



MANUAL DE HUELGA

Huelga contra el Combo Fiscal

25 DE ABRIL DE 2018



La APSE en conjunto con otras Organizaciones Sindicales del país, ha convocado a su afiliación a un día de Huelga, para el miércoles 25 de abril en curso, considerado como el **ejercicio de un derecho fundamental de las personas trabajadoras y de sus organizaciones.**

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 DEFINICIÓN DEL DERECHO DE HUELGA EN COSTA RICA

- a.- CONSTITUCIÓN POLÍTICA:

El artículo 61 de la Constitución Política consagra la huelga como un **DERECHO HUMANO FUNDAMENTAL**, que como tal es **IRRENUNCIABLE**.

“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.”

b.- CÓDIGO DE TRABAJO (Reforma Procesal Laboral):

Conforme a la definición de Huelga incorporada en nuestro Código de Trabajo, con la Reforma Procesal Laboral, artículo 371, se dispone que:

*“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***

Continúa en la página 2

Viene de la página 1

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)

Con la nueva conceptualización del Derecho de Huelga (RPL), el ejercicio de la Huelga, **YA NO** implica el **ABANDONO DEL LUGAR DE TRABAJO**, como se contemplaba en la legislación anterior, sino **LA SUSPENSIÓN DEL TRABAJO QUE EL COLECTIVO LABORAL CONCIERTE.**

3.- CONDICIONES DE EJERCICIO DEL DERECHO DE HUELGA

Nuestro Código de Trabajo vigente establece en los artículos 371, 377 y 381, una serie de requisitos o condiciones, a efecto de que el movimiento de huelga sea declarado legal. No obstante en este momento las Organizaciones Sindicales y Sociales del país hacen un llamado a participar de un movimiento de huelga, con características propias, que conllevan la afectación no solo de intereses económicos y sociales propios de las personas trabajadoras en su centro de trabajo o institución, sino que en este caso se trata de una **HUELGA DE CARÁCTER GENERAL.**

Sobre este particular, me permito citar al ilustre jurista costarricense, Dr. Fernando Bolaños Céspedes, que en relación con las Huelgas por

sectores o generales, motivadas por acciones estatales, que afectan a grupos o a la clase asalariada en general, señala:

“ Lo importante en todo caso, desde nuestro punto de vista, es que la delimitación de la huelga a fines económicos y sociales no impide la movilización huelguística en procura de intereses generales comunes a todos los grupos asalariados teniendo como contraparte a las autoridades políticas del país.” (El Derecho Colectivo de Trabajo en la Reforma Procesal Laboral del año 2016, Editorial Jurídica Continental, Primera Edición , Año 2016, pág 125)

Al respecto además invocamos lo dispuesto por el Comité de Libertad Sindical de la OIT, que sobre la Huelgas Generales de naturaleza política o contra políticas pública, dispuso:

“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... La declaración de ilegalidad de una huelga nacional en protesta por las consecuencias sociales y laborales de la política económica del gobierno y su prohibición constituyen una grave violación de la libertad sindical.” (OIT, 1996, párrafo 493)

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

1.- Siempre que la APSE ha llamado a huelga, ha sido usual que el MEP instruya a las autoridades regionales y administradores de centros educativos, a emprender acciones tendientes a comprobar las ausencias del personal docente o adminis-

Continúa en la página 3



Viene de la página 2

trativo que debe laborar o impartir lecciones durante el día o días de huelga. De manera que se trata acciones que no son nada nuevas ni de extrañar que así se disponga para esta ocasión.

2.- Sobre el tema de las sanciones disciplinarias y rebajas salariales, debemos aclarar que a partir de la vigencia de la Reforma Procesal laboral, en el mes de julio del 2017, no resulta procedente la aplicación de sanciones disciplinarias o rebajos de salario, mientras no se haya declarado ilegal el movimiento. 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. 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)

Así las cosas, antes de esa declaratoria de ilegalidad de huelga, no se permite el rebajo de salarios.

5.- RECOMENDACIONES:

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 es fundamental cumplirlo, para posteriormente demostrar que la razón de la ausencia de ese día, no obedeció a una ausencia injustificada pura y simple, sino que la misma 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. Se

solicita **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. 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, es ilegal que el MEP proceda al rebajo de los salarios, o a sancionar a las personas trabajadoras por su participación. (art 379 del Código de Trabajo)

5.- Debe tomarse en consideración la no realización de actos de obstrucción de las vías públicas, ya que esto podría constituir delito, conforme al “Artículo 256 Bis.- 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.

Mélida Cedeño Castro
Presidenta APSE

Elaborado por Licda. Ileana Vega Montero
Asesora Legal de la Junta Directiva y Consejo
Nacional de APSE