

MANUAL DE HUELGA INTERMITENTE SETIEMBRE 2019

1.- CONVOCATORIA A HUELGA DE CARÁCTER INTERMITENTE

La APSE en cumplimiento con la Moción aprobada, el 09 de agosto del año en curso, en el seno de la Asamblea General Ordinaria y en concordancia con la moción aprobada en sesión Extraordinaria del Consejo Nacional de la APSE, celebrada el sábado 24, se acordó convocar a una **huelga de carácter intermitente** que inicia el 02 de setiembre del año en curso, con el siguiente cronograma:

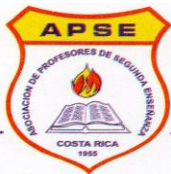
- a) El 02 de setiembre del 2019, suspensión colectiva de labores en forma regionalizada.
- b) El 03 de setiembre del 2019, suspensión colectiva de labores con una marcha nacional con concentración en San José.
- c) Suspensión colectiva de labores durante los días miércoles 04, lunes 09, martes 10 y jueves 12 de setiembre del 2019.

Si en el transcurso de los días del movimiento, se aprueba en primer debate el proyecto de Ley N° 21.049, el Consejo Nacional de la APSE procederá a valorar y aprobar otras alternativas de modalidad de huelga, cuyo ejercicio eventualmente se desarrollará en la fecha que oportunamente se acuerde.

2.- MOTIVOS QUE FUNDAMENTAN EL MOVIMIENTO DE HUELGA

1.1.- PROYECTO DE LEY PARA BRINDAR SEGURIDAD JURIDICA SOBRE LA HUELGA Y SUS PROCEDIMIENTOS. (EXPEDIENTE N°21049)

Se trata de una huelga contra el Proyecto de Ley N° 21.049 " Ley para Brindar Seguridad Jurídica sobre la Huelga y sus Procedimientos", que no obstante la rotunda oposición de las diferentes organizaciones sindicales y de la apertura de una mesa de diálogo, a la que nos incorporamos, el 29



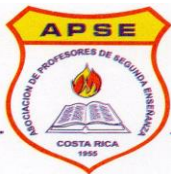
de junio de este año y en la que con la intermediación de la OIT, participamos varios sindicatos, el Ministro de Trabajo y Seguridad Social y los diputados de la Fracción del Partido Liberación Nacional: Carlos Ricardo Benavides y Yorleny León Marchena, impulsores de esta iniciativa de ley; finalmente fue dictaminado afirmativamente por mayoría, el 09 de agosto de este año.

Una vez conocido el texto dictaminado, se constata que estamos en presencia de un texto, que igualmente no tiene el mínimo reparo de violentar la libertad sindical, las libertades públicas de los trabajadores y que quebranta los convenios de la OIT que tutelan estos derechos, que además, son consustanciales a cualquier sistema democrático.

1.2.- PROYECTOS DE LEY DE REFORMA A LOS RÉGIMENES DE PENSIONES Y JUBILACIONES

Es una huelga contra los proyectos de Ley que se tramitan en el Expediente número 21035 impulsado por la Diputada Xiomara Rodríguez Hernández "**Ley para fijar topes equitativos a las pensiones de lujo, rediseñar y redistribuir los recursos de la contribución especial solidaria y crear la figura de la jubilación obligatoria excepcional**", el número 21130 impulsado por la Diputa Franggi Nicolás Solano, "**Tope a las Pensiones de Lujo y otras disposiciones en materia de Pensiones**" y el expediente 21345 impulsado por el Diputado Víctor Morales Mora, "**Ley de Reforma para la equidad, eficiencia y sostenibilidad de los regímenes de pensiones**"; que conllevan una afectación directa a los Regímenes de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional (Régimen Transitorio de Reparto y Régimen de Capitalización Colectiva), al pretender:

- a. La equiparación de la contribución patronal del Magisterio Nacional con la del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte que administra la CCSS, lo cual debilita el régimen de capitalización colectiva –que no tiene pensiones altas y no se financia con recursos del Gobierno-, además de ser administrado de manera completa por la Junta de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional .
- b. Aumenta la edad de retiro a los 60 años, cuando ya el Régimen del Magisterio Nacional tiene sus propios criterios de jubilación.



- c. Elimina la posibilidad de pensión de las hijas con dependencia económica, mayores de 55 años (es decir, las cuidadoras), al eliminar el artículo 64 de la ley 7531.
- d. Impone una contribución especial solidaria, con la cual ya el Magisterio Nacional ha sido gravado desde el año 1995.

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):

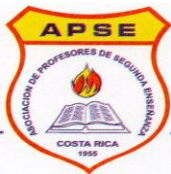
En el Código de Trabajo vigente (Reforma Procesal Laboral) entroniza una nueva conceptualización de la Huelga, según lo dispone el artículo 371:

“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)

Números de Fax:



4. CONDICIONES O REQUISITOS PARA EL EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA

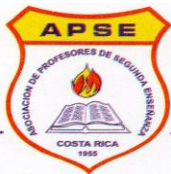
La suspensión colectiva de labores, sin importar su duración, es una huelga, pero siempre deben cumplirse una serie de requisitos establecidos en el Código de Trabajo, para que sea legal. (artículos 371, 376, 377 y 381 del Código de Trabajo), a saber:

- 1.- El 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.- CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS LEGALMENTE 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 del Proyecto de Ley N° 21.049 " Ley para Brindar Seguridad Jurídica sobre la Huelga y sus Procedimientos" y los Proyectos de Ley que pretenden afectar el Régimen de Pensiones y Jubilaciones del Magisterio Nacional.

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, así como la Sentencia N° 1289-2019 del Juzgado de Trabajo I Circuito Judicial San José, de las 11:06 horas del 18 de julio del año 2019, que declaran legal los movimientos de huelga del sector educativo, ejecutados a partir del 10 de setiembre del 2018 y el 06 de junio de este año, respectivamente, se señaló que 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.

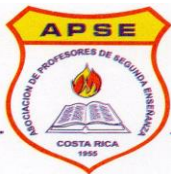
6.- SOBRE EVENTUALES SANCIONES DISCIPLINARIAS, REBAJAS SALARIALES Y DESPIDOS POR LA PARTICIPACIÓN EN EL MOVIMIENTO DE HUELGA

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, a partir 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)

Este artículo de ley ha sido interpretado en recientes sentencias de los Tribunales 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 reintegran al trabajo veinticuatro horas después de la notificación de la respectiva resolución..."

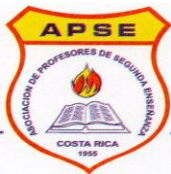
Conforme a lo dispuesto por esta norma, si huelga se declara ilegal se extingue la causa de suspensión de los contratos de trabajo, con lo cual surge **la obligación de regresar al trabajo.**

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 DOS semanas, inicialmente.

Se trata entonces de una **HUELGA INTERMITENTE**, que constituye un único movimiento, por lo que nuestra afiliación está convocada a proceder a su ejecución y ejercicio a partir del primer día de la convocatoria y hasta su finalización



8.- EFECTOS DE LA PARTICIPACIÓN EN LA HUELGA

“ La huelga legal suspende los contratos de trabajo vigentes.... Por todo el tiempo que ella dure..” (artículo 380 Código de Trabajo)

Lo anterior significa que el contrato de trabajo no se extingue durante el ejercicio de la huelga, **pero sí se suspende.**

Por lo tanto, si la persona trabajadora afiliada a la APSE, decide no continuar participando de la huelga en todos los días programados (Art 373 C.Trabajo), o debe acogerse a una Incapacidad, Licencia por Maternidad, Licencia para cuidado de familiares, Licencia de paternidad, Licencia por muerte de un familiar, Licencia por matrimonio, entre otras; estaría dejando sin efecto la suspensión de su contrato de trabajo y se estaría reintegrando a sus labores y por ende rompiendo la huelga.

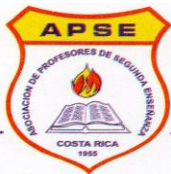
9.- RECOMENDACIONES:

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 el Ministerio de Educación Pública o los Tribunales de Trabajo, en caso de que los jefes inmediatos gestionen procesos disciplinarios por causa de la huelga.

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 vías públicas, ya que esto podría constituir delito, conforme lo estipula el Código Penal en el siguiente articulado: _

"Artículo 263 Bis.- Se impondrá pena de diez a treinta días de prisión a quien, sin autorización de las autoridades competentes, impidiere, obstruyere o dificultare, en alguna forma, el tránsito vehicular o el movimiento de transeúntes."

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.

Elaborado por la Licda. Ileana Vega Montero

Asesora Legal de la Junta Directiva y Consejo Nacional de APSE