



**REQUISITOS PARA LA DECLARATORIA
DE HUELGA LEGAL**

**REFORMA PROCESAL LABORAL
LEY N° 9343 de 25 DE ENERO DE
2016**

**LICDA. ILEANA VEGA MONTERO
2018**

Concepto de huelga legal en antes de la RPL

- “ Artículo 371: Huelga legal es el abandono temporal del trabajo en una empresa, establecimiento o negocio, acordado y ejecutado pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, con el exclusivo propósito de mejorar o defender sus intereses económicos y sociales comunes.”

CONCEPTO DE HUELGA LEGAL RPL

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 (NOVEDAD)

Cambios introducidos



- Cambia radicalmente el concepto de huelga legal:
 - No implica el abandono del lugar de trabajo, sino **LA SUSPENSIÓN DE TRABAJO QUE EL COLECTIVO LABORAL CONCIERTE.** (Excepción RPL: Art. 394 párrafo primero)
 - Se eliminó el concepto de intereses económicos y sociales “ comunes” que contenía la legislación anterior
- Abre posibilidad a una multiplicidad de formas de huelga:
 - ✓ Tipos de huelga
 - ✓ Ejecución (art 378)

MODALIDADES DE HUELGA

Abre posibilidad a una multiplicidad de formas de huelga:

Artículo 378 RPL: “La huelga cualquiera que sea su modalidad, sea que la convoque uno o más sindicatos o, en su caso, una coalición de personas trabajadoras, podrá ejecutarse intermitentemente, de manera gradual o de forma escalonada. En estos casos, los días y las horas de suspensión, así como la modalidad de la huelga, deben ser comunicados , por escrito, a la parte empleadora previamente a su inicio, directamente o por medio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social”

Conflictos colectivos jurídicos permitidos: (art 386, 577)

“Huelga Justa”

- Negativa a negociar una Convención Colectiva (art 56 C.T)
- Negativa a reconocer a la organización sindical (art 344 párrafo final C.T).
- Negativa a reinstalar a los representantes de las personas trabajadoras a pesar de existir sentencia firme que así lo ordene. (367 C.T fuero sindical) pero (art 577 párrafo final RPL), causa de huelga legal.
- Maltrato o violencia contra las personas trabajadoras (art 386 RPL huelga legal) y (art 69 inc c. y 5 CT) leer.

Cont. Conflictos colectivos jurídicos permitidos: (art 386, 577)

“Huelga Justa”

- Incumplimiento del arreglo conciliatorio (Incumplimiento generalizado representa un conflicto colectivo o reapertura del conflicto que lo motivó. (RPL cubre tanto arreglos en el MT como privados)
- Incumplimiento de la Convención Colectiva: genera conflicto colectivo de carácter jurídico: demanda ordinaria laboral o por RPL: legítimo que colectivo se declare en huelga legal) EJ: art 33 CC MEP jornada 40 horas agentes de seguridad
- Incumplimiento del laudo arbitral (legitima utilización de la huelga para obligar a cumplir)
- Incumplimiento grave del contrato colectivo de trabajo
Incumplimiento generalizado de los contratos de trabajo.(generalizado) (Diferente a CC, nunca utilizado en Costa Rica)

PARTICULARIDADES DE ESTE TIPO DE HUELGAS



1. A diferencia de las huelgas por conflictos colectivos de carácter económico-social: no se debe agotar procedimiento previo de conciliación (sea judicial, administrativo o privado)
2. **Solamente** es necesario dar y una intimación al empleador instándole que cumpla en un plazo de un **mes** (Advertencia) (art 377 inciso b RPL)(vencido el mes).

TITULARIDAD DEL DERECHO DE HUELGA Y ROL DE LOS SINDICATOS

Debe distinguirse entre **TITULARIDAD DEL DERECHO** y **TITULARIDAD DEL EJERCICIO**

Art 61 CP: Derecho de huelga es un derecho de los trabajadores (as)

Art. 373 del CT reformado por la RPL:

“Los titulares del derecho de huelga son los trabajadores y las trabajadoras, quienes lo ejercerán por medio de sus organizaciones sindicales o de una colación temporal, en las empresas, las instituciones, los establecimientos o los centros de trabajo donde no hubiera personas sindicalizadas o cuando su número fuera insuficiente para constituir una organización sindical”

RPL: Titulares del derecho: Colectivo de personas trabajadoras

Titulares de su ejercicio: Los sindicatos

REQUISITOS PARA HUELGA LEGAL RPL



A.-SUSPENSIÓN CONCERTADA COLECTIVAMENTE: Ya no se conceptualiza como abandono de trabajo ni abandono del lugar de trabajo. Art. 371 RPL.

B.-TIPO DE CONFLICTO: debe ser conflicto colectivo de carácter económico y social (Art 371) o un conflicto jurídico colectivo (Artículos 386 y 577).

REQUISITOS PARA HUELGA LEGAL

C.- EJERCICIO COLECTIVO:(art 371). Al menos tres personas trabajadoras deben ejecutar la huelga.

Esas “tres” personas mínimo que EJECUTAN la huelga REPRESENTAN a un porcentaje de personas trabajadoras que puede ser superior, que es el que ACUERDA o DECLARA la huelga conforme al 381 RPL *** (Relevante).

Acuerdo-Ejecución: Colectivo acuerda la declaratoria de la huelga con apoyo porcentual requerido, pero que se ejecute solo en algunos trabajos o tareas o algunos departamentos o centros de trabajo, intermitente, gradual, o rotatoria, por ejemplo.

REQUISITOS PARA HUELGA LEGAL



D.- PORCENTAJE DE APOYO:

Problemas con el porcentaje de apoyo CT 1943:

Artículo 373 inc c): “... los trabajadores deben (...) constituir por lo menos el sesenta por ciento de las personas que trabajen en la empresa, lugar o negocio de que se trate.”

Se exigía contar con un 60% de apoyo calculado sobre la totalidad de trabajadores del centro de trabajo.

Porcentaje: Principal barrera de acceso al derecho a la huelga.

60%: abierta violación a la doctrina del Comité de Libertad Sindical (OIT 1996)

REQUISITOS PARA HUELGA LEGAL 60% PORCENTAJE DE APOYO

Impugnaciones ante Sala Constitucional:

- 1.- **Votos 1317-98 y 5264-2003:** Sala declaró que esa exigencia era constitucional
- 2.- **Voto 10832-2011: Art. 373 inciso c):** Porcentaje fue declarado inconstitucional.

Sala no determinó cuál era el porcentaje vigente: Asamblea Legislativa debía hacer tal definición y jueces determinar porcentaje a partir de la doctrina de la OIT: **GRAN INSEGURIDAD JURIDICA.**

REQUISITOS PARA HUELGA LEGAL PORCENTAJE DE APOYO A PARTIR DE LA RPL

Artículo 381 RPL:

PORCENTAJE DE APOYO:

1. Si sindicato o grupo de sindicatos individual o colectivamente tienen una afiliación del 50% de las personas trabajadoras, basta con que Asamblea General del Sindicato o Sindicatos convocantes, según sea el caso, acuerden la convocatoria a la huelga.

Convocatoria, procedimiento, votación y quórum: Reglamentaciones internas y Estatutos

(Art. 346 inc e): Asamblea general del sindicato tiene competencia de declarar huelgas legales

Prueba de cumplimiento de porcentaje: Acuerdo de la asamblea sindical-es mediante:
ACTA NOTARIAL

REQUISITOS PARA HUELGA LEGAL

MECANISMO DE DETERMINACIÓN DEL PORCENTAJE

2. Si no hay sindicato, el 50% +1 de apoyo se calcula **sobre el total de los votos emitidos.** Y basta que vote al menos el 35% de los trabajadores del ámbito respectivo

Prueba de cumplimiento de porcentaje: Acta de la Inspección de Trabajo. (Garantías de transparencia art 382 inc. 2)

REQUISITOS PARA HUELGA LEGAL

E. Conciliación o intimación: Art 377 inciso b) RPL

En atención al principio de buena fe laboral (CR y otros países): procurar conciliación previo a declaratoria de huelga.

C.T 1943: Solo a nivel judicial, y procedimientos indefinidos, sin plazos.

Artículo 377 (inc. b) RPL

a. Agotar procedimiento de conciliación previo (judicial, administrativa ante MT o privada (art 618) .

Sindicatos obligados a acudir a conciliación previa y acreditar los delegados (dos o tres miembros) art 618:

PLAZO DE DURACIÓN: Art 633 RPL: En ningún caso los procedimientos de conciliación podrán durar más de 20 días hábiles contados a partir del momento en que haya quedado legalmente constituido el órgano de conciliación.

SI NO HAY CONCILIACIÓN : Los Trabajadores gozarán de un plazo de 20 días, después de notificada la resolución final del procedimiento para declarar la huelga

REQUISITOS PARA HUELGA LEGAL

F.- Prohibición en servicios públicos esenciales: Artículo 61 CP. “... 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...”

Art. 375 CT de 1943 y 375 RPL: “ ... no será permitida la huelga en los servicios públicos...”

Antecedentes normativos y evolución:

- a) **Texto original C.T 1943 (art 376):** Cinco categorías de servicio público con prohibición, (Ver tabla 2, columna1) Prohibición- criterios subjetivos: de satisfacción de necesidad colectiva. (hasta 1998.)
- b) Voto 1317-98, Acción de Inconstitucionalidad SITET, SINTRAJAP y SITRADIQUE:
 1. **Inconstitucional tres categorías:** las del Estado y sus instituciones, las agropecuarias y las que determine el Ejecutivo en situación de suspensión de garantías individuales.
 2. Legislador: definición cuáles servicios mantenían prohibición.

REQUISITOS PARA HUELGA LEGAL



G.- Ejercicio pacífico de la huelga

Constitución Política (art 61 y CT (art 371 RPL): Ejercicio pacífico como requisito huelga legal

Jurisprudencia: Huelgas Ilegales consideradas violentas:

- Cierre de las puertas del centro de trabajo (Juzgado de Trabajo , I circuito judicial de San José N° 3685-99 de 13:30 hrs. del 05/08/1999)
- Impedimento de trabajo a los no huelguistas (Juzgado de Trabajo de Puntarenas N° 209-99 de 9:50 hrs 00 hrs. del 02/11/1999)

REQUISITOS PARA HUELGA LEGAL

Ejercicio pacífico de la huelga

Art 369 CT no reformado por RPL: causales de despido: (atentado contra contenido fundamental a la huelga):

a.-Cometer actos que tengan por objeto promover desorden (**huelga pacífica y legal puede tener como consecuencia la promoción del desorden**)

¿Causal de despido? Limitación a su ejercicio

b.-Incitar a actos que disminuyan el valor de materiales, instrumentos o productos de trabajo o de mercaderías o causen su deterioro o participar en ellos. (**productos perecederos, no mantenimiento de equipo informático**)

Incitar a interrumpir instalaciones públicas o privadas (**Violatorio de Convenio 87 OIT, huelga interrupción colectiva**)

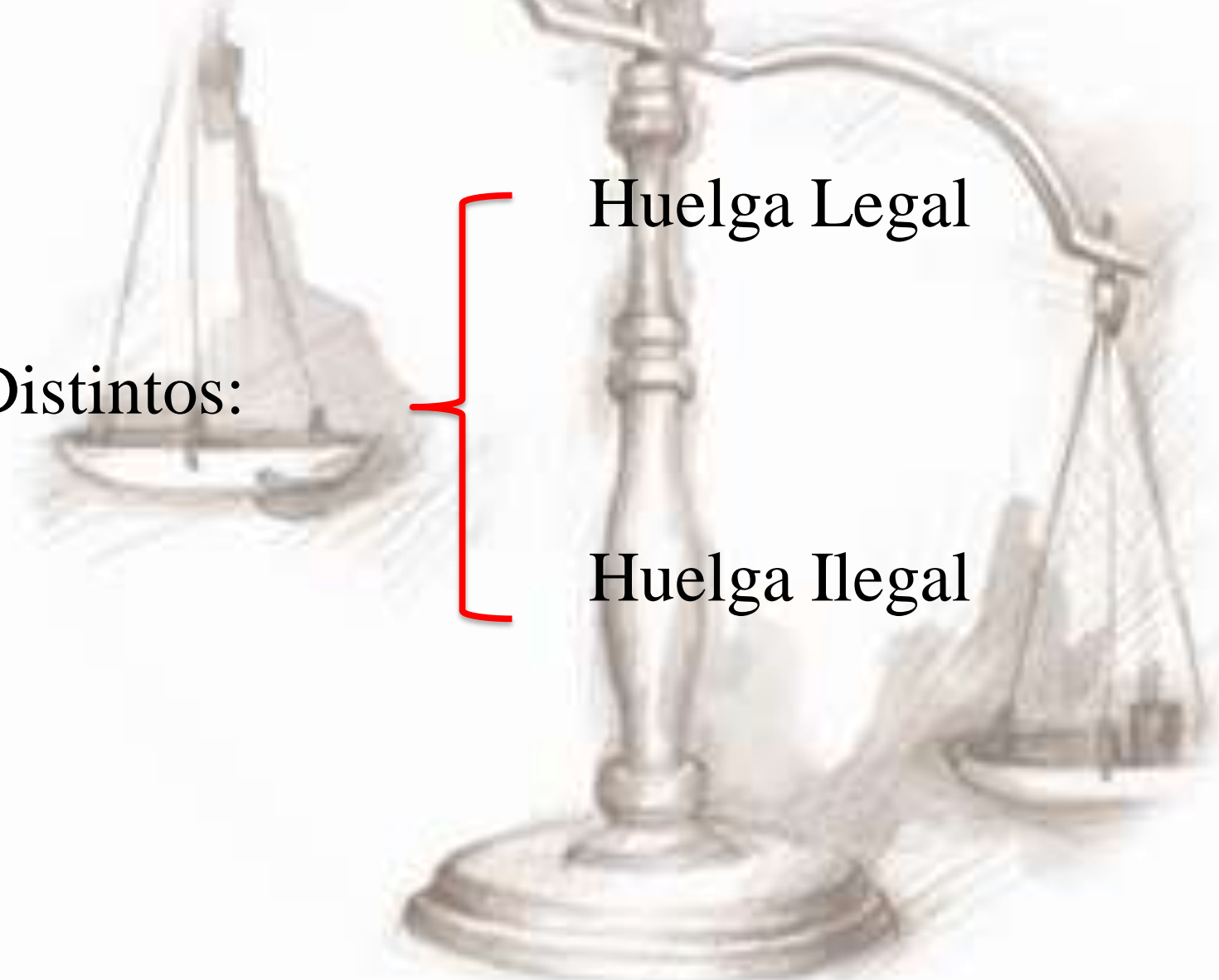
c.- Incitar, dirigir o participar en la reducción intencional del rendimiento (**contrario espíritu de huelga**)

EFFECTOS DE LA HUELGA

Distintos:

Huelga Legal

Huelga Ilegal



SIN CALIFICACIÓN DE LEGALIDAD



I.- SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO:

Efecto de la huelga es la suspensión de los contratos de trabajo

Art 380 RPL:“ La huelga legal suspende los contratos de trabajo vigentes.... Por todo el tiempo que ella dure..”

- Contrato no se extingue, no se interrumpe la relación laboral.
- Norma aplica no solo a huelga declarada legal sino hasta tanto no haya una resolución judicial.

II.- PROHIBICIÓN DE REBAJAR SALARIOS A LAS PERSONAS QUE EJECUTAN LA HUELGA.

Art 379 RPL (norma novedosa) Voto de la Sala Constitucional (Voto2011-10832)

“La terminación de los contratos de trabajo o , en su defecto, el rebajo salarial o cualquier tipo de sanción, solo será procedente a partir de la declaratoria de ilegalidad de la huelga”

APLICA AL SECTOR PÚBLICO

II.-PROHIBICIÓN DE DESPEDIR A LAS PERSONAS QUE EJECUTAN O APOYAN LA HUELGA

Conforme Jurisprudencia Constitucional (N°20111-10832) y art 379 citado.

Protección contra el despido (en preparación, con su voto, su colaboración, ejecutándola)

Si no empleador podría despedir a una parte de trabajadores para disminuir porcentaje de apoyo.

EXCEPCIÓN:

Sólo si trabajador incurre en alguna causal de despido del art 81 u otra causal, pero empleador debe cumplir debido proceso ante el juez de trabajo para comprobar la falta y obtener autorización por sentencia firme.

IV.- NO AFECTACIÓN DE SALARIOS O INDEMNIZACIONES POR ENFERMEDAD Y OTROS

Art 393 RPL: “Ni los paros ni las huelgas deben perjudicar de forma alguna a los trabajadores o las trabajadoras que estuvieran percibiendo salarios o indemnizaciones por accidentes, enfermedades, maternidad, vacaciones u otras causas análogas”

SI HAY DECLARATORIA DE LEGALIDAD DE HUELGA

EFFECTOS:

- i.- Orden de cierre del establecimiento, prohibición de contratación de sustitutos de las personas en huelga y función de las autoridades policiales. (Antes y con RPL)**

- ii.- Orden de pago de salarios correspondientes a los días en que trabajadores permanezcan en huelga (art 386)**

DECLARATORIA DE ILEGALIDAD DE HUELGA

I.- OBLIGACIÓN DE REINTEGRASE AL TRABAJO

Art 385 RPL: Firme sentencia de ilegalidad de huelga, huelguistas deben reintegrarse al trabajo 24 horas después de notificada la resolución.(periódico de circulación nacional, afiches u otro medio)

Si huelga se declara ilegal se extingue la causa de suspensión de los contratos de trabajo: **obligación de regresar al trabajo.**

Si no se reintegran: Empleador puede despedir sin responsabilidad patronal.

385 agrega: Nuevos contratos que celebre el patrono luego de declaratoria de ilegalidad no podrán estipularse en condiciones inferiores a las que regían antes de declaratoria.

Si hay despido por no reintegro en 24 hrs: Si trabajador es re contratado, no se le pueden disminuir condiciones. (art 385 párrafo final)



¡Gracias!