

Huelga y reforma procesal laboral



Además, esta reforma facilita la tramitación de los litigios en materia de trabajo y de seguridad social, también, incorpora cambios en temas de fondo, tanto del derecho laboral individual como colectivo.

Cambios sobre la huelga. Uno de los principales cambios lo encontramos en el tratamiento del derecho de huelga, el cual se ve reforzado por una serie de disposiciones que vienen a rellenar una serie de vacíos que actualmente tiene nuestra legislación.

Dichos vacíos se agravaron en agosto del año pasado cuando la Sala Constitucional, mediante el voto 10832-2011, declaró inconstitucional el inciso c) del artículo 373 del *Código de Trabajo*.

Ese inciso exigía que la huelga contara con el apoyo de un 60% de los trabajadores de la empresa para que fuese declarada legal.

Ahora, con la reforma procesal laboral, se crean al menos dos procedimientos específicos que le per-

mitirán a los trabajadores acceder a este derecho constitucional, siempre y cuando se cumplan con una serie de pasos y requisitos a fin de no afectar innecesariamente la actividad del patrono.

Sin duda este tema es sumamente delicado y el nuevo procedimiento establecido podría generar polémica, pero, al menos, la norma llena un vacío que existía y generaba mucha incertidumbre tanto a los patronos como a los trabajadores de una firma.

Aristas. Por su parte, la reforma hace un importante cambio en materia de fueros de protección, estableciendo nuevas garantías a favor de los líderes sindicales.

Con esta reforma, para proceder con el despido sin responsabilidad patronal de un trabajador que tiene la representación de un sindicato se debe acudir al Ministerio de Trabajo, a fin de lograr una autorización, tal y como, se ha hecho con la trabajadora embarazadas.

Asimismo, se estableció un proceso sumarísimo para estos trabajadores u cualquier otro que tenga un fuero de protección o bien que sea objeto de discriminación de cualquier tipo.

Dicho proceso sumarísimo, les permite alegar la violación de sus derechos y solicitar la reinstalación en el puesto.

De igual forma, esta reforma procesal laboral fija nuevas regulaciones en materia de arbitraje, coaliciones de trabajadores y negociación colectiva en el sector público.

En fin, muy probablemente, estamos frente a la más extensa reforma que ha tenido nuestro Código de Trabajo desde su creación en el año 1943.

Sin duda, dicha reforma requerirá un análisis detallado y extenso que deberá ser de interés para patronos y trabajadores.

Por ello, usaremos este espacio de El Empleo de *La Nación* para ahondar en los temas más relevantes de esta reforma laboral. ●

El pasado 13 de setiembre fue aprobada por la Asamblea Legislativa la reforma procesal laboral, la cual se encontraba en la corriente legislativa desde el 29 de agosto de 2005. Desde hace muchos años, este proyecto ha generado discusión y controversia entre los diferentes sectores, ahora, camina a convertirse en ley de la República.

De hecho, solo falta la firma de la señora presidenta, Laura Chinchilla, y la respectiva publicación en *La Gaceta* para que entre en vigencia dicha reforma.

Esta nueva legislación dedica una importante cantidad de su articulado a reformar el proceso laboral, y busca incorporar, al menos en parte, la oralidad.