



**MANUAL DE HUELGA INDEFINIDA CONTRA EL COMBO FISCAL
INICIA EL 10 DE SETIEMBRE DE 2018**



**MANUAL DE HUELGA INDEFINIDA
CONTRA EL COMBO FISCAL
INICIA EL 10 DE SETIEMBRE DE 2018**

La APSE en cumplimiento con la Moción aprobada, el día 08 de agosto en el seno de la Asamblea General de APSE, ha convocado a su afiliación a participar en conjunto con el resto del movimiento sindical, a una HUELGA INDEFINIDA, a partir del día lunes 10 de setiembre de 2018, en lucha contra el Combo Fiscal, “ Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas” (Proyecto de Ley 20.580), el Proyecto de Ley 20.297 “Ley de Justicia, Solidaridad y Solidez de las Jubilaciones en Costa Rica”, que pretende la unificación de los regímenes de pensiones en el IVM que administra la C.C.S.S, provocando el cierre de la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional; los Decretos y Directrices Presidenciales que congelan el aumento semestral por costo de vida, las anualidades, la disminución de los porcentajes y condiciones de la Dedicación Exclusiva, Carrera Profesional; contra la sobrecarga laboral, entre otros ejes de lucha.

Es por esta razón que hemos preparado un documento explicativo, a fin de delimitar el ámbito en que debe enmarcarse su ejercicio, a la luz de nuestra normativa constitucional y legal, así como de los principios que sobre el derecho de huelga ha sentado el Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).



1.- PRINCIPIO BÁSICO EN MATERIA DE DERECHO DE HUELGA CONFORME LA O.I.T

“El derecho de huelga es uno de los medios legítimos fundamentales de que disponen los trabajadores y sus organizaciones para la promoción y defensa de sus intereses económicos y sociales.” (OIT 1996).

Sobre la base de este principio, a lo largo de los años el Comité de Libertad Sindical, además reconoce que **LA HUELGA ES UN DERECHO Y NO SIMPLEMENTE UN HECHO SOCIAL.**

2.- FUNDAMENTO CONSTITUCIONAL Y LEGAL DEL DERECHO DE HUELGA EN COSTA RICA

CONSTITUCIÓN POLÍTICA:

El artículo 61 de la Constitución Política consagra la huelga como un **DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL**, que como tal es **IRRENUNCIABLE** y al efecto dispone:

“ARTÍCULO 61.- Se reconoce el derecho de los patronos al paro y el de los trabajadores a la huelga, salvo en los servicios públicos, de acuerdo con la determinación que de éstos haga la ley y conforme a las regulaciones que la misma establezca, las cuales deberán desautorizar todo acto de coacción o de violencia.”

CÓDIGO DE TRABAJO (Reforma Procesal Laboral):

Por su parte el Código de Trabajo vigente (Reforma Procesal Laboral) entroniza una nueva conceptualización de la Huelga, según lo dispone el artículo 371:

“La huelga legal es un derecho que consiste en la suspensión concertada y pacífica del trabajo en una empresa, institución, establecimiento o centro de trabajo, acordada y ejecutada por una pluralidad de tres personas trabajadoras como mínimo, que represente más de la mitad de



los votos emitidos conforme al artículo 381, por los empleados o las empleadas involucrados en un conflicto colectivo de trabajo, para lo siguiente:

- a. La defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales**
- b. La defensa de sus derechos en los conflictos jurídicos colectivos señalados en el artículo 386...” (El énfasis es nuestro)**

3.- CONDICIONES O REQUISITOS DE EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA

La suspensión colectiva del trabajo, sin importar su duración, es huelga, pero siempre deben cumplirse una serie de requisitos establecidos en el Código de Trabajo, para que sea legal. (artículos 371, 376, 377 y 381 del Código de Trabajo):

- 1.- Tipo de conflicto, debe ser de carácter económico social
- 2.- Suspensión de labores
- 3.- Ejercicio Colectivo
- 4.- Porcentaje de apoyo (Art.371-381): Afiliación al sindicato o sindicatos de más del 50% de las personas trabajadoras de la empresa, institución establecimiento o centro de trabajo.
- 5.- Declaratoria de Huelga en Asamblea del sindicato.
- 6.- Agotar procedimiento de conciliación previo (judicial o administrativa ante Ministerio de Trabajo (Art. 377 inc b)
- 7.- Prohibición en servicios públicos esenciales (educación no es servicio público esencial)

Conforme a los citados requisitos de huelga legal, para este llamado a huelga, surge la interrogante: Se están cumpliendo los requisitos establecidos?. Veamos:

La APSE cumple con cada uno de los requisitos señalados, teniendo claro que las causas reales y concretas del conflicto colectivo que genera este movimiento de huelga indefinida, es principalmente de carácter laboral, provocado como se mencionó anteriormente, por el impacto de la reforma al



MANUAL DE HUELGA INDEFINIDA CONTRA EL COMBO FISCAL INICIA EL 10 DE SETIEMBRE DE 2018

empleo público que contiene el Combo Fiscal, además de los Decretos Ejecutivos y Directrices recientemente emitidas por el Poder Ejecutivo, en materia de anualidades, aumento salarial, dedicación exclusiva y carrera profesional, entre otros, que afecta directamente el contenido sustancial de la relación de empleo público de las personas trabajadoras del MEP y del resto del sector público.

Pero además se trata de una huelga de carácter general contra Políticas Públicas o Económicas, es decir **“DEFENSIVA DE DERECHOS”**, originada por las repercusiones económicas del paquete de impuestos que contiene el Plan Fiscal.

4.- SOBRE EVENTUALES SANCIONES DISCIPLINARIAS, REBAJAS SALARIALES Y DESPIDOS POR LA PARTICIPACIÓN EN EL MOVIMIENTO DE HUELGA

1.- Siempre que se ha llamado a huelga, ha sido usual que el MEP o las autoridades gubernamentales, instruyan a las autoridades regionales y administradores de centros educativos, a emprender acciones tendientes a comprobar las ausencias del personal docente o administrativo. Se trata acciones que no son nuevas ni resulta extraño que así se disponga para esta ocasión.

2.- Sobre el tema de las sanciones disciplinarias o rebajos salariales, resulta pertinente aclarar, que con la entrada en vigencia de la Reforma Procesal laboral, en el mes de julio del 2017, **no procede la aplicación de sanciones disciplinarias o rebajos de salario, mientras no se haya declarado ilegal el movimiento huelguístico.** Así lo dispone el artículo 379 del Código de Trabajo reformado, que resulta ser una novedad en esta materia y una garantía para las personas trabajadoras participantes. Veamos:

Artículo 379 RPL: “La terminación de los contratos de trabajo o, en su defecto, el rebajo salarial o cualquier tipo de sanción, sólo será



procedente a partir de la declaratoria de ilegalidad de la huelga” (El énfasis es nuestro)

QUEDA CLARO ENTONCES QUE ANTES DE LA DECLARATORIA DE ILEGALIDAD DE HUELGA NO SE PUEDEN REBAJAR SALARIOS.

Y sobre el tema de eventuales despidos, resulta relevante citar el artículo 385, que en lo que interesa dispone:

“Firme la declaratoria de ilegalidad de la huelga, la parte empleadora podrá ponerle fin, sin responsabilidad patronal, a los contratos de trabajo de los huelguistas, si estos no se reintegraran al trabajo veinticuatro horas después de la notificación de la respectiva resolución...”

Conforme a lo dispuesto por esta norma, si huelga se declara ilegal se extingue la causa de suspensión de los contratos de trabajo, con lo cual surge **la obligación de regresar al trabajo.**

Si las personas trabajadoras en huelga no se reintegran en las 24 horas siguientes, **el empleador podrá despedir sin responsabilidad patronal.**

5.- SOBRE LA ASISTENCIA A LOS ACTOS ESCOLARES DEL 14 Y 15 DE SETIEMBRE:

1.- El movimiento de huelga indefinida va a coincidir con las celebraciones patrias de los días 14 y 15 de setiembre, que se encuentran debidamente calendarizadas por el MEP. Es por ello que resulta necesario aclarar, que al ser una huelga una suspensión colectiva de labores, cuyo efecto individual es la suspensión del contrato de trabajo, mientras dure el movimiento, no debe acudir a ninguna celebración patria que se desarrolle en el marco de una convocatoria patronal.

El artículo 380 de la Reforma Procesal Laboral al efecto dispone:

“ La huelga legal suspende los contratos de trabajo vigentes.... Por todo el tiempo que ella dure..”



MANUAL DE HUELGA INDEFINIDA CONTRA EL COMBO FISCAL INICIA EL 10 DE SETIEMBRE DE 2018

Lo anterior significa que el contrato no se extingue, no se interrumpe la relación laboral, pero sí la suspende.

Por lo tanto, quien acuda a dichas convocatorias está dejando sin efecto la suspensión de su contrato de trabajo y se estaría reintegrando a sus labores.

No obstante lo anterior y en respeto del fervor cívico de nuestra afiliación, cualquier participación en las actividades patrias, fuera del marco de convocatoria del MEP, no afectarían el desarrollo y participación en el movimiento de huelga.

6.- RECOMENDACIONES:

Como estamos a escasos días de iniciar una suspensión colectiva del trabajo, es necesario observar las siguientes recomendaciones, que sirva de blindaje ante cualquier acción estatal:

1.- Llenar el “machote” de Justificación de Huelga elaborado por la APSE, que deberá ser entregado al jefe inmediato dentro de los dos días hábiles siguientes de regreso al trabajo. Este requisito debe necesariamente cumplirse, a fin de demostrar al Patrono, que la razón de la ausencia de ese día, no obedeció a una ausencia injustificada pura y simple, sino que es producto del ejercicio de un derecho humano fundamental. Además eventualmente resultaría ser un elemento de prueba ante los Tribunales de Trabajo.

2.- No dejarse amedrentar o intimidar por parte de las autoridades institucionales o regionales.

Cada participante debe **COMUNICAR** y **DENUNCIAR** a la Sede Central de APSE, a aquellas personas que de una u otra forma limiten o intimiden el ejercicio del **DERECHO DE HUELGA** y de **LIBERTAD SINDICAL**.

3.- No debe existir temor alguno por parte de los participantes, sean estos interinos o propietarios, de posibles despidos o sanciones por parte del M.E.P.



**MANUAL DE HUELGA INDEFINIDA CONTRA EL COMBO FISCAL
INICIA EL 10 DE SETIEMBRE DE 2018**

Todos independientemente de su condición o el puesto que desempeñen, tienen pleno derecho a participar del movimiento.

4.- Tener claro, que mientras no haya declaratoria de ilegalidad del movimiento de huelga, el MEP no puede rebajar los salarios, o a sancionar a las personas trabajadoras por su participación. (art 379 del Código de Trabajo)

5.- Que si el movimiento de huelga se declara ilegal, las personas trabajadoras deberán regresar a su trabajo dentro de las 24 horas siguientes a la notificación de ilegalidad. Antes de esta situación nadie puede ser despedido.

6.- Si se va a organizar el movimiento en vías públicas, debe tomarse en consideración la no realización de actos de obstrucción de las mismas, ya que esto podría constituir delito, conforme lo estipula el *“Artículo 256 Bis. Del Código Penal- Obstrucción de la Vía Pública.*

6.- Cada trabajador y trabajadora de la educación debe conocer con claridad los aspectos legales relacionados con su participación en un movimiento de huelga y tomar la decisión que le dicte su conciencia, con la libertad que le garantiza nuestra Constitución Política y la Legislación Laboral.

Licda. Mélida Cedeño Castro
Presidenta

Elaborado por:

Licda. Ileana Vega Montero

Asesora Legal de la Junta Directiva y Consejo Nacional de APSE