



04 de junio del 2019

SITUN-OFIC-101-2019



Señora: Noemy Montero Guerrero

Jefe de Área

Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica

Comisión Especial Para Estudiar el Derecho a la Huelga

Referencia de oficio: CE-21193-443-2019

El suscrito **ÁLVARO MADRIGAL MORA**, mayor, soltero, vecino de Heredia, portador de la cédula de identidad número: uno- cero seis siete cinco-cero nueve ocho siete, en mi condición de Secretario General con Facultades de Apoderado Generalísimo sin Límite de Suma del **SINDICATO DE TRABAJADORAS Y 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, en vista del oficio número: CE-21193-443-2019, enviado al firmante mediante correo electrónico de fecha 23 de mayo del 2019, por la funcionaria Noemy Montero Guerrero, Jefe de área de la Asamblea Legislativa de la República de Costa Rica, en tiempo y forma procedo a emitir criterio sobre la moción aprobada en la sesión extraordinaria número: 17 del 22 de mayo del 2019, en la Comisión Especial Dictaminadora para estudiar el derecho a la huelga, brindar seguridad jurídica y garantizar este derecho a los trabajadores y trabajadoras, texto sustitutivo del proyecto de **LEY PARA BRINDAR SEGURIDAD JURIDICA SOBRE LA HUELGA Y SUS PROCEDIMIENTOS, EXPEDIENTE 21049**, de la siguiente forma:



CONSIDERACIONES GENERALES:

1. 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 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, (...)"**.
2. 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(...)"**.
3. **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. (invasión a la organización interna sindical).
4. **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.
5. 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."
6. 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 de los trabajadores, lo anterior de conformidad con el artículo 6 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 345 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, manteniendo dicho dato actualizado ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, siendo este público, 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.

Ahora bien, sobre la publicación que se pretende implementar de los medios para recibir notificaciones la misma no es de recibo, toda vez que con dicha actuación se violentan los principios de igualdad y privacidad, toda vez que el medio para recibir notificaciones debe ser privado como se ha venido manejando hasta la fecha dentro de los procesos administrativos y judiciales que se tramitan en nuestro país.



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.

La disolución de los Sindicatos por bloqueos en vías públicas, aunque existan rutas alternas, es una sanción desproporcional a la falta, aunado a ello, no se puede sancionar a toda la organización por una actuación que se puede tomar de manera individualizada por algunos de sus miembros.

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. Con la reforma del artículo 385 del Código de Trabajo, se pretende autorizar al patrono para que ponga fin a la relación laboral con el trabajador una vez firme la declaratoria de huelga si estos no se reintegran a sus labores después de 24 horas de la notificación de la resolución, ahora bien la Sala Constitucional ya se ha manifestado sobre la prohibición de despedir a las personas que ejecutan o apoyan la huelga, lo anterior en el voto número: 010832-2011, de las catorce horas treinta minutos del 12 de agosto del 2011, el cual señala que cualquier sanción "por la mera participación" en la huelga sólo será posible a partir de la declaratoria de ilegalidad de la mismo.

Las personas trabajadoras pueden participar en derecho a la huelga apoyándola, en su preparación o bien ejecutándola (es decir, suspendiendo su trabajo en los términos que el colectivo que la apoya lo haya concertado). **Por ello la protección contra el despido resguarda el empleo en general de todas las personas trabajadoras en conflicto, de lo contrario, si el empleador pudiera despedir a una parte de los trabajadores, podría**



llegar a disminuirse el porcentaje de apoyo requerido para que la huelga sea legal, con lo que se estaría violando el derecho a la libertad sindical.

“Debemos recordar que la huelga legal suspende los contratos de trabajo, con lo que deja de ser exigible la obligación de trabajar. La huelga legal se presume mientras no haya sido declarada ilegal por un Juzgado de Trabajo. Por ello cuando la huelga se declara ilegal se extingue la causa de suspensión de los contratos de trabajo, por lo que vuelve a ser exigible la obligación de trabajar, de manera que es a partir de ese momento que las personas trabajadoras quedan obligadas a reintegrarse al trabajo. (...)”, (Mauricio Castro Méndez, La reforma procesal de Costa Rica, Organización internacional del Trabajo, primera edición 2017).

5. Este proyecto pretende de manera irracional establecer el plazo de 24 horas, para que la parte demandada presente 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. 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.

7. Es irracional que el trabajador deba notificar al patrono que se ira a huelga con 5 días de anticipación y en estricto apego a los procedimientos establecidos en el Código de Trabajo, siendo esta disposición a todas luces una aberración legal, nótese que se limita al trabajador a ejercer el derecho a huelga establecido en nuestra Constitución Política, siendo que se aprueba además el rebajo de salarios a los trabajadores de manera inmediata, desde el día que el patrono haya solicitado la ilegalidad de la huelga, cuando en derecho nadie es culpable hasta que se demuestre lo contrario, (ver artículos 34 y 35 de nuestra constitución política), aplicando el rebajo dinerario en efecto retroactivo, siendo esta aplicación inconstitucional y una reforma regresiva la cual castiga los derechos de los trabajadores que ejercen el derecho a huelga aún y cuando el proceso de legalidad y/o ilegalidad no está el firme.



8. No es de recibo que se pretenda modificar el proceso de calificación de la huelga, introduciendo el proceso oral, limitando la prueba que debe conocer el juez por el plazo excesivamente corto que tiene este para su respectivo análisis, reduciendo a 24 horas el plazo para que este resuelva la causa, el cual es irracional, sometiendo un proceso tan complejo al proceso sumarísimo en el cual las partes quedan en estado de indefensión debido a lo irracional de los plazos.

9. Se pretende prohibir las huelgas políticas en contra los proyectos de ley y otros que atenten contra los trabajadores y trabajadoras, siendo que se pretende regular únicamente los intereses económico sociales de la clase trabajadora, dejando en indefensión a todo el pueblo costarricense, al dejar sin efecto la posibilidad de accionar en contra de una norma antes de su entrada en vigencia, aunque la misma atente en contra del interés y economía de la ciudadanía costarricense.

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 misma.

RECOMENDACIÓN:

De conformidad con los puntos expuestos, en este escrito, es criterio de esta organización que tanto el proyecto de ley como la moción que se discute en este acto, va en detrimento de la democracia costarricense, violándose a todas luces la normativa que regula a los sindicatos y los derechos de los trabajadores y trabajadoras 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 normativa 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.


Alvaro Madrigal Mora

Secretario General

Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Universidad Nacional
SITUN

Aut.


Licda. Jessica Sandí Cubillo

Carné 24305

Asesora Legal

Copia:

Archivo /CONSECUTIVO/ ASM/SITUN/2019