe de las horas trabajadas durante los días feriados y el reconocimiento de la diferencia entre el salario devengado por ellas como salonerías y el fijado como mínimo para esas labores, no hay duda de que lo que persiguen es mejorar o defender sus comunes intereses económicos y sociales. Ninguna de esas peticiones entran en campo vedado por prohibiciones de la ley y se ajustan

los trabajadores es justa, no se conformaron en su actuar con los procedimientos legales".⁴³ Y, en otra ocasión ya había manifestado "La afirmación hecha por el juez de mérito en el sentido de que este Tribunal tiene establecido por jurisprudencia que la calificación de un movimiento de huelga es formal, en cuanto no se entra a examinar si las pretensiones de los trabajadores son justas o no, es exacta. En efecto, nuestra legislación sigue ese criterio en el artículo 366 y por ello no es dable, a pretexto de apreciaciones doctrinarias, por muy respetables que sean, agregar un elemento que el legislador no estableció, para calificar una huelga como legal. Por otra parte no debe perderse de vista que el Juez de Trabajo, como tal, es un Juez de Derecho, y por lo mismo carece de atribuciones para bastantear si las peticiones de carácter económico-social son o no atendibles".⁴⁴

Por lo tanto, el Juez Examinará si el movimiento reúne los requisitos requeridos y en caso afirmativo declarará la legalidad, lo que sucede en contadas ocasiones.⁴⁵ La ausencia de uno solo será suficiente para calificar de ilegal la huelga.

C. Carácter sumario de las diligencias de calificación.

Ha considerado el Tribunal que "El trámite de calificación de huelga, constituye una diligencia sumaria que realiza el Juez de Trabajo con el fin de determinar los elementos que le sirven de valoración conforme le prevén los artículos 366, 367, 368 y 369. . . del Código de la materia".⁴⁶

D. Oportunidad en que puede pedirse la calificación de la huelga.

- a) Procede pedir la calificación de la huelga aún si no se han celebrado procedimientos de conciliación.

Ya en los primeros meses de vigencia del Código de Trabajo y de funcionamiento del Tribunal Superior de Trabajo, se planteó la cuestión de si era posible que el Juez de Trabajo resolviera una petición de calificación de legalidad de un movimiento de huelga respecto del cual no se habían observado de previo, por algún motivo, los procedimientos de conciliación a que se refiere la sección segunda del capítulo tercero, título séptimo del Código. Este es un caso muy común en la práctica pues es usual que los trabajadores sin seguir ningún trámite se declaren en huelga. El Tribunal estableció desde entonces una jurisprudencia, que se ha mantenido, considerando lo siguiente "La resolución consultada se funda en que no es posible hacer declaración concreta acerca de la calificación de la huelga de que se trata, de conformidad con el artículo 517 del Código de Trabajo por cuanto ese pronunciamiento sólo cabe hacerlo una vez agotado el procedimiento conciliatorio correspondiente, el cual no pudo llevarse a cabo por no estar todavía nombrados, en el momento de producirse el conflicto, las personas que deben integrar los respectivos Tribunales de Conciliación y Arbitraje. Pero esta razón no es pertinente para que el Juez a quo omitiera pronunciarse acerca de la cuestión

todas a lo previsto en el citado artículo 364. B) Si se agotó el procedimiento de conciliación. De autos aparece que se llenó ese requisito y que si la conciliación fracasó fue porque el acuerdo abarcaba cuestiones en que ni las trabajadoras ni el patrono podían convenir por ir contra las prohibiciones terminativas de la ley, según lo declaró este Tribunal en resolución de las diez horas y treinta minutos del cinco de los corrientes. Y C) Si las solicitantes constituyen por lo menos el sesenta por ciento de las personas que trabajan en el negocio de que se trata. Sobre ese punto no ha habido discusión. Las trabajadoras así lo manifestaron al plantear la conciliación y el patrono en ningún momento lo ha negado ni ha hecho objeción al respecto. De acuerdo con lo expuesto, fracasada la conciliación y no habiéndose llegado a compromiso de ir al arbitraje, procede revocar la resolución consultada en cuanto ha podido ser objeto de trámite y declarar legal el movimiento que se ha hecho mérito, a reserva de que causas posteriores obliguen a cambiar la calificación por ahora otorgada (artículo 517 citado)".

(43) T.S.T. de San José, No. 4686 de las 8:20 hrs. del 26 de noviembre de 1976.

(44) T.S.T. de San José, No. 2510 de las 10:55 hrs. del 19 de setiembre de 1972.

(45) Entre otras pocas han sido declaradas legales las huelgas a que se refieren las siguientes sentencias, todas del T.S.T. de San José, No. 360 de las 10:30 hrs. del 6 de julio de 1946; de las 15:15 hrs. del 24 de noviembre de 1948; No. 864 de las 16 hrs. del 18 de diciembre de 1950; No. 401 de las 10:55 hrs. del 5 de junio de 1952; No. 864 de las 16:55 hrs. del 25 de agosto de 1955; No. 69 de las 15:15 hrs. del 11 de enero de 1956; No. 1829 de las 14:10 hrs. del 7 de mayo de 1976.

(46) T.S.T. de San José, No. 1882 de las 9:15 hrs. del 7 de junio de 1977.

planteada sobre calificación de la huelga a que se refieren estas diligencias, toda vez que no estando previsto el caso de que se produjera un conflicto de esa naturaleza antes de constituirse los mencionados tribunales, la especie debió resolverse de acuerdo con lo que disponen los artículos 15 del Código citado y 5 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, aplicando los principios generales de derecho del trabajo etc., en vista de los datos aportados o que se aportaron al expediente y de lo que disponen los artículos 500, 501, 502, 503 y 504 de dicho Código".⁴⁷

En una situación en que se dio con más claridad el caso comentado de que hubo huelga y no se cumplió con el requisito de la conciliación el Tribunal consideró que no obstante ello se aplicaba la disposición del artículo 517 pues "si bien el artículo 517 del Código de Trabajo... contempla el caso en que se hubiere agotado el procedimiento conciliatorio, la mayoría de este Tribunal considera que tal regla es también aplicable a la situación en que la huelga o el paro se producen sin llenar ese trámite. En efecto, en tales situaciones debe existir una solución que defina los derechos y responsabilidades de las partes para llegar a

ella los Tribunales de Trabajo están autorizados conforme al artículo 445 del Código de la materia, para aplicar las normas de éste por analogía o para idear el procedimiento que sea más conveniente".⁴⁸

Sin embargo, en esta ocasión el voto del Tribunal no fue unánime y se produjo un interesante y elaborado voto salvado.⁴⁹

b) Se puede declarar la huelga y luego pedir la calificación.

También sucede en algunas ocasiones que los trabajadores, no obstante haber respetado todos los requisitos que señala el Código para que la huelga sea legal, suspenden las labores sin haber obtenido de previo la calificación del movimiento como parece deducirse que debería hacerse según el texto del artículo 517 citado. En esta hipótesis el Tribunal también en forma reiterada ha manifestado que esa sola circunstancia no es motivo para declarar ilegal la huelga pues "la circunstancia de que los trabajadores hubieran iniciado la huelga antes de que se produjera resolución firme acerca de su calificación, si bien pudo exponerlas a sufrir las consecuencias que de una declaratoria de ilegal

(47) T.S.T. de San José, No. 25 de las 10:45 hrs. del 15 de octubre de 1943.

(48) T.S.T. de San José, No. 995 de las 15:35 hrs. del 13 de agosto de 1957.

(49) En efecto el Juez Mourelo Vila justificó su voto disidente, así: "De acuerdo con la definición de huelga legal que hace el artículo 364 del Código de Trabajo, y de los requisitos que se necesitan para poder declararla, puntualizados en el artículo 366, no toda suspensión de trabajo llevado a cabo por un grupo de trabajadores debe ser considerada como huelga, en sentido jurídico; sino que, precisa, además, que para que tal fenómeno ocurra, la existencia de la conducta colectiva y la duración determinada del movimiento, así como que previamente a la cesación del trabajo, los obreros agoten los procedimientos de conciliación de que habla el título séptimo, capítulo tercero del Código Laboral, y que constituyen por lo menos el sesenta por ciento de las personas que trabajan en la empresa, lugar o negocio de que se trate... II.—En el caso que se examina, sabemos... que un grupo de seis trabajadores todos ellos linotipistas, del periódico La Nación, asumiendo el riesgo de ser despedidos, abandonaron sus labores al negarles su patrono un aumento de salario que le solicitaron, junto con otras peticiones que a ellos les interesa; que cinco linotipistas del Diario de Costa Rica también hicieron cesación de sus labores al pretender su patrono que debían realizar la confección del periódico La Nación; que igualmente y por iguales o parecidas razones dejaron sus labores un linotipista de la Prensa Libre; un linotipista de la empresa Trejos Hermanos... Se sabe también, por ser un hecho notorio que ninguna de las citadas empresas fue afectada en su actividad regular y normal por el hecho antes relatado... En esas condiciones, y tomando en cuenta, además de lo ya expuesto sobre el particular, que la tramitación del proceso de calificación de una huelga está prevista en nuestro derecho positivo y tiene por objeto determinar si se ajusta o no a las prescripciones que la regulan pudiendo promoverse ante el Juez de Trabajo, únicamente, cuando han fracasado las negociaciones conciliatorias y lo pida alguno de los delegados de las partes, que es requisito indispensable para poder calificar de huelga una cesación de labores que la misma se lleve a cabo en forma concertada por un numeroso grupo de trabajadores cuyas aspiraciones tiendan al mejoramiento de los intereses económicos y sociales del grupo, es decir que se trate de un conflicto de carácter económico-social que puede repercutir sobre la colectividad de trabajadores de una empresa o industria; que es también requisito indispensable para poder calificar de huelga una cesación de labores la existencia de un contrato de trabajo en vigencia; y que es inconcebible la huelga de un solo trabajador, estima el suscrito que en la especie, no se configura la existencia de un conflicto colectivo de carácter económico-social, capaz de producir el estado de huelga que nuestra legislación admite y regula, y por el contrario, considero que, de lo que aquí se trata es simple y llanamente, de un abandono del trabajo proveniente de diferencias individuales de las partes en el trabajo, cuya solución corresponde hacerla al Juez que resulte competente, una vez que se presenten a su decisión, quien podrá en ese caso determinar la calificación de la cesación de labores de los trabajadores a fin de pronunciarse sobre los efectos jurídicos de la misma pero no antes. Por consiguiente considero que la intervención en este asunto, del señor Juez Segundo de Trabajo, declarando ilegal una huelga que no existe de hecho ni de derecho es oficiosa y ajena a las atribuciones que como tal, la ley le concede; y que como consecuencia el pronunciamiento vertido en estas diligencias por el citado funcionario carezca de valor alguno legal."

lidad habrían de derivarse no puede influir en la calificación que a la huelga debe dársele conforme a la ley".⁵⁰

c) Antes de ir a la huelga.

Es el caso previsto en el artículo 517. En este supuesto se siguen y cumplen todos los requisitos que marca la ley para que la huelga pueda ser declarada legal y los trabajadores, de previo al ejercicio de su derecho, piden al Juez la calificación oficial de la huelga como legal. Siendo la norma bastante clara sobre esta posibilidad, no se han presentado mayores cuestiones pero sí han surgido éstas sobre aspectos del mecanismo para obtener esa declaratoria. Primero se dudó sobre qué parte está legitimada para hacer la solicitud pues el Código habla "de cualquiera de las partes". Se interpretó que esa petición correspondía hacerla a cualquiera de los representantes de la parte que había promovido las diligencias de conciliación,⁵¹ en este caso tratándose de una huelga, los trabajadores.

La segunda cuestión que se ha debatido en la jurisprudencia es el punto de si el plazo de veinticuatro horas que establece el 517 es para que los interesados pidan la calificación del movimiento o para que el Juez omita su pronunciamiento sobre la legalidad o ilegalidad de la huelga. Este es uno de los pocos casos, quizá el único en que el Tribunal, con diferencia de pocos días, ha sostenido tesis contradictorias. En efecto, en resoluciones dictadas en 1969, pero sin realizar mayor análisis, afirmó que ese plazo corría respecto de Juez que debía pronunciarse sobre la legalidad de la huelga.⁵² Sin embargo, pocos días después, manifestando haber cometido un error, el Tribunal sostuvo la tesis contraria al manifestar que "Aunque el término de 24 horas establecido por el artículo 517 no es para que el Juez se pronuncie acerca de la legalidad o ilegalidad del movimiento antes de que los trabajadores vayan a la huelga o al paro, como erradamente se dijo en la resolución de este Tribunal dictada a las 9 horas del 22 de julio último, sino para que se le formule al Juez la solicitud correspondiente, y no obstante que en

la especie los delegados de los trabajadores no hicieron esa petición en dicho término, siempre gozaban los trabajadores del plazo de 20 días señalados por el artículo 518 ibídem para declarar la huelga a partir de la tramitación de las diligencias de conciliación y ese plazo no se había cumplido al dictarse la resolución consultada".⁵³ En una ocasión más reciente se reiteró la tesis que el plazo no era para el Juez aunque respecto del punto de qué sucede si los trabajadores pasados esas 24 horas van a una huelga, no queda suficientemente clara la posición del Tribunal. En esta resolución se sostuvo que "El plazo de veinticuatro horas que establece el artículo 517 del Código de Trabajo, no es para que el Juez se pronuncie acerca de la legalidad o ilegalidad del movimiento antes de que los trabajadores vayan a la huelga. . . , sino para que se le formule al Juez la solicitud correspondiente, una vez concluidas las diligencias de conciliación. . . .El distinguido laboralista licenciado Abel Castro Hidalgo en su obra "El Proceso Colectivo Constitutivo de Trabajo en la Legislación Costarricense" se refiere al punto indicando. . . "En relación con el último caso indicado, debe advertirse que conforme lo ha resuelto la jurisprudencia, el plazo de veinticuatro horas que establece la norma comentada es la oportunidad que tienen los respectivos delegados para solicitar al Juez de Trabajo que dicte pronunciamiento calificando de previo movimiento, interpretación que se hizo necesaria porque dada la redacción de esa norma, dio lugar a que se estimara que ese plazo está señalado para que el mencionado funcionario dictara la resolución respectiva. Considero correcta la aludida solución jurisprudencial, a pesar de que la colocación de la frase —dentro de las veinticuatro horas— en el texto comentado podría dar base, conforme a la interpretación gramatical, a la solución contraria. En efecto, el artículo 518 concede a los trabajadores el término de veinte días para declarar la huelga legal, el cual correrá "a partir del momento en que el Tribunal (de Conciliación) cese en su intervención o de que se notifique a las partes la

(50) T.S.T. de San José, No. 864 de las 16 hrs. del 18 de diciembre de 1959, en igual sentido de las 9:30 hrs. del 14 de noviembre de 1969 y la de 9:35 hrs. del mismo día y fecha.

(51) T.S.T. de San José, No. 1521 de las 9 hrs. del 27 de julio de 1969.

(52) T.S.T. de San José, No. 599 de las 10:10 hrs. del 27 de marzo de 1969; en igual sentido la No. 1521 de las 9 hrs. del 22 de julio de 1969.

(53) T.S.T. de San José, No. 1632 de las 9 hrs. del 1 de agosto de 1969.

resolución firme de que habla el artículo anterior", es decir, el pronunciamiento que califica la huelga. Ahora bien: si se entendiera que el plazo de veinticuatro horas que indica el artículo 517 es para que el Juez se pronuncie y no para que la parte interesada solicite el pronunciamiento, gestión para la cual no habría en tal caso término señalado legalmente, los trabajadores contarían con un plazo indefinido para hacer esa gestión y, en consecuencia, también para ir a la huelga lo que desde luego es inadmisibles" (página 38)⁵⁴ (fin de la cita de la obra del licenciado Castro y de la cita del fallo del Tribunal).

E. Tramitación preferencial de la calificación.

El artículo 516 del Código de Trabajo señala el término máximo que pueden tener los procedimientos de conciliación, celeridad que ha sido confirmada por la jurisprudencia del Tribunal. Sin embargo como las diligencias de calificación no están comprendidas dentro de ese período, como se desprende del artículo 517, algún Juez pudo considerar que la calificación de la huelga no tenía tramitación preferencial, lo que motivó que el Tribunal Superior le llamara la atención pues "las diligencias de huelga tienen por imperativo de ley, un trámite de preferencia, por lo que no se justifica la tardanza que acusan los autos para ser enviados a este Tribunal en consulta".⁵⁵

F. Autoridad competente para pronunciar la calificación.

La claridad del artículo 517 respecto a que

corresponde al respectivo Juez de Trabajo pronunciarse sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento de huelga no ha sido obstáculo para que se haya pretendido, en algunas oportunidades, que otro órgano jurisdiccional sea el que intervenga, lo que ha obligado al Tribunal a hacer la puntualización del caso. Así ocurrió cuando un Tribunal de Conciliación hizo la calificación de una huelga⁵⁶ y con ocasión de una petición que hizo un representante patronal para que fuera el Tribunal Superior de Trabajo de San José quien hiciera la declaratoria.⁵⁷

G. Determinación del apoyo numérico.

Hemos visto el carácter formal de la calificación de un movimiento de huelga (vid supra punto 2, B). Todos los elementos requeridos los puede valorar el Juez directamente excepto uno: el número de trabajadores que apoyan el movimiento, siendo este el momento procesal en que debe determinarse.⁵⁸ En ausencia de norma expresa del Código respecto de cómo puede apreciarse el apoyo numérico con que cuentan los trabajadores promotores de la huelga el Juez goza de amplia discrecionalidad para emplear los medios que estime más adecuados; sin embargo en la práctica casi se ha vuelto una costumbre, de obligada observancia, el que el Juez comisione a la Inspección de Trabajo la realización de un plebiscito.⁵⁹ Para la celebración de esa consulta se establece un padrón electoral entre las partes del cual se eliminan una serie de trabajadores como los altos cargos directivos, trabajadores de confianza, aprendices⁶⁰

(54) T.S.T. de San José, No. 4272 de las 15:25 hrs. del 14 de agosto de 1981.

(55) T.S.T. de San José, No. 3496 de las 15 hrs. del 31 de agosto de 1976.

(56) T.S.T. de San José, No. 85 de las 15 hrs. del 5 de febrero de 1951. "Ese Tribunal se ha otorgado funciones que no le otorga la ley, ya que de la lectura del artículo 517. Se desprende claramente que quien debe pronunciarse sobre la legalidad o ilegalidad de la huelga, es el Juez del respectivo circuito".

(57) T.S.T. de San José, No. 3001 de las 9:55 hrs. del 1 de noviembre de 1973.

(58) "Para ir a la huelga los trabajadores tienen que pedir la calificación y es entonces que se ordena la investigación que corresponda para determinar la voluntad de los trabajadores, T.S.T. de San José, No. 3809 de las 13:30 hrs. del 19 de octubre de 1977. Ya, con anterioridad, el T.S.T. en su sentencia No. 157 de las 17 hrs. del 4 de marzo de 1952 había dicho "Los procedimientos de conciliación que señala la ley para resolver los conflictos colectivos de carácter económico-social que surjan en una empresa, no exigen comprobación del número de trabajadores para el planteamiento del respectivo conflicto; pero para la calificación del movimiento de huelga sí es indispensable tomar en cuenta el requisito numérico que exige la ley".

(59) Así por ejemplo el T.S.T. de S. J., No. 787 de las 15:30 hrs. dijo: "...y siendo necesario en vista de las objeciones planteadas por los representantes patronales, establecer claramente si los trabajadores cuentan con el porcentaje requerido por la ley para declarar una huelga legal, comisionase a la Inspección General de Trabajo, para que por medio del mayor número de inspectores disponibles, proceda, dentro del término más breve, a establecer el número de trabajadores de las fincas afectadas por el presente conflicto y el recuento de los que lo apoyan. Se advierte que no deben ser tomados en cuenta ni los aprendices, los trabajadores que hayan ingresado a partir del 26 de julio último, inclusive. El informe deberá abarcar además los siguientes extremos: a) la indicación del nombre de los trabajadores que hayan dejado de prestar servicios en las mencionadas fincas a partir del citado 26 de julio; b) el nombre de los altos jefes y empleados de confianza que hayan sido tomados en cuenta al determinar el número de trabajadores indicando el cargo que desempeña por cada uno. Dicha diligencia se practicará con intervención de las partes, las cuales pueden acreditar los fiscales que consideren necesarios. La empresa afectada deberá suministrar los medios de transporte a los interesados".

(60) Ibid.

... Sobre el desarrollo de este proceso electoral en el centro de trabajo se han producido algunas resoluciones judiciales de interés. Así, el Tribunal ha considerado aceptable "tener por disminuido el número de trabajadores totales que integran la planilla de la empresa patrono, a efecto de determinar el número requerido para la calificación de la huelga ya que luego de que los representantes de los trabajadores y de la empresa patronal habían aceptado la planilla definitiva algunos trabajadores dejaron de servir a la misma, antes de la consulta directa, y otros fueron trasladados".⁶¹ En otra ocasión, no obstante que tuvo por cierto que el patrono había dado por terminadas las labores antes de la hora usual, el día fijado para la votación, estimó que "no es motivo para rebajar la planilla total de trabajadores hábiles, para decidir ya que los empleados que tenían interés en el conflicto debieron permanecer en su lugar de trabajo y no abandonarlo".⁶² Pero quizás, la resolución de mayor trascendencia en esta materia y que sin duda provoca reflexiones en torno a sus consecuencias prácticas, es la que consideró que, en este tipo de votaciones, las abstenciones se toman como votos negativos pues "...merecen respeto igualmente las opiniones de los trabajadores que no concurrieron a la votación porque en materia de conflictos no vale la tesis de que sólo se computan los votos emitidos, principio que sólo rige en las votaciones de tipo político-electoral, sino que debe tenerse presente el total de trabajadores que resulten afectados por el movimiento conflictivo...".⁶³

Esta posición del Tribunal implica un cambio de criterio pues con anterioridad únicamente tomaba en consideración los votos emitidos⁶⁴ aunque al respecto el voto no fue unánime ya que uno de los integrantes sostuvo el criterio de "Como el artículo 366 inciso c) del Código de Trabajo dispone que para declarar una huelga legal los trabajadores deben constituir por lo menos el sesenta por ciento de las personas que trabajan en la em-

presa, lugar o negocio de que se trate, no es posible establecer ese porcentaje en relación con los votantes únicamente, como lo estima la mayoría".⁶⁵

H. Calificación de la huelga y su modificación.

Determinado el apoyo numérico el Juez puede proceder a calificar al movimiento de huelga con los criterios que señala la parte final del párrafo primero del artículo 517. Esta misma norma determina que "el auto correspondiente será dictado a reserva de que causas posteriores cambien la calificación que se haga". No obstante que en forma expresa no se diga siempre, se ha entendido que la modificación que se puede producir, se refiere a que una huelga que había sido declarada legal sea luego calificada de ilegal y no lo contrario toda vez que desde el momento en que una huelga es pronunciada como ilegal se desarrollan una serie de consecuencias jurídicas prácticamente irreversibles, aparte de que resultaría una cadena sin fin. Sin embargo, no obstante lo dicho, en alguna resolución de hace muchos años, no obstante que se declaraba ilegal la huelga, el Juez hizo la manifestación de que "se dicta esta resolución a reserva de que causas posteriores puedan hacer cambiar la calificación aquí hecha" y dicha resolución, sin enmienda, fue aprobada por el Tribunal.⁶⁶ El Código no indica cuándo puede modificarse la calificación y dado que las huelgas legales son raras, no contamos con ejemplos suficientes que permitan precisar el criterio del Tribunal, aunque si se observa que la tendencia es a modificar la calificación cuando alguno de los elementos tomados en consideración para la declaratoria de legalidad sufre modificación. Así, en una de las primeras huelgas legales que ocurrió en el país en 1943, desapareció la finalidad económico-social cuando el patrono accedió a todas las pretensiones originales de los trabajadores y posteriormente éstos plantearon nuevas reivindicaciones. El Juez que conoció el asunto en primera instancia, resolu-

(61) T.S.T. de San José, No. 3351 de las 16 hrs. del 23 de setiembre de 1977.

(62) T.S.T. de San José, No. 3351 de las 16 hrs. del 23 de setiembre de 1977.

(63) T.S.T. de San José, No. 1587 de las 9:10 hrs. del 12 de mayo de 1977.

(64) T.S.T. de San José.

(65) *Ibíd.* Así lo hizo el Juez.

(66) T.S.T. de San José, No. 61 de las 9 hrs. del 8 de febrero de 1950.

ción que fue confirmada por el Tribunal acogiendo los argumentos del a quo⁶⁷ manifestó "De lo dicho hasta aquí se desprende que no hay discrepancia entre lo que pretenden originalmente las obreras. . . y los que están de acuerdo en conceder los patronos, y que en consecuencia no hay conflicto. Si no hay conflicto no puede insistirse en mantener una huelga caprichosa y, consecuentemente, para ponerle fin a la misma, en las condiciones apuntadas, corresponde declarar por el Juzgado, como en efecto se declara, que en adelante la huelga es ilegal. 2do. El punto de vista de las huelguistas. . . , como lo apuntan los patronos, incluye demandas nuevas, en cierta forma ajenas a los motivos del conflicto y que aumentan las pretensiones claramente expresadas por las huelguistas en escrito. . . En donde fijaron las bases para suspender el movimiento; y por haber sido rechazadas por quienes se han limitado a acceder a las pretensiones originales. . . no varía la conclusión a que se llegó en el anterior considerando. De lo contrario se dará base para hacer interminables las huelgas ya que a cada concesión de los patronos se formulará una nueva pretensión de los obreros". En otros casos examinados la modificación de la calificación tuvo como fundamento el que el movimiento había perdido el apoyo pues se produjo el desistimiento de un grupo de trabajadores y quienes quedaron sosteniendo la huelga no representaban el sesenta por ciento de los trabajadores⁶⁸ Al hacer la modificación de la calificación, en el segundo de estos casos, se concedió a los trabajadores un plazo de tres días para reintegrarse a sus labores.⁶⁹

I. Contenido del auto que califica la huelga.

De diversos fallos del Tribunal se deduce que el auto que califica una huelga debe limitarse estrictamente a examinar si en la especie se dan los requisitos legales y se debe abstener el Juez de

hacer otro tipo de pronunciamientos. Así, en forma reiterada se ha sostenido que no deben hacerse pronunciamientos sobre la ruptura de los contratos de trabajo de los participantes en una huelga declarada ilegal manifestando el Tribunal que ". . . debe ser anulada la resolución consultada en cuanto declara, en abstracto, que —los contratos de trabajo suscritos con los trabajadores huelguistas han terminado sin responsabilidad patronal— ya que, . . . tal declaración debe ser concreta y ello solamente podrá ser posible cuando se ventile en juicio declarativo, con intervención de las partes interesadas, la cuestión relativa a la ruptura de los contratos de trabajo por causa de una huelga calificada de ilegal".⁷⁰

Cuando las partes han ocurrido a la vía ordinaria para discutir despidos que se fundamentan en la participación de los trabajadores afectados en una huelga ilegal se ha establecido que es suficiente que el trabajador observe una actitud pasiva respecto de la huelga para que se configure la causal pues "si los trabajadores tuvieron una actitud pasiva en el movimiento huelguístico realizado en la empresa donde laboraban, con ello se sumaron al mismo pues si no estaban de acuerdo, como lo alegan, así lo debieron haber manifestado en las oficinas administrativas para que su patrono conociera su posición y los pusiera a trabajar; al no hacerlo así y declararse la huelga ilegal. . . dieron motivo suficiente para ser despedidos sin responsabilidad patronal".⁷¹ Esta solución ha sido reiterada⁷² y además mereció la aprobación de la Sala de Casación en ambas ocasiones.⁷³

También ha declarado el Tribunal que es oficioso e improcedente declarar ilegal también cualquier huelga que se produzca en el futuro en el mismo centro de trabajo pues "se refiere a una cuestión en cuya solución no existe interés actual."⁷⁴ Cuando el pronunciamiento judicial es de-

(67) T.S.T. de San José, No. 310 de las 11 hrs. del 29 de mayo de 1944.

(68) T.S.T. de San José, No. 385 de las 10:15 hrs. del 1 de julio de 1944; No. 1540 de las 16 hrs. del 5 de diciembre de 1958.

(69) No. 1540 ibídem.

(70) T.S.T. de San José, No. 553 de las 10:05 hrs. del 1 de octubre de 1949; en igual sentido la No. 1252 de las 16:05 hrs. del 3 de octubre de 1958; No. 1628 de las 9 hrs. del 14 de junio de 1972; No. 2589 de las 13 hrs. del 10 de junio de 1980.

(71) T.S.T. de San José, No. 3875 de las 8:55 hrs. del 21 de octubre de 1977.

(72) T.S.T. de San José, No. 659 de las 9:30 hrs. del 9 de febrero de 1978.

(73) Casación No. 56 de las 16:45 hrs. del 27 de junio de 1979 y No. 79 de las 16 hrs. del 22 de agosto de 1979.

(74) T.S.T. de San José, No. 261 de las 16:30 hrs. del 27 de enero de 1971.

clarado legal la huelga no se ha aceptado que en dicha resolución se haga declaración de que la huelga es imputable al patrono para los efectos del artículo 371 del Código de Trabajo pues "es una cuestión de índole jurídica que no puede ser resuelta en estas diligencias que fueron creadas únicamente con motivo de un conflicto de carácter económico-social".⁷⁵

J. La resolución que califica la huelga no tiene apelación.

En aplicación del artículo 517 sostiene el Tribunal que, "La resolución que se dicta sobre calificación de una huelga no tiene posibilidad de ser apelada, pues de admitirse el recurso se estará violando el artículo 517 del Código de Trabajo, a cuyo tenor tal resolución debe ser consultada de inmediato. Debe observarse que el trámite de consulta no tiene emplazamiento, y que la apelación de todos modos sería inocua porque los autos siempre tienen que ser revisados de inmediato por el Superior, con las amplias facultades que confiere el artículo 495 párrafo 4 del Código de Trabajo".⁷⁶

K. Prohibición temporal de una huelga legal.

El párrafo final del artículo 382 del Código de Trabajo, faculta a los Tribunales respectivos para prohibir el ejercicio de la huelga y el paro hasta por seis meses siempre que al resolver un conflicto colectivo lo consideren indispensable para obtener mayor equilibrio en las relaciones de patronos y trabajadores. Se ha podido determinar que al menos en dos ocasiones⁷⁷ se ha hecho uso de la referida atribución, y en otra al menos, se rechazó la pretensión patronal en ese sentido. En dichas sentencias se analizó detalladamente la situación que justificó una medida tan seria y se brindan abundantes argumentos. En efecto, con ocasión de un conflicto promovido por obreros panaderos el Tribunal hizo las siguientes consideraciones: "I.—Con vista del . . . informe. . . , se concluye que la industria de panificación se encuentra en estos momentos en situación crítica que no le permite un aumento de salarios inmediato, ya que el costo

promedio que actualmente soporta y la fijación de precios legal vigente, únicamente permite una ganancia promedio del seis por ciento. II.—Del mismo informe se deduce que la crisis de la citada industria, en gran parte proviene de los sistemas adoptados por los propietarios de panaderías y que es factible levantar el nivel de utilidades siguiendo las normas aconsejadas por el Lic. G. V., el establecimiento de las cuales, necesita un tiempo prudencial para producirse. III.—Igualmente cierto es que los obreros panaderos no alcanzan a cubrir todas sus necesidades vitales con los actuales salarios, siendo en consecuencia, justa su demanda por mayores jornales, pero cualquier aumento en la paga de los trabajadores, redundaría en perjuicio de patronos y obreros, ya que podría conducir hasta el monopolio de la industria del pan. IV.—Ambas partes afectadas por el conflicto, han demostrado sinceros deseos de resolver conciliatoriamente el punto principal en discusión, o sea la elevación de los salarios, el Tribunal de conciliación agotó todos los recursos en el mismo sentido. V.—La fórmula conciliadora que propuso el Tribunal citado antes. . . , aceptada por los trabajadores y rechazada, por poca diferencia, por los patronos, parece ser la más ajustada a la realidad de la industria que nos ocupa. VI.—Existiendo todos esos antecedentes, este Tribunal sustenta el criterio de que un movimiento de huelga en estos momentos, sería tan perjudicial para patronos como para trabajadores, y en busca de un mayor equilibrio entre las relaciones de ambos sectores afectados, cree indispensable prohibir . . . el ejercicio del derecho de huelga a los trabajadores, y, el de paro de los patronos, por sesenta días hábiles contados a partir de la fecha en esta resolución, siendo ese lapso el plazo prudencial en que los patronos deben reorganizar sus métodos de venta para aceptar la fórmula propuesta por el Tribunal de Conciliación. . . o de lo contrario, soportar las consecuencias que la huelga implica, ya que, de no allanarse en el plazo dicho a cumplir la fórmula citada, al vencimiento del mismo, los obreros quedan facultados para proceder a realizar el movimiento de huelga legal a que tienen dere-

(75) T.S.T. de San José, No. 310 de las 11 hrs. del 29 de mayo de 1944.

(76) T.S.T. de San José, No. 4465 de las 8:35 hrs. del 11 de noviembre de 1976. En igual sentido la No. 578 de las 16:10 hrs. del 13 de febrero de 1970.

(77) T.S.T. de San José, No. 159 de las 10:55 hrs. del 22 de febrero de 1947 y No. 4686 de las 18:20 hrs. del 26 de noviembre de 1976.

cho".⁷⁸ Es interesante destacar de la anterior resolución que en ella se prohibió a cada para social el ejercicio de su respectivo medio de presión a saber la huelga y el paro, y que en el fundamento de la resolución se tomaron en cuenta situación e intereses de cada sector involucrado.

En la segunda ocasión,⁷⁹ esta vez en una fábrica textil, el Tribunal consideró que se justificaba la prohibición por haber sufrido la empresa un incendio y además afrontar fuerte competencia en

el Mercado Común Centroamericano. Ante esa situación dijo que los trabajadores tenían dos alternativas "o aceptar por un tiempo más su actual estado económico o liquidar al patrono y a la vez, perder sus derechos laborales. Es entonces corolario de lo antes expuesto que la huelga legal, no siempre es conveniente autorizarla: cuando conlleva inexorablemente, la liquidación de una empresa y la pérdida total y absoluta de los derechos de los trabajadores".⁸⁰

* * *

(78) T.S.T. de San José, No. 159 de las 10:55 hrs. del 22 de febrero de 1947.

(79) T.S.T. de San José, No. 4686 de las 8:20 hrs. del 26 de noviembre de 1976.

(80) *Ibidem*.