



**UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA
VICERRECTORÍA ACADÉMICA
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
Y HUMANIDADES
CÁTEDRA DE DERECHO**

**GUÍA DE ESTUDIO PARA EL CURSO
DERECHO LABORAL II
Código 4009**

**Luis Eduardo Mesén García
Profesor de la Cátedra de Derecho**

-2006-

TABLA DE CONTENIDOS

TÓPICO	PÁGINA
I. Introducción	3
1. Presentación del curso	3
2. Perfil	4
3. Situación actual del curso	4
3.A Objetivo general	4
3.B Objetivos específicos	4
4. La Necesidad de la guía de estudio	5
5. Uso de la guía de estudio	5
6. Recomendaciones generales	5
II. Contenido Temático Capítulo III: Derecho Colectivo del Trabajo	6
1. Estructura del Capítulo	6
2. Resumen de contenidos	6
2.A. Sección Primera Contrato Colectivo del Trabajo	6
2.A.1 Estructura de la Sección I	7
2.A.2 Contenido de la Sección I	7
2.A.3 Objetivos de la Sección I	7
2.A.4 Aspectos claves de la Sección I	7
2.A.5 Ejercicios de Autoevaluación de la Sección I	7
2.B Sección Segunda Reglamento Interior de Trabajo	8
2.B.1 Estructura de la Sección II	8
2.B.2 Contenido de la Sección II	8
2.B.3 Objetivos de la Sección II	8
2.B.4 Aspectos claves de la Sección II	9
2.B.5 Ejercicios de Autoevaluación de la Sección II	9
2.C Sección Tercera Derecho Sindical	9
2.C.1 Estructura de la Sección III	9
2.C.2 Contenido de la Sección III	9
2.C.3 Objetivos de la Sección III	11
2.C.4 Aspectos claves de la Sección III	11
2.C.5 Ejercicios de Autoevaluación de la Sección III	11
2.D Sección Cuarta Conflictos Colectivos de Trabajo	12
2.D.1 Estructura de la Sección IV	12
2.D.2 Contenido de la Sección IV	12
2.D.3 Objetivos de la Sección IV	15
2.D.4 Aspectos claves de la Sección IV	15
2.D.5 Ejercicios de Autoevaluación de la Sección IV	15

I. Introducción

Los estudiosos del Derecho Laboral han planteado una división conceptual de este campo, creando una distinción basada en el elemento objeto de estudio. La distinción lleva a concebir que el Derecho Laboral, o Derecho del Trabajo, se subdivide en la normativa que por un lado regula y enfoca las relaciones laborales pactadas individualmente entre un trabajador y un patrono, y por otro, las relaciones laborales que se producen en forma colectiva, entre uno o más grupos de trabajadores con un patrono, o entre varios grupos de trabajadores con varios patronos.

Tenga presente esta distinción:

Al conjunto de normas que regulan las relaciones de trabajo individuales, **se le llama Derecho Individual de Trabajo**, objeto de estudio en el Curso de Derecho Laboral I. A las relaciones de trabajo pactadas y reguladas en forma colectiva, **se le conoce como Derecho Laboral Colectivo**, que es la materia objeto del curso de Derecho Laboral II, que se caracteriza por ser fundamentalmente grupos de trabajadores organizados en el esquema de sindicatos gremiales, quienes se constituyen en el elemento personal de este tipo de contrataciones.

Es claro entonces, que **el tema de Derecho Laboral II, está referido a las relaciones laborales de carácter colectivo**, que abarca no sólo el tema sindical ya aludido, sino también los distintos instrumentos de negociación colectiva, los conflictos de carácter colectivo y los diversos medios que contempla el ordenamiento jurídico laboral para su solución.

1- Presentación del curso: El curso Derecho Laboral II está planteado como parte del Programa total de asignaturas que deben aprobar las personas que estudian en la Carrera de Administración de Empresas con énfasis en Recursos Humanos nivel de licenciatura. Por su contenido de profundo contenido social, el Derecho Laboral se torna cada vez más una de materias de mayor exigencia informativa y con mayor competitividad profesional, no sólo porque actualmente existen muy diversas áreas del mercado laboral bastante novedosas y complejas, sino también porque las proyecciones mundiales del mercado mundial del trabajo, con una tendencia globalizante, han hecho más complejas las relaciones de trabajo, ya sean de carácter individual o colectivo.

La información jurídica obtenida o suministrada en forma oportuna y de buena calidad, orientada adecuadamente a formar un criterio veraz que permita tomar una decisión importante para quien la deba tomar, es quizá la característica más importante de los datos que ha de manejar una o un profesional gerencial. Dentro de esta perspectiva, el Curso Derecho Laboral II, facilita la entrega de la información necesaria para que el personal gerencial formado en la UNED, pueda desempeñarse adecuadamente en los papeles que le corresponda realizar en el campo profesional, particularmente las atinentes

a la gestión del recurso humano, dentro del contexto de las relaciones de derecho laboral colectivo.

2- Perfil: El perfil de una asignatura académica es la estructura que se ofrece a las personas que la matriculan. Se consideran aspectos como duración (en horas, días o meses); la frecuencia o intensidad con que la población estudiantil matriculada debe asumir parte de su preocupación académica; cantidad y tipo o clase de exámenes, objetivos y contenidos de la materia.

A partir de esta conceptualización, el Curso de Derecho Laboral II, presenta un perfil básico con duración cuatrimestral, que permite obtener, a la persona que lo matricula, los conocimientos esenciales para comprender los distintos fenómenos jurídicos y socioeconómicos que están presentes en el mercado de trabajo y aún en lo cotidiano de la vida diaria.

3- Situación actual del curso: El curso de Derecho Laboral II se encuentra en proceso de rediseño, por lo que se utiliza con carácter provisional el libro del Lic. José Fabio Chinchilla Roldán Instituciones de Derecho Laboral Costarricense. Este se adapta a los requerimientos del curso aunque la profundización en alguno de los tópicos requerirá obras de mayor especialización.

3.A. Objetivo general: EL curso propone dotar de los elementos de criterio necesarios para que la persona comprenda en general los contenidos de las relaciones laborales colectivas y aun en su condición de profesional en etapa de formación, logre aplicar en su vida diaria, los conceptos clave del Derecho Colectivo de Trabajo, logrando interpretarlos racionalmente en su debido contexto. Al finalizar el programa del curso, sería deseable que la persona logre un manejo práctico de sus contenidos, en particular de las figuras jurídicas que comprende la materia en estudio y logre, entre otros, identificar las contrataciones del Derecho Laboral Colectivo, sus alcances y efectos jurídicos.

3.B. Objetivos específicos: A partir de sus contenidos, el Curso de Derecho Laboral II, propone que usted comprenda y aplique:

- a) El concepto de Derecho Colectivo de Trabajo;
- b) El concepto de contratos colectivos de trabajo;
- c) El concepto de Reglamento Interior de Trabajo como instrumento para canalizar la fuerza laboral y alcanzar las metas empresariales;
- d) El concepto de derecho sindical
- e) El concepto de sindicato, sus características y sus clases.
- f) En qué consiste la actividad sindical y los principios que la regulan;
- g) La libertad sindical en sus diversos aspectos;
- h) Qué son conflictos colectivos de trabajo y cuáles son sus medios de solución;
- i) Qué son las convenciones colectivas, un tema muy en boga en los últimos días, su importancia, qué regulan, cómo y dónde se aplican;

- j) Cuáles son los medios para presionar a la contraparte a acceder a determinadas pretensiones, sus alcances y efectos, según sean o no declarados legales por la autoridad judicial respectiva.

4- La necesidad de una guía de estudio: Uno de los principales desafíos con los que muy prontamente se encuentra la persona que estudia en el sistema de la UNED, durante el proceso de aprendizaje, es el de enfrentar la Unidad Didáctica, cuando ésta existe para el curso matriculado, o el texto base del mismo. Este es un reto fundamental para el éxito personal y académico de la persona que estudia dentro del modelo pedagógico que aquí se utiliza.

En el primer supuesto, es decir, cuando exista una unidad didáctica para el curso, ese solo hecho permite dar por obtenidos algunos de los insumos necesarios para el aprovechamiento de los conocimientos. Esto se presume porque, precisamente, se formula la unidad didáctica como instrumento para superar con éxito las pruebas de conocimiento aplicado que el curso requiere, y para adquirir conocimientos que le permitan ir forjando su criterio de futura o futuro profesional. La unidad didáctica, es por así decirlo, el medio impreso que suple al educando la entrega pedagógica que la profesora o el profesor propician en el sistema presencial.

En el segundo supuesto, cuando no existe una unidad didáctica para el curso, sino un libro ya existente en el mercado, o un texto antológico, se hace indispensable contar con un mecanismo de ayuda adicional al estudiantado, que le proyecte la orientación necesaria hacia la meta del éxito académico. Es aquí donde las GUÍAS DE ESTUDIO crean el mecanismo de orientación y asesoría, ya que se conciben como el medio didáctico adicional con que usted cuenta para abordar el material didáctico que es la base misma del curso.

5- Usos de la guía de estudio: Esta guía de estudio ha sido planteada con el objetivo de entregar información clave, para cumplir un doble propósito de acelerar el ritmo de comprensión de la temática tratada, y de crear permitir una comprensión uniforme del lenguaje jurídico relativo a los temas propios del Derecho Laboral II.

En la presente guía de estudio se han incluido algunas precisiones adicionales al contenido del texto base del curso, así como ejercicios de auto evaluación, con el fin de contribuir con la mejor comprensión de los contenidos del curso, y con el cumplimiento de los objetivos del modelo de educación adoptado en la UNED, en el que el auto-examen, mediante ejercicios previamente resueltos, pueda medir cada educando su progreso en estos temas.

6- Recomendaciones generales: La materia de esta asignatura requiere una lectura progresiva, para lo cual es conveniente ir avanzando desde el principio sin hacer lectura salteada o focalizada. Es recomendable darle seguimiento al menos semanal, para no dejar que el distanciamiento por la falta de lectura frecuente, haga aumentar dudas o dejar de revisar conceptos que no han quedado claramente comprendidos. Es recomendable no perderse las sesiones

de tutoría presencial, donde se ofrezca esta facilidad. También resulta recomendable repasar los conceptos aprendidos del curso de Derecho Laboral I, en particular los principios que regulan esta disciplina y el sistema de fuentes que lo caracteriza, aspectos esenciales para asumir adecuadamente el contenido del curso de Derecho Laboral II.

Para asistir a la tutoría es recomendable llevar por escrito los temas que causan dudas, y muy recomendable es hacerse un glosario propio y personalizado del significado de ciertas palabras clave que el texto contiene.

II- CONTENIDO TEMÁTICO

CAPITULO III: Derecho Colectivo del Trabajo.

1- Estructura del capítulo: El capítulo está estructurado en cuatro secciones, y la **primera** abarca el tema del Contrato Colectivo de Trabajo, como una modalidad de contratación laboral.

La **segunda sección**, por su parte, se ocupa del Reglamento Interno de Trabajo. Una de las fuentes del derecho de trabajo emanada de las partes y como ya se anticipó, permite al patrono encauzar la energía del trabajo al cumplimiento de las metas empresariales. En este apartado se aborda el tema de su concepto, su objetivo, constitución y formalidades y su rango jerárquico.

En la **sección tercera**, se alude con detalle el derecho sindical, principalmente, el sindicato en sus diversas manifestaciones, clasificaciones y características, sin obviar el énfasis debido en la expresión de la actividad sindical y los alcances de la libertad sindical.

La **sección cuarta** versa sobre los conflictos colectivos de trabajo, sus dos clases, los medios de solución de los mismos, la convención colectiva expresión máxima de la negociación colectiva y los medios de presión; la huelga y el paro, como instrumentos para conminar a la contraparte a acceder a determinadas pretensiones, evidentemente, de carácter laboral.

2. Resumen de contenidos:

2.A Sección primera. Contrato Colectivo del Trabajo:

2.A.1 Estructura de la Sección I:

SECCION I: Contrato Colectivo de Trabajo.
--

A- Concepto

B- Requisitos formales de constitución

2.A.2 Contenido de la Sección I: El Derecho del Trabajo en general es una disciplina jurídica que se ocupa de estudiar todos los fenómenos relacionados con los distintos campos de trabajo que ha producido y sigue generando la humanidad, como conjunto de seres que requieren de la vida en sociedad para existir.

A diferencia del contrato individual en que las partes son unipersonales, en el contrato colectivo una de las dos partes es un sindicato. En virtud de este contrato el sindicato o sindicato 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.

Al menos la parte trabajadora de ese vínculo se organiza en forma sindical, esto es se asocia y se presenta como un grupo de personas de un mismo oficio en defensa de intereses profesionales.

En este tipo de contrato se dan todos los elementos comunes a todo contrato: capacidad de las partes, objeto, causa y consentimiento, imprescindibles para la validez del nexo.

El contrato colectivo es, en suma, un acuerdo de voluntades, cuyas partes constitutivas, conformadas por sujetos plurales, pretenden la prestación de un trabajo y su retribución, la cual deberá ajustarse para cada trabajador en forma individual y asimismo ser percibida por cada trabajador en forma individual.

2.A.3 Objetivos de la Sección I: Después de estudiada esta primera sección la o él estudiante será capaz de discriminar entre un contrato individual de trabajo y un contrato colectivo de trabajo y podrá precisar los requisitos formales que se requieren para su efectiva constitución.

2.A.4 Aspectos claves de la Sección I: Como aspectos claves pueden identificarse aquellos que representan una alta importancia para efectos de evaluación. En el caso de este apartado resulta de trascendencia dominar el concepto de contrato colectivo de trabajo y tener dominio de los requisitos formales más importantes para su constitución.

2.A.5 Ejercicios de autoevaluación de la Sección I:

Con los elementos estudiados en esta sección responda lo siguiente:

1. Refiera el uso que tiene esta figura en la actualidad.
2. Establezca en que difiere el contrato colectivo de trabajo del contrato individual de trabajo.
3. Identifique los elementos comunes que de cualquier contrato se aprecia en el contrato colectivo de trabajo.
4. Aporte el concepto de contrato colectivo de trabajo.

5. Enumere los requisitos formales para la celebración de un contrato colectivo de trabajo.

NOTA: Responda las preguntas de las autoevaluaciones, por escrito y detalladamente, sin mirar el libro. Lea de nuevo el capítulo para identificar cualquier error u omisión en sus respuestas.

2.B Sección Segunda. Reglamento Interno de Trabajo:

2.B.1 Estructura Sección II:

SECCION II: Reglamento Interno de Trabajo.

- | |
|--------------------------------|
| A. Concepto |
| A- Objetivo |
| B- Constitución y formalidades |
| C- Rango Jerárquico |

2.B.2 Contenido Sección II: El Reglamento Interno de Trabajo puede conceptuarse como el cuerpo de normas jurídicas emitido unilateralmente por el empleador, en el ejercicio de su poder de dirección, dirigido a establecer las pautas uniformes que regularán, de modo obligatorio, las condiciones en que se ejecutará el trabajo en su centro de labores, vinculando sus disposiciones tanto a empleados cuanto a sí mismo. Dispone acerca de condiciones de trabajo, relaciones humanas, medidas de orden técnico y sanciones disciplinarias, entre otros.

Aunque emana del patrono, en ningún modo responde a una voluntad arbitraria, pues su contenido debe ajustarse a las leyes, decretos, convenciones y contratos que afecten la relación laboral y al reglamento de reglamentos.

El fin del reglamento interno de trabajo es, entonces, fijar obligatoriamente las condiciones en que se va a ejecutar el trabajo y el marco general de regulación para el patrono y los trabajadores.

Puede contener cláusulas técnicas (referidas al procedimiento, ejecución y naturaleza del trabajo); también de orden administrativo, relativas a la organización del trabajo. También puede regular aspectos de higiene y seguridad.

2.B.3 Objetivos de la Sección II: Después de estudiada esta segunda sección usted será capaz de reconocer la trascendencia que tiene el Reglamento Interior de Trabajo como fuente de derecho, los aspectos que regula y el rango que ocupa en el escalafón de las fuentes del derecho laboral. A su vez, podrá señalar los requisitos para su constitución y posterior entrada en vigencia.

2.B.4 Aspectos claves de la Sección II: Como aspectos claves pueden identificarse aquellos que representan una alta importancia para efectos de evaluación. En el caso de este apartado resulta de trascendencia dominar que es un reglamento interior de trabajo, que aspectos regula cual es su finalidad y porque es trascendente como fuente de derecho.

2.B.5 Ejercicios de autoevaluación de la Sección II:

Con los elementos estudiados en esta sección responda lo siguiente:

1. Indique porqué se dice que el reglamento interior de trabajo pretende un marco de regulación base para las relaciones entre el patrono y todos sus trabajadores en general.
2. Establezca de qué poder se deriva el reglamento interior de trabajo y qué necesidades busca satisfacer.
3. Precise el concepto de reglamento interior de trabajo.
4. Señale los aspectos que son usualmente objeto de regulación en los cuerpos normativos de estudio.
5. Refiera los requisitos para la constitución de un reglamento interior de trabajo.
6. Determine el rango jerárquico del reglamento interior de trabajo en relación con otros cuerpos normativos.

2. C Sección Tercera. Derecho Sindical:

2.C.1 Estructura Sección III:

SECCIÓN III: Derecho Sindical.

- B. Sindicato
 1. Antecedentes
 2. Concepto
 3. Caracteres
 4. Actividad sindical
 5. Clases
 6. Constitución
 7. Personería jurídica
- C. Libertad sindical
 1. Concepto
 2. Contenido
 - b) Aspecto individual
 - ii) Repercusiones de tipo positivo
 - iii) Repercusiones de tipo negativo
 - c) Aspecto colectivo
 - i) Frente a otras organizaciones gremiales
 - ii) Frente a los patronos
 - iii) Frente al Estado

2.C.2 Contenido de la Sección III: Esta sección se subdivide en dos apartados: el sindicato y la libertad sindical. El sindicato, según se le conoce,

reúne a trabajadores o a patronos, es decir, no es factible la constitución de sindicatos mixtos que agrupen, en una misma asociación, trabajadores y también a patronos. La Constitución Política consagra el principio de libre sindicación, base de las disposiciones legales que regulan el instituto.

El sindicato es un agrupamiento constituido, entonces, por personas físicas o morales que ejercen una actividad profesional, en vistas a asegurar la defensa de sus intereses, la promoción de su condición y la representación de su profesión, por la acción colectiva de concertación o de participación en la organización de las profesiones así como la elaboración y puesta en práctica de la política nacional en materia económica y social.

Sus objetivos se dirigen a asegurar la defensa de sus intereses. En este aspecto, la conciencia de clase impone promover la condición obrera o patronal, es decir, darse a conocer en todas las formas de la vida nacional, representar su profesión, en tal sentido, el sindicato estará legitimado de pleno derecho para entablar cualquier acción judicial o extrajudicial, para atender todo tipo de reclamos individuales o colectivos, llevar a cabo negociaciones, etc.

El sindicato se manifiesta a partir de varios medios de acción: la concertación, el desarrollo profesional y la elaboración y puesta en práctica de la política nacional en materia económica y social, cuyo trasunto es la concertación social.

Dentro de sus actividades principales están:

- a) Celebrar convenciones colectivas
- b) Participar en la formación de los organismos estatales
- c) Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos u obras sociales de utilidad común (culturales, deportivas, cooperativas, etc.)
- d) Todas aquellas que no estén reñidas con sus fines esenciales.

La libertad sindical, por su parte, hace alusión a los derechos que en todo sistema político deben otorgarse a los sindicatos y a sus afiliados, para promover el sindicalismo y dar cumplimiento a sus fines y a su plan de acción, comprendiendo los aspectos individuales, relativos a los afiliados, y colectivos, que atienden al sindicato mismo.

En su aspecto individual ofrece derechos del individuo frente al sindicato (a afiliarse, a elegir y a ser elegido con dirigente del mismo) y se prohíben las cláusulas sindicales que tienden a obligar al trabajador a afiliarse a un determinado sindicato. Como se observa a diferencia del aspecto positivo que fomenta la sindicalización, el negativo busca proteger al trabajador frente al sindicato.

En su aspecto colectivo se refiere a la protección y derechos que se otorgan al sindicato frente a otras organizaciones gremiales, al patrono y al Estado.

Otra manifestación de la libertad sindical frente al empleador y otras organizaciones, por ejemplo asociaciones solidaristas, es la prohibición de las prácticas desleales referentes a la intromisión malsana de los patronos o trabajadores en organizaciones sindicales (sean estas de trabajadores o de patronos), impidiendo u obstaculizando el ejercicio de sus derechos.

Otro derecho sindical, ampliamente reconocido, es el del ejercicio de acciones sindicales como la huelga, el paro, la acción reivindicativa y participativa y la negociación colectiva. Esta última es muy importante por cuanto a través de ella se le otorga al sindicato la potestad de concertar futuros convenios colectivos, con los que se logrará un equilibrio de fuerzas entre la clase trabajadora, representada por el sindicato, y la que siempre se ha concebido como fuerte o clase patronal.

2.C.3 Objetivos de la Sección III: Después de estudiada esta sección usted será capaz de reconocer la trascendencia que tiene para el Derecho del Trabajo el sindicato, y en particular para el Derecho Colectivo del Trabajo. Particularmente, porque ejerce la representación de una o ambas partes de la relación de trabajo y por ende participa en la negociación colectiva de los términos de esa relación. No en balde se señala que la principal expresión de la actividad sindical es el desempeño de la negociación colectiva.

2.C.4 Aspectos claves de la Sección III: Como aspectos claves pueden identificarse aquellos que representan una alta importancia para efectos de evaluación. Este apartado, un poco más amplio que los anteriores, nos ofrece un importante número de conceptos y principios relacionados con el derecho sindical. Importante es, entonces, que el o la estudiante logre comprender los orígenes del sindicato, su concepto, sus características, su actividad, sus distintas clases, qué es la libertad sindical y cuáles sus aspectos y repercusiones.

2.C.5 Ejercicios de autoevaluación de la Sección III:

Con los elementos estudiados en esta sección responda lo siguiente:

1. Establezca los antecedentes históricos inmediatos de los sindicatos.
2. Precise el concepto de sindicato.
3. Enumere las distintas características que identifican los sindicatos.
4. Desglose las diversas manifestaciones de la actividad sindical.
5. Cite la clasificación de los distintos tipos de sindicatos.
6. Señale los rasgos que definen el concepto de libertad sindical.
7. Refiera las repercusiones positivas y negativas del aspecto individual de la libertad sindical.
8. Determine la protección que se ofrece al sindicato frente a otras organizaciones gremiales.

9. Señale algunas prácticas desleales que son señales que evidencian la violación de la libertad sindical que se reconoce frente a los patronos.
10. Precise que se entiende por autarquía sindical y contextualice dicho concepto en función de la libertad sindical.
11. Indique los fines con que se realiza la negociación colectiva y aborde con sentido crítico su desarrollo en el país a partir de lo sucedido con las convenciones colectivas en el sector público.

2.D Sección Cuarta. Conflictos Colectivos de Trabajo:

2.D.1 Estructura Sección IV:

Sección IV: Conflictos colectivos de trabajo

- A. Concepto
- B. Clases
 1. Conflictos colectivos de carácter jurídico
 2. Conflictos Colectivos de carácter económico social
 - a) Aspectos conceptuales
 - b) Finalidad
 - c) Medios de Solución
 - j) Arreglo Directo
 - ii) Procedimiento de conciliación
 - iii) Mediación
 - iv) Procedimiento de Arbitraje
 - d) Convenciones colectivas
 - e) Medios de Presión
 - i) Huelga
 - ii) Paro

2.D.2 Contenido de la Sección IV: En cuanto a los conflictos colectivos de trabajo, óptimo sería que las relaciones laborales se desarrollasen en un plano de orden, equilibrio y armonía. Pero, la realidad demuestra la existencia de roces entre sus partes, que convergen, en muchos casos, en verdaderos conflictos, en algunas ocasiones presentes también en el derecho colectivo de trabajo.

Se reconocen dos clases de conflictos, los de carácter jurídico constituyen desavenencias surgidas entre patronos y trabajadores, como consecuencia de choques en la interpretación o aplicación de determinada norma o fuente normativa, que brinda un derecho a cualquiera de esas partes. Por su parte los conflictos colectivos de carácter económico social, son las controversias que se suscitan entre las partes fundamentales de la relación laboral colectiva, cuando alguna de ellas pretende el reconocimiento, supresión o mejoramiento de una norma jurídica, que confiere determinado derecho, y la otra se opone, generando una situación de desarmonía en el vínculo.

La finalidad de todo conflicto de carácter económico social es la de lograr mejorar en ambos campos, que necesariamente deben partir de un análisis serio en el que se toman en cuenta las posibilidades económicas del patrono y

el desarrollo de la economía nacional, precisamente para evitar la producción de un caos que atentaría contra la paz social, que es lo que precisamente se pretende proteger aquí.

Los medios de solución son mecanismos con los cuales las partes encuentran una salida legal a su diferendo. Nuestra legislación contempla cuatro maneras especiales de solución: arreglo directo, procedimiento de conciliación, mediación y procedimiento de arbitraje. La Sala Constitucional las declaró inconstitucionales respecto de las administraciones públicas con régimen de empleo de naturaleza pública.

El arreglo directo consiste en la negociación directa entre las partes para lograr un acuerdo y así dirimir sus disputas. El procedimiento de conciliación, se lleva a cabo entre las partes, con la presencia de una delegación de dos o tres miembros parciales, quienes tratan de conciliarlas para lograr un arreglo entre ellas. Tan pronto se entregue el pliego de peticiones a la autoridad administrativa o al juez, se entenderá planteado el conflicto, o para que ninguna de las partes pueda tomar represalias contra la otra, ni logre impedirle el ejercicio de sus derechos. Al constituirse el conflicto toda terminación de contratos de trabajo debe ser autorizada previamente por el correspondiente órgano jurisdiccional. La mediación, nace cuando el tribunal de conciliación, dentro del procedimiento conciliatorio, propone a las partes soluciones al conflicto, sirviendo, entonces, de mediador. De ello se desprende que no constituye un medio autónomo, sino que, en realidad, es una fase del procedimiento de conciliación. Por último, el procedimiento de arbitraje corresponde a un tercero imparcial, designado por las partes, para resolver el asunto a través del llamado laudo arbitral, con la finalidad de hacer retornar la paz, o bien, prevenir roces entre las partes.

Las convenciones colectivas son un acuerdo de voluntades entre las partes de la relación laboral, propiamente, entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios sindicatos de patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a este. Bien puede constituir, también, un modo de solución a un conflicto colectivo de carácter económico social. En todo caso, se manifiesta como un instrumento colectivo que viene a ser la actividad característica y más importante del sindicato, su máxima expresión y en mucho su razón de ser. La importancia que reviste como fuente del derecho laboral se encuentra inmersa en que según la Constitución Política tienen fuerza de ley entre las partes.

Por último el tema de los medios de presión nos lleva al análisis de la huelga y el paro, que son mecanismos con que cuenta una parte para presionar a la contraria para lograr que acceda a determinadas pretensiones. La huelga constituye un instrumento muy valioso a favor de los empleados para presionar al patrono, mediante el cese de labores, a efecto de hacerlo cumplir determinado compromiso, o bien, para que llegue a aceptar ciertas presiones

de naturaleza social o económica, dentro del marco de un conflicto colectivo de trabajo de carácter económico y social.

La huelga es una suspensión colectiva y temporal del trabajo, respaldada cuanto menos por el 60 % de los trabajadores que laboran en la empresa, lugar o negocio de que se trate. Debe realizarse pacíficamente. Los trabajadores que llevan a cabo la huelga no necesariamente deben pertenecer a un sindicato. De lo que se deriva que el titular del derecho de huelga en Costa Rica no es el sindicato, sino una coalición de trabajadores; sin embargo, ello no excluye la intervención del sindicato en el movimiento, de hecho, tiene una activa participación. En nuestro país, el objetivo de la huelga es el mejoramiento y defensa de los intereses económicos y sociales, comunes a los huelguistas (ello para diferenciarla de otros tipos de huelga que, como las políticas, tienen propósitos extralaborales y que por ello mismo resultan ilegales).

El efecto inmediato y más importante de la huelga legal, es la suspensión de los contratos por el tiempo que dure. En tal sentido, los contratos siguen subsistiendo aun cuando no se presten los servicios al patrono, con la correlativa suspensión del pago del salario por su parte, salvo que las causas de la huelga sean imputables a él; en tal hipótesis, deberá pagar a sus trabajadores los salarios correspondientes a los días no laborados, por encontrarse ellos en huelga.

La huelga calificada como ilegal es aquella que no cumplió con los requisitos establecidos, los efectos de la huelga ilegal se traducen en la posibilidad del patrono de dar por rotos los contratos de trabajo sin responsabilidad alguna de su parte, entre otras responsabilidades más que puedan caer de corte penal o civil.

El paro, a diferencia de la huelga, es un instrumento de presión, dentro de un conflicto colectivo de trabajo de carácter económico social, ejercido por los patronos. Puede ser legal o ilegal. Es la suspensión temporal del trabajo ordenada por dos o más patronos, en forma pacífica y con el exclusivo propósito de defender sus intereses económicos y sociales comunes. Comprenderá siempre el cierre total de las empresas establecimientos o negocios en que se declare. El objetivo debe ser, únicamente, la defensa de los intereses económicos y sociales de los empleadores que lo decretan, esto es, buscar la tutela profesional.

Efecto del paro legal es que mientras dure el movimiento los contratos de trabajo se mantengan en suspenso. Igualmente el paro ilegal es el que no cumpla con todos los requerimientos señalados, además se tendrá también por paro ilegal todo acto malicioso del patrono que imposibilite a los trabajadores el normal desempeño de sus labores.

2.D.3 Objetivos de la Sección IV: Después de estudiada esta cuarta sección la persona estudiante será capaz de establecer los diversos tipos de conflictos laborales de carácter colectivo, los medios de solución previstos por el ordenamiento jurídico para su solución, que son las convenciones colectivas de trabajo, que rango legal es el que se le otorga, cuales son los aspectos que regula, que se entiende por medios de presión legalmente reconocidos y sus efectos.

2.D.4 Aspectos claves de la Sección IV: Como aspectos claves pueden identificarse aquellos que representan una alta importancia para efectos de evaluación. Esta sección aborda con detalle temas de suma trascendencia para el derecho colectivo de trabajo. De relieve es, entonces, que el o la estudiante logre manejar con precisión el concepto de conflicto colectivo de trabajo, sus clases, los medios que el ordenamiento dispone para su solución, en que consiste cada uno de esos medios. Igualmente, es importante el dominio del tema de las convenciones colectivas como una alternativa de solución a esos conflictos y como fuente de derecho laboral. Otros conceptos claves son los de huelga y paro como medios de presión que disponen las partes de la relación laboral para conminar a sus contrapartes a acceder a determinadas pretensiones.

2.D. 5 Ejercicios de autoevaluación de la Sección IV:

Con los elementos estudiados en esta sección responda lo siguiente:

1. En cuanto a los medios de solución de los conflictos colectivos de trabajo elabore un cuadro contenga en una columna el medio de solución, en otra el concepto, en la siguiente las características, en la siguiente los efectos de interposición, y en la última los efectos de su incumplimiento.
2. En relación con los medios de presión elabore otro cuadro de seis columnas que haga una relación de **medio, concepto, requisitos, objetivo, efecto del movimiento legal, efecto del movimiento declarado ilegal-**
3. Sobre las convenciones colectivas de trabajo complete el siguiente cuadro:

Concepto	
Partes	
Objeto	
Importancia	
Contenido	

4. Sobre los conflictos colectivos de carácter colectivo complete el siguiente cuadro:

	Jurídico	Económico Social
Concepto		
Procedimiento judicial		
Objetivo – finalidad		

5. Elabore un glosario con los conceptos más importantes que identifique en esta sección.