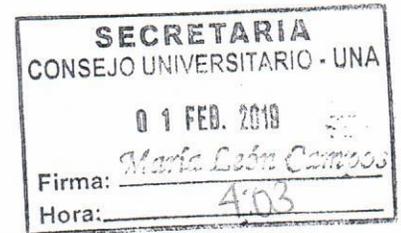


01 de febrero de 2019

SITUN-OFIC-15-2019

M. Sc. María Antonieta Corrales Araya
Coordinadora Comisión de Análisis Temas Institucionales
Consejo Universitario, Universidad Nacional de Costa Rica



Referencia de oficio: UNA-CATI-SCU-OFIC-003-2019

El firmante WALTER RODOLFO JIMENEZ URRUTIA, mayor, casado una vez, vecino de San Rafael de Heredia, portador de la cédula de identidad número: nueve-cero cero ocho siete-cero seis uno cuatro, en mi condición de Secretario Adjunto del SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL, (SITUN), domiciliado en la Ciudad de Heredia, inscrito en el Departamento de Organizaciones Sociales, Dirección de Asuntos Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, expediente número Doscientos Setenta y Tres SI del doce de julio de mil novecientos setenta y cuatro, de conformidad con el oficio número: UNA-CATI-SCU-OFIC-003-2019, de fecha 25 de enero del presente año, recibido por esta organización ese mismo día, en tiempo y forma por medio de este acto procedo a emitir criterio sobre el expediente 21049 "LEY PARA BRINDAR SEGURIDAD JURIDICA SOBRE LA HUELGA Y SUS PROCEDIMIENTOS", con el fin de que el Consejo Universitario atienda la consulta legislativa sobre este particular, de la siguiente forma:

CONSIDERACIONES GENERALES:

En nuestra legislación el concepto de Sindicato, se establece en el artículo 339 del

~~Código de Trabajo el cual señala: "Sindicato es toda asociación permanente de~~

Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Universidad Nacional

Teléfonos: (506) 2277-3446 o 2238-0986 • Fax: (506) 2261-9018

Correo electrónico situn@una.cr • Sitio web: www.situn.org



trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes, (...)”.

Ahora bien, el derecho a sindicalizarse se regula en el artículo 60 de la Constitución política, el cual indica: “tanto los patronos como los trabajadores podrán sindicalizarse libremente, con el fin exclusivo de obtener y conservar beneficios económicos sociales o profesionales(...)”.

Se reconoce el derecho a los patronos al paro y el de los trabajadores a la huelga, salvo los servicios públicos de acuerdo con la determinación que de estos haga la ley y conforme a las regulaciones que la misma establezca, lo anterior de conformidad con el artículo 61 de nuestra Carta Magna y la fuerza de ley de las Convenciones Colectiva de Trabajo que se establecen en el artículo 62 de ese mismo cuerpo normativo.

Se prohíben las acciones u omisiones que tiendan a evitar, limitar, constreñir o impedir el libre ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores sus sindicatos o las coaliciones de los trabajadores, en el artículo 363 del Código de Trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), define la libertad sindical como “El derecho de trabajadores y empleadores a crear sus propias organizaciones y a afiliarse a ellas es parte integral de una sociedad libre y abierta.”

De la norma de cita se desprende, que los sindicatos, las huelgas, los derechos sindicales, las convenciones colectivas y la libertad sindical, se encuentran protegidos por la propia Constitución Política, como derechos inalienables, siendo que los mismos no pueden ser modificados por ley y mucho menos en perjuicio, lo anterior de conformidad con el artículo 06 de la Ley General de la Administración Pública y 34 de la Constitución Política.



OBSERVACIONES ARTICULOS O ASPECTOS DEL PROYECTO:

1. La reforma al artículo 375 del Código de Trabajo, pretende obligar a los sindicatos a modificar sus estatutos con la finalidad de incluir un correo electrónico para atender las notificaciones, manteniéndolo actualizado ante el Poder Judicial y el Ministerio de Trabajo, lo cual es contrario al artículo 19, inciso a), de la Ley de Notificaciones Judiciales, número: 8687, el cual indica:

Las siguientes resoluciones se notificarán a las personas físicas de forma personal. Tendrán ese mismo efecto las realizadas en el domicilio contractual, la casa de habitación, o el domicilio real o registral.

El traslado de la demanda o auto inicial en cualquier clase de proceso, salvo que la parte demandada o interesada ya haya hecho señalamiento para atender notificaciones en el mismo expediente, o en los procesos de expropiación, cuando exista señalamiento para atender notificaciones en el expediente administrativo.

En caso de que se proceda con dicha modificación, desde nuestro punto de vista, nos encontraríamos ante un acto discriminatorio, al notificar a los Sindicatos por un correo electrónico previamente señalado, trámite que de conformidad con la normativa y la jurisprudencia nacional en la actualidad no se utiliza en ningún proceso judicial.

Siendo lo correcto que la primera notificación se haga de forma personal al representante legal del sindicato o en el domicilio señalado por la organización y partiendo de ahí la parte al apersonarse al proceso señale medio para recibir notificaciones o en caso de que esta no conteste se tendrá por notificada de forma automática, sobre las resoluciones posteriores que se dicten.

2. Se proyecta implementar como causal de disolución de los Sindicatos, la incitación a los afiliados de impedir el libre tránsito de los ciudadanos, a realizar sabotaje sobre bienes públicos o a llevar a cabo cualquier conducta que comporte un ilícito penal, modificación que es contraria a derecho, toda vez que se pretende dar competencia



penal a jueces laborales, actuación que no está regulada en nuestro ordenamiento jurídico, por lo que es imposible de implementar en este proyecto.

3. La Reforma al artículo 379 del Código de Trabajo, pretende el rebajo de salarios en caso de que la huelga sea declarada ilegal, lo anterior en efecto retroactivo desde el momento en que se presenta la solicitud de la ilegalidad, siendo esta actuación contraria a la normativa que rige la materia y a los principios del derecho laboral, aplicando la reforma en perjuicio de los trabajadores.

4. Se limita el derecho de los sindicatos a considerar el plazo de duración de la huelga, aunque la misma se declare legal, debido a que se cuenta con 8 días para llegar a un acuerdo con la parte patronal, caso contrario el patrono podrá solicitar al juez la suspensión de la misma, lo anterior en los siguientes plazos: 48 horas para audiencia y alegatos y 24 horas para resolver,(cuyo resultado se puede apelar), siendo que son plazos irracionales y desproporcionados para poder tomar acuerdos entre partes y se resumen de manera considerable en detrimento de la parte trabajadora.

5. Este proyecto pretende de manera irracional establecer el plazo de 3 días, para que la parte demandada presentar los argumentos de defensa y las pruebas, norma que va en detrimento de los sindicatos y los trabajadores, pues el plazo es muy reducido para presentar alegatos, dejando en desventaja a la parte trabajadora para ejercer su defensa de manera efectiva y con suficiente respaldo legal.

6. Se procura establecer una lista de servicios esenciales la cual no se ajusta a derecho de conformidad con la definición de estos servicios, establecida por la OIT y el Comité de libertad Sindical, lo anterior se hace con la finalidad de limitar los sectores que puedan participar de la huelga, trayendo como consecuencia el debilitamiento del movimiento sindical y huelguístico de nuestro país.



7. Se pretende autorizar al Tribunal de Apelaciones y en su defecto a la Sala Segunda, como órganos competentes para calificar la huelga en los servicios públicos, siendo que por norma general esta es una competencia del juez de primera instancia, es decir de los Juzgados de Trabajo, por lo que aceptar esta modificación es salirse del contexto legal que nos rige hasta el día de hoy, el cual actualmente es racional y proporcional.

8. Se reduce el plazo para apelar de 3 días a 48 horas y el que utiliza el tribunal de apelaciones para resolver de 5 días a 3 días naturales, permitiendo el rebajo del salario de los trabajadores desde el primer día de la huelga, así como aperturar procesos y aplicar sanciones en materia disciplinaria a los trabajadores que ejerzan su derecho a huelga, lo anterior desde el momento en que quede en firme la orden judicial de reincorporación al trabajo, nótese que el denominador es el mismo y todas las modificaciones van en desventaja del trabajador, siendo desproporcional y fuera del contexto legal estas disposiciones.

9. No es de recibo, que se obligue a los jefes de las instituciones públicas a solicitar la calificación de la huelga desde el primer día de ejercicio de la misma, pues en el caso de la universidad Nacional se violenta el principio constitucional de la autonomía.

10. El proyecto limita de manera extrema el derecho a la huelga, sin que exista posibilidad de los sindicatos de ejercer una defensa efectiva de los derechos de sus afiliados, pues estos plazos que se pretenden imponer deben ser racionales y ajustados a la normativa y jurisprudencia nacional e internacional.

11. El proceso de modificación de calificación de la huelga que se pretende implementar, va en menoscabo de los sindicatos y beneficia al empleador, debido a que se establecen plazos irracionales para el ejercicio a la defensa, acelerando los efectos de declaratoria de ilegalidad de la huelga.



RECOMENDACIÓN:

De conformidad con los puntos expuestos, en este escrito, es criterio del suscrito que el proyecto de ley en discusión va en detrimento de la democracia costarricense, violándose a todas luces la normativa que regula a los sindicatos y los derechos de los trabajadores a pertenecer a este gremio y a manifestarse, se busca entorpecer y limitar el derecho a la huelga, se pretende establecer como servicios esenciales derechos personales mas no esenciales, los cuales van en contra del criterio de la OIT y la norma nacional, así como implementar sanciones y hasta el despido a los manifestantes, limitando sus derechos a la libertad sindical y el derecho a la huelga, consagrados en la normativa costarricense, por las razones expuestas, no es de recibo apoyar este proyecto de ley, por lo que se recomienda rechazarlo de plano y solicitar el archivo de forma definitiva del mismo.

Walter Jiménez Urrutia

Secretario General Adjunto

Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Universidad Nacional

SITUN



C. Archivo /CONSECUTIVO/SITUN/2019