

MANUAL DE HUELGA INTERMITENTE

JUNIO 2019

Licda. Ileana Vega Montero

Asesora Legal de la Junta Directiva y Consejo Nacional de APSE

1.- CONVOCATORIA A HUELGA DE CARÁCTER INTERMITENTE

La APSE en cumplimiento con la Moción aprobada, el día 11 de mayo del año en curso, en el seno de la Asamblea General Extraordinaria y en concordancia con la moción aprobada en sesión ordinaria del Consejo Nacional de la APSE, celebrada el sábado 01 de junio en curso, se acordó convocar a una **huelga de carácter intermitente** que inicia el 06 de junio en curso, con el siguiente cronograma:

- a) El día 06 de junio del 2019 con una marcha nacional con concentración en San José.
- b) Suspensión colectiva de labores durante los días viernes 07, martes 11, martes 18 y martes 25 de junio del 2019.
- c) De no surtir efecto las anteriores medidas a efecto de excluir al sector educación como servicio público esencial, que implica la prohibición de la huelga, conforme lo dispone el Proyecto de Ley 21.097 “ Proyecto de Declaratoria de Servicios Públicos Esenciales”, así como el archivo del Expediente Legislativo N° 21.049 “ Ley para brindar seguridad jurídica sobre la huelga y sus procedimientos” , se procederá a continuar el movimiento de huelga, luego del período de vacaciones de medio año, a una huelga por una semana consecutiva algunas de las razones que fundamentan este movimiento de huelga.

2.- MOTIVOS QUE FUNDAMENTAN EL MOVIMIENTO DE HUELGA

Se trata de una huelga contra los Proyectos Antihuelga que se están discutiendo en la Asamblea Legislativa; es una huelga contra el Proyecto de Empleo Público N° 21.336 presentado el pasado 08 de abril, por el Gobierno de la República a la Asamblea Legislativa, que reduce los derechos de todas las personas trabajadoras del sector público; es una huelga contra el Proyecto de Educación Dual N°20.786, que le ofrece a las empresas, la juventud más pobre como mano de obra gratis; es una huelga contra el giro autoritario de este Gobierno, que cierra todas las puertas del diálogo y la negociación, mientras concentra el poder en unas pocas instituciones; es una huelga contra la aplicación e implementación del Plan Fiscal, Ley N° 9635 “ Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas”, contra el que luchamos el año pasado y que tal y como lo advertimos, no resuelve el Déficit Fiscal, contrae la economía, provoca un aumento de precios, con graves efectos para los hogares pobres y clase media costarricense, que contiene portillos para perdonar a los grandes evasores y otorga amnistía tributaria a una serie de empresas y políticos como el Diputado Carlos Ricardo Benavides del PLN y actual Presidente de la Asamblea Legislativa, a la sociedad anónima integrada por la esposa del excandidato liberacionista (Antonio Alvarez Desanti), a la Constructora de Gonzalo Delgado (expresidente de Uccaep), a otros políticos y a muchas grandes empresas como: APM Terminals, Sky, Florida, Bticino, Veinsa, Durman Esquivel, Banco BCT, Stándar Fruit Company, entre otras; mientras ya está dejando sin empleo a miles de costarricenses por el cierre de comercios y de empresas; es una huelga contra el Decreto Ejecutivo N°41729-MIDEPLAN-H, publicado en el Alcance a la Gaceta N° 113 del 22 de mayo del 2019, que modifica de manera regresiva, lo dispuesto en la Ley 9635, “ Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas”, en materia de anualidades y otros complementos salariales del sector público, que consideramos se trata de una **contra reforma reglamentaria**, con manifiestos vicios de legalidad de fondo y procedimiento, en total violación de los derechos adquiridos.

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)

3.- 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)

4. CONDICIONES O REQUISITOS PARA EL 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)

5.- CUMPLE LA APSE LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS?

La APSE cumple con cada uno de los requisitos señalados, teniendo claro que aunque algunas de las causas reales y concretas del conflicto colectivo que genera este movimiento de huelga intermitente, son de carácter laboral, en términos concretos, se trata de una huelga de carácter general contra Políticas Públicas o Económicas, que puede denominarse como una huelga **“DEFENSIVA DE DERECHOS”** , originada por las nefastas implicaciones de los Proyectos de Ley N° 21097 “ Ley de Declaratoria de Servicios Públicos Esenciales” y N° 21.049 “ Ley para Brindar Seguridad Jurídica sobre la Huelga y sus Procedimientos.”

Así las cosas, y conforme lo resuelto en la Sentencia N°039 de las 10:00 horas del 19 de febrero del 2019, dictada por el Tribunal de Apelación de Trabajo del II Circuito Judicial de San José, que declara legal el pasado movimiento de huelga del sector educativo, en el Considerando VI, sobre “La huelga contra políticas económico sociales”, señaló:

“ Por tratarse de una forma atípica de huelga, a nada conduce aplicarle los requisitos de las disposiciones 371,377 y 381 del Código de Trabajo, porque en última instancia impediría la materialización del ejercicio del derecho de libertad de expresión, nótese que en casos como estos, el agotamiento de las vías de conciliación se torna virtualmente imposible y además, el ordenamiento jurídico no prevé mecanismos de solución, como sí lo dispone en la hipótesis de la huelga contractual...”

6.- 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)

Por su parte, este artículo de ley ha sido interpretado en recientes pronunciamientos de los Tribunales de Apelación de Trabajo, con ocasión de la pasada huelga contra el Combo Fiscal, en el sentido que la declaratoria de ilegalidad de un movimiento de huelga, sólo tiene efectos hacia futuro y que no se pueden descontar salarios de manera retroactiva o aplicar sanciones disciplinarias (Entre otras, véase Sentencia N° 1046-2018, N° 1097-2018 de Tribunal de Apelaciones de Trabajo de Primer Circuito Judicial de San José .)

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.**

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

7.- SOBRE LA PARTICIPACIÓN CONTINUA EN LA HUELGA INTERMITENTE

1.- El movimiento de huelga intermitente convocada por la APSE, está diseñada con un cronograma de alternancia de días de trabajo y días de huelga a lo largo de CUATRO semanas. Es por ello que resulta necesario aclarar, que este movimiento de huelga intermitente, es un único movimiento de huelga, por lo que nuestra afiliación deberá proceder a su ejecución a partir del primer día de la convocatoria y hasta su finalización

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..”

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

Por lo tanto, si la persona trabajadora afiliada a la APSE, decide no participar de la huelga en todos los días programados, está dejando sin efecto la suspensión de su contrato de trabajo y se estaría reintegrando a sus labores y por ende rompiendo la huelga.

8.- RECOMENDACIONES:

Ante el inicio de una suspensión colectiva del trabajo, es necesario observar las siguientes recomendaciones, a efecto de que sirvan de blindaje ante cualquier acción estatal:

1.-Llenar el “machote” de Justificación de Huelga elaborado por la APSE, en cada uno de los días convocados, el cual 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 en período de prueba, interinos o propietarios, de posibles despidos o sanciones por parte del M.E.P. Todos independientemente de su condición o el puesto que desempeñen, tienen pleno derecho a participar del movimiento y como personas trabajadoras son titulares del ejercicio del derecho de huelga.

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

5.- Si el movimiento de huelga se declara ilegal en firme por una sentencia del Tribunal de Apelación de Trabajo, 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. (art 385 CT)

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.*

7.- 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.