

Transitorio único

Seis meses después de la entrada en vigencia de esta Ley, la Asamblea Legislativa convocará al concurso público a que hace referencia el artículo 9° de esta Ley y nombrará a los seis miembros que asumirán inmediatamente sus funciones, quienes a su vez, designarán al director ejecutivo.

Rige a partir de su publicación.

Ruth Montoya Rojas, Diputada.

NOTA: Este proyecto pasó a estudio e informe de la Comisión Permanente de Asuntos Sociales.

San José, 3 de mayo del 2004.—1 vez.—C-76250.—(41805).

N° 15.578

LEY DE DECLARATORIA DEL DÍA DE LA PAZ Y LA LIBERTAD**Asamblea Legislativa:**

El rostro de la humanidad se desdibuja cuando se desatan las fuerzas del terror y la barbarie. Guerras, atentados terroristas, genocidios, secuestros, abandono, hambre y miseria, unido al poder arbitrario y la irracionalidad de la fuerza, son síntomas de un mundo que como nunca antes en la historia de la humanidad, clama por un período de reflexión y de pausa para repensar todos los valores que dignifican la vida en este planeta. Valores que encuentren reflexión y práctica, para ahondar en una nueva cultura de paz, progreso para todos y nuevos valores de convivencia pacífica.

Actualmente, muchos países del mundo sufren las secuelas del terrorismo, donde se vive la inseguridad de la violencia en todos los ámbitos, se deterioran los valores pacifistas y democráticos y se refuerzan los odios internos. En muchos países, sus habitantes no pueden expresar libremente sus pensamientos sin enfrentar la persecución y la muerte. Muchos no tienen acceso a una educación, salud y servicios de calidad, sino que viven bajo regímenes dictatoriales que deciden en nombre del líder, sin importarle la discusión pluralista, ni el enfrentamiento de las ideas para construir democracias prósperas y estables. Es más, ni siquiera les importa el bienestar material y espiritual de sus habitantes. Hay países que enfrentan guerras desde tiempos ancestrales por razones dogmáticas de religión e intolerancia, y ello repercute en la estabilidad geopolítica de gran parte del planeta. Ello conlleva enfrentamientos, odios transmitidos de generación en generación, muerte de personas inocentes y una crisis mundial que incuba inestabilidad política y militar.

No obstante, al margen de dicho diagnóstico deplorable, en cada ser humano late el deseo de ser el dueño de su propia existencia, cada quien quiere que su vida y sus decisiones dependan de sí mismo, y no de fuerzas exteriores, sean estas del tipo que sean. Cada quien quiere ser el instrumento de sí mismo y no de los actos de la voluntad de otros. De nada nos sirve la libertad si no la ejercemos, y para ejercerla necesitamos las condiciones necesarias solo ofrecidas por el respeto mutuo, la tolerancia de la diversidad de opiniones, y una cultura pluralista que promueva discusión y el diálogo antes que la imposición y el totalitarismo.

El mundo necesita dar valor a la libertad, necesitamos ciudadanos conscientes de nuestras potencialidades, devolver de nuevo a la gente la dignificación y el valor de su propio esfuerzo, hacerlos conscientes de sus capacidades, y subrayar una serie de conquistas que solo logran los espíritus fuertes y libres, que no tienen temor de ser ellos mismos. Esta idea subyace no solo a nivel de las personas individuales, sino que es un carácter que forjan las naciones, y son las que alcanzan al final las mejores metas en progreso material y espiritual. Son naciones de personas donde se aprecia y se respeta la libertad de cada quien para decidir su futuro. Libertad para elegir su propia condición sexual, libertad para elegir su religión o no tenerla, libertad para decidir sobre su propia educación, libertad para expresar sus pensamientos y opiniones sin miedo a la persecución y la humillación pública, libertad para ejercer el talento artístico y científico, libertad para educarse según su propio criterio y bajo la guía de quien represente el mejor talento, libertad para progresar económicamente según su arte, empeño, talento o esfuerzo personal, libertad para decidir el consumo de aquello que crea satisfacción en mejor forma su gusto, necesidad o estética, libertad para decidir a quién presta el esfuerzo de su mente y cuerpo en el trabajo que lo dignifique, libertad para crecer como ser humano sin comprometer la libertad de los demás. Todos estos principios están contenidos en nuestra Constitución Política y en los diversos instrumentos internacionales de derechos humanos.

Este anhelo está dado por la misma palabra y el Espíritu Santo. La Santa Biblia, en 2 Corintios, capítulo 3, versículo 17, expresa: "Porque el Señor es el Espíritu, y donde está el Espíritu del Señor, hay libertad".

El presente proyecto de ley busca exaltar este legado precioso que es la libertad, en nombre de la cual muchos pueblos, mujeres y hombres han elevado el espíritu y la conciencia hacia mejores horizontes de progreso y paz. Solo la libertad produce paz.

Por todo lo anterior, el tema del presente proyecto busca fortalecer la conciencia sobre los alcances de nuestra libertad, declarando el segundo domingo del mes de febrero como Día de la Paz y la Libertad.

Se somete a consideración de las señoras diputadas y los señores diputados el presente proyecto de ley para su aprobación.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA
DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA, DECRETA:

LEY DE DECLARATORIA DEL DÍA DE LA PAZ Y LA LIBERTAD

Artículo 1°—Declárase el segundo domingo del mes de febrero de cada año, Día de la Paz y la Libertad.

Artículo 2°—Autorízase a las instituciones públicas para que celebren actos conmemorativos relacionados con el Día de la Paz y la Libertad.

Rige a partir de su publicación.

Federico Malavassi Calvo, Carlos Salazar Ramírez, Carlos Herrera Calvo, Ronaldo Alfaro García, Peter Guevara Guth, Diputados.

NOTA: Este proyecto pasó a estudio e informe de la Comisión Permanente de Asuntos Sociales.

San José, 3 de mayo del 2004.—1 vez.—C-27740.—(41806).

N° 15.579

LEY PARA REGULAR LAS HUELGAS EN EL SECTOR PÚBLICO**Asamblea Legislativa:**

Antes de particularizar el análisis de la realidad jurídica de las convenciones colectivas, y como prefacio a su análisis, es de interés conocer cuál ha sido la historia de la negación legal de las convenciones colectivas en el sector público en Costa Rica a través de prácticamente cincuenta años. Básicamente tenemos:

1. La imposibilidad jurídica de la negociación colectiva en el sector público, fue declarada por la sentencia de la Sala de Casación N° 58 de las 15:00 horas del 20 de julio de 1951.
2. Cuando en mayo de 1953 y diciembre de 1954 se promulgaron el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento, en interpretación de sus contenidos legales, la Procuraduría General de la República sostuvo la tesis de la imposibilidad jurídica de la negociación colectiva en forma reiterada.
3. En 1979, cuando entra en vigencia la Ley General de la Administración Pública se establece que el Derecho Administrativo se aplica a las relaciones de servicio entre el Estado y sus servidores, excluyendo de la relación la legislación laboral, a la que solo pueden acudir los servidores que no participan en la gestión pública.
4. En 1980, el Consejo de Gobierno prohibió, por la vía de la directriz, que se celebraran convenciones colectivas en el sector público; luego en 1986, autorizó un mecanismo de aprobación de prórrogas a las convenciones colectivas anteriores a la Ley General de la Administración Pública, que después, en 1992, se transforma en el llamado Reglamento de Negociación Colectiva de los Servidores Públicos.
5. En sentencia de la Sala Constitucional N° 1696-92, se declaró la inconstitucionalidad de los mecanismos del arreglo directo, la conciliación y el arbitraje en el sector público.
6. Finalmente, en sentencia de la Sala Constitucional N° 4453-2000 se declararon inconstitucionales las convenciones colectivas en el sector público.

I.—**Principios generales del empleo público:** El régimen de empleo público establecido en el artículo 191 y 192 de nuestra Carta Magna, presenta varios atributos que lo distinguen del régimen laboral ordinario, como los siguientes:

- a) **La indisponibilidad de las partes del término de la relación:** Esto significa que la terminación de la relación en el sector público no puede producirse por renuncia unilateral del servidor, sino que se requiere la aceptación de la institución pública para la que se presta el servicio, pudiendo, incluso, negarse la Administración a aceptar dicha renuncia del servidor. Cualquier renuncia unilateral del servidor público equivale al delito de abandono de cargos públicos.
- b) **La imposibilidad de las partes de convenir entre ellas las condiciones de la relación:** Significa que las condiciones de la relación en un régimen de empleo público son determinadas por normas y nunca pueden ser convenidas por las partes, mediante contratos individuales o colectivos. Es decir, las partes no pueden pactar sobre derechos y obligaciones, ya que la relación de empleo público se rige por lo que establezcan las normas (principio de legalidad).

La Sala estableció:

"... que la relación entre el Estado y los servidores públicos, como tesis de principio y con las salvedades que luego se dirán, es una relación llamada de empleo público o estatutaria, que como tal, está regulada por el Derecho Público; consecuentemente, no puede existir una relación de igualdad o de equivalencia entre las partes involucradas, como idealmente debiera suceder en la relación laboral de origen contractual, principalmente porque la Administración Pública representa un interés general, por la necesidad de la continuidad en la prestación de los servicios públicos y por las limitaciones que se imponen en las regulaciones presupuestarias. En otras palabras, **el servidor del régimen de empleo público se encuentra con relación a la Administración,**

en un estado de sujeción; ella puede imponer unilateralmente las condiciones de la organización y prestación del servicio para garantizar el bien público, lo que elimina la posibilidad de que la relación sea considerada desde una perspectiva de equivalencia de derechos susceptible de negociación entre las partes. Esta conclusión comprende el que no se pueda reconocer la posibilidad de la negociación colectiva en el sector público, pues la sola idea de la negociación, como medio idóneo para revisar y aprobar las condiciones del empleo público, riñe con los postulados esenciales de la organización del Estado, que en este campo se introdujeron en los artículos 191 y 192 constitucionales. (subrayado es propio) (VSC-4453-2000)

- c) **Principio de legalidad:** El Régimen de empleo público está predeterminado por el artículo 11 de la Constitución Política y 11 de la Ley General de la Administración Pública, en el tanto todos los funcionarios públicos, en tanto simples depositarios de la autoridad pública, deben actuar sometidos al ordenamiento jurídico y en consecuencia no pueden arrogarse facultades que la ley no les concede.

La Procuraduría General de la República ha indicado en lo que interesa que:

“...en su relación con la Administración Pública, el servidor está sometido, a un régimen de derecho público, donde priva como ordenador del mismo, el principio de legalidad, en virtud del cual, sus condiciones de trabajo se encuentran normativamente predeterminadas...” (C-054-98 del 25-3-98 y en el mismo sentido, C-084-97 y C-095.97, de 12-6-97)

- d) **Idoneidad para el desempeño del cargo:** El puesto público demanda del funcionario aptitudes técnicas, profesionales, éticas y personales que el cargo requiere. Generalmente, el ingreso al servicio público se determina por concurso, porque él es el reconocido universalmente y es el único que responde al principio de eficiencia, que exige la selección de los mejores.
- e) **Estabilidad laboral:** El régimen de empleo público, en principio, consagra el principio de la estabilidad de los servidores públicos en propiedad, que es una garantía no de inamovilidad, sino de permanencia en el cargo, hasta tanto no haya una causal legal que extinga su relación de trabajo con la Administración.

11.—**La huelga en el sector público: Violación del artículo 4° de la LGAP.** El ejercicio de la huelga no tiene sentido tratándose de instituciones públicas, por cuanto la paralización de labores por parte de sus funcionarios, atenta contra el principio general de la actividad administrativa como servicio público estipulado en el artículo 4 de la Ley General de la Administración Pública. Este principio establece que el servicio público debe estar sometido a la eficiencia, continuidad, adaptabilidad, igualdad y calidad.

El artículo en mención establece:

Artículo 4°—La actividad de los entes públicos deberá estar sujeta en su conjunto a los **principios fundamentales del servicio público**, para asegurar su **continuidad**, su **eficiencia**, su adaptación a todo cambio en el régimen legal o en la **necesidad social que satisfacen** y la **igualdad en el trato de los destinatarios**, usuarios o beneficiarios. **(La negrita no es del original).**

Decimos que la huelga viola este principio básico del servicio público porque la interrupción del servicio público o “abandono temporal del trabajo” (Definición de huelga del artículo 371 Código de Trabajo), genera discontinuidad y desatención en el servicio, produce perturbaciones en su prestación que lo hacen ineficiente, implica un colapso temporal de un servicio que todos mantenemos y sufragamos vía impuestos, finalmente incide en el ámbito de normalidad de la economía nacional.

Lo anterior da pie para afirmar que el ejercicio de la huelga es un mecanismo propio de relaciones laborales privadas. Pensar que la huelga sea legítima en el Sector Público es una contradicción con los principios que rigen la relación estatutaria de los servidores públicos, especialmente con el principio de la **indisponibilidad de la relación de empleo público**.

Este principio significa que las condiciones de la relación en un régimen de empleo público son determinadas por normas y nunca pueden ser convenidas por las partes, mediante contratos individuales o colectivos. Es decir, las partes no pueden pactar sobre derechos y obligaciones, ya que la relación de empleo público se rige por lo que establezcan las normas (principio de legalidad).

La Sala Constitucional estableció en lo que interesa:

“... que la relación entre el Estado y los servidores públicos, como tesis de principio y con las salvedades que luego se dirán, es una relación llamada de empleo público o estatutaria, que como tal, está regulada por el Derecho Público; consecuentemente, no puede existir una relación de igualdad o de equivalencia entre las partes involucradas, como idealmente debiera suceder en la relación laboral de origen contractual, principalmente porque la Administración Pública representa un interés general, por la necesidad de la continuidad en la prestación de los servicios públicos y por las limitaciones que se imponen en las regulaciones presupuestarias. En otras palabras, **el servidor del régimen de empleo público se encuentra con relación a la Administración,**

en un estado de sujeción; ella puede imponer unilateralmente las condiciones de la organización y prestación del servicio para garantizar el bien público, lo que elimina la posibilidad de que la relación sea considerada desde una perspectiva de equivalencia de derechos susceptible de negociación entre las partes. Esta conclusión comprende el que no se pueda reconocer la posibilidad de la negociación colectiva en el sector público, pues la sola idea de la negociación, como medio idóneo para revisar y aprobar las condiciones del empleo público, riñe con los postulados esenciales de la organización del Estado, que en este campo se introdujeron en los artículos 191 y 192 constitucionales. (Subrayado es propio) (VSC-4453-2000)

III.—La relación de empleo público: La Constitución y la Ley.

Es la propia Constitución Política en sus artículos 191 y 192, las que establece un régimen laboral administrativo en el sector público, que se distingue por sus principios del empleo privado.

Ya ha indicado la Sala que:

“XI. En opinión de la Sala, entonces, los artículos 191 y 192 de la Constitución Política, fundamentan la existencia, de principio, de un régimen de empleo regido por el Derecho Público, dentro del sector público, como ha quedado claro del debate en la Asamblea Nacional Constituyente y recoge incipientemente la Ley General de la Administración Pública”. (VSC-7730-2000)

A nivel legal, el Régimen de empleo público está establecido en el artículo 112.1 de la Ley General de la Administración Pública que establece:

Artículo 112.—

1. El Derecho Administrativo será aplicable a las relaciones de servicio entre la Administración y sus servidores públicos.

Dicho Régimen de empleo, se rige por el Derecho Público, lo cual implica principios muy diferentes del Derecho Laboral.

IV.—**El Código de Trabajo no debe regir la relación entre el Estado y el servidor público.** El Código de Trabajo no rige las relaciones entre el servidor público y el Estado. Su inclusión en la Constitución Política solamente lo es para servir de parámetro normativo que rigiera el fin de la relación de trabajo y no como se ha querido entender, que sus principios y normas inspiran y rigen la relación entre el Estado y el servidor público.

Pese a lo anterior, y que por disposición expresa del artículo 112.1 de la LGAP se pretende definir la relación entre los servidores públicos y la Administración, como regulada por el Derecho Administrativo, la misma Sala Constitucional ha establecido que:

“IX. ... es un intento insuficiente, barrer de la praxis jurídica, toda una tradición que aplica en mayor o menor medida un régimen más propio de las relaciones laborales privadas, en donde rigen principios más flexibles como el de la autonomía de la voluntad, o el de derechos mínimos, mientras que la administración está sujeta por todo un bloque de legalidad (esta a su vez ordinaria y constitucional)” (VSC- 1696-92-7730-2000).

Lo anterior refuerza el concepto de que debe distinguirse la relación de empleo público de la del Derecho Laboral privado, al ser dos esferas normativas aparte, cada una con sus propios principios y valores legales.

Lo anterior da pie para afirmar que el ejercicio de la huelga es un mecanismo propio de relaciones laborales privadas. La huelga en el Sector Público debe considerar los principios que rigen la relación estatutaria de los servidores públicos, especialmente con el principio de la indisponibilidad de la relación de empleo público.

Este principio significa que las condiciones de la relación en un régimen de empleo público son determinadas por normas y nunca pueden ser convenidas por las partes, mediante contratos individuales o colectivos. Es decir, las partes no pueden pactar sobre derechos y obligaciones, ya que la relación de empleo público se rige por lo que establezcan las normas (principio de legalidad).

La Sala Constitucional estableció en lo que interesa:

“... que la relación entre el Estado y los servidores públicos, como tesis de principio y con las salvedades que luego se dirán, es una relación llamada de empleo público o estatutaria, que como tal, está regulada por el Derecho Público; consecuentemente, no puede existir una relación de igualdad o de equivalencia entre las partes involucradas, como idealmente debiera suceder en la relación laboral de origen contractual, principalmente porque la Administración Pública representa un interés general, por la necesidad de la continuidad en la prestación de los servicios públicos y por las limitaciones que se imponen en las regulaciones presupuestarias. En otras palabras, **el servidor del régimen de empleo público se encuentra con relación a la Administración, en un estado de sujeción; ella puede imponer unilateralmente las condiciones de la organización y prestación del servicio para garantizar el bien público, lo que elimina la posibilidad de que la relación sea considerada desde una perspectiva de equivalencia de derechos susceptible de negociación entre las partes.** Esta conclusión comprende el que no se pueda reconocer la posibilidad de la negociación colectiva en el sector público, pues la

sola idea de la negociación, como medio idóneo para revisar y aprobar las condiciones del empleo público, riñe con los postulados esenciales de la organización del Estado, que en este campo se introdujeron en los artículos 191 y 192 constitucionales. (Subrayado es propio) (VSC-4453-2000).

El artículo 61 de nuestra Carta Magna establece que:

“Artículo 61: Se reconoce el derecho de los patronos al paro y el de los trabajadores a la huelga, **salvo en los servicios públicos...**”.

V.—**Necesidad de un marco legal del instrumento de huelga en el empleo público.** Actualmente, y luego de la sentencia de la Sala Constitucional N° 1696-92 de las quince horas treinta minutos del 23 de agosto de 1992, los procedimientos en sede de jurisdicción laboral para resolver conflictos colectivos de carácter económico (mecanismos conciliatorios y de arbitraje) fueron declarados inconstitucionales **respecto de las administraciones públicas con régimen de empleo de naturaleza pública**, por violación de los artículos 191 y 192 de la Carta Magna.

La Sala consideró que estos mecanismos son propios de relaciones privadas y por tanto no aplicables a relaciones de empleo público, porque ambas relaciones, como ya vimos, se rigen por normas y principios diferentes.

En consecuencia se anularon los artículos 368 (parte segunda) y 497 a 535 del Código de Trabajo, así como los artículos 398 a 404 y 525 de ese mismo cuerpo normativo, que establecían mecanismos de concertación privados a relaciones estatutarias.

Esta situación originó un vacío legal en cuanto a la práctica común de los jueces de trabajo a la hora de calificar de legal o ilegal una huelga en los servicios públicos. Pero dejemos que sea la Procuraduría General de la República la que ilustre este problema:

“Indudablemente esa especial situación creó un vacío normativo, respecto de la declaratoria de legalidad o ilegalidad de movimientos huelguísticos en instituciones públicas, que de alguna manera vino a ser suplido por la práctica judicial reiterada de aplicar analógicamente el procedimiento enunciado en el citado numeral 524; lo cual fue expresamente desautorizado por la propia Sala Constitucional en su resolución número 1999-9826 de las 16:06 horas del 14 de diciembre de 1999, porque estimó que no podía validarse práctica alguna que consista en aplicar una norma que ya fue anulada.

Todo esto motivó que la Corte Plena, a solicitud de varios Jueces Superiores de Trabajo del segundo Circuito Judicial de San José...emitiera un lineamiento general que no sólo aclara los alcances de los artículos 402 inciso b), 417, 524 del Código de Trabajo, 109 incisos 2) y 8) y 98, incisos 2) y 3) de la Ley Orgánica del Poder Judicial, sino que también autoriza expresamente a los Jueces de la Jurisdicción de Trabajo- de primera y segunda instancia- a que de acuerdo con las normas antes enunciadas, en los casos en que se solicite la calificación de huelga o de cualquier otra medida de presión, que pudieran presentarse al margen del procedimiento de conciliación- caso del Sector Público-, los tramiten siguiendo el trámite de creación jurisprudencial, consistente en un procedimiento sumario ajustado al debido proceso y a la jurisdicción constitucional (Corte Plena, Artículo XXV, Sesión 16-2000, del 10 de abril del 2000). En todo caso, cabe aclarar, ese procedimiento de creación jurisprudencial que se alude, viene a ser el mismo establecido en el numeral 524 del Código de Trabajo...

Estos lineamientos resultaron trascendentales, porque permitieron en su momento, a falta de disposición expresa a raíz del citado fallo de los laudos arbitrales (número 1696-92), la calificación de huelgas en el Sector Público, especialmente a solicitud de la entidad patronal respectiva, que gestionaba con la esperanza de que, por faltar alguno de los requisitos exigidos, se declarase ilegal el movimiento huelguístico.

No obstante lo expuesto, interesa señalar que en el Considerando XII, de la sentencia 1998-1317 de las 10:12 horas del 27 de febrero de 1998, la Sala Constitucional, contrario a lo que se había establecido en su resolución número 1696-92, parece habilitar la aplicación del artículo 524 del Código de trabajo a las administraciones con régimen de empleo público”. (C-151-2003, 28 mayo 2003, página 8).

Y parece que la Procuraduría no se equivoca al mencionar que dicho Considerando XII de la sentencia constitucional aludida, mantiene la vigencia del artículo 524 del Código de Trabajo. Veamos lo que dice dicho Considerando:

“**XII. INCONSTITUCIONALIDAD POR CONEXIDAD DEL ARTÍCULO 524 (ANTES, 517) DEL CÓDIGO DE TRABAJO.** Los accionantes piden la declaratoria de inconstitucionalidad del artículo 524 (antes, 517) del Código de Trabajo, en cuanto obliga al juez laboral a tomar en cuenta la norma contenida en el artículo 376 (antes, 369) impugnado, del mismo Código. El artículo 89 de la Ley de esta Jurisdicción ordena a la Sala anular aquellas normas conexas de aquélla contra la que se dirige la acción, que de prevalecer harían nugatorios los efectos del fallo estimatorio. No obstante, en el caso particular, si bien se anulan en esta sentencia por inconstitucionales

los incisos a), b) y e) del artículo 376 (antes 369), lo cierto es que mantienen su vigencia los incisos c) y d) del mismo artículo, que es al que remite el artículo 524 (antes 517), por lo que no contradice la supremacía de las normas y principios constitucionales, la permanencia del citado artículo. No procede tampoco la solicitud de declaratoria de inconstitucionalidad del artículo 524 (antes, 517) en el tanto remite al numeral 375 (antes, 368) del Código de Trabajo, ya que la Sala no declaró la inconstitucionalidad del artículo 375 (antes, 368) y tampoco los accionantes o la Procuraduría General de la República dan razones por las que debe anularse esta disposición más allá de que hace referencia al artículo indicado. En consecuencia se declara sin lugar la acción en cuanto a este extremo.” (VSC- 1317-1998).

Esta confusión jurídica hace necesario que exista un régimen legal aparte del Código de Trabajo, que estipule un procedimiento de resolución de conflictos colectivos de carácter económico y social tratándose del sector público, que establezca normas y principios diferentes por su naturaleza de los conflictos laborales de carácter privado.

Incluso, es la misma Sala Constitucional la que resiente esta ausencia de un régimen administrativo laboral, cuando declara, en sentencia 1696-92, Considerando VI, lo siguiente:

“... Es indudable que la ausencia de un régimen jurídico que regule apropiadamente las relaciones entre el Estado y sus servidores, quebranta el artículo 191 de la Constitución Política, lo que conlleva también al quebrantamiento del artículo 11 de la Carta Magna pues, ...”toda norma u acto inconstitucional lo viola, por definición, en tanto que consagra el principio de legalidad según el cual los funcionarios públicos no pueden ejercer otras funciones que las que les están otorgadas por el ordenamiento y este no las otorga en ningún caso para realizar los que sean contrarios Constitución” (Sala Constitucional, Resolución N 550-91, de las dieciocho horas cincuenta minutos del quince de marzo de mil novecientos noventa y uno), **quedando en claro que se quebranta el principio de legalidad pues falta un régimen administrativo laboral adecuado a la Constitución Política, y una norma administrativa expresa que permita al Estado someterse a los tribunales de arbitraje en aras de solucionar entre otros problemas, los conflictos colectivos.** Ese quebrantamiento se originó en la necesidad, de seguro sentida, de contar con alguna respuesta del ordenamiento, solo que, como queda expuesto, **deberá realizarse la regulación del asunto, que por lo pronto no existe.**” (Subrayado es propio).

Pero, incluso, para la Sala ni siquiera el Estatuto de Servicio Civil contempla este tipo de regulaciones. En la sentencia citada supra, argumentó la Sala.

“**Por otra parte, el Estatuto del Servicio Civil reguló apenas algunos de los aspectos de la relación de los servidores con el Estado como los relativos a derechos, deberes de los servidores, su selección, clasificación, promoción, traslados, disciplina y régimen de despido -entre los más importantes-, que evidentemente atañen a una de las preocupaciones expresadas en la Asamblea Nacional Constituyente, esto es, la que tiene relación con la idoneidad y la eficiencia del servicio, pero no tocó otros aspectos no menos importantes, como es el que subyace en el planteamiento de una acción, es decir, la regulación del propio régimen económico de esa relación y el sometimiento de los otros entes administrativos al régimen laboral público. Este vacío, sin embargo, no autoriza utilizar mecanismos previstos para una relación privada, a una relación de empleo público que se debe regir por principios propios y diferentes.**” (VSC 1696-92).

Por lo anterior, es necesario plantear que sea la **jurisdicción contenciosa administrativa que resuelva de las huelgas declaradas en el sector público**, aplicando los principios propios de la relación estatutaria, en apego a la sana doctrina y de conformidad con los artículos 191 y 192 de la Constitución Política.

El pronunciamiento de la Procuraduría General de la República C-151-2003 de 28 de mayo del 2003 estableció en lo que interesa:

“Según lo ha reconocido la jurisprudencia del Tribunal Constitucional español, la OIT y en algún grado lo ha admitido nuestra Sala Constitucional, el ejercicio del derecho de huelga puede quedar sometido, en virtud de la ley, a procedimientos o a algún tipo de formalismos o de formalidades, porque el artículo 74 de la Constitución permite que el legislador regule las condiciones de su ejercicio...”

Por todo lo anterior es que consideramos que la competencia jurisdiccional para conocer de los movimientos huelguísticos y de su eventual declaratoria de legalidad o ilegalidad, deben ser los jueces de lo contencioso administrativo, y no los juzgados y Tribunales de Trabajo como ocurre en la actualidad, ya que como lo dijo el Alto Tribunal:

“...Este vacío, sin embargo, no autoriza utilizar mecanismos previstos para una relación privada, a una relación de empleo público que se debe regir por principios propios y diferentes”. (VSC 1696-92).

VI.—**La huelga no es un derecho absoluto.** La doctrina afirma que la huelga y su ejercicio sí admite regulaciones derivadas del legislador ordinario, en ninguna forma la huelga es un derecho absoluto.

Esta posibilidad de regulación legal está reconocida en el artículo 74 de nuestra Constitución Política y en el ámbito del Derecho Internacional. Así por ejemplo, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, Ley N° 4229, se establece, en su artículo 8° lo siguiente:

Artículo 8°—

1. Los Estados Partes en el presente Pacto se comprometen a garantizar:
 - a) El derecho de toda persona a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección, con sujeción únicamente a los estatutos de la organización correspondiente, para promover y proteger sus intereses económicos y sociales.

No podrán imponerse otras restricciones al ejercicio de este derecho que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática e interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos;

 - b) El derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el de éstas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a las mismas.
 - c) El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos y sin otras limitaciones que las que prescriba la ley y que sean necesarias en una sociedad democrática en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades ajenos.
 - d) **El derecho de huelga, ejercido de conformidad con la leyes de cada país.**
2. **El presente artículo no impedirá someter a restricciones legales el ejercicio de tales derechos** por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la **administración del Estado.**
 3. Nada de lo dispuesto en este artículo autorizará a los Estados Partes en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo de 1948 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación a adoptar medidas legislativas que menoscaben las garantías previstas en dicho Convenio o a aplicar la ley en forma que menoscabe dichas garantías. (El subrayado es nuestro).

Del artículo anterior se deriva el hecho de que el derecho de huelga puede ser regulado por el legislador, incluso sujeto a restricciones legales, cuando se trate, como en este caso, del ámbito de la **administración del Estado.**

Igualmente, si se analiza el Convenio de OIT N° 151, denominado: "Sobre la protección del derecho de Sindicación y los Procedimientos para Determinar las Condiciones de Empleo en la Administración Pública"; no ratificado por Costa Rica, cuya fecha de vigencia es de 25-2-1981, se puede observar que se trata de un Convenio que reconoce el ámbito de diferenciación que existe entre el sector privado del sector público.

En dicho instrumento internacional, en sus artículos 9° y 6°, inciso 2) se establece la necesidad de que exista una regulación del ejercicio de la actividad sindical, y que esta no afecte la prestación de los servicios públicos. Estipulan los artículos en mención:

Artículo 9°—Los empleados públicos, al igual que los demás trabajadores, gozarán de los derechos civiles y políticos esenciales para el ejercicio normal de la libertad sindical, **a reserva solamente de las obligaciones que se deriven de su condición y de la naturaleza de sus funciones.** (El subrayado es nuestro).

Parte III.—**Facilidades que deben concederse a las organizaciones de empleados públicos**

Artículo 6°—

(...)

2. La concesión de tales facilidades **no deberá perjudicar el funcionamiento eficaz de la administración o servicio interesado.** (Subrayado es nuestro).

Incluso el artículo 6 del convenio de OIT N° 98 denominado: "Convenio relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva" no hace referencia al sector público, lo que reafirma el punto antes indicado de la separación entre sector privado y sector del Estado. Dicho artículo establece:

Artículo 6°—El presente Convenio **no trata de la situación de los funcionarios públicos en la administración del Estado** y no deberá interpretarse, en modo alguno, en menoscabo de sus derechos o de su estatuto.

VII.—**Regulación legal y jurisprudencial de la huelga en la actualidad:**

A) Regulación legal. En Costa Rica, todo lo concerniente al ejercicio de la huelga está regulado en el Título Sexto "De los Conflictos Colectivos de Carácter Económico y Social", Capítulo Primero:

"De las huelgas legales e ilegales", del Código de Trabajo (artículos 371 y siguientes). Como decíamos, esta inclusión de la huelga en el Código de Trabajo, no se justifica para relaciones estatutarias de empleo público, donde existe un vacío legal.

A continuación, se ofrece un breve excursus por las diferentes regulaciones actuales y vigentes en relación con la huelga.

1. **Definición de huelga legal:** El artículo 371 del Código de Trabajo define la huelga legal como:

Artículo 371.—Huelga legal es el abandono temporal del trabajo en una empresa, establecimiento o negocio, acordado y ejecutado pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, con el exclusivo propósito de mejorar o defender sus intereses económicos y sociales comunes.

2. **Efectos de la huelga legal:** La huelga legal tiene como efectos el de suspender los contratos de trabajo vigentes en la empresa, lugar o negocio en que se declare, por todo el tiempo que ella dure. (Artículo 372)

3. **Requisitos para que una huelga se defina como legal:** Básicamente son tres requisitos:

- a) Ajustarse estrictamente a lo dispuesto por el artículo 371;
- b) Agotar los procedimientos de conciliación de que habla el título séptimo, capítulo tercero de este Código, y
- c) Constituir por lo menos el sesenta por ciento de las personas que trabajen en la empresa, lugar o negocio de que se trate. (Art. 373)

4. **Sanciones por actos de coacción o violencia de una huelga:** En el artículo 374 del Código de Trabajo solamente se indica que:

Artículo 374.—La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión y abandono del trabajo. Los actos de coacción o de violencia sobre personas o propiedades, serán sancionados por las autoridades represivas comunes con las penas correspondientes.

Es decir se hace una remisión a artículos posteriores que ya veremos.

5. **Prohibición de huelga en el Sector Público:** Dice el artículo 375 del Código de rito:

Artículo 375.—**No será permitida la huelga en los servicios públicos.** Las diferencias que en estos ocurran entre patronos y trabajadores, así como en todos los demás casos en que se prohíbe la huelga, **se someterán obligatoriamente al conocimiento y resolución de los Tribunales de Trabajo.**

Esta remisión que se hace a los Tribunales de Trabajo es incorrecta a la luz de los principios doctrinales de la relación de empleo público, por cuanto la jurisdicción de trabajo debe avocarse al conocimiento, en estos casos, de relaciones de empleo privadas, donde se aplica el principio de autonomía de la voluntad, situación que no existe en la Administración Pública, donde se aplica el régimen estatutario y de decisión unilateral de la Administración. Motivo por el cual se justifica, en parte, la necesidad de que sea la jurisdicción contenciosa-administrativa la que resuelva de los conflictos de carácter económico y social surgidos entre la Administración Pública y sus funcionarios.

Los principios aplicables entre la jurisdicción laboral y la contenciosa varían radicalmente, es por ello que el régimen de sanciones y cualificación jurídica de los aspectos fácticos de una huelga en el sector público, deben tener un trato aparte de la jurisdicción laboral-privada, dada la trascendencia y los efectos perniciosos que tiene para los ciudadanos, la interrupción de servicios públicos esenciales.

Por su parte, el artículo 61 de la Constitución Política establece:

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.

6. **Descripción de servicios públicos esenciales:**

Artículo 376.—Para los efectos del artículo anterior se entienden por servicios públicos:

- a) **Anulado por Resolución de la Sala Constitucional N° 1317-98 de las 10:12 horas del 27 de febrero de 1998.**
- b) **Anulado por Resolución de la Sala Constitucional N° 1317-98 de las 10:12 horas del 27 de febrero de 1998.**
- c) Los que desempeñen los trabajadores en viaje de una empresa particular de transporte, mientras éste no termine. **(Así reformado por el artículo 1°, de la Ley N° 773 de 16 de setiembre de 1946.)**
- d) Los que desempeñen los trabajadores que sean absolutamente indispensables para mantener el funcionamiento de las empresas particulares que no puedan suspender sus servicios sin causar un daño grave e inmediato a la salud o a la economía públicas, como son las clínicas y hospitales, la higiene, el aseo y el alumbrado en las poblaciones, y

- e) Anulado por Resolución de la Sala Constitucional N° 1317-98 de las 10:12 horas del 27 de febrero de 1998.

La prohibición de la huelga, según este artículo, está referido a los siguientes servicios públicos: El transporte público (inciso c), clínicas, hospitales, higiene, aseo, alumbrado público (inciso d). Y se supone que en estos servicios, su suspensión puede causar un daño grave e inmediato a la salud o a la economía públicas.

Obviamente, la descripción que establece este artículo es tímida, poco clara, y que no responde a la evolución actual de múltiples servicios públicos, producto del avance y complejidad de las necesidades de los usuarios.

7. Efectos de una huelga ilegal para los trabajadores

Artículo 377.—La huelga ilegal termina, sin responsabilidad para el patrono, con los contratos de trabajo celebrados por los huelguistas; quedan a salvo las sanciones de orden represivo que en contra de éstos lleguen a declarar los Tribunales Comunes.

Sin embargo, en los nuevos contratos que celebre el patrono, no podrán estipularse condiciones inferiores a las que, en cada caso, regían antes de declararse la huelga ilegal.

Los efectos de una huelga ilegal según el artículo 377 del Código de Trabajo son dos:

1. Termina los contratos laborales de los huelguistas, sin responsabilidad para el patrono.
2. Sanciones de orden represivo que los Tribunales Comunes declaren (por ejemplo si hubiesen lesiones físicas, destrucción de materiales, actos de vandalismo, o violencia en general).

8. Efectos de una huelga legal cuando los motivos son imputables al patrono

Artículo 378.—Si los Tribunales de Trabajo declaran que los motivos de una huelga legal son imputables al patrono, por incumplimiento del contrato o contratos de trabajo, por negativa injustificada a celebrar una convención colectiva o por maltrato o violencia contra los trabajadores, condenarán a aquél al pago de los salarios correspondientes a los días en que éstos hayan holgado.

En el caso de una huelga legal, los actos imputables al patrono que describe el artículo anterior son tres:

- a) incumplimiento del contrato o contratos laborales
- b) negativa injustificada a celebrar una convención colectiva,
- c) violencia contra los trabajadores.

La sanción para el patrono sería el pago de los salarios caídos durante el tiempo que duró la huelga.

9. Derechos de trabajadores que no pueden ser afectados por la huelga:

Artículo 386.—Ni los paros ni las huelgas pueden perjudicar en forma alguna a los trabajadores que estuvieren percibiendo salarios o indemnizaciones por accidentes, enfermedades, maternidad, vacaciones u otras causas análogas.

Se crea una especie de reducto de derechos laborales que son inmunes a los efectos de una huelga. Se trata de todas aquellas prestaciones sociales que esté percibiendo el trabajador del lugar de trabajo donde se efectúa la huelga.

10. La terminación judicial de una huelga no exime de responsabilidades ulteriores

Artículo 387.—El hecho de que un paro o una huelga terminen por arreglo directo entre patronos y trabajadores o por decisión judicial, no exime de responsabilidad a los que hubieren cometido delitos o faltas con motivo del conflicto.

Los delitos o faltas a raíz del conflicto no desaparecen por arreglo judicial y terminación de la huelga.

11. Protección de derechos de terceros por huelga legalmente declarada:

Artículo 388.—En caso de huelga o paro legalmente declarado, los Tribunales de Trabajo darán orden inmediata a las autoridades de policía para que se mantengan clausurados los establecimientos o negocios que el conflicto afecte y protejan debidamente a las personas y propiedades.

En caso de huelga o paro ilegal, los Tribunales de Trabajo ordenarán a las autoridades de policía que garanticen por todos los medios a su alcance la continuación de los trabajos; y si se tratare de servicios públicos en manos de empresarios particulares, el Poder Ejecutivo podrá, con ese fin, asumir su control temporal.

12. Convenio de suspensión temporal de huelga:

Artículo 389.—El derecho de los patronos al paro y el de los trabajadores a la huelga son irrenunciables; pero será válida la cláusula en virtud de la cual se comprometan a no ejercerlos temporalmente, mientras una de las partes no incumpla los términos de la convención o contrato colectivo, suscrito este último entre el patrono o patronos de que se trate y el sesenta por ciento de sus trabajadores.

(ANULADO el párrafo segundo por Resolución de la Sala Constitucional N° 1317-98 de las 10:12 horas del 27 de febrero de 1998.)

La irrenunciabilidad del derecho de huelga, no es óbice para que las partes convengan la suspensión temporal de su ejercicio, previo convenio de no incumplimiento del contrato colectivo.

13. Sanción por incitación pública a huelga ilegal

Artículo 390.—Toda persona que incite públicamente a que una huelga o un paro se efectúe contra las disposiciones de este título será sancionada con multa de cien a doscientos colones.

14. Otras sanciones:

Artículo 391.—Los individuos que con ocasión de un conflicto colectivo participaren en éste para promover en forma notoria el desorden o quitarle su carácter pacífico, serán detenidos y arrestados por cualquier autoridad hasta que termine la huelga o paro o hasta que rindieren fianza de no ejecutar lo proyectado, a satisfacción de los Tribunales de Trabajo.

15. Procedimiento en la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico y social. Los procedimientos de resolución de huelgas están estipulados en el capítulo tercero del Código de Trabajo (artículos 504 a 542). Tales mecanismos son tres:

- a) El arreglo directo
- b) Conciliación
- c) Arbitraje

Debe destacarse que dichos mecanismos, por Voto N° 1696-92 de las 15:30 horas del día 23 de agosto de 1992, fueron declarados inconstitucionales en su aplicación “respecto a las administraciones públicas con régimen de empleo de naturaleza pública”.

B. Regulación jurisprudencial. Ha sido la Sala Constitucional la que ha establecido los parámetros legales más importantes en cuanto al tema de las huelgas en el sector público.

A continuación, indicaremos aquellas sentencias más importantes respecto del tema de las huelgas en el sector público, al mismo tiempo que señalamos en cada una de ellas las conclusiones a las que el Tribunal Constitucional arribó:

1) Sentencia N° 1696-92 y 7730-2000

1.1 Conclusiones:

- a) **Inconstitucionalidad de someter a la Administración Pública y sus empleados a un procedimiento de solución de controversias de índole privado:**

... la intervención de los Tribunales de Trabajo, con el procedimiento de arbitraje obligatorio para los servicios públicos... tuvo origen en otro orden constitucional pues dicho cuerpo de normas data de 1943 y bajo otras necesidades, sin que existiera -en ese momento- la concepción constitucional de un régimen laboral público, exclusivo para los servidores del Estado, a fin de regular y dirimir las diversas situaciones que afectan esa relación. Rige actualmente una Constitución Política que sí lo previó y que, no obstante ello, se sigue utilizando un orden legal común, sometiéndose a la Administración Pública y sus empleados, a la resolución de sus diferencias mediante un procedimiento de índole privado. Esto resulta en una aplicación inconstitucional en virtud del desfase histórico y jurídico que esta materia evidencia, lo que contraviene tácitamente el artículo 197 de la Constitución Política.

- b) **Violación del artículo 191 y 11 de la Constitución Política por no existir Régimen jurídico para la relación administración - funcionarios públicos**

“...Es indudable que la ausencia de un régimen jurídico que regule aproximadamente las relaciones entre el Estado y sus servidores, quebranta el artículo 191 de la Constitución Política, lo que conlleva también al quebrantamiento del artículo 11 de la Carta Magna pues, ...” toda norma u acto inconstitucional lo viola, por definición, en tanto que consagra el principio de legalidad según el cual los funcionarios públicos no pueden ejercer otras funciones que las que les están otorgadas por el ordenamiento y este no las otorga en ningún caso para realizar los que sean contrarios a la Constitución.

- c) **Necesidad de un régimen laboral administrativo**

“...falta un régimen administrativo laboral adecuado a la Constitución Política, y una norma administrativa expresa que permita al Estado someterse a los tribunales de arbitraje en aras de solucionar entre otros problemas, los conflictos colectivos.”

- d) **Insuficiencia del Estatuto de Servicio Civil para regular un régimen laboral público**
 "...el Estatuto del Servicio Civil reguló apenas algunos de los aspectos de la relación de los servidores con el Estado como los relativos a derechos, deberes de los servidores, su selección, clasificación, promoción, traslados, disciplina y régimen de despido —entre los más importantes—, ...esto es, la que tiene relación con la idoneidad y la eficiencia del servicio, pero no tocó otros aspectos no menos importantes, como ... la regulación del propio régimen económico de esa relación y el sometimiento de los otros entes administrativos al régimen laboral público. Este vacío, sin embargo, no autoriza utilizar mecanismos previstos para una relación privada, a una relación de empleo público que se debe regir por principios propios y diferentes.
- e) **Fundamento constitucional de la existencia de un régimen de empleo público**
 "... los artículos 191 y 192 de la Constitución Política, fundamentan la existencia, de principio, de un régimen de empleo regido por el Derecho Público, dentro del sector público, como ha quedado claro del debate en la Asamblea Nacional Constituyente y recoge incipientemente la Ley General de la Administración Pública. Este régimen de empleo público implica, necesariamente, consecuencias derivadas de la naturaleza de esa relación, con principios generales propios, ya no solamente distintos a los del derecho laboral (privado), sino muchas veces contrapuestos a éstos."
- f) **Inaplicabilidad de mecanismos de solución de conflictos laborales del Código de Trabajo a las administraciones de derecho público**
 "... los procedimientos "de resolución de los conflictos colectivos de carácter económico y social", previstos en los artículos 497 y siguientes del Código de Trabajo, no son aplicables del todo a las administraciones regidas por el derecho público de empleo, y que no son aplicables al resto de las administraciones, incluidas las empresas públicas-sociedades anónimas, mientras por ley no se subsanen las omisiones apuntadas en esta sentencia. Dado que dichos procedimientos contemplan no solo los laudos, propiamente (artículos 519 ss), sino también los arreglos directos (artículo 497 ss) y las conciliaciones (artículos 500 ss), todos estos instrumentos debe entenderse que vencen en el plazo fijado por ellos."
- g) **Inconstitucionalidad de mecanismos de solución de conflictos**
 Se declaran inconstitucionales los artículos 398 a 404 y 525 del Código de Trabajo (este último en cuanto contempla la posibilidad de un fallo en conciencia, no sujeto a las leyes, reglamentos y directrices gubernamentales), respecto de las administraciones públicas no sujetas legalmente a un régimen público de empleo.
- h) **Inconstitucionalidad de artículos laborales en su aplicación a la Administración Pública:**
 Se declaran inconstitucionales los artículos 368 (parte segunda) y 497 a 535 del Código de Trabajo, por violación a los artículos 191 y 192 de la Constitución Política, respecto de las administraciones públicas con régimen de empleo de naturaleza pública, cual es el caso del Instituto de Desarrollo Agrario.

2) **Sentencia N° 3053-94 de las nueve horas con cuarenta y cinco minutos del veinticuatro de junio de mil novecientos noventa y cuatro.**

2.1 **Conclusiones:**

- a) **Calificación de servidor público es asunto de mera legalidad:**

"...la determinación de la categoría de trabajadores que no participan de la gestión pública de la administración es cuestión de mera legalidad."

3) **Sentencia N° 4453-2000 de las catorce horas cincuenta y seis minutos del veinticuatro de mayo de dos mil.**

3.1 **Conclusiones:**

- a) **Existencia de dos ordenamientos: el privado laboral y el público:**

"Uno de los fines perseguidos con el nuevo texto constitucional que se aprobó — posiblemente de los que más discusión suscitó —, fue el de incluir la

"concepción constitucional de un régimen laboral público, exclusivo para los servidores del Estado, a fin de regular y dirimir las diversas situaciones que afectan esa relación", cuyas bases primordiales se encuentran en los artículos 191 y 192 de la Constitución Política. De esto se infiere, en aras de obtener la máxima claridad en esta sentencia, que se deba reiterar lo expresado en el precedente jurisprudencial antes referido, en la parte en la que se refiere a la especial circunstancia de que **existen dos extremos u ordenamientos en materia laboral: uno que se regula por el Código de Trabajo y el otro, que se regula por el Derecho Público.**" (Subrayado es nuestro).

- b) **Relación estatutaria: características**

"...la relación entre el Estado y los servidores públicos, como tesis de principio y con las salvedades que luego se dirán, es una relación llamada de empleo público o estatutaria, que como tal, está regulada por el Derecho Público; consecuentemente, no puede existir una relación de igualdad o de equivalencia entre las partes involucradas, como idealmente debiera suceder en la relación laboral de origen contractual, principalmente porque la Administración Pública representa un interés general, por la necesidad de la continuidad en la prestación de los servicios públicos y por las limitaciones que se imponen en las regulaciones presupuestarias."

- c) **Imposibilidad de negociación colectiva en el sector público**

"...no se pueda reconocer la posibilidad de la negociación colectiva en el sector público, pues la sola idea de la negociación, como medio idóneo para revisar y aprobar las condiciones del empleo público, riñe con los postulados esenciales de la organización del Estado, que en este campo se introdujeron en los artículos 191 y 192 constitucionales."

- d) **Funcionarios públicos no pueden celebrar convenciones colectivas**

"...son funcionarios públicos quienes prestan servicios a la Administración a nombre y por cuenta de ésta, como parte de su organización, en virtud de un acto válido y eficaz de investidura, con entera independencia del carácter imperativo, representativo, remunerado, permanente o público de la actividad respectiva (Artículo 111, inciso 1 de la Ley General de la Administración Pública). Estos servidores, de conformidad con lo expuesto, están imposibilitados para negociar colectivamente, por estar su relación regida por el Derecho público (Artículo 112, inciso 1 id.)."

- e) **Funcionarios públicos que sí pueden celebrar convenciones colectivas:**

"...de la interrelación de los artículos 112, inciso 2) y 111, inciso 3) (norma a la cual remite la primera y ambos de la misma Ley) queda también claro que no son funcionarios sujetos al régimen de empleo público, sino obreros, trabajadores y empleados que no participan de la gestión pública de la Administración, los empleados de empresas o servicios económicos del Estado, encargados de gestiones sometidas al Derecho común, que de conformidad con el artículo 112 inciso 2) transcrito, se rigen por el Derecho laboral y no por el Derecho público, lo que les faculta para negociar colectivamente."

- f) **Definición de empresa de Estado: posibilidad de negociar colectivamente**

"...en el sector público solo pueden celebrar convenciones colectivas de trabajo los servidores que no participan en la gestión pública, de tal forma que entes con un régimen de empleo de naturaleza laboral (no pública), como por ejemplo, las empresas del Estado, de las que se ha dicho la doctrina nacional que son "aquellas que funcionan como si fueran empresas privadas, porque venden y hacen lo mismo que los particulares; por ejemplo el mismo INS cuando vende pólizas hace lo mismo que una compañía aseguradora cualquiera, la banca cuando hace préstamos, hace lo mismo que una entidad financiera común, la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, que vende energía eléctrica la vende en iguales condiciones en que podría venderla una compañía privada", entre

otros, sí pueden negociar colectivamente de conformidad con las disposiciones que informan el Derecho Colectivo del Trabajo.”

“...son compatibles con el Derecho de la Constitución, las convenciones colectivas que negocie la categoría de los empleados y servidores que, no obstante integrar el sector público, rigen sus relaciones por el Derecho Laboral, especialmente en los términos de las definiciones que contienen los artículos 111 y 112 de la Ley General de la Administración Pública, o sea, cuando se trata de empresas o servicios económicos del Estado encargados de gestiones sometidas al Derecho común, así como las relaciones de servicio con obreros, trabajadores y empleados que no participan de la gestión pública de la Administración y que se rigen por el Derecho laboral o mercantil, según los casos.”

g) **Límites a la capacidad de negociar colectivamente de las empresas del Estado y funcionarios que no participan de la gestión pública:**

“...aún en el sector público en el que resulta constitucionalmente posible la aplicación de la institución de las convenciones colectivas, valga decir, en las llamadas empresas o servicios económicos del Estado y en aquellos núcleos de personal de instituciones y entes públicos en los que la naturaleza de los servicios que se prestan no participan de la gestión pública, en los términos del inciso 2 del artículo 112 de la Ley General de la Administración Pública, la Sala repite y confirma su jurisprudencia en el sentido de que la autorización para negociar no puede ser irrestricta, o sea, equiparable a la situación en que se encontraría cualquier patrono particular, puesto que por esa vía, no pueden dispensarse o excepcionarse leyes, reglamentos o directrices gubernamentales vigentes, ni modificar o derogar leyes que otorgan o regulan competencias de los entes públicos, atribuidas en razón de la jerarquía normativa o de las especiales condiciones de la Administración Pública con relación a sus trabajadores, conclusión que se infiere del artículo 112 inciso 3) de la Ley General de la Administración Pública y del considerando XI de la sentencia N° 1696-92 de esta Sala.”

h) **Impedimento constitucional para generalizar en todo el sector público la negociación colectiva**

“...la Sala estima de mucha utilidad advertir, que es tan claro que la generalización de la posibilidad de negociación de convenciones colectivas en el sector público, ha sido tan solo una aspiración de los trabajadores y como tal, de interpretación restrictiva, que la misma Organización Internacional del Trabajo ha promocionado la adhesión al Convenio N° 151, sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública. Los fines de este convenio son los de impulsar el reconocimiento general e irrestricto de la negociación colectiva de trabajo en el sector público. Pero en nuestra organización jurídica actual, para que los alcances del Convenio fueran de posible aplicación, se requiere que sus principios y normas sean compatibles con los de la Constitución Política y en virtud de lo que se ha dicho en esta sentencia existe, hasta ahora, un impedimento, del más alto rango, para que se pueda aceptar la institución de las convenciones colectivas en todo el sector público, impedimento que se radica en la falta de la norma de rango superior a la ley ordinaria, que permita la aplicación de la institución en todo el sector público, haciéndola compatible con los principios y valores de la Constitución Política. La articulación de la institución de la negociación colectiva con el ordenamiento jurídico nacional, no puede hacerse solamente desde el punto de vista de los intereses de los servidores del sector público; debe hacerse, también, a partir del necesario examen de los artículos 191 y 192 constitucionales, como ya ha quedado dicho.”

i) **“Relación estatutaria” y no laboral para funcionarios públicos: espíritu del legislador constitucional:**

“...se adquiere la plena convicción de que la voluntad del constituyente, siguiendo la línea histórica del desarrollo de las instituciones del Derecho Laboral,

que fue la de abstraer a los servidores del sector público de las reglas generales que informan al Derecho Colectivo del Trabajo, sujetándolo a una relación especial de empleo público, llamada también y comúnmente “relación estatutaria”, que se rige por el Derecho Público. Esto implica, sin duda y como tesis general, que ningún funcionario público puede negociar sus condiciones de empleo como si se tratara de un nexo contractual sujeto al Derecho Laboral.”

j) **Núcleo de excepción que sí puede negociar colectivamente: asunto de mera legalidad:**

“...le corresponde a la propia Administración, a los operadores del Derecho en general y en última instancia al Juez, cuando conocen de los casos específicos, determinar si una institución del Estado o un grupo de sus servidores o funcionarios, conforman el núcleo de la excepción que sí puede negociar colectivamente, o si por el contrario, les está vedado ese camino.”

k) **Funcionarios municipales no pueden negociar colectivamente:**

“...el personal que se desempeña en las Municipalidades del país, está limitado para la negociación colectiva, en los términos de esta sentencia, pues, salvo prueba en contrario, se trata de servidores públicos, regidos por la relación de empleo público.”

4) **Sentencia 1317-1998 de las diez horas con doce minutos del 27 de febrero de 1998.** Esta sentencia es importante porque refiere específicamente al derecho de huelga de conformidad con las regulaciones del Código de Trabajo, en referencia con su aplicación al sector público.

4.1 **Conclusiones:** En el Considerando V Del derecho de sindicación en los servicios públicos la Sala concluye:

a) **La regulación de la huelga es materia de reserva de ley**

“...lo que toca al derecho de huelga, el artículo 61 de la Constitución Política establece que la regulación del citado derecho de acción colectiva es materia de reserva de ley, siendo que toda restricción del citado derecho debe darse por vía ley y de ningún modo puede favorecer los actos de coacción o violencia.”

b) **Compete al legislador definir los ámbitos de ejercicio de la huelga**

“Es además resultado de la atribución conferida por el artículo 61 constitucional citado, que compete al legislador definir en qué casos de la actividad pública se restringe o excluye el ejercicio del derecho de huelga; mandato que se satisface mediante el artículo 375 del Código de Trabajo, que debe ajustarse a los criterios de razonabilidad y proporcionalidad...”

c) **Adecuación de la huelga a la legislación interna.**

“...la frase primera del artículo 375 (antes, 368) del Código de Trabajo, que dice: “No será permitida la huelga en los servicios públicos.(...)”, si bien pareciera proscribir la huelga en estos servicios, es decir, si bien pareciera tener un sentido impeditivo absoluto, lo cierto es que debe entenderse en armonía con lo dispuesto en el artículo 61 de la Constitución Política, que sólo la limita para ciertos casos fijados o determinados por la ley en observancia de criterios de necesidad, razonabilidad y proporcionalidad, para que resulte congruente con el fin que persigue. Este artículo 375 (antes, 368) cuestionado, armoniza también con el artículo 8° del Convenio 87 de la O.I.T. que - como se transcribió en el Considerando III. -, estatuye la obligación de las organizaciones sindicales de adecuar su actividad a la legislación interna.”

d) **Facultad del legislador para determinar en qué casos el derecho de huelga no puede ejercitarse**

“...si bien la huelga es un derecho de todos, ejercitable en cualquier actividad, es viable que el legislador determine en qué casos el derecho de huelga no puede ejercitarse, específicamente cuando se trate de actividades que constituyen “servicios públicos” y que por su naturaleza o por el impacto social que tienen, no sea posible suspenderlos, discontinuarlos o paralizarlos sin causar daño significativo, grave e inmediato a ciertos bienes. Además, se entiende que en aquellas actividades públicas dentro de las que sí está permitida la huelga, no pueden sobrepasarse los límites legales fijados, pues el ejercicio de la huelga

debe enmarcarse dentro de la legalidad. Con base en lo expuesto, no encuentra esta Sala que el artículo cuestionado 375 (antes, 368), al disponer: “No será permitida la huelga en los servicios públicos...”, exceda por sí solo los límites que establece la Constitución o los convenios internacionales. En síntesis, el artículo 375 (antes, 368) cuestionado no es en sí mismo inconstitucional y el análisis de inconstitucionalidad ha de desplazarse a los casos fijados por la ley en que el efecto impeditivo, en los servicios públicos, se produzca.”

e) **Definir en cuáles servicios públicos procede o excluye el derecho de huelga: asunto de legalidad**

“...la Constitución difiere a la ley enunciar en qué servicios públicos procede excluir o limitar el ejercicio del derecho de la huelga. Esto no tiene un efecto impeditivo absoluto, que proscriba de los servicios públicos el ejercicio del derecho de huelga.”

“... la ley debe discernir en qué casos ese ejercicio no es legítimo, tomando en cuenta la naturaleza de la prestación y los efectos que produciría la huelga en el ámbito de los derechos e intereses de los destinatarios o usuarios de dichos servicios. En tal caso, es viable limitar el ejercicio del derecho, lo que debe hacerse con aplicación de criterios de necesidad, razonabilidad y proporcionalidad”

f) **Servicios públicos**

“...el inciso c) del citado artículo 376 (antes, 369) sí define acertada y adecuadamente qué categorías de transporte público quedan limitadas en el ejercicio de la huelga; además, establece con claridad el límite al ejercicio del derecho de huelga de los trabajadores ocupados en labores de carga y descarga en muelles y atracaderos. Finalmente el inciso c) también fija límites al ejercicio del derecho de huelga en el caso de “los trabajadores en viaje de cualquier otra empresa particular de transporte”, lo que debe entenderse como la imposibilidad de ejercer el derecho de huelga en la prestación efectiva del servicio de transporte público terrestre. Por otro lado, el inciso d) del artículo 376 (antes, 369) establece parámetros que permiten limitar el ejercicio de la huelga en aquellos servicios que se tengan por absolutamente indispensables y cuya suspensión sea susceptible de comprometer los bienes jurídicos de la salud y la economía pública. En efecto, en este aparte se enuncian o distinguen prestaciones con respecto a las cuales la huelga es susceptible de comprometer el bien jurídico de la salud y la economía, al incluir las que se brindan en las clínicas y hospitales, las que aluden a la higiene, al aseo y al alumbrado de las poblaciones. La ley en este caso define las pautas para establecer en qué casos es viable excluir el ejercicio del derecho de huelga, cuáles son que debe tratarse de servicios públicos absolutamente indispensables y por otro lado, que sean susceptibles de comprometer los bienes jurídicos de la salud y la economía pública; lineamientos que responden a los criterios de razonabilidad y proporcionalidad constitucionales.”

“... el inciso d) del artículo 376 (antes, 369) establece parámetros que permiten limitar el ejercicio de la huelga en aquellos servicios que se tengan por absolutamente indispensables y cuya suspensión sea susceptible de comprometer los bienes jurídicos de la salud y la economía pública. En efecto, en este aparte se enuncian o distinguen prestaciones con respecto a las cuales la huelga es susceptible de comprometer el bien jurídico de la salud y la economía, al incluir las que se brindan en las clínicas y hospitales, las que aluden a la higiene, al aseo y al alumbrado de las poblaciones. La ley en este caso define las pautas para establecer en qué casos es viable excluir el ejercicio del derecho de huelga, cuáles son que debe tratarse de servicios públicos absolutamente indispensables y por otro lado, que sean susceptibles de comprometer los bienes jurídicos de la salud y la economía pública; lineamientos que responden a los criterios de razonabilidad y proporcionalidad constitucionales.”

g) **Sesenta por ciento de apoyo de trabajadores como requisito para huelga no es inconstitucional:**

“En relación con el porcentaje mínimo del sesenta por ciento (60%) de trabajadores adherentes de la huelga, este Tribunal estima que esa magnitud porcentual responde a un criterio de necesidad que persigue que

el fenómeno social tenga como causa la suma de voluntades de un porcentaje significativo de trabajadores, que pretenda por ese medio la defensa o mejora de sus intereses. El porcentaje del sesenta por ciento (60%) resulta además de necesario, razonable, por tratarse de la voluntad de un número relativamente superior a la mitad de los trabajadores; representa una mayoría clara que opta por ese medio de presión para procurar alcanzar sus objetivos legítimos.”

“Este límite porcentual constituye una restricción adecuada, pues es claro para la Sala, que al establecer el legislador un porcentaje importante de empleados que apoyen el movimiento de huelga, se tiende a que dicho mecanismo sea realmente una medida extrema y no se utilice como primer recurso de presión; lo que responde al ánimo de preservar la continuidad de la actividad económica en beneficio de la comunidad.”

h) **Necesidad de contar con la declaratoria de huelga por la autoridad judicial no es inconstitucional**

“...en cuanto al otro requisito cuestionado que es la necesidad de contar con la declaratoria de la huelga por parte de la autoridad judicial para su iniciación, que establece el artículo 373 (366) del Código de Trabajo que reza: “Para declarar una huelga legal los trabajadores deben: a)... b)... c)...”, este Tribunal estima que dicha disposición constituye una condición razonable, que de modo alguno restringe el derecho de huelga como dicen los accionantes. Por el contrario, es un mecanismo eficaz establecido legalmente, que permite valorar si la protesta extrema de inactividad laboral es o no huelga.”

i) **Limitaciones de la huelga para garantizar prestación efectiva de servicios públicos**

“Las limitaciones del ejercicio del derecho de huelga, como medida extrema de presión para alcanzar los fines sindicales, no deben ser entonces otra cosa que condiciones dirigidas a evitar el entorpecimiento de la prestación de los servicios públicos que se estiman esenciales y que corresponde distinguir al legislador dentro del marco de razonabilidad y proporcionalidad.”

j) **Necesidad de la regulación de la huelga**

“... la regulación de la huelga es necesaria para encausar el instituto y con ello evitar el abuso del ejercicio de ese derecho más allá de las pretensiones legítimas, inherentes a la huelga. Según la letra del artículo 74 de la Constitución Política, corresponde al legislador normar el derecho de huelga, así como los demás derechos y beneficios a que se refiere el Capítulo único del Título V de Derechos y Garantías Sociales de la Constitución Política, “a fin de procurar una política permanente de solidaridad nacional”.

Por las argumentaciones anteriores, en que concluimos en que urge una jurisdicción contenciosa para la solución de los conflictos de carácter económico y social entre el Estado y sus funcionarios, y dada la naturaleza pública de la relación y de los principios y valores que la informan, en todo distintos de la jurisdicción del Código de Trabajo, sometemos a la consideración de los señores y señoras diputadas, el siguiente proyecto de ley, para su aprobación:

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA
DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA, DECRETA:

LEY PARA REGULAR LAS HUELGAS EN EL SECTOR PÚBLICO

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1°—**Definición y principios.** Para los efectos de esta Ley, se entenderá por huelga legal en el sector público el abandono temporal del trabajo de los funcionarios del sector público incluidos los de empresas económicas del Estado, acordado y ejecutado pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, con el exclusivo propósito de mejorar o defender sus intereses económicos y sociales comunes, y garantizando la continuidad y eficiencia del servicio.

Los jueces de lo contencioso acogerán el principio de que el derecho de huelga en el sector público deberá ceder cuando la huelga imponga un sacrificio de los intereses de los destinatarios de los servicios esenciales. El derecho de la comunidad a estas prestaciones vitales será prioritario respecto del derecho de huelga.

Artículo 2°—**Ámbito.** No se tendrán por aplicables los mecanismos y principios regulatorios de la huelga establecidos por el derecho laboral privado, a los servidores o funcionarios públicos. Se tendrán por excluidos de la aplicación del Código de Trabajo, también los funcionarios de empresas o servicios económicos del Estado, los que se regularán por las presentes disposiciones.

Artículo 3°—**Límites.** El ejercicio del mecanismo de la huelga por los funcionarios públicos, se entenderá ejercido con el único propósito de mejorar o defender condiciones laborales, e intereses económicos y sociales comunes.

De igual forma, el derecho de huelga en la Administración Pública no podrá convertirse en un mecanismo por el cual se pueda dispensar o excepcionar la aplicación de leyes, reglamentos o directrices gubernamentales vigentes, ni modificar o derogar leyes que otorgan o regulan competencias de los entes públicos, atribuidas en razón de la jerarquía normativa o de las especiales condiciones de la Administración Pública con relación a sus funcionarios.

Artículo 4°—**Tipo de interés económico y social.** Por intereses económicos y sociales se entenderán aquellos derechos e intereses que específicamente atañen al entorno y circunstancias particulares de naturaleza laboral de los funcionarios públicos de una determinada institución o ente público.

No será considerado como mejoramiento, reivindicación o defensa de intereses económicos y sociales todas aquellas actividades realizadas por cualesquiera agrupación de trabajadores formales o no, cuando en forma directa o indirecta se produzcan perturbaciones en la producción de bienes y servicios públicos o en el normal funcionamiento de estos últimos, o se trate de hechos ejecutados con el fin exclusivo de presionar sobre la Administración Pública o sobre los órganos del Estado, para que se adopten políticas gubernamentales respecto de una determinada institución. En estos casos, cuando una huelga se inicie o se sostenga bajo criterios de tipo político o con cualquier otra finalidad ajena al interés profesional o laboral de los trabajadores; deberá ser declarada como ilegal por la jurisdicción contencioso administrativa.

Artículo 5°—**Interés legítimo y actual.** En cuanto los funcionarios públicos no estén siendo perjudicados por ninguna medida patronal que pueda constatarse en sede contenciosa, todo movimiento de huelga en el sector público carecerá de interés legítimo y actual y por tanto será declarada como ilegal.

Artículo 6°—**Servicios públicos.** Se entienden por servicios públicos aquellos servicios que por la naturaleza o impacto social que tienen, no sea posible suspenderlos, discontinuarlos o paralizarlos sin causar daño a la salud o a la economía nacional, así como a los bienes públicos o derechos de consumidores. El servicio público regulado a estos efectos será aquel que, además de lo dispuesto en el artículo 4 de la Ley General de la Administración Pública, tiene las siguientes características:

- De interés general por tener carácter esencial para el desenvolvimiento del Estado.
- Regular y permanente, y
- Satisface un interés o necesidad colectiva.

Artículo 7°—**Prohibición de huelga en servicios públicos esenciales.** En virtud de lo anterior queda absolutamente prohibida la paralización, a cualquier título, de los siguientes servicios públicos esenciales:

- Los servicios del sector hospitalario, educación, justicia y seguridad social, energía eléctrica y cualesquiera telecomunicaciones, transporte público, transporte y distribución de combustibles, control de tráfico aéreo, cuerpos de policía legalmente destinadas a la vigilancia y la conservación de la seguridad pública.

En todo caso, cualquier conflicto de carácter económico y social que surjan en estos servicios, deberá someterse de previo a la Jurisdicción Contenciosa Administrativa en los términos indicados en el artículo 8°, inciso b) de esta Ley.

Artículo 8°—**Requisitos de huelga legal en el sector público.** Para declarar una huelga legal en el sector público, los trabajadores deben:

- Externar por escrito su intención de huelga en forma pacífica sin afectar la continuidad del servicio público
- Someter el conflicto en forma previa a la Jurisdicción Contenciosa Administrativa para que se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento de huelga.
- Constituir por lo menos el sesenta por ciento de todas las personas que trabajen bajo el mismo régimen en la empresa, o institución pública de que se trate.

El incumplimiento de todo lo dispuesto en este artículo, hará incurrir el movimiento de huelga en ilegalidad absoluta, con las sanciones correspondientes que se dirán.

Artículo 9°—**Efectos de la huelga legal.** La huelga legal suspende la relación de servicio público de que se trate, por todo el tiempo que ella dure. No obstante, para la buena marcha y eficiencia en la prestación del servicio público de que se trate, la huelga no podrá exceder de veinte días naturales, a menos que así lo autorice el juez competente, por una sola vez y en el mismo tanto.

Artículo 10°—**Procedimiento de calificación de huelga.** En el caso del inciso b) del artículo 8°, el juez de lo contencioso determinará objetivamente, la calificación de una huelga, a través de una resolución formal y sumaria, que se limitará a examinar lo siguiente:

- Si se está en presencia de la defensa de legítimos derechos e intereses de carácter económico y social,
- Si se trata de una actividad en que está permitida la huelga y
- Si cuenta con el apoyo mínimo que exige esta Ley.

En todo caso, el juez de lo contencioso deberá observar, en su criterio de calificación, especialmente los principios de razonabilidad y proporcionalidad, atender a criterios de necesidad, y especialmente; salvaguardar los derechos e intereses de los destinatarios o usuarios de servicios públicos en razón de la huelga. En este último caso, el juez deberá dar audiencia por un término prudencial, previo a resolver, al MTSS, la Defensoría de los Habitantes, la Comisión Nacional del Consumidor, la Aresep y asociaciones de consumidores legalmente constituidas que se apersonen al proceso, las cuales podrán pronunciarse sobre las consecuencias de esa huelga sobre los derechos de los usuarios y consumidores a la prestación de un servicio en condiciones de normalidad y eficiencia. En este último caso, el plazo prudencial que dará el juez para dicha audiencia será a partir del siguiente día al de la publicación del proceso judicial en un diario de circulación nacional.

Artículo 11°—**Plazo de calificación de huelga.** Sometida a su consideración un conflicto de carácter económico y social en el sector público, por el jerarca de la institución o el representante de la organización de trabajadores de que se trate; los juzgados contenciosos procederán a la calificación de la huelga en los términos de esta Ley, en un plazo improrrogable de cinco días siguientes a la recepción de todas las pruebas y conclusión de las audiencias.

Artículo 12°—**Emplazamiento.** Recibida por el juez la solicitud de calificación de huelga, el juez pondrá en conocimiento del conflicto a la contraparte que corresponda, sea el jerarca de la institución o el representante de las organizaciones de trabajadores en un plazo de tres días.

Artículo 13°—**Prohibiciones generales.** La huelga en el sector público, deberá limitarse al mero acto de la suspensión o abandono del trabajo o de las funciones laborales respectivas. Los actos de violencia, intimidación física o verbal sobre las personas o fuerza sobre las cosas serán sancionados por las autoridades correspondientes de conformidad con la ley. La acción para presentar demanda o denuncia por estos hechos es pública en cualesquiera sede jurisdiccional.

Será prohibido el anuncio público del mecanismo de huelga utilizado como amenaza de paralización de servicios públicos, sin antes acudir a las vías contenciosas administrativas, en los términos prescritos por esta Ley.

Artículo 14°—**Efectos de la huelga ilegal.** La huelga ilegal termina, sin responsabilidad para el Estado, sus instituciones o empresas, con los contratos de trabajo de los huelguistas; así como con la disolución de la organización de trabajadores promovente. Quedan a salvo las sanciones de orden represivo que en contra de estos lleguen a declarar los tribunales comunes. En todo caso, deberá respetarse el debido proceso.

Sin embargo, en los procedimientos administrativos de contratación regidos por el Régimen de Servicio Civil, no podrán estipularse condiciones inferiores a las que, en cada caso, regían antes de declararse la huelga ilegal.

Artículo 15°—**Responsabilidad del Estado.** Si los Juzgados Contencioso Administrativo declaran que los motivos de una huelga legal son imputables al Estado, ente o empresa pública de que se trate, por incumplimiento de las condiciones de ejercicio de la función pública, condenarán a aquel al pago de los salarios correspondientes a los días en que los funcionarios públicos hayan holgado, y sin más trámite autorizará la huelga, que podrá iniciar para todo efecto legal el día natural inmediato siguiente al de la publicación de la resolución en el Diario Oficial.

En tal caso, el Estado será responsable por la interrupción del respectivo servicio público, y por ello la Autoridad Reguladora de los Servicios Públicos podrá obligar a la institución, ente o empresa pública a reducir las tarifas básicas mensuales de todos aquellos usuarios afectados en dicho período, en forma proporcional al tiempo en que el servicio se mantuvo interrumpido.

El faltante que ello produzca deberá ser asumido, solidariamente por la institución, ente o empresa pública y los funcionarios responsables de que esta procediera en forma indebida. Por tal motivo, estos funcionarios podrán ser cesados sin responsabilidad patronal, previo debido proceso legal.

Artículo 16°—**Terminación y desistimiento.** La terminación de una huelga por parte de los huelguistas o por decisión judicial, no exime de responsabilidad a los que hubieren cometido delitos o faltas con motivo del conflicto. Asimismo, el desistimiento procesal de la solicitud de calificación de huelga por una de las partes del proceso no afectará la continuación del procedimiento respectivo de otros solicitantes, aunque haya mediado acumulación.

Artículo 17°—**Nulidad de componendas o arreglos extrajudiciales.** Cualquier componenda, arreglo extrajudicial, escrito de compromiso o finiquito, para dar por terminada una huelga en el sector público, entre los funcionarios públicos y de institución, ente o empresa pública de que se trate, o con el Poder Ejecutivo, será considerado un acto absolutamente nulo, salvo la conciliación ante el juez competente de lo contencioso administrativo.

CAPÍTULO II

Reforma a otras leyes

Artículo 18°—Adiciónase un inciso b) al artículo 2° de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contenciosa-Administrativa, para que se lea así:

Artículo 2°—Conocerá también la Jurisdicción Contencioso-Administrativa:

(...)

e) Lo concerniente al conocimiento, trámite y resolución final de los conflictos de carácter económico y social que surjan entre la Administración Pública y sus funcionarios, especialmente lo concerniente al derecho de huelga.

(...)

Artículo 19.—Adiciónase un inciso 2) al artículo 110 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, N° 7333 del 31 de marzo de 1993, corriendo la numeración de los incisos correspondientes, y cuyo texto se leerá así:

Artículo 110.—Los juzgados de lo Contencioso-Administrativo y Civil de Hacienda conocerán:

(...)

2) De los juicios contencioso-administrativos que se promuevan con el objeto de establecer el procedimiento de calificación de huelga en el sector público.”

Artículo 20.—Refórmase los artículos 375 y 388 del Código de Trabajo, del 27 de agosto de 1943, para que se lea de la siguiente manera:

“Artículo 375.—No será permitida la huelga en los servicios públicos. Las diferencias que ocurran entre patronos y trabajadores, así como en todos los demás casos en que se prohíbe la huelga, deberán someterse necesariamente, y de previo, al conocimiento de la Jurisdicción Contenciosa Administrativa.”

“Artículo 388.—En caso de huelga legalmente declarada, los Tribunales de Trabajo darán orden inmediata a las autoridades de policía para que se mantengan clausurados los establecimientos o negocios que el conflicto afecte y protejan debidamente a las personas y sus bienes.

En caso de huelga ilegal, los Tribunales de Trabajo ordenarán a las autoridades de policía que garanticen por todos los medios a su alcance la continuación de los trabajos sin perjuicio de los derechos y garantías constitucionalmente consagrados. Tratándose de servicios públicos, será la jurisdicción contenciosa la que determinará las medidas pertinentes.”

Rige a partir de su publicación.

Federico Malavassi Calvo, Ronaldo Alfaro García, Peter Guevara Guth, Carlos Herrera Calvo, Carlos Salazar Ramirez, Diputados.

NOTA: Este proyecto pasó a estudio e informe de la Comisión Permanente de Asuntos Jurídicos.

San José, 3 de mayo del 2004.—1 vez.—C-369620.—(41807).

N° 15.582

PROTECCIÓN DE LOS NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES CONTRA LA LUDOPATÍA

Asamblea Legislativa:

Con mucha tristeza y preocupación vemos como niños, niñas, adolescentes y hasta adultos se reúnen cerca de las máquinas de juegos electrónicos, en donde pierden no solo su tiempo sino también su dinero. Son innumerables quejas de padres de familia y maestros expresando su incomodidad al no poder controlar a esta población que se hace víctima de la ludopatía.

Son muchos los aspectos negativos que en nuestra sociedad atacan a los niños, niñas y adolescentes, como para dejar pasar desapercibido el que hoy nos ocupa, que pretende enfrascarlos en un mal del cual pocos podrán escapar.

Nos preocupa especialmente que estas máquinas han sido instaladas en todo tipo de negocios, a saber: supermercados, pulperías, heladerías, cafés, entre otros y que la ley, al haber evolucionado la tecnología, no regula esta clase de actividad que ahora quiere acaparar a niños, niñas y jóvenes que son potenciales jugadores, presas fáciles para llegar a ser jugadores en casinos.

Escuchamos a los sacerdotes denunciando como en confesión se les cuenta acerca de robos que esta población hace a sus padres para poder mantener su adicción a este tipo de juegos electrónicos y también escuchamos a profesores y maestros denunciando los continuos escapes y ausencias a sus lecciones por la misma razón.

Muchas veces, quienes instalan en sus negocios máquinas de este tipo no han pensado en el bienestar de los niños, niñas y jóvenes sino en sus ganancias económicas a expensas del desquebrajamiento del núcleo familiar, que es una de las consecuencias que trae cualquier adicción, en este caso la ludopatía.

Este problema se ha expandido incontrolablemente a la mayor parte del país. Los municipios no tienen las herramientas necesarias para la regulación y erradicación de la problemática ya que la Ley existente no está acorde con los cambios tecnológicos y no se ha adaptado a nuestros tiempos, por lo cual se hace necesario legislar de manera que se proteja a nuestros niños, niñas y adolescentes contra la ludopatía.

Este proyecto de ley, fue presentado a la Oficina de Iniciativa Popular de la Asamblea Legislativa por la señora Xinia Jiménez, habiéndolo acogido el suscrito diputado para su trámite.

Por las razones anteriormente expuestas, someto a consideración de las señoras diputadas y los señores diputados la presente iniciativa de ley para su conocimiento, estudio y aprobación.

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA, DECRETA: PROTECCIÓN DE LOS NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES CONTRA LA LUDOPATÍA

Artículo 1°—Agréganse los artículos 27, 28, 29, 30 y 31 a la Ley N° 3 Ley de Juegos, los cuales dirán:

“Artículo 27.—Prohíbanse la instalación y funcionamiento de máquinas de juegos electrónicos, virtuales en establecimientos comerciales cuya actividad ordinaria no sea esta, así como en sitios públicos, tales como aceras, parques y centros recreativos.

Artículo 28.—Las máquinas de juegos electrónicos o virtuales deben instalarse en un establecimiento acondicionado para tal fin y cuyas salas no estén ligadas a ninguna otra actividad; serán las municipalidades las encargadas de otorgar las patentes respectivas, así como de su vigilancia e inspección. Asimismo, regularán los tipos de máquinas y juegos que puedan operar en el cantón. Para tal fin tendrán la potestad de ingresar y permanecer en las salas, solicitar documentación de su funcionamiento e interrogar a empleados, propietarios y jugadores.

Tendrán la potestad de desconectar y decomisar las máquinas no autorizadas y proceder a las denuncias penales correspondientes.

Artículo 29.—Queda prohibida la permanencia de menores de edad en estos establecimientos, así como el juego por parte de menores de edad.

Artículo 30.—Los establecimientos que mantengan juegos electrónicos y virtuales tendrán un horario de 2:00 p.m., a 10:00 p.m.

Artículo 31.—Quienes incumplan las disposiciones de esta Ley sobre los menores de edad se les multará con 12 (doce) veces el salario base y a quienes incumplan los horarios se les multará con 3 (tres) veces el salario base, según el artículo 19) de la Ley Orgánica del Poder Judicial, que dice “...Para los efectos de este artículo, se entenderá por salario base el salario base mensual del oficinista 1 del Poder Judicial, de acuerdo con la relación de puestos de la Ley de Presupuesto Ordinario de la República...”. Además, en caso de reincidencia las municipalidades tienen la potestad de cancelar definitivamente la patente.”

Artículo 2°—Rige a partir de su publicación.

Rodrigo Alberto Carazo Zeledón, Diputado.

NOTA: Este proyecto pasó a estudio e informe de la Comisión Especial de la Niñez y Adolescencia.

San José, 4 de mayo del 2004.—1 vez.—C-27355.—(41808).

ACUERDOS

N° 6179-04-05

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

En uso de las atribuciones que le confiere el inciso 5) del artículo 121 de la Constitución Política,

ACUERDA:

Conceder permiso de sobrevuelo del espacio aéreo nacional y eventual aterrizaje en el Aeropuerto Juan Santamaría, en caso de que las circunstancias del vuelo requieran del aterrizaje de una aeronave de la Fuerza Aérea de Chile, la cual traslada al señor Presidente de ese país, señor Ricardo Lagos y su comitiva, desde El Salvador de regreso a Chile, el primero de junio del año dos mil cuatro.

Las características de la aeronave son las siguientes:

Tipo: B-737, matrícula: FACH 921, Agencia: Fuerza Aérea de Chile, Armamento: No Artillada, Comandante: C.D.E. Sr. José Tagle S., Tripulantes: 11

Publíquese,

Asamblea Legislativa.—San José, a los treinta y un días del mes de mayo del dos mil cuatro.—Gerardo González Esquivel, Presidente.—Carlos Herrera Calvo, Primer Secretario.—Mario Calderón Castillo, Segundo Secretario.—1 vez.—C-10415.—(42662).

N° 08-04-05

EL PRESIDENTE DE LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

En uso de las facultades que le confiere los artículos 84, 85 y 86 del Reglamento de la Asamblea Legislativa,

ACUERDA:

Artículo único.—Integrar la Comisión Permanente Especial de Juventud, Niñez y Adolescencia para la Tercera Legislatura del período constitucional 2002-2006, de la siguiente manera: