



EXPEDIENTE: 19-001315-1178-LA - 5
PROCESO: CALIFICACIÓN HUELGA
PARTE ACTORA: EL ESTADO
PARTE DEMANDADA: ASOCIACIÓN DE PROFESORES DE SEGUNDA ENSEÑANZA

SENTENCIA N° 1289-2019

-

JUZGADO DE TRABAJO I CIRCUITO JUDICIAL SAN JOSÉ.- A las once horas y seis minutos del dieciocho de julio del año dos mil diecinueve.-

Diligencias de **CALIFICACIÓN DE HUELGA** establecidas por **EL ESTADO**, representado por el Procurador General de la República, Licenciado Julio Alberto Jurado Fernández, portador de la cédula de identidad número 1-0501-0905. Interviene como contradictor del presente asunto el gremio **ASOCIACIÓN DE PROFESORES DE SEGUNDA ENSEÑANZA (APSE)**, cédula jurídica número 3-011-045288, representado por su presidenta, la señora Mélida Cedeño Castro, cédula de identidad número 9-0058-0394. Intervino como Apoderada Especial Judicial de la Asociación de Profesores de Segunda Enseñanza (APSE), la Licenciada Ileana Patricia Vega Montero, cédula de identidad número 1-0613-0980, carné del Colegio de Abogadas número 7330.

CONSIDERANDO:

I.- Por medio de escrito incorporado al expediente electrónico del despacho, el día 10 de junio de 2019, por parte del Procurador General de la República, Licenciado Julio Alberto Jurado Fernández; solicita se proceda con la declaratoria de ilegalidad del movimiento de huelga al que han recurrido grupos de servidores del Ministerio de Educación Pública y fundamenta su solicitud en lo siguiente: ***“1) Porque se trata fundamentalmente de una “huelga contra políticas públicas”, la cual no está***



autorizada por nuestro ordenamiento jurídico: En efecto, ese tipo de huelgas, si bien han sido recientemente fundamentadas por nuestros Tribunales de Trabajo en pronunciamientos de los llamados órganos de control de la OIT (Comité de Libertad Sindical y Comisión de Expertos), tales criterios, con el debido respeto no se comparten. Lo anterior por la simple razón de que, como es sabido, en nuestro ordenamiento jurídico lo que debe prevalecer es el derecho escrito (en este caso lo dispuesto por el derecho positivo, traducido en la legislación laboral que nos rige). **2) Incumplimiento de agotar de previo las “alternativas procesales de conciliación” a que obliga el artículo 377 del Código de Trabajo:** Con respecto a ese requisito, los servidores en huelga no cumplieron con el obligado agotamiento previo de los procedimientos de conciliación, tal y como lo dispone la norma legal antes citada, lo cual por sí solo resulta suficiente para que el movimiento deba ser declarado ilegal. **3) Incumplimiento del porcentaje de servidores exigido por el numeral 381 del Código Laboral para la legalidad del movimiento:** Aparte de lo anterior, los servidores tampoco cumplieron con el requisito previo de obtener el apoyo del número de trabajadores que exige esa otra norma legal, lo cual se convierte en una razón adicional para que la paralización de labores deba ser declarada ilegal. **4) Finalmente,** a lo anterior se suma la manifiesta afectación de un servicio público tan importante y vulnerable como lo es la educación, con lo cual se está perjudicando seriamente la continuidad de la enseñanza que se imparte a todos los usuarios de los diferentes niveles de enseñanza que se imparte a todos los jóvenes -y también adultos- de los diferentes centros de educación secundaria. Tal obligación el Estado la debe cumplir de conformidad con los artículos 77 y 78 de la Constitución Política, 26 de la Declaración



Universal de Derechos Humanos, 13 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, 1° de la Ley Fundamental de la Educación y 59 del Código de la Niñez y la Adolescencia". Por todo lo anterior, es que solicita que se proceda con la declaratoria de ilegalidad del movimiento de huelga, con las consecuencias que al efecto dispone el Código de Trabajo, así como, los rebajos de los salarios e imposición de las sanciones que correspondan (Véase escrito recibido e incorporado al expediente electrónico del despacho el día 10/06/2019 a las 14:49:16).

II.- La Asociación de Profesores de Segunda Enseñanza (APSE), por medio de la señora Mélida Cedeño Castro, quien ostenta el cargo de presidenta y representante legal de la agrupación, contestó de forma negativa e indicó que la huelga, convocada, cumplió todos los requisitos que exige el ordenamiento jurídico, así lo señaló: *"El Estado, aquí representado por la Procuraduría General de la República (PGR), interpuso esta acción contra mi representada, que tiene como finalidad que se declare la ilegalidad de un movimiento de huelga que está siendo ejecutado por las personas trabajadoras del Ministerio de Educación Pública afiliadas al APSE. El artículo 662 del Código de Trabajo regula las formalidades y contenidos de una solicitud o demanda de declaratoria de legalidad o ilegalidad de un movimiento de huelga: "Artículo 662.- En la solicitud inicial se indicará lo siguiente: 1) El nombre, las calidades, el documento de identificación y el domicilio del solicitante, así como el carácter en que actúa. 2) Las causas o los motivos del movimiento, cuando respecto de ese hubiera antecedido procedimiento de conciliación. 3) En los demás casos, una descripción detallada de los hechos de presión y la indicación de la organización, los límites, los representantes o las personas que dirigen el movimiento. 4) Indicación de los medios de prueba. 5)*



Señalamiento de lugar o medio para notificaciones.” Esta norma regula el contenido mínimo de cualquier demanda en virtud de la cual se solicita la declaratoria de legalidad o ilegalidad de un movimiento de huelga. El inciso 3) ejusdem exige que la demanda de solicitud inicial contenga una descripción detallada de los hechos de presión y señalar las organizaciones, comités, representantes que dirige el movimiento. Por contrario a esta exigencia procesal, tan elemental, la demanda interpuesta por la representación del Estado no precisó, de manera detallada, “los hechos de presión” que ordena la norma: la fecha exacta del movimiento de huelga, la modalidad de ejecución, duración del movimiento, participación efectiva de las personas trabajadoras y los establecimientos educativos afectados a consecuencia de la suspensión concertada de las labores. Pero además tampoco se precisó los hechos en virtud de los cuales la representación del Estado consideró que el movimiento no cumplió el porcentaje exigido por el artículo 381 del Código de Trabajo, cuyo dato es imprescindible para determinar si se cumplió o no con este requisito. **A.-) LOS MOTIVOS DEL MOVIMIENTO HUELGUÍSTICO.** No es cierto que los motivos del movimiento de huelga intermitente iniciado el día 06 de junio del año en curso, no corresponden a conflictos de naturaleza laboral que están vinculados con las relaciones de empleo de los huelguistas. Las razones que llevaron a esa paralización colectiva de labores, por parte de la APSE; se dan en el marco de un conflicto **QUE AFECTA INTERESES SOCIALES Y ECONÓMICOS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS DEL SECTOR PÚBLICO**, sustentada en la defensa y promoción de intereses económicos y sociales, conforme lo estipula el artículo 371 del Código de Trabajo. Cada uno de los motivos en que se sustentó la acción carece de fundamento jurídico,



lo que desvirtuamos de la siguiente manera: En primer lugar, la representación del Estado alegó que las razones de la paralización de labores tiene relación principalmente con la oposición de los servidores a la tramitación legislativa de varios proyectos de ley, así como con temas relacionados con el alegado “Incumplimiento de la ejecución de la Ley N°9655”, que es la ley que en virtud de la cual, se reajustan los porcentajes por concepto de dedicación exclusiva y de recargos a las personas trabajadoras del MEP. Con vista del memorial de fecha 04 de junio de 2019, dirigido por la suscrita a los ministros de Trabajo y Seguridad Social y Educación, resulta claro que esta paralización de colectiva de labores se fundamenta en la oposición no solo contra los Proyectos Anti-huelga que se están discutiendo en la Asamblea Legislativa, **PROYECTO DE LEY DE DECLARATORIA DE SERVICIOS PÚBLICOS ESENCIALES, EXP 21097 y PROYECTO DE LEY PARA BRINDAR SEGURIDAD JURÍDICA SOBRE LA HUELGA Y SUS PROCEDIMIENTOS. (EXPEDIENTE N°21049);** sino también contra el **PROYECTO DE LEY DE EDUCACIÓN DUAL N° 20.786.** Pero, además, es cierto que la causa de este conflicto no solo se radica en el impacto destructivo de las condiciones de empleo público, que ya se están ejecutando por parte del Gobierno–Patrón, sino también en las consecuencias laborales y sociales que está provocando 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 **contrarreforma reglamentaria**, con manifiestos vicios de legalidad de fondo y procedimiento, en total violación de los



derechos adquiridos, así como las implicaciones que tendría la aprobación del **PROYECTO DE LEY 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 laborales de las personas trabajadoras del sector público e implementa el modelo de salario global o salario único; igualmente los efectos, la aplicación e implementación de la Ley N° 9635 “Ley de Fortalecimiento de las Finanzas Públicas” o Combo Fiscal contra el que luchamos el año pasado. **B) CUMPLIMIENTO DE AGOTAR DE PREVIO LAS “ALTERNATIVAS PROCESALES DE CONCILIACIÓN” A QUE OBLIGA EL ARTÍCULO 377 DEL CÓDIGO DE TRABAJO:** La representación del Estado afirma que los servidores en huelga no cumplieron de previo con los procedimientos de conciliación que exige el artículo 377 del Código de Trabajo. Esta afirmación es absolutamente inexacta, evidenciando una conducta maliciosa del Estado. La representación del Estado oculta que de previo a que se realizara la huelga intermitente a partir del 06 de junio del 2019, la APSE en conjunto con otras organizaciones sindicales del sector educativo del país, celebramos varias reuniones formales con las autoridades del Gobierno, encabezadas por el señor Carlos Alvarado Quesada, presidente de la República, con quién se sostuvo una reunión el día 29 de enero de este año, con la finalidad de plantear y hacer entrega de un documento conjunto, con una serie de solicitudes puntuales, en relación con la implementación de la Ley 9635...así como abordar temas sociales, sindicales y económicos, en materia de la tramitación legislativa del Expediente N° 20.786 “Proyecto de Ley de Educación Dual”; sobre el Derecho a la Huelga y los perniciosos proyectos de ley de **Declaratoria de Servicios Públicos Esenciales, Exp. N°21097 y Proyecto de Ley para Brindar**



Seguridad Jurídica sobre la Huelga y sus Procedimientos. (Exp N° 21049), que se promueven en la Asamblea Legislativa, que pretenden desvirtuar la posibilidad del Derecho de Huelga que tiene la clase trabajadora y que contravienen incluso, Convenios Internacionales ratificados por nuestro país; todo en aras de procurar conciliar diferencias y llegar a un entendimiento razonable y de mejoras las condiciones de las personas trabajadoras de la educación costarricense. Igualmente las organizaciones sindicales del sector educativo, ANDE, APSE Y SEC, nos reunimos el 28 de mayo del 2019, (se adjunta registro de asistencia) con el señor Steven Nuñez Rímolo, Ministro de Trabajo y Seguridad Social. **C) SOBRE EL CUMPLIMIENTO DEL PORCENTAJE DE SERVIDORES EXIGIDO POR EL NUMERAL 381 DEL CÓDIGO LABORAL PARA LEGALIDAD DEL MOVIMIENTO.** En su defectuosa demanda la Procuraduría General de la República se limitó a señalar que los servidores tampoco cumplieron con el requisito previo de obtener el apoyo de número de trabajadores que exige el artículo 381 del Código de Trabajo. Este reproche de la representación del Estado se blanda en el aire porque no se especificó cuál fue el porcentaje que alcanzó el movimiento que en la tesis de la representación del Estado se arguye en el vacío que no cumplió el requisito de ley, cuyo defecto sustancial toma improponible esta demanda. **Aquí es necesario advertir que si la PGR estima que no se cumplió con este requisito de ley, la carga de la prueba la tiene esa representación porque está solicitando que se declare la ilegalidad del movimiento, cosa que no fue demostrada.** Por contrario, si hubiera sido esta representación la que interpusiera la demanda de declaratoria de legalidad del movimiento, la carga de la prueba nos habría correspondido. El estado pidió la declaratoria de ilegalidad y alegó que no cumplimos



con ese requisito, que, por tanto, corresponde demostrar este hecho impeditivo, cuya omisión causa que el invocado reproche se declare improcedente, lo cual así solicitamos que se resuelva. **D.- LA EDUCACIÓN NO CONSTITUYE UN SERVICIO ESENCIAL EN EL QUE ESTÉ PROHIBIDO EL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA.** Por último, la representación del Estado, a falta de argumentos jurídicamente pertinentes para respaldar la pretendida ilegalidad de la huelga, cuyos argumentos uno a uno han sido totalmente desvirtuados, por inexactos, a no haber más, manifiesta que a lo anterior “se suma la manifiesta afectación de un servicio público tan importante y vulnerable como lo es la educación con lo cual se está perjudicando seriamente la continuidad de la enseñanza que se imparte a todos los jóvenes y también adultos- de los diferentes centros de educación de secundaria”. El reproche parte de la presunción infundada de que la huelga en general está prohibida en los servicios públicos. Para empezar, es pertinente advertir que art. 61 de nuestra Constitución no establece una prohibición absoluta de la huelga en los servicios públicos. La norma constitucional contempla una reserva de ley, habilitando al legislador ordinario determinar los servicios en los que se restringe o prohíbe la huelga. Con base a lo anterior, interpuso la excepción de falta de derecho (Véase contestación de la demanda incorporado al expediente electrónico en fecha 17/06/2019 a las 14:51:28).

III.- HECHOS PROBADOS: De estricta relevancia para la correcta resolución del presente asunto, se tienen por demostrados los siguientes hechos: **A.-)** Que desde el día 06 de junio del 2019, existe un movimiento de huelga de forma intermitente en el país, en el cual participa el sindicato del Ministerio de Educación Pública, Asociación de



Profesores de Segunda Enseñanza (APSE) esto como medida de presión ante varios expedientes legislativos, que están en estudio en la Asamblea Legislativa, tales como: Proyecto de Ley de Declaratoria de Servicios Públicos Esenciales, expediente 21097, Proyecto de Ley para Brindar Seguridad Jurídica sobre la Huelga y sus Procedimientos expediente N°21049” y Proyecto de Ley de Educación Dual expediente N° 20.786 (véase escrito de la Procuraduría General de la República incorporado al expediente electrónico el 20/06/2019 a las 14:01:52; contestación del sindicato APSE incorporada al expediente electrónico en fecha 17/06/2019 a las 14:51:28, así como acta notarial N°011-2019 emitida por la Notaria Ileana Vargas Montero incorporada al expediente electrónico en fecha 17/06/2019 a las 14:51:28). El presente hecho se tiene por cierto debido a los motivos señalados y aunado a ello, es un hecho notorio, de amplio conocimiento público y que ha trascendido en los diferentes medios de comunicación y redes sociales, encontrando así sustento legal en el párrafo primero del numeral 480 del Código de Trabajo, el cual señala para lo que interesa: *"No requieren prueba (...) los hechos notorios..."* **B.-)** Que desde el día 06 de junio del año en curso, dado el movimiento de huelga por parte del sindicato del Ministerio de Educación Pública, los mismos suspendieron labores en distintos centros educativos públicos del país de forma intermitente (véase publicaciones de la Asociación de Profesores de Segunda Enseñanza APSE, incorporadas al expediente electrónico el 17/06/2019 a las 14:51:28). Tenemos que es un hecho notorio y, al igual que en el hecho anterior aplica el artículo 480 ídem, esto por la misma naturaleza de la manifestación del movimiento de huelga, el cual ha sido ampliamente publicitado por los diferentes medios de comunicación, siendo incluso que los artículos de periódicos antes citados como



fundamento, son aportados por el sindicato contradictor del presente asunto. **C.-)** Que, por parte del sindicato APSE acá contradictor, se dio el agotamiento de las alternativas procesales de conciliación (véase contestación de la APSE con documentos emitidos de fecha 04 de junio de 2019, dirigidos al Ministro de Trabajo y Seguridad Social, el Lic. Steven Núñez Rímolo, Ministro de Educación, MSC Edgar Mora Altamirano. Incorporados al expediente electrónico el 17/06/2019 a las 14:51:28. Además véase publicaciones de la Asociación de Profesores de Segunda Enseñanza APSE, incorporadas al expediente electrónico el 17/06/2019 a las 14:51:28). De la anterior mención de elementos de prueba, se desprende que en el presente asunto sí existió la voluntad de llegar a una conciliación previo al inicio del movimiento, esto debido a la naturaleza de la huelga que nos ocupa, pues su atipicidad es referente en primer lugar a que no es contra el mismo Ministerio de Educación Pública como tal que se da, o sea, que no es directamente contra su empleador, sino ante el mismo Gobierno de la República, mismo que de igual manera está legitimado por el vínculo de empleo público con los educadores, en razón del conflicto de esta naturaleza, es que se debe aplicar el principio de informalismo normado en el ordinal 421 del Código de Trabajo, pues es claro que aunque el Código de Trabajo en su Artículo 377 nos indica: "Para declarar una huelga legal, las personas trabajadoras deben: (...) b) Agotar alguna de las alternativas procesales de conciliación establecidas en el artículo 618.", la Sala Constitucional se ha referido al tema, cuando en el Voto N°10832, de las 02:30:00 p.m. del 12/08/2011 se manifestó: *"El procedimiento de conciliación desarrollado, como se indicó, en el Código de Trabajo, es un medio para resolver conflictos colectivos, en el que participa un tercero que actúa como un conciliador y a quien corresponde el*



*procedimiento y proponer a las partes una posible solución, en ningún caso decide. En una lógica del Derecho Colectivo de Trabajo, y de la conciliación, esta última como medio alternativo de resolución de conflictos, lo que se pretende es que sean las mismas partes las que solucionen concertadamente sus conflictos, y busquen una solución a los mismos que sea satisfactoria para ambas. La legislación laboral contempla medios de solución directos como la Convención Colectiva (artículo 54 y siguientes del Código de Trabajo), y el Arreglo Directo (artículos 504 y siguientes del Código de Trabajo); además, de los medios indirectos (con la participación de un tercero) como lo es la Conciliación (artículos 507 y siguientes del Código de Trabajo), y el Arbitraje (526 y siguientes del Código de Trabajo). Así lo anteriormente señalado, debe entenderse y tenerse por acreditado que, en el presente asunto, el sindicato accionado sí realizó esfuerzos por llegar a un acuerdo conciliatorio en aras de buscar esa satisfacción para ambas partes, no obstante, el resultado de esos esfuerzos no es tema de análisis, pues se debe colegir que, en caso de fracasar ese tipo de alternativas, se cumple al menos con ese requisito legal, como lo fue en este asunto. **D.-)** Que, mediante Asamblea General Extraordinaria, la Asociación de Profesores de Segunda Enseñanza (APSE), acordó la convocatoria al movimiento de huelga de manera intermitente, obteniendo 677 votos de personas afiliadas, de un total de 906 asambleístas presentes (véase acta notarial N°011-2019 emitida por la Notaria Ileana Vargas Montero incorporada al expediente electrónico en fecha 17/06/2019 a las 14:51:28).*

IV.- SOBRE EL FONDO DEL ASUNTO: La representación Estatal, en la figura del Procurador General de la República, presenta la solicitud de la calificación de la huelga, misma que está siendo llevada a cabo por parte del sindicato del Ministerio de



Educación Pública, propiamente la Asociación de Profesores de Segunda Enseñanza (APSE), esto en base a los motivos ya enunciados en el Resultando I de este fallo. Ahora, dada la audiencia de ley a la parte contradictora del proceso, esta contesta en los parámetros que líneas atrás se indicaron de la presente resolución. Ahora bien, sobre el particular conflicto y aras de la respectiva calificación y su mejor análisis, se deben valorar temas de interés y que afectan en lo particular el movimiento que se solicita sea evaluado.

V.- SOBRE LA HUELGA Y SU FUNDAMENTO LEGAL: El artículo 61 de nuestra Constitución Política establece la huelga como un derecho fundamental y esa garantía es instrumentalizada por el artículo 371 Código de Trabajo, el cual en lo que interesa establece: *“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.”* Por lo que debe entenderse que es un derecho constitucional e indiscutible que los gremios de trabajadores puedan optar por el mismo como recurso de presión ante conflictos colectivos. Ahora bien, ese derecho debe regirse y disfrutarse dentro de los parámetros que establece la ley, siendo en el caso nuestro dentro de la normativa del Código de Trabajo, esto como herramienta para limitar alcances, tanto para los trabajadores, como para los patronos. Evidentemente, el ordinal transcrito hace



referencia a la huelga clásica o contractual que se da entre patronos y asalariados con ocasión de la defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales. En esa misma línea de pensamiento, la doctrina española lo define de la siguiente manera: *“Buena parte de las huelgas laborales de trabajadores responden al más elemental de los modelos, el contractual. Se trata de huelgas con ocasión de la negociación colectiva: iniciación de la negociación colectiva; presión durante la negociación en curso; modificación, enriquecimiento o interpretación de los pactos colectivos en vigor; creación de una nueva unidad de negociación, y un largo etcétera. Teniendo en cuenta, además, que la negociación colectiva tiene cada vez más productos: convenios colectivos estatutarios, convenios extraestatutarios, acuerdos marcos, acuerdos de empresa en defecto del convenio, acuerdos de descuelgue, acuerdos de reorganización empresarial...En estas huelgas contractuales es donde con mayor frecuencia se alcanza el acuerdo de fin de huelga y donde reviste enorme importancia la concreta eficacia jurídica que se le dé al mismo.”* (Vivero Serrano, Juan et al. “La Eficacia de los Acuerdos de Fin de Huelga” en “Estudios sobre Negociación y Convenios Colectivos”, Madrid, Ramón Areces S.A., 2003, pp. 215). En el caso bajo análisis, no se trata sobre este tipo de huelgas (la huelga clásica o contractual que se da entre patronos y asalariados), sino que estamos frente a una huelga con connotaciones políticas y sociales en la que la organización de trabajadores (APSE) protesta por varios Proyectos de Ley que se encuentran en estudio en la Asamblea Legislativa, tales como: Proyecto de Ley de Declaratoria de Servicios Públicos Esenciales, expediente 21097, Proyecto de Ley para Brindar Seguridad Jurídica sobre la Huelga y sus Procedimientos expediente N°21049” y Proyecto de Ley de Educación



Dual expediente N° 20.786 (véase escrito de la Procuraduría General de la República incorporado al expediente electrónico el 20/06/2019 a las 14:01:52; contestación del sindicato APSE incorporada al expediente electrónico en fecha 17/06/2019 a las 14:51:28, así como acta notarial N°011-2019 emitida por la Notaria Ileana Vargas Montero incorporada al expediente electrónico en fecha 17/06/2019 a las 14:51:28). Indudablemente, este tipo de huelgas (política y sociales), no se dirigen contra el patrono sino contra el Estado, razón por la cual se establece una diferencia muy marcada entre la huelga económica y la política, al respecto el profesor Van der Laat Echeverría en su libro, La Huelga y el Paro en Costa Rica, en lo que interesa indicó: *“Generalmente ha sido definida como una acción tendiente a ejercer presión sobre los poderes públicos y en la que las reivindicaciones no se dirigen contra el patrono sino contra el Estado. Precisamente con base en el destinatario de la acción es que se establece las diferencias entre la huelga económica y la política, pues si las reivindicaciones perseguidas están en la esfera de decisión del patrón, se está ante la modalidad de la huelga económica, en tanto que, si mediante la abstención se intenta presionar a los poderes públicos, será clasificada como política”* (Van der Laat Echeverría, Bernardo. “La Huelga y el Paro en Costa Rica”, San José, Editorial Juricentro, pp. 99). Cabe señalar que en esta clase de movimientos convergen otros aspectos que rebasan la libertad sindical, por cuanto están en juego la libertad de expresión y la defensa de los principios democráticos en un Estado de derecho. En ese sentido la Organización Internacional del Trabajo, ha indicado lo siguiente: *“Si bien las huelgas de naturaleza puramente política no están cubiertas por los principios de la libertad sindical, los sindicatos deberían poder organizar huelgas de protesta, en*



particular para ejercer una crítica contra la política económica y social del gobierno.”

(Oficina Internacional del Trabajo. “La Libertad Sindical”, OIT, Ginebra, 2006, pp. 117).

Del texto transcrito se colige, que las organizaciones sindicales, con el objetivo de ejercer una crítica con respecto a la política económica y social de los gobiernos, tienen la posibilidad de manifestarlo, lo cual debe entenderse que se trata de una razón justificada y desde luego, bajo los principios constitucionales de la proporcionalidad y la razonabilidad, es decir, dentro del orden público, porque de lo contrario se estaría incurriendo en un abuso del derecho por parte del sindicato. Ahora bien, es claro que nuestra normativa laboral vigente no regula este tipo de huelgas, **sin embargo, tampoco las prohíbe,** en virtud de lo anterior, es que a nada conduce el intentar calificar el movimiento en cuestión, porque como se dijo, no hay regulación al respecto en nuestra normativa laboral por tratarse de una huelga atípica, motivo por el cual, conviene transcribir un tracto del voto número 1203-2018, de las diez horas con veinte minutos del trece de noviembre del año dos mil dieciocho, del Tribunal Laboral de Apelaciones, Sección Primera del I Circuito Judicial de San José, el cual abordó un tema similar al que nos ocupa, ese alto tribunal señaló: *“La redacción del Código de Trabajo no regula este tipo de huelga, pero tampoco la prohíbe y, en aplicación del Convenio 87 de la Organización Internacional del Trabajo denominado “sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación” que en su punto 3º da libertad a las organizaciones sindicales para establecer su plan de acción, debe entenderse que se trata de una razón justificada para ejercer esta modalidad de huelga. 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. A partir de estas consideraciones, hemos de concluir que como consecuencia de nuestro sistema de gobierno y los principios democráticos que rigen las instituciones de nuestro país, el patrono está en la obligación **de soportar que los trabajadores ejerzan el derecho a huelga en casos de protesta social, empero ese derecho que cobija a los asalariados no es irrestricto y se entiende agotado una vez que estos de forma concertada hayan transmitido su descontento a los entes gubernamentales, ya que pretender ir más allá de este límite constituiría un ejercicio abusivo del derecho** de comentario (artículo 22 del Código Civil). Para poder establecer parámetros certeros respecto a los límites externos de **la huelga que nos ocupa es necesario recurrir a los principios de razonabilidad y proporcionalidad.** Lo razonable y proporcional no está librado a la voluntad subjetiva de quien aplica el derecho, ya que por el contrario, intervienen una serie de ejercicios mentales con base en tres criterios de interpretación. El primero de ellos es el de idoneidad, una medida será idónea cuando dentro del catálogo de posibles soluciones que puedan asignarse a un problema, sea la que brinde una respuesta con mayor eficacia. Por otro lado, se topa con el criterio de necesidad. No basta que una medida sea eficaz, sino que además debe ser la que menos afectación cause al bien jurídico que se vea potencialmente involucrado. Finalmente, interviene el juicio de proporcionalidad(...) A juicio del Tribunal la acción del sindicato demandado inicia con un fin amparable por el*



ordenamiento jurídico y fue ejecutado por medios pacíficos, su desarrollo no vulneró el principio de proporcionalidad, porque el mensaje de descontento social fue transmitido de forma efectiva durante 2 días del movimiento, dado que fue un hecho público y notorio que durante ese período en la ciudad de San José y otras partes de Costa Rica se llevaron a cabo grandes concentraciones de personas que marcharon con consignas en contra del expediente legislativo n.º 20.580, en las que participó con gran presencia el sindicato ANEP. Bajo esta inteligencia, una vez agotado el derecho de protesta de la forma en que se hizo, los trabajadores posteriores a los dos días de manifestación se reincorporaron a sus labores de tal manera entonces, ejerciendo su derecho a manifestarse sin que tal derecho implicara un ejercicio abusivo del derecho del mismo, por lo que de conformidad con lo dicho antes y con base en los principios de proporcionalidad y razonabilidad convierte en legal el movimiento de huelga, ya que no lo ejercieron de una manera abusiva -lo resaltado no corresponde al original- (véase Voto número 1203-2018, de las diez horas con veinte minutos del trece de noviembre del año dos mil dieciocho, del Tribunal Laboral de Apelaciones, Sección Primera del I Circuito Judicial de San José). En el caso concreto, es un hecho notorio y público, que el sindicato del Ministerio de Educación Pública, Asociación de Profesores de Segunda Enseñanza (APSE.), el día 06 de junio del año en curso, dio inicio a un movimiento de forma intermitente, en el cual los trabajadores del Ministerio de Educación Pública (MEP), se han manifestado en contra de varios expedientes legislativos, sin embargo, lo han hecho de manera pacífica, interrumpida y razonada, de modo que, de conformidad con los principios de proporcionalidad y razonabilidad (según todo lo explicado líneas atrás), se debe declarar sin lugar las diligencias de calificación de



huelga establecidas por el Estado.

VI.- SOBRE EXCEPCIONES: El sindicato accionado, interpuso la excepción de falta de derecho. Procede acogerla, por la forma como se resuelve las diligencias del presente asunto.

VII.- SOBRE COSTAS: De conformidad con el artículo 563 del Código de Trabajo y por la forma como se resuelve el presente asunto, el mismo debe ser sin especial condenatoria en costas.

P O R T A N T O:

Por las razones expuestas y citas de ley invocadas, así como la normativa internacional, doctrina y jurisprudencia mencionada en el considerando anterior, se declara **SIN LUGAR**, las presentes diligencias de calificación de huelga establecidas por **EL ESTADO**. Se resuelve este asunto sin especial condenatoria en costas. Se advierte a las partes lo dispuesto en el artículo 590 del Código de Trabajo en cuanto a los recursos que pueden ser interpuestos en contra de la presente resolución, el cual literalmente dice: *"El escrito en que se interponga el recurso de apelación deberá contener, bajo pena de ser declarado inadmisibles, las razones claras y precisas que ameritan la revocatoria del pronunciamiento, incluidas las alegaciones de nulidad concomitante que se estimen de interés."* **Notifíquese a ambas partes la presente resolución. - Lic. Luis Serrano Méndez, Juez. - LSERRANOM**



LT947Y1XJMXA61

JOSÉ LUIS SERRANO MENDEZ - JUEZ/A DECISOR/A