



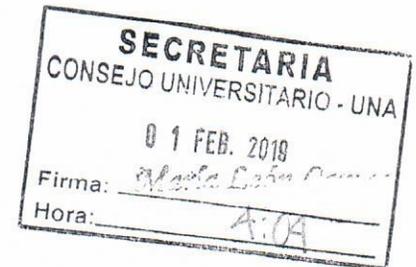
Reglamento para regular las huelgas

SITUN

Reforma código de trabajo

01 de febrero de 2019

SITUN-OFIC-17-2019



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 21190 "REFORMA A LOS ARTICULOS 379 Y 385 DE LA LEY NÚMERO 9343, REFORMA PROCESAL LABORAL"**, con el fin de que el Consejo Universitario atienda la consulta legislativa sobre este particular, de la siguiente forma:

CONSIDERACIONES GENERALES:



1. Los sindicatos son organizaciones de trabajadores, que buscan defender los intereses económicos y sociales de sus afiliados, (artículo 339 del Código de Trabajo).
2. El derecho a sindicalizarse, está reconocido por nuestra Constitución Política, el Código de Trabajo y los Convenios 87,98 y 135 de la Organización Internacional del Trabajo, (OIT), Los cuales forman parte de nuestra normativa interna, siendo que los mismos resguardan la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva, así como consideran la sindicalización un derecho humano.
3. Todo trabajador tiene derecho a participar de la huelga, de conformidad con el artículo 61 de nuestra Constitución Política.
4. La huelga se debe presumir legal, hasta tanto no haya una sentencia judicial en firme que determine lo contrario, (principio de inocencia).
5. En la actualidad los artículos en discusión no permiten el rebajo salarial o cualquier otro tipo de sanción hasta tanto la huelga no sea declarada ilegal.

OBSERVACIONES ARTICULOS O ASPECTOS DEL PROYECTO:

1. La normativa actual no autoriza los rebajos salariales retroactivos de los trabajadores que participen en las huelgas, mientras la misma no sea declarada ilegal, ahora bien, esta disposición ya se encuentra presente en nuestro Código de Trabajo, por otro tipo de suspensión de labores, a saber: artículo 95, el cual hace referencia a la licencia pre y post-parto, atribuyendo al patrono la obligación de continuar pagando una remuneración equivalente al salario de la trabajadora, **bajo esta figura al igual que la de la huelga hay una suspensión del contrato de trabajo durante la cual los trabajadores no están en la obligación de laborar, pero por norma general el patrono está en la obligación de pagar los salarios, durante el tiempo que dure la suspensión de la relación laboral, (artículo 371 del Código de Trabajo), es decir no**

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



se puede pretender una modificación al artículo 379 de nuestro Código de Trabajo, por dos razones la suspensión del contrato de trabajo y el pago al trabajador bajo esta figura, pues estas ya están estipuladas por ley, siendo que no se pueden modificar en perjuicio de los trabajadores, debido a que nos encontraríamos ante la violación de los principio de no reforma en perjuicio, buena fe, norma más favorable e indubio pro operario.

2. 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 huelga.

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.**

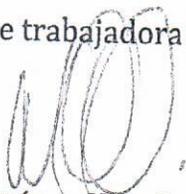
"Debemos recordar que la huelga legal suspende los contratos de trabajo, con lo que deja de ser exigible la obligación de trabajar. **La huelga legal se presume mientras no haya sido declarada ilegal por un juzgado de trabajo. Por ello cuando la huelga se declara ilegal se extingue la causa de suspensión 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).

Corolario de lo anterior no se pueden rebajar los salarios de manera retroactiva desde el inicio de la huelga, toda vez que la normativa nacional ya establece los parámetros para estos casos, además ningún trabajador podrá ser despedido hasta tanto no se hayan cumplido los preceptos establecidos en este punto, contrario sensu, se entraría en una violación a la norma que rige la materia que hoy nos ocupa.

RECOMENDACIÓN:

De conformidad con los puntos expuestos en este escrito, considera esta representación, que este proyecto pretende limitar el derecho de los trabajadores a unirse a la huelga al aplicar el rebajo salarial retroactivo desde el inicio de la misma, siendo esta actuación contraria a la normativa vigente que regula este tema y a los principios señalados en este escrito, por lo que, desde nuestro punto de vista la modificación que se solicita hacer esta fuera del contexto legal costarricense e internacional y va en detrimento de los derechos de los trabajadores, corolario de lo anterior esta organización no apoya el proyecto, al intentar implementarse en perjuicio de la clase trabajadora costarricense y sus derechos.



Walter Jiménez Urrutia

Secretario General Adjunto

Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Universidad Nacional

SITUN



C. Archivo /CONSECUTIVO/SITUN/2019