



COSTA RICA
GOBIERNO DEL BICENTENARIO
2018 · 2022



Firmado digitalmente
por CARLOS ANDRES
TORRES SALAS (FIRMA)
Fecha: 2019.08.16
13:05:37 -06'00'

CARLOS
ANDRES TORRES
SALAS (FIRMA)



Imprenta Nacional
Costa Rica

ALCANCE N° 184 A LA GACETA N° 153

Año CXLI

San José, Costa Rica, Viernes 16 de agosto del 2019

80 páginas

PODER LEGISLATIVO
PROYECTOS

PODER EJECUTIVO
DECRETOS
ACUERDOS

Imprenta Nacional
La Uruca, San José, C. R.

PODER LEGISLATIVO

PROYECTOS

COMISIÓN ESPECIAL DICTAMINADORA PARA ESTUDIAR EL DERECHO DE HUELGA, BRINDAR SEGURIDAD JURÍDICA Y GARANTIZAR ESTE DERECHO A LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS (EXPEDIENTE 21.193)

DICTAMEN AFIRMATIVO DE MAYORÍA

LEY PARA BRINDAR SEGURIDAD JURÍDICA SOBRE LA HUELGA Y SUS PROCEDIMIENTOS

EXPEDIENTE N° 21.049

Las diputadas y diputados que suscriben, miembros de la Comisión Especial Dictaminadora para Estudiar el Derecho de Huelga, Brindar Seguridad Jurídica y Garantizar este Derecho a los Trabajadores y Trabajadoras, rendimos el siguiente Dictamen de Mayoría Afirmativo sobre el proyecto “**LEY PARA BRINDAR SEGURIDAD JURÍDICA SOBRE LA HUELGA Y SUS PROCEDIMIENTOS**”, Expediente N° **21.049**, con base en las siguientes consideraciones:

I.	PROYECTO DE LEY INICIALMENTE PRESENTADO.....	2
II.	METODOLOGÍA DE TRABAJO.....	2
	A. Consultas Realizadas.....	3
	B. Audiencias Recibidas.....	7
	C. Participación Directa.....	8
III.	PRODUCTO FINAL Y FUNDAMENTO.....	8
	A. Modificaciones.....	8
	B. Adiciones.....	18
	C. Reformas Legales.....	21
IV.	RECOMENDACIÓN.....	22

I. PROYECTO DE LEY INICIALMENTE PRESENTADO.

El proyecto de ley inicialmente presentado a la corriente legislativa, ha pretendido salvaguardar la continuidad en la prestación de los servicios públicos, principio fundamental de la Administración Pública y derecho fundamental de la ciudadanía, pues, incluso en el caso de servicios públicos en los que está permitida la huelga, se apreciaban en nuestra legislación serias deficiencias en cuanto al procedimiento para la declaratoria de ilegalidad, generadora de dudas, vacíos, especialmente en cuanto a los plazos abusivos que provocan enorme incertidumbre entre la población afectada y hasta en los propios servidores públicos que se unen a la huelga, siendo que la prolongación excesiva ha generado falta de certeza sobre si la huelga cumple o no con los requisitos para la legalidad.

Este estado de cosas, es reputado por el proyecto como dañino para los trabajadores, el patrono y los ciudadanos tanto desde la perspectiva económica como desde la social, de ahí que buscara la iniciativa acabar con esa incertidumbre y ajustar el procedimiento para hacerlo razonable y aclarar las reglas del juego para todas las partes.

II. METODOLOGÍA DE TRABAJO

Para efectos de abordar la problemática planteada, fue presentada ante el Plenario de la Asamblea Legislativa y aprobada por una mayoría de 49 legisladores, una moción de orden con fundamento en el entonces artículo 208 bis del Reglamento, tendiente a regular de manera detallada los procedimientos especiales, que debería cumplir en todo momento la iniciativa de ley, definiendo de forma explícita, clara y precisa las diversas fases o etapas en la sustanciación de ese iter especial respetuoso de los principios conformes con el Derecho de la Constitución.

El Plenario dispuso la creación de una COMISIÓN ESPECIAL PARA ESTUDIAR EL DERECHO A HUELGA, BRINDAR SEGURIDAD JURÍDICA Y GARANTIZAR ESTE DERECHO A LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS, encomendándole para ello a la Comisión, que estudiara y dictaminara un texto, empleando como texto base de discusión el expediente 21.049; esto sin detrimento de las adiciones que pudieran provenir de otros expedientes en la corriente legislativa, para alcanzar una redacción de un texto integral, que permitiera dar respuesta idónea a los graves problemas que plantea la legislación actual en relación con el derecho a Huelga y sus procedimientos.

Se ordenó que la Comisión estuviera integrada por siete miembros, dos de la Fracción del Partido Liberación Nacional, uno de la fracción del Partido Acción Ciudadana, uno de la fracción del Partido Unidad Social Cristiana, uno de la fracción del Partido Restauración Nacional, uno de las fracciones de menos de cuatro diputados, según ellas decidan y uno que represente a los diputados independientes de la Asamblea Legislativa, según ellos acuerden; observando así los principios de proporcionalidad, razonabilidad y representatividad, previa audiencia con las Jefaturas de Fracción y con los diputados minoritarios, debiendo la Presidencia de la Asamblea designar sin dilación los miembros de esta comisión.

La Comisión especial en uso de las facultades otorgadas y a efectos de cumplir con sus cometidos, acordó realizar consultas por escrito, recibir en audiencia y finalmente interactuar directamente con los principales actores sociales relacionados con la problemática.

A. Consultas Realizadas

La Comisión Dictaminadora gestionó 128 consultas a diferentes actores sociales relevantes y protagónicos en la materia objeto del proyecto de ley, conforme se informa a continuación.

	<i>NÚMERO OFICIO</i>	<i>Organización</i>
1	CE-21193-278-2019	Sindicato Pro Trabajadores del Consejo Nacional de Producción (SIPROCNP)
2	CE-21193-279-2019	Sindicato Costarricense de Trabajadores del Transporte (SICOTRA)
3	CE-21193-280-2019	Sindicato de Empleados de la Comisión Nacional de Asuntos Indígenas (SINCOI)
4	CE-21193-281-2019	Sindicato de Empleados de la Municipalidad de Paraíso (SEMP)
5	CE-21193-282-2019	Sindicato de Empleados del Consejo Nacional de Producción y Afines (SINCONAPRO)
6	CE-21193-283-2019	Sindicato de Empleados del Tribunal Supremo de Elecciones (SETSE)
7	CE-21193-284-2019	Sindicato de Ingenieros del ICE y Afines (SIICE)
8	CE-21193-285-2019	Sindicato de Inspectores de la Caja Costarricense de Seguro Social (SICCSS)
9	CE-21193-286-2019	Sindicato de Investigadores en Criminalística y Afines (ANIC)
10	CE-21193-287-2019	Sindicato de los Trabajadores del Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados (SITRAA)
11	CE-21193-288-2019	Sindicato de Médicos Veterinarios del Ministerio de Agricultura y Ganadería (SIMEVET-MAG)
12	CE-21193-289-2019	Sindicato de Funcionarios (as) públicos (as) y Privados (as) de Costa Rica (SIFUPCR)
13	CE-21193-290-2019	Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEP)
14	CE-21193-291-2019	Sindicato de Trabajadores Petroleros Químicos y Afines (SITRAPEQUIA)

	NÚMERO OFICIO	Organización
15	CE-21193-292-2019	Unión de Trabajadores del Instituto Nacional de Seguros (UPINS)
16	CE-21193-293-2019	Sindicato de Trabajadores de las Plantaciones (SITRAP)
17	CE-21193-294-2019	Frente Interno de Trabajadores del Instituto Costarricense de Electricidad (FIT-ICE)
18	CE-21193-295-2019	Sindicato de Trabajadores de Japdeva (SINTRAJAP)
19	CE-21193-296-2019	Sindicato de Oficiales de la Seguridad Interna Municipal (SOSIMUN)
20	CE-21193-297-2019	Sindicato de Productores Agrícolas Independientes del Cantón de Osa (SIPRAICO)
21	CE-21193-298-2019	Sindicato de Profesionales del Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados (SIPAA)
22	CE-21193-299-2019	Sindicato de Profesionales en Ciencias Médicas de la Caja Costarricense de del Seguro Social e Instituciones Afines (SIPROCIMECA)
23	CE-21193-300-2019	Sindicato de Profesionales y Técnicos de la Comisión Nacional de Emergencia (SIPROTECNE)
24	CE-21193-301-2019	Sindicato de Trabajadoras y Trabajadores de la Educación Costarricense (SEC)
25	CE-21193-302-2019	Sindicato de Trabajadores (as) de la Empresa Privada y Pública (SITEPP)
26	CE-21193-303-2019	Sindicato de Trabajadores de la Asociación de Profesores de la segunda Enseñanza (SITRAPSE)
27	CE-21193-304-2019	SITRACCSS
28	CE-21193-305-2019	Sindicato de Trabajadores de la Cooperativa de Productores de Leche Dos Pinos R.L. SITRACODOSPINOS
29	CE-21193-306-2019	Sindicato de Trabajadores de la Municipalidad de Curridabat (SITRAMUCU)
30	CE-21193-307-2019	Sindicato de Trabajadores de la Salud de Instituciones Públicas y Privadas (SITHSAJUDI-SINTRASALUD)
31	CE-21193-308-2019	Sindicato de Trabajadores de Salud de Limón (SITRASAL)
32	CE-21193-309-2019	Sindicato de Trabajadores del Ferrocarril Nacional al Atlántico (SITRAFENAT)
33	CE-21193-310-2019	Sindicato de Trabajadores del Grupo GFOURS (SINTRAGFOURS)
34	CE-21193-311-2019	Sindicato de Trabajadores del Instituto Nacional de Aprendizaje (SITRAINA)
35	CE-21193-312-2019	Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Hacienda y del Sistema Aduanero Nacional (SITRAHSAN)
36	CE-21193-313-2019	Sindicato de Trabajadores Marítimos Ferroviarios y Muelles (STMFM)
37	CE-21193-314-2019	Sindicato de Trabajadores Municipales de Desamparados (SITMUDE)
38	CE-21193-315-2019	Sindicato de Trabajadores municipales de la Municipalidad de Pérez Zeledón (SITRAMUPZ)
39	CE-21193-316-2019	Sindicato de Trabajadores municipales de la Municipalidad de Montes de Oca (SITRAM)
40	CE-21193-317-2019	Sindicato de Trabajadores municipales de la Municipalidad de Moravia (SITRAMUMO)
41	CE-21193-318-2019	Sindicato de Trabajadores Portuarios y Ferrocarrileros de Limón S.T.P.F.L.
42	CE-21193-319-2019	Sindicato de Trabajadores y Trabajadoras del Poder Judicial (SITRAJUD)

	NÚMERO OFICIO	Organización
43	CE-21193-320-2019	Sindicato de Trabajadores/es del Comercio y Afines (SINCO)
44	CE-21193-321-2019	Sindicato de Trabajadores/as Municipales del Cantón de Palmares (SINTRAMPA)
45	CE-21193-322-2019	Sindicato Independientes de Trabajadores Estatales Costarricenses (SITECO)
46	CE-21193-325-2019	Sindicato Industrial de Trabajadores Agrícolas, Ganaderos y Anexos de Heredia (SITAGAH)
47	CE-21193-341-2019	Sindicato Nacional de Trabajadores y Trabajadoras Privados e Independientes (SINATRAPI)
48	CE-21193-342-2019	Sindicato Pro Empleados del Banco Popular y de Desarrollo Comunal SIPEBP
49	CE-21193-346-2019	Asociación de Empleados del Servicio Nacional de Aguas Subterráneas, Riego y Avenamiento (ASES)
50	CE-21193-362-2019	Asociación Nacional Transportistas (ANATRANS)
51	CE-21193-365-2019	Asociación Sindical de Trabajadores del Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados ASTRAA
52	CE-21193-369-2019	Confederación Costarricense de Trabajadores Democráticos Rerum Novarum (CCTDRN)
53	CE-21193-370-2019	Confederación de Trabajadores de Costa Rica (CTCR)
54	CE-21193-324-2019	Sindicato Industrial de Trabajadores Agrícolas y Afines (SINTRAGA)
55	CE-21193-337-2019	Sindicato Nacional de Profesionales en Educación Especial (SINAPREE)
56	CE-21193-339-2019	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Construcción (SINATRACO)
57	CE-21193-340-2019	Sindicato Nacional de Trabajadores del Sector Privado Empresarial (SINTRAPEM)
58	CE-21193-345-2019	Asociación de Abogados y Profesionales del Grupo ICE (ABOGAPROICE)
59	CE-21193-352-2019	Asociación de Profesionales del Instituto Tecnológico de Costa Rica (APROTEC)
60	CE-21193-358-2019	Asociación Nacional de Mineros (ANAMI)
61	CE-21193-349-2019	Asociación de Ingenieros Civiles del Ministerio de Obras Públicas y Transportes (AIC-MOPT)
62	CE-21193-361-2019	Asociación Nacional de Trabajadores de la Empresa Privada (ANTEP)
63	CE-21193-366-2019	Asociación Sindical de Trabajadores del Ministerio de Ambiente y Energía e Instituciones Afines de Conservación (SITRAMINAE)
64	CE-21193-395-2019	Unión Nacional de Trabajadores(as) Públicos (UNTRAPP)
65	CE-21193-267-2019	Corte Suprema de Justicia
66	CE-21193-270-2019	Procuraduría General de la República
67	CE-21193-398-2019	Contraloría General de la República
68	CE-21193-399-2019	Tribunal Supremo de Elecciones
69	CE-21193-277-2019	Defensoría de los Habitantes
70	CE-21193-274-2019	Ministerio de la Presidencia
71	CE-21193-272-2019	Ministerio de Educación Pública
72	CE-21193-268-2019	Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS)
73	CE-21193-269-2019	Ministerio de Salud (MS)
74	CE-21193-400-2019	Ministerio de Seguridad Pública
75	CE-21193-401-2019	Ministerio de Obras Públicas y Transportes
76	CE-21193-275-2019	Colegio de Abogados de Costa Rica
77	CE-21193-403-2019	Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones de la Empresa

	NÚMERO OFICIO	Organización
		<i>Privada (UGCAEP)</i>
78	CE-21193-404-2019	Cámara de Industrias
79	CE-21193-405-2019	Cámara de Comercio
80	CE-21193-406-2019	Cámara de Exportadores e Importadores
81	CE-21193-407-2019	Cámara Nacional de Agricultura y Agroindustria
82	CE-21193-408-2019	Asociación de Zonas Francas
83	CE-21193-409-2019	Asociación Cámara Costarricense de Transportistas Unitarios
84	CE-21193-410-2019	Asociación Cámara de Infocomunicación y Tecnología
85	CE-21193-411-2019	Asociación Comunidad de Empresas de Comunicación Comercial de Costa Rica
86	CE-21193-412-2019	Asociación Costarricense de Agencias de Carga y Logística Internacional
87	CE-21193-413-2019	Cámara de Tecnologías de Información y Comunicación
88	CE-21193-414-2019	Cámara de Productores de Piña
89	CE-21193-415-2019	Cámara Nacional de Turismo
90	CE-21193-416-2019	Cámara Nacional de PYMES
91	CE-21193-417-2019	Cámara Costarricense de la Construcción
92	CE-21193-418-2019	American Chamber of Commerce
93	CE-21193-419-2019	Cámara de Transportista de Carga
94	CE-21193-420-2019	Cámara Nacional de Transportes
95	CE-21193-421-2019	Cámara Nacional de Autobuseros
96	CE-21193-422-2019	Consejo de Transporte Público
96	CE-21193-423-2019	Dirección General de Aviación Civil
96	CE-21193-424-2019	Cruz Roja Costarricense
96	CE-21193-425-2019	Asociación Costarricense de Derecho del Trabajo
100	CE-21193-426-2019	Asociación Consumidores de Costa Rica
100	CE-21193-427-2019	Confederación de Trabajadores Rerum Novarum (CTRN)
102	CE-21193-428-2019	Central General de Trabajadores (CGT)
103	CE-21193-429-2019	Sindicato de la Judicatura (SINDIJUD)
104	CE-21193-430-2019	Sindicato de Trabajadores de la Universidad de Costa Rica (SINDEU)
105	CE-21193-431-2019	Bloque Unitario Sindical y Social Costarricense (BUSSCO)
106	CE-21193-432-2019	Colectivo Sindical Patria Justa
107	CE-21193-433-2019	Unión Nacional de Empleados Electorales y Civiles
108	CE-21193-434-2019	Unión de Trabajadores del Ministerio de Obras Públicas y Transportes (UNATROPYT)
109	CE-21193-359-2019	Asociación Nacional de Profesionales de Enfermería (ANPE)
110	CE-21193-363-2019	Asociación Sindical de Empleados Industriales de las Comunicaciones y la Energía (ASDEICE)
111	CE-21193-397-2019	Banco de Costa Rica. Corredora de Seguros S.A.
112	CE-21193-397-2019	Banco de Costa Rica. Planes de Pensión S.A.
113	CE-21193-397-2019	Banco de Costa Rica. Sociedad Administradora de Fondos de Inversión S.A.
114	CE-21193-397-2019	Banco de Costa Rica. Valores Puesto de Bolsa S.A.
115	CE-21193-397-2019	Banco Nacional Corredora de Seguros S.A.
116	CE-21193-397-2019	Banco Nacional Sociedad Administradora de Fondos de Inversión S.A.
117	CE-21193-397-2019	Banco Nacional Valores S.A.
118	CE-21193-397-2019	BN Vital Operadora de Pensiones Complementarias S.A.
119	CE-21193-397-2019	Compañía Nacional de Fuerza y Luz S.A. CNFL
120	CE-21193-397-2019	Correos de Costa Rica S.A.
121	CE-21193-397-2019	Editorial Costa Rica ECR
122	CE-21193-397-2019	INS Sociedad Administradora de Fondos de Inversión S.A.

NÚMERO OFICIO		Organización
123	CE-21193-397-2019	INS Valores S.A.
124	CE-21193-397-2019	INSurance Servicios S.A.
125	CE-21193-397-2019	Operadora de Pensiones Complementaria y de Capitalización Laboral de la CCSS S.A.
126	CE-21193-397-2019	Radiográfica Costarricense S.A. (RACSA)
127	CE-21193-397-2019	Refinadora Costarricense de Petróleo S.A. RECOPE
128	CE-21193-397-2019	Sistema Nacional de Radio y Televisión S.A. SINART

B. Audiencias Recibidas

También la comisión recibió en audiencia directamente a las siguientes organizaciones representativas de los diversos intereses en torno al proyecto dictaminado:

Organización	Fecha de audiencia
<i>Asociación de Profesores de Segunda Enseñanza</i>	15/01/2019
<i>Asociación Nacional de Educadores</i>	15/01/2019
<i>Sindicato de la Educación Costarricense</i>	15/01/2019
<i>Colectivo Sindical Patria Justa</i>	16/01/2019,
<i>Unión de Empleados de la Caja</i>	21/01/2019
<i>ANPE</i>	21/01/2019
<i>Sindicato trabajadores Petroleros Químicos y Afines</i>	28/01/2019
<i>SITET</i>	30/01/2019
<i>Asociación Nacional de Empleados Poder Judicial</i>	04/02/2019
<i>Sindicato Investigadores en Criminalística</i>	04/02/2019
<i>Sindicato del Ministerio Público</i>	04/02/2019
<i>Sindicato de Trabajadores del Poder Judicial</i>	04/02/2019
<i>Sindicato de la Judicatura</i>	04/02/2019
<i>Procuraduría General de la República</i>	06/02/2019
<i>Defensoría de los Habitantes</i>	06/03/2019
<i>Cámara de Industrias de Costa Rica</i>	11/03/2019
<i>UCAEP</i>	11/03/2019
<i>Ministerio de Seguridad Pública</i>	8/03/2019
<i>SINDEU</i>	21/03/2019
<i>Ministerio de Obras Públicas y Transportes</i>	25/03/2019
<i>Ministerio de Educación Pública</i>	27/03/2019,
<i>Magistradas y Magistrados Sala Segunda CSJ</i>	02/04/2019
<i>Cámara Nacional de Turismo</i>	03/04/2019
<i>Cámara Costarricense de Turismo</i>	03/04/2019
<i>Caja Costarricense de Seguro Social</i>	03/04/2019

C. Participación Directa

Finalmente, la comisión dictaminadora debe hacer énfasis en que además de las participaciones indicadas anteriormente, fueron realizadas reuniones directas con los gremios sindicales más representativos, producto de lo cual el proyecto en estudio resultó depurado y en algunos casos, consensuado en sus contenidos.

En esta misma línea de acción, la Comisión Dictaminadora desea dejar constancia de la particular importancia que ha tenido el dictamen rendido en expediente 21.097 de la Diputada Yorlenny León, el cual se dictaminó en la Comisión de Asuntos Sociales, no obstante, los contenidos fueron analizados, procesados y mejorados, después de un proceso de conversación y consenso entre sindicatos, autoridades de gobierno y Diputados y Diputadas de la República.

En el mismo orden de ideas, también fueron incorporados desde el proyecto dictaminado 21097, las siguientes normas que se proponen a continuación en el dictamen, el 376 bis, 376 ter, 376 quater, 376 quinquies y 707.

III. PRODUCTO FINAL Y FUNDAMENTO

De forma concomitante con las interacciones sociales antes indicadas, la comisión fue perfilando modificaciones al texto original, así como adiciones necesarias para que pudiera cumplirse con los objetivos previamente señalados.

El texto que se anexa en el presente documento resulta ser el resultado que la Comisión propone al Pleno de la Asamblea como base para una eventual regulación, no obstante, previamente se hace ineludible, a los efectos de interpretación y aplicación normativa futuras (artículo 10 del Código Civil), exponer de manera sucinta las razones y fundamentos de las regulaciones más importantes propuestas.

A. Modificaciones

Art. 345 CT. En primer lugar, el texto del proyecto de ley dictaminado, en su versión inicial, contenía una propuesta de modificación tendente a introducir en el artículo 345 del Código de Trabajo, la obligación para toda

organización sindical de incluir un medio electrónico dentro de sus estatutos para recibir notificaciones.

Dentro de las observaciones recibidas del sector sindical, prácticamente de manera unánime, se hacía la observación de que podría estarse ante una eventual intromisión indebida dentro de la esfera de auto - organización resguardada por el Convenio Número 87 de la Organización Internacional del Trabajo, aprobado mediante Ley número 2561 de 11 de mayo de 1960, llamado CONVENIO RELATIVO A LA LIBERTAD SINDICAL Y A LA PROTECCION DEL DERECHO DE SINDICACION, norma que, reconoce como parte de la libertad sindical, la libre redacción de sus estatutos y reglamentos.

La Comisión, después de detenido examen, consideró que no existía tal intromisión, principalmente por virtud de pronunciamientos previos del Comité de Libertad Sindical de la O.I.T. donde se ha aclarado que exigencias formales, tales como objeto, derechos, domicilio, y similares son permitidas en la legislación sin menoscabo de la libertad sindical:

“146. Primero, en lo que respecta al alegato según el cual el Ministerio de Trabajo no tiene derecho a preparar ninguna ley sobre la estructura sindical, al corresponder este derecho, según la organización querellante, exclusivamente a los trabajadores, el Comité recuerda que el derecho de los trabajadores a crear las organizaciones que deseen y el derecho de las organizaciones a elaborar sus estatutos son aspectos fundamentales de la libertad sindical. Como indica la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones en su Estudio general de 1994 (véase Libertad sindical y negociación colectiva, párrafo 109), para que el derecho a elaborar los estatutos se garantice plenamente deben cumplirse dos condiciones fundamentales: en primer lugar, **las exigencias que pueden ser impuestas a los estatutos de los sindicatos de conformidad con la legislación nacional deberían ser sólo de forma, y en segundo lugar, los estatutos y reglamentos administrativos no deben ser objeto de una aprobación previa de carácter discrecional por parte de las autoridades.** Así pues, el Comité no considera que la simple existencia de una legislación sindical constituya en sí una violación de los derechos sindicales, al poder darse el caso de que el Estado desee velar por que los estatutos sindicales se ciñan a la ley” **(Comité de Libertad Sindical, OIT. Informe Número 294 del 18 de enero de 1993, Caso Número 1704).**

No obstante lo indicado, dada la sensibilidad del punto, la comisión que dictamina decidió modificar la exigencia de que el señalamiento electrónico requerido debiera implementarse vía reforma estatutaria, optando por una exigencia general a todo sindicato inscrito, a través de la reforma al artículo 349 inciso d), reforma según la cual toda organización debe enviar, cada año al Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, además de una nómina completa de sus miembros (exigencia actualmente vigente), el señalamiento de un medio electrónico para atender notificaciones.

Este señalamiento, tal como se indicó desde el texto originalmente presentado a la corriente legislativa, sería utilizada exclusivamente para recibir notificaciones en los trámites de calificación de movimientos huelguísticos regulados en este código, sería de acceso público y en línea.

Art. 371 CT. Originalmente en el proyecto 21049 la reforma propuesta a esta norma del Código de Trabajo, no estuvo incluida, no obstante, la comisión dictaminadora ha considerado ineludible su inclusión.

Las regulaciones que se pretenden introducir especialmente se centran en dos nuevos párrafos que indicarían:

Aparte de los casos tipificados en los dos incisos anteriores, no se permitirán ni serán consideradas como legales, ningún otro tipo de huelgas. Serán ilegales las huelgas políticas de cualquier índole o aquellas que no tengan conexión directa con la relación de empleo o incumplimientos laborales imputables al patrono.

No se considerará pacífica la huelga que conlleve bloqueos en vías públicas o que impidan el acceso a las instalaciones públicas o de servicios públicos, la realización de sabotaje sobre bienes públicos, la perpetración de conductas que comporten un ilícito penal, o que imposibiliten el derecho a laborar de los trabajadores que no se encuentren en huelga.

Remarca la Comisión Dictaminadora, respecto al proyecto de regulación, que no ha visto como valederos, aquellos movimientos sociales que conlleven bloqueos en vías públicas o que impidan el acceso a las instalaciones públicas o de servicios públicos, así como la realización de sabotaje sobre bienes públicos, la perpetración de conductas que comporten un ilícito penal, o que imposibiliten el derecho a laborar de los trabajadores que no se encuentren en huelga.

En los otros aspectos regulados, la comisión considera estar siguiendo los lineamientos del Comité de Libertad Sindical, que en diversidad de casos sometidos a su consideración ha establecido la regla general de que las huelgas políticas se encuentra fuera de la esfera de protección de los convenios de libertad sindical.

“En cualquier caso, la prohibición general de la huelga de solidaridad es abusiva y los trabajadores deberían poder desarrollar tales acciones, siempre que la huelga inicial a la que prestan su apoyo sea legal. **Sólo la prohibición de la huelga política** puede considerarse admisible, ya que este tipo de huelga no está incluido en el campo de aplicación de los principios de la libertad sindical” **(Comité de Libertad Sindical, OIT. Informe Número 303, Casos 810 y 830).**

En la misma línea, la Comisión ha considerado importante dejar claramente establecido que, tampoco son permitidas aquellas huelgas que no

tengan conexión directa con la relación de empleo o incumplimientos laborales imputables al patrono, pues se parte de que, no resulta justificable pretender que patronos privados, por ejemplo, soporten la carga de un movimiento cuando no se encuentra en su esfera de control la decisión o la acción que eventualmente atendería la demanda de los trabajadores, si dicha decisión o acción depende de autoridades públicas.

Es decir, la redacción propuesta no considera como legales las huelgas que tienen objetivos protestar contra políticas económicas y sociales, no dependientes del patrono, las que han sido denominadas en nuestro medio como huelgas contra políticas públicas.

Para asumir esta posición la Comisión ha partido de que, primeramente, no existen regulación positiva que haya podido hallarse por la Comisión ni ha podido ser aportada por las organizaciones sindicales que han tomado parte en las rondas de intercambio sobre el proyecto de ley, es decir, no existe hasta la fecha ninguna legislación que haya regulado este instituto, pero adicionalmente, que los casos donde el Comité de Libertad Sindical se ha pronunciado de manera favorable, ha sido en situaciones muy especiales, límite y donde se ha visto muy comprometida la libertad sindical.

Es el caso, por ejemplo, de las Islas Comoras, donde el Comité opinó lo siguiente:

Además, el Comité considera que si bien las huelgas de naturaleza puramente política no están cubiertas por los principios de la libertad sindical [véase Recopilación, op. cit., párrafo 528], los sindicatos **deberían poder organizar huelgas de protesta**, en particular para ejercer una crítica contra la política económica y social del Gobierno ... (Caso núm. 2619. Fecha de presentación de la queja: 07-DIC-07)

No obstante, el contexto del caso del caso resulta ser como se dijo, bastante marginal, pues se trató de un caso de no pago generalizado de salarios, donde además, un grupo muy numeroso de docentes de la isla de Anjouan, incluidos los dirigentes sindicales, fueron despedidos a raíz de su participación en una huelga general, y por si fuera poco, en un momento en que la indicada isla del archipiélago Comoras, tenía en vigencia un gobierno revolucionario.

En el mismo sentido particularizado y dentro de situaciones límites se han emitido otros pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical, tal es el caso de Qatar (caso 2988 de 28 de septiembre de 2012), donde casi un 94% de la población laboral es migrante y clama por condiciones justas de trabajo, o Burkina Faso (caso 2496 de 29 de mayo de 2006) en que las organizaciones sindicales que protestaron contra políticas económicas y sociales, denuncian que las tales organizaciones y los mismos trabajadores fueron víctimas de

amenazas, intimidaciones y requisas masivas por parte del Gobierno y los empleadores.

Asimismo, se observa en general, salvo notoria excepción, que los movimientos que comentamos y que ha sido respaldados por el Comité de Libertad Sindical, además de enmarcarse dentro de coyunturas límite como las descritas, presentan el patrón de ser movimientos de corta duración.

Por estas razones la Comisión ha decidido mantener el caso de la huelga contra políticas públicas como un caso de huelga ilegal, pues no ha hallado hasta el momento una forma de valorar su existencia sin causar un daño profundo al sector patronal, quienes en este tipo de huelgas, no tendrían forma alguna de llegar a un arreglo con sus trabajadores por tratarse de una huelga contra una entidad distinta al patrono, por lo que la única participación de este se limitaría a tener que pagar salarios mientras la huelga se lleva a cabo. La Comisión considera injusto y devastador para la economía del país una situación de tales características.

La Comisión deja claro que la protesta contra políticas públicas siempre será legal y posible hacerlas fuera del horario laboral, sin causarle estragos al sistema económico y consiguiéndose el objetivo de manifestación pública.

Art. 373 CT. Esta disposición, también innovadora respecto al texto original del proyecto dictaminado, ha buscado regular una situación de abuso que se ha presentado reiteradamente en diversos movimientos huelguísticos, básicamente el aprovechamiento de la holganza para la realización de actividades personales ajenas a dicho movimiento.

Por esta razón se ha dejado claro que queda prohibido a los trabajadores que participan de la huelga, ausentarse o separarse para realizar actividades personales o familiares ajenas a los fines que persigue dicho movimiento, asimismo, que una vez que haya terminado la huelga, el patrono tendrá el plazo de un mes para proceder conforme a lo establecido en el artículo 414 de este código, esto es, para proceder conforme a los términos de prescripción establecidos en dicha norma jurídica para la aplicación del régimen disciplinario respectivo.

Art. 376 CT. Desde los primeros insumos que recibió la comisión dictaminadora, estuvo claro que resultaba ineludible para cualquier regulación proactiva del derecho a huelga entrar a delimitar con claridad los servicios esenciales, mismos que han sido caracterizados como aquellos que, tal como rezaría el primer párrafo de la regulación propuesta, cuya suspensión,

discontinuidad o paralización pueda causar daño a los derechos a la vida, la salud y la seguridad pública.

La Comisión, en uso de las facultades otorgadas por el Plenario Legislativo en la moción aprobada sobre la base del entonces 208 bis del Reglamento, decidió analizar y reelaborar algunas de las normas dictaminadas en el proyecto 21097, específicamente la presente norma que establece y detalla lo que se considera como servicios esenciales.

Estos contenidos son contestes con lo externado por la Sala Constitucional, acerca de la existencia de un vacío regulatorio de particular relevancia, únicamente suplible por el Poder Legislativo:

“En otras palabras, 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” **(Sala Constitucional Corte Suprema de Justicia, sentencia 1317-1998 de las 10.12 horas de 27 de febrero de 1998)**.

Desde esta perspectiva la Comisión Dictaminadora, sobre la base de la revisión de variados precedentes de la jurisdicción constitucional, orientada por las reglas de razonabilidad y proporcionalidad, ha estimado como esenciales los siguientes servicios:

- 1) Servicios de salud, en todos sus niveles de atención, que brinden asistencia de forma directa e integral al usuario incluyendo los servicios de hospitalización y atención médica domiciliar, consulta externa, exámenes médicos, pruebas de laboratorio y diagnóstico, todo tipo de servicio médico-quirúrgico, tratamientos médicos y/o terapéuticos así como los de rehabilitación, farmacia, citas y atenciones programadas y no programadas, emergencias y urgencias, lavandería, ropería, aseo, vigilancia, registros médicos, archivo, servicios de ambulancia y transporte de usuarios, y en general todas las actividades o funciones que realizan los trabajadores que llevan a cabo los servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida o la salud de las personas.
- 2) Servicios de seguridad pública incluyendo servicios de policía, cuidado de instalaciones públicas, vigilancia, investigación, policía de tránsito, guardacostas, así como la custodia y atención de personas privadas de libertad en cualquiera de los sitios donde permanecieren.
- 3) Controladores aéreos y control migratorio en aeropuertos, puertos y puestos fronterizos.

- 4) Servicios de transporte ferroviario, marítimo, carga y descarga en muelles y atracaderos de medicamentos, suministros o equipo médico y bienes perecederos, barcos tanqueros o naves de combustible u otras fuentes de energía y los servicios de transporte público remunerado de personas en la modalidad de autobús y tren, mientras el viaje no termine.
- 5) Bomberos, servicios de búsqueda de personas desaparecidas, rescate de víctimas y servicios de atención de desastres y/o emergencias, así como llamadas de emergencias.
- 6) Los servicios necesarios para garantizar el suministro de agua potable, alcantarillado sanitario y tratamiento de aguas residuales.
- 7) Los servicios necesarios para asegurar el suministro de energía eléctrica a los consumidores, incluyendo la atención de averías, así como aquellos necesarios para la prestación de los servicios de telecomunicaciones.
- 8) Mientras se preste en régimen de monopolio, los servicios indispensables para la importación, transporte, distribución y suministro de combustible, la atención de averías que afecten los servicios descritos y el suministro en plantel a comercializadores o consumidores finales.
- 9) Servicio de comedores escolares, así como los servicios de protección, cuidado y/o albergue, de niñez y adolescencia y adultos mayores, personas con discapacidad o en estado de vulnerabilidad.
- 10) Los servicios judiciales en materia laboral incluyendo los servicios auxiliares necesarios para su efectiva prestación; así como el levantamiento, práctica de autopsias y posterior entrega de cuerpos, así como los servicios médico forense que impliquen atención urgente.

En este escenario, partimos del hecho de que gran parte de la lista contenida en el proyecto dictaminado 21097 cumplen con los criterios de la jurisdicción constitucional para ser considerados como servicio esencial. En atención a lo anterior, no nos detendremos mucho en aquellos puntos en que pareciera no debería existir ninguna controversia, al invocarse los criterios constitucionales como parámetro para la adecuada regulación del tema. Así, tenemos que los incisos relativos a la salud, la seguridad, el control aéreo, el suministro de agua potable, la electricidad, las telecomunicaciones, el cuidado de personas institucionalizadas (asilos, albergues), comedores escolares, ninguno de ellos fue cuestionado por ningún miembro de la Comisión, como tampoco lo fueron por parte de los gremios, entes e instituciones consultadas y escuchadas.

La Comisión subraya que la inclusión de los servicios judiciales en materia laboral se justifica por la comisión como una garantía de que en ningún caso la calificación de huelga o el trámite cautelar previsto en el proyecto para ordenar el inmediato restablecimiento de servicio esencial paralizado, sean retrasados innecesariamente por la holganza de los prestatarios de las funciones judiciales laborales.

Finalmente, tenemos la firme convicción de que cualquier determinación de un servicio esencial por parte de futuros intérpretes normativos, deberá pasar necesariamente por la vinculación del mismo con las condiciones generales que la Jurisdicción Constitucional ha señalado como indicadores de que nos encontramos frente a esa esencialidad: la afectación o amenaza a la vida, la salud o la seguridad de las personas.

Art. 377 CT. Esta norma también resulta novedosa respecto al proyecto originalmente presentado.

Se trata de implementar de lo que se conoce en otras legislaciones como **aviso de huelga**, consistente básicamente en incluir un nuevo requerimiento para dentro de los requerimientos previos al ejercicio del derecho de huelga, de ahí que se agregue un nuevo inciso a la norma comentada, más un párrafo final que remarca la necesidad de que toda huelga debe cumplir con los requisitos que se enuncia para poder ser declarada legal:

c) Haber entregado al patrono, con copia al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, una nota escrita de “aviso de huelga” donde indiquen a partir de cuándo inicia la huelga, el patrono y centros de trabajo afectados, la modalidad y demás detalles que requiere el artículo 378, las organizaciones sindicales o coaliciones que representan a los trabajadores en huelga; este aviso necesariamente deberá entregarse al menos cinco días hábiles antes de ejecutar el movimiento y deberá contener una dirección de correo electrónico donde atender notificaciones que será utilizado para comunicaciones y notificaciones por parte del patrono, la autoridad administrativa o las instancias judiciales en el procedimiento de calificación de huelga. La omisión de entrega del aviso de huelga y del señalamiento de dirección electrónica indicado en este artículo, apareja necesariamente la aplicación de la notificación automática por parte de la autoridad administrativa o judicial. Si se tratare de uno o varios sindicatos que individual o colectivamente, reúnan la afiliación del cincuenta por ciento (50%) de las personas trabajadoras, de conformidad con el artículo 346 inciso e), se deberá aportar copia certificada del acta de asamblea general del sindicato o sindicatos convocantes a la huelga.

En toda huelga, sin excepción, se deberán cumplir los requisitos señalados en el presente Código, caso contrario no podrá ser declarada legal.

En lo esencial el aviso de huelga debe contener la indicación de a partir de cuándo inicia la huelga, el patrono y centros de trabajo afectados, la modalidad y demás detalles que requiere el artículo 378, las organizaciones sindicales o coaliciones que representan a los trabajadores en huelga, se agrega, a efectos de celeridad procesal, que el aviso necesariamente deberá contener una dirección de correo electrónico donde atender notificaciones que será utilizado para comunicaciones y notificaciones por parte del patrono, la autoridad administrativa o las instancias judiciales en el procedimiento de calificación de huelga.

Art. 379 CT. Esta disposición, ya prevista por el proyecto originalmente presentado a la corriente legislativa, busca precisar que el rebajo de los salarios por el tiempo no laborado, en el caso de las huelgas que se declaren ilegales, procederá de forma retroactiva, desde el momento de la presentación de la solicitud de declaratoria de ilegalidad por parte del patrono.

Asimismo, que en el caso de servicios esenciales, las sanciones disciplinarias que corresponda podrán ejecutarse desde el momento en que adquiera firmeza la orden judicial prevista en el artículo 375 bis de este Código. En estos casos, el rebajo de los salarios devengados durante el tiempo no laborado procederá retroactivamente desde el primer día de suspensión de labores por causa de la huelga.

La comisión dictaminadora consideró importante agregar que la amortización de los salarios sujetos a reembolso se efectuará en los plazos establecidos en el segundo párrafo del artículo 173 de este código, ello para mayor precisión y seguridad.

Art. 385 CT. La modificación a este artículo del Código de Trabajo también es una innovación de la comisión dictaminadora; en lo fundamental se dispone que, si bien otorgada la declaratoria de ilegalidad de la huelga, la parte empleadora podrá ponerle fin, sin responsabilidad patronal, a los contratos de trabajo de los huelguistas, si estos no se reintegraran al trabajo veinticuatro horas después de la firmeza de la resolución, ello procede **previo cumplimiento del debido proceso en el caso de los trabajadores del sector público.**

Se ha hecho la concordancia de esta norma con el mecanismo específico de comunicación introducido por el proyecto, por esta razón se indica que, sin perjuicio de la existencia de un señalamiento diverso realizado por la parte

interesada, la notificación de la resolución de ilegalidad se hará por el medio electrónico indicado en el artículo 377 de este Código.

Finalmente, para mayor celeridad, se deja librado al arbitrio de la autoridad judicial, ordenar o no la publicación en un medio impreso como digital de la parte dispositiva de la sentencia que declare la ilegalidad de una huelga.

Art. 661 CT. La comisión dictaminadora consideró importante avocarse con cierto detalle al tema del procedimiento de calificación de huelga. En esta norma, los cambios básicos con relación a la regulación vigente son posibilitar la calificación no solamente en cualquier tiempo mientras subsista la huelga o el paro como hasta ahora, sino que hasta diez días después de su finalización, lográndose con ello que, se obtengan una decisión judicial respecto a cualquier movimiento, incluso los de más mínima duración.

Asimismo, se dispone que los jefes de las entidades públicas están obligados a solicitar la calificación de la huelga dentro de las 24 horas a partir de la suspensión de las labores, caso contrario, incurrirán de forma personal en las distintas responsabilidades que la ley señala, esto con la intención precisamente de evitar cualquier comportamiento complaciente o displicente al respecto.

Art. 663 CT. Siguiendo con los temas procesales introducidos por la Comisión Dictaminadora, el más importante y profundo corresponde a esta norma.

La comisión es consciente de que el actual artículo 664 prevé una audiencia oral sumarísima, no obstante, la inexistencia de regulaciones precisas y sobre todo de acotamiento de plazos para todas las partes involucradas, tiene el efecto de que hasta la fecha el trámite se haya convertido en un mecanismo que poco difiere en cuanto a su duración de los procedimientos ordinarios.

Así, se ha regulado de manera perentoria un trámite detallado que contempla regulaciones específicas sobre admisibilidad, audiencia preliminar y complementaria y segunda instancia.

Los integrantes de la comisión son enfáticos en señalar que dada la importancia del tema, se ha hecho necesario, como complemento al debido respeto a los plazos y términos de esta norma, recuperar en el proyecto de ley la versión actual del artículo 5 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, que fuera modificada por el Código Agrario, a la fecha en *vacatio legis*.

Art. 664, 666, 667 y 668. Se trata igualmente de disposiciones de naturaleza procesal que la comisión valoró como oportunas y directamente vinculadas con el trámite de calificación de huelgas, no obstante, se trata de precisiones respecto a las regulaciones vigentes, tendentes igualmente a la celeridad del procedimiento de calificación de huelga.

Art. 707 CT. La modificación introducida en esta norma, en lo importante, consiste en ampliar las sedes en las cuales es posible someter el conflicto en caso de que haya fracasado la conciliación, cuando se trata de situaciones donde está prohibido el ejercicio de la huelga, pudiendo recurrirse en arbitraje de derecho al Poder Judicial, Ministerio de trabajo y Seguridad Social, Colegio de Abogados y Abogadas, o a un Arbitraje ad hoc.

Asimismo, ante la necesidad de que exista un mecanismo adecuado para que quienes tengan prohibición de huelga resuelvan sus conflictos económicos-laborales, la comisión, siguiendo al proyecto 21097, ha posibilitado la ampliación de las sedes posibles para el arbitraje obligatorio. Esto bajo el entendimiento de que la prohibición de huelga conlleva necesariamente una medida compensatoria para que las personas trabajadoras resuelvan sus conflictos de forma efectiva.

Dicho lo anterior, es de interés detallar, entonces, la vinculación de los servicios que señalamos como esenciales que podrían suscitar controversias, con la afectación o amenaza a la vida, la salud o la seguridad de la población o parte de ella.

B. Adiciones

Art. 375 bis. Se trata de una disposición ya contenida desde el inicio en el proyecto dictaminado, resultando que la comisión únicamente procedió a realizar la precisión de que, si bien la huelga en servicios esenciales es manifiestamente ilegal, por lo que no requiere del trámite de calificación previsto en este Código, si debe otorgarse un trámite mínimo, para lo cual adicionó la norma con lo siguiente: ***Dentro de las 24 horas siguientes a la recepción de la solicitud indicada en el primer párrafo de este artículo la autoridad judicial dará audiencia por 24 horas a las contrapartes definidas y conforme las reglas de notificación del aviso de huelga del artículo 377 de este Código.***

Art. 376 bis. Es una nueva norma para el Código de Trabajo que servirá de complemento a la nueva regulación del artículo 376, esto es de servicios esenciales, aclarando que la calificación jurídica dependerá del servicio

brindado y no de la persona que lo preste, asimismo, que el Estado garantizará la continuidad de la prestación de todo servicio público esencial.

Art. 376 ter y 376 quater. La primera disposición pretende introducir en nuestra legislación otra categoría de servicios, que si bien no se consideran en sentido estricto como esenciales, su importancia es tal que necesariamente demandan ciertas limitaciones en el ejercicio de la huelga.

Por esta razón se pretende indicar que, los denominados **servicios de importancia trascendental** son aquellos que, por su carácter estratégico para el desarrollo socioeconómico del país, su paralización o suspensión implican un perjuicio sensible a las condiciones de vida de toda o parte de la población.

La lista de servicios que se consideran como de importancia trascendental serían:

- 1) La recolección y tratamiento de desechos y residuos.
- 2) Los servicios que desempeñen los trabajadores ocupados en labores de carga y descarga en muelles y atracaderos.
- 3) La anotación y levantamiento de impedimentos de salida del país, así como los permisos de salida del país para personas menores de edad.
- 4) Los procesos de preparación para la celebración de elecciones nacionales, cantonales, referéndum, plebiscitos o consultas populares, en los plazos indispensables para no impedir su celebración.
- 5) Los servicios bancarios de depósito y retiro de dineros.
- 6) Los servicios de Administración de Justicia.
- 7) Los Servicios de Aduanas y servicios de atención a pasajeros y sus pertenencias en puertos, aeropuertos y puestos fronterizos.

En consonancia con los pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical, la segunda norma indicada aclara que la huelga en servicios de importancia trascendental deberá garantizar su continuidad mediante el esquema de prestación de servicios mínimos de atención a las personas usuarias.

Asimismo, que la fijación de los servicios mínimos se definirá mediante acuerdo de partes, sobre la base de criterios técnicos, considerando la extensión personal y territorial de la huelga, su duración, modalidad de ejecución, la entidad del servicio y cualquier otro factor relevante, conforme los criterios de necesidad, razonabilidad y proporcionalidad.

El acuerdo alcanzado debe formalizarse en un documento que las partes deberán depositar previo a la suspensión de labores en el Departamento de

Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social para su custodia.

En caso de no llegarse a acuerdo, cualquiera de las partes podrá solicitar al Juez de Trabajo que defina el plan de servicio mínimo.

Finalmente se dispone que el plazo máximo de una huelga en servicios de importancia transcendental es de 10 días naturales, momento a partir del cual los trabajadores deberán regresar a sus labores, esto, también siguiendo criterios de la OIT:

“582. Lo que se entiende por servicios esenciales en el sentido estricto de la palabra depende en gran medida de las condiciones propias de cada país. Por otra parte, este concepto no es absoluto puesto que un servicio no esencial puede convertirse en servicio esencial cuando la duración de una huelga rebasa cierto período o cierto alcance y pone así en peligro la vida, la seguridad de la persona o la salud de toda o parte de la población”. (OIT, 2006).

Art. 376 quinquies. Dentro del marco de diálogo y consenso con los gremios de educación, se llegó a establecer que los servicios de educación pública son de carácter estratégico para la nación, por lo que la huelga en los mismos tendrá las regulaciones que se establecen en el presente artículo.

De ahí que se implementaran las siguientes regulaciones especiales:

Durante toda la duración de la huelga deberá mantenerse el personal necesario para que cada centro educativo permanezca abierto y en condiciones básicas de aseo y seguridad. En el caso de educación especial deberán asegurarse la atención y la asistencia adecuadas en consideración a sus circunstancias especiales.

El plan de prestación de servicios básicos de aseo, seguridad, los servicios requeridos en educación especial, así como el funcionario o funcionaria que durante la huelga será responsable de la coordinación, supervisión y fiscalización de cada centro educativo, se definirá previamente mediante acuerdo general de partes que estará fundamentado en criterios técnicos y se formalizará en un documento que las mismas deberán depositar en el Departamento de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su custodia.

De no existir acuerdo en la fijación del plan de prestación de dichos servicios, cualquiera de las partes podrá solicitar al Juzgado de Trabajo que lo establezca, aportando la información y criterios técnicos correspondientes. Esta fijación la realizará el juzgado en un plazo perentorio de tres días, previa audiencia a la parte contraria. Dicha resolución será recurrible ante el Tribunal de Trabajo dentro de las 24 horas siguientes. El tribunal resolverá la apelación en un plazo máximo de tres días.

En atención al acuerdo general entre partes o en su defecto a la resolución judicial, el director o directora del centro educativo en conjunto con el Supervisor del Circuito Escolar correspondiente ó en su defecto con el Director Regional, se encargarán de precisar las personas que prestarán los servicios. Adicionalmente el funcionario que haya sido designado para las labores de supervisión y fiscalización del centro educativo podrá coordinar con la Junta de Educación y/o Administrativa para que la misma coadyuve en todas las funciones que por ley le correspondan.

La huelga en los servicios de educación se podrá ejercer hasta por un plazo de 21 días naturales consecutivos ó de 10 días naturales discontinuos, vencidos estos plazos los trabajadores deberán regresar a sus labores, y en caso de no existir un acuerdo entre las partes, éstas podrán dirimir sus controversias de conformidad con los procedimientos de solución de conflictos señalados en los artículos 707 o 708.

Art. 661 bis. Esta norma se encontraba en el proyecto originalmente presentado a la corriente legislativa, y se pretendía establecer un mecanismo de carácter cautelar, tendente a suspender una huelga cuando se comprobara que la misma estaba causando daños de difícil o imposible reparación a la ciudadanía.

No obstante, la comisión percibió una pequeña contradicción, razón por la cual procedió a aclarar que, el mecanismo indicado será de aplicación en casos en que sea declarada la legalidad de la huelga en servicios públicos no esenciales, único supuesto en el que podría declararse la conformidad con la legalidad, no así en servicios esenciales donde expresamente está prohibiéndose la huelga.

C. Reformas Legales

Reforma a la Ley de Notificaciones. A efectos de lograr la armonía y concordancia del ordenamiento jurídica, en esta reforma se pretende modificar el artículo 19 inciso a) de la Ley de Notificaciones Judiciales, número 8687 de 04 de diciembre de 2008, a fin de que quede claro que entre las resoluciones que se notificarán a las personas de forma personal, estaría el traslado de la demanda o auto inicial en cualquier clase de proceso, salvo en los procesos de calificación de los movimientos huelguísticos en que se procederá de conformidad con el Código de Trabajo.

Reforma a la Ley Orgánica del Poder Judicial. Finalmente, la reforma que se pretende introducir en la Ley Orgánica del Poder Judicial lo sería en su artículo 5, esto únicamente para volver a su actual redacción, pues el Código Agrario lo ha modificado para entrar en vigencia dentro de algunos meses.

La Comisión dictaminadora considera que la redacción vigente, o sea, similar a la que se está proponiendo, resulta mucho más valiosa y útil al ciudadano para agilizar la tramitación de procesos judiciales.

IV. RECOMENDACIÓN

De conformidad con lo expuesto y tomando en cuenta aspectos técnicos, de oportunidad y conveniencia, los suscritos diputados integrantes de la Comisión Dictaminadora recomendamos al Plenario Legislativo acoger el presente dictamen unánime afirmativo al expediente tramitado con el número 21.049, conforme al texto que a continuación se inserta en el presente documento.

ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA

COMISIÓN ESPECIAL DICTAMINADORA PARA ESTUDIAR EL DERECHO A HUELGA, BRINDAR SEGURIDAD JURÍDICA Y GARANTIZAR ESTE DERECHO A LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS, EXPEDIENTE N.º 21193

DICTAMEN AFIRMATIVO DE MAYORÍA PROYECTO DE LEY PARA BRINDAR SEGURIDAD JURÍDICA SOBRE LA HUELGA Y SUS PROCEDIMIENTOS, EXPEDIENTE N.º 21.049

ARTÍCULO 1- REFORMAS PARA LA AGILIZACIÓN DE PROCESOS

Para que se reformen los artículos 349, 350, 371, 373, 377, 379, 385, 661, 663, 664, 666, 667, 668 y 707 del Código de Trabajo, Ley No.2 del 27 de agosto de 1943 y sus reformas.

ARTICULO 349.- Los sindicatos están obligados:

a. ...; / b. ...; / c. ...; /

d. A enviar cada año al mismo Departamento una nómina completa de sus miembros, y señalar un medio electrónico para atender notificaciones. Dicha dirección electrónica debe estar debidamente registrada y actualizada ante el Ministerio de Trabajo, y será utilizada exclusivamente para recibir notificaciones en los trámites de calificación de movimientos huelguísticos regulados en este código. El Ministerio de Trabajo brindará acceso público y en

línea a la lista de medios electrónicos establecidos por cada una de las organizaciones sindicales registradas. En caso de incumplimiento de este requisito, las resoluciones que se dicten se tendrán por notificadas de forma automática.

Transitorio. Para el cumplimiento de la obligación establecida en este artículo se establece el plazo de seis meses contados a partir de la entrada en vigencia de la presente ley.

e. ...

Artículo 350.- A instancia del respectivo Ministerio los Tribunales de Trabajo ordenarán la disolución de los sindicatos, siempre que se les pruebe en juicio:
...

f) Que organizan o incitan a sus afiliados a realizar bloqueos en vías públicas o en el acceso a instalaciones públicas o de servicios públicos, así como a realizar sabotaje sobre bienes públicos o a llevar a cabo cualquier conducta que comporte un ilícito penal. Cualquier autoridad pública que tenga conocimiento de estas conductas deberá poner la denuncia ante la oficina del Ministerio Público más cercana.

Artículo 371.- La huelga legal es un derecho que consiste en la suspensión concertada y pacífica del trabajo, en una empresa, institución, establecimiento o centro de trabajo, acordada y ejecutada por una pluralidad de tres personas trabajadoras, como mínimo, que represente más de la mitad de los votos emitidos conforme al artículo 381, por los empleados o las empleadas involucrados en un conflicto colectivo de trabajo, para lo siguiente:

a) La defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales.

b) La defensa de sus derechos en los conflictos jurídicos colectivos señalados en el artículo 386.

Aparte de los casos tipificados en los dos incisos anteriores, no se permitirán ni serán consideradas como legales, ningún otro tipo de huelgas. Serán ilegales las huelgas políticas de cualquier índole o aquellas que no tengan conexión directa con la relación de empleo o incumplimientos laborales imputables al patrono.

No se considerará pacífica la huelga que conlleve bloqueos en vías públicas o que impidan el acceso a las instalaciones públicas o de servicios públicos, la realización de sabotaje sobre bienes públicos, la perpetración de conductas que comporten un ilícito penal, o que imposibiliten el derecho a laborar de los trabajadores que no se encuentren en huelga.

Artículo 373.- El derecho de huelga comprende la participación en las actividades preparatorias que no interfieran en el desenvolvimiento normal de las labores de la empresa o centro de trabajo, de convocatoria, de elección de su modalidad, de adhesión a una huelga ya convocada o la negativa a participar en ella, de participación en su desarrollo, de desconvocatoria, así como la decisión de dar por terminada la propia participación en la huelga.

Queda prohibido a los trabajadores que participan de la huelga, ausentarse o separarse para realizar actividades personales o familiares ajenas a los fines que persigue dicho movimiento. Una vez que haya terminado la huelga, el patrono tendrá el plazo de un mes para proceder conforme a lo establecido en el artículo 414 de este código.

ARTÍCULO 376.- Para los efectos del artículo anterior se entienden por servicios públicos esenciales aquellos cuya suspensión, discontinuidad o paralización pueda causar daño significativo a los derechos a la vida, la salud y la seguridad pública. Por su carácter esencial, estará prohibida absolutamente la huelga, en los siguientes servicios:

- 1) Servicios de salud, en todos sus niveles de atención, que brinden asistencia de forma directa e integral al usuario incluyendo los servicios de hospitalización y atención médica domiciliar, consulta externa, exámenes médicos, pruebas de laboratorio y diagnóstico, todo tipo de servicio médico-quirúrgico, tratamientos médicos y/o terapéuticos así como los de rehabilitación, farmacia, citas y atenciones programadas y no programadas, emergencias y urgencias, lavandería, ropería, aseo, vigilancia, registros médicos, archivo, servicios de ambulancia y transporte de usuarios, y en general todas las actividades o funciones que realizan los trabajadores que llevan a cabo los servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida o la salud de las personas.
- 2) Servicios de seguridad pública incluyendo servicios de policía, cuidado de instalaciones públicas, vigilancia, investigación, policía de tránsito, guardacostas, así como la custodia y atención de personas privadas de libertad en cualquiera de los sitios donde permanecieren.
- 3) Controladores aéreos y control migratorio en aeropuertos, puertos y puestos fronterizos.
- 4) Servicios de transporte ferroviario, marítimo, carga y descarga en muelles y atracaderos de medicamentos, suministros o equipo médico y bienes perecederos, barcos tanqueros o naves de combustible u otras fuentes de energía y los servicios de transporte público remunerado de

personas en la modalidad de autobús y tren, mientras el viaje no termine.

- 5) Bomberos, servicios de búsqueda de personas desaparecidas, rescate de víctimas y servicios de atención de desastres y/o emergencias, así como llamadas de emergencias.
- 6) Los servicios necesarios para garantizar el suministro de agua potable, alcantarillado sanitario y tratamiento de aguas residuales.
- 7) Los servicios necesarios para asegurar el suministro de energía eléctrica a los consumidores, incluyendo la atención de averías, así como aquellos necesarios para la prestación de los servicios de telecomunicaciones.
- 8) Mientras se preste en régimen de monopolio, los servicios indispensables para la importación, transporte, distribución y suministro de combustible, la atención de averías que afecten los servicios descritos y el suministro en plantel a comercializadores o consumidores finales.
- 9) Servicio de comedores escolares, así como los servicios de protección, cuidado y/o albergue, de niñez y adolescencia y adultos mayores, personas con discapacidad o en estado de vulnerabilidad.
- 10) Los servicios judiciales en materia laboral incluyendo los servicios auxiliares necesarios para su efectiva prestación; así como el levantamiento, práctica de autopsias y posterior entrega de cuerpos, así como los servicios médico forense que impliquen atención urgente.

Artículo 377.- Para declarar una huelga legal, las personas trabajadoras deben:

- a) Observar los extremos preceptuados en el artículo 371.
- b) Agotar alguna de las alternativas procesales de conciliación establecidas en el artículo 618. En los conflictos jurídicos indicados en el artículo 386 y que den lugar a la huelga legal, este requisito se entenderá satisfecho por medio de la intimación que el sindicato, sindicatos o en su caso la coalición de personas trabajadoras, hagan al empleador o la empleadora, otorgándole un plazo de por lo menos un mes para resolver el conflicto.
- c) Haber entregado al patrono, con copia al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, una nota escrita de “aviso de huelga” donde indiquen a partir de cuándo inicia la huelga, el patrono y centros de trabajo afectados, la modalidad y demás detalles que requiere el artículo 378, las organizaciones sindicales o coaliciones que representan a los

trabajadores en huelga; este aviso necesariamente deberá entregarse al menos cinco días hábiles antes de ejecutar el movimiento y deberá contener una dirección de correo electrónico donde atender notificaciones que será utilizado para comunicaciones y notificaciones por parte del patrono, la autoridad administrativa o las instancias judiciales en el procedimiento de calificación de huelga. La omisión de entrega del aviso de huelga y del señalamiento de dirección electrónica indicado en este artículo, apareja necesariamente la aplicación de la notificación automática por parte de la autoridad administrativa o judicial. Si se tratare de uno o varios sindicatos que individual o colectivamente, reúnan la afiliación del cincuenta por ciento (50%) de las personas trabajadoras, de conformidad con el artículo 346 inciso e), se deberá aportar copia certificada del acta de asamblea general del sindicato o sindicatos convocantes a la huelga.

En toda huelga, sin excepción, se deberán cumplir los requisitos señalados en el presente Código, caso contrario no podrá ser declarada legal.

Artículo 379.- La terminación de los contratos de trabajo o cualquier otra sanción disciplinaria que correspondiere, solo será procedente a partir de la declaratoria de ilegalidad de la huelga. Sin embargo, el rebajo de los salarios por el tiempo no laborado, en el caso de las huelgas que se declaren ilegales, procederá de forma retroactiva, desde el momento de la presentación de la solicitud de declaratoria de ilegalidad por parte del patrono.

En los casos de servicios esenciales, las sanciones disciplinarias que correspondan podrán ejecutarse desde el momento en que adquiera firmeza la orden judicial prevista en el artículo 375 bis de este Código. El rebajo de los salarios devengados durante el tiempo no laborado procederá retroactivamente desde el primer día de suspensión de labores por causa de la huelga.

La amortización de los salarios sujetos a reembolso se efectuará en los plazos establecidos en el segundo párrafo del artículo 173 de este código.

Artículo 385.- Firme la declaratoria de ilegalidad de la huelga, la parte empleadora podrá ponerle fin, sin responsabilidad patronal, a los contratos de trabajo de los huelguistas, si estos no se reintegraran al trabajo veinticuatro horas después de la firmeza de la resolución, previo cumplimiento del debido proceso en el caso de los trabajadores del sector público.

Sin perjuicio de la existencia de un señalamiento diverso realizado por la parte interesada, la notificación de la resolución de ilegalidad se hará por el medio electrónico indicado en el artículo 377 de este Código.

La autoridad judicial podrá ordenar la publicación en un medio impreso como digital de la parte dispositiva de la sentencia.

No obstante lo anterior, 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.

Artículo 661.- La calificación podrá solicitarse en cualquier tiempo mientras subsista la huelga o el paro y hasta diez días después de su finalización.

Los jefes de las entidades públicas están obligados a solicitar la calificación de la huelga dentro de las 24 horas a partir de la suspensión de las labores, caso contrario, incurrirán de forma personal en las distintas responsabilidades que la ley señala.

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 668, solo podrá intentarse un único proceso de calificación por el mismo movimiento o hechos, siempre que se trate de un mismo empleador o empleadora, aunque tenga lugar en todo el territorio nacional o en determinadas regiones, sin perjuicio de que si se produjera únicamente en un centro de trabajo se circunscribirá la calificación a ese centro.

Artículo 663.- Presentada la solicitud de calificación de huelga, el juez de trabajo correspondiente tendrá un plazo improrrogable de 24 horas para resolver la solicitud. Si la solicitud no estuviera en forma se prevendrá la subsanación en un plazo de 24 horas, bajo el apercibimiento de declarar la inadmisibilidad de la gestión. Una vez recibida la solicitud en forma, el juez dictará en el plazo de 24 horas una resolución con el siguiente contenido:

1. Admisión del proceso para su trámite. la cual tendrá como contradictor a las organizaciones sindicales o las coaliciones temporales de trabajadores, las que serán notificadas conforme señalaron en el aviso de huelga respectivo. También se considerarán contradictores el empleador o empleadores.
2. Intimación a la parte contraria e indicación en forma puntual de los hechos por los cuales se solicita la declaratoria de ilegalidad y el fundamento jurídico de la solicitud planteada, concediendo un plazo de 24 horas para que hagan valer sus derechos.
3. En los conflictos de carácter económico y social, se le prevendrá a la parte contraria que aporte, a más tardar el día de la audiencia preliminar, una copia del pliego de peticiones presentado en los términos del artículo 619.
4. Convocatoria a las partes a una audiencia oral sumarísima y privada, que se deberá llevar a cabo en las 72 horas siguientes al vencimiento del emplazamiento. A las partes se les advertirá de su derecho a apersonarse

al proceso para alegar lo que sea de su interés, ofrecer la prueba pertinente y presenciar y participar en la recepción de las pruebas ofrecidas.

La audiencia oral sumarísima se desarrollará en dos fases: la fase preliminar y la fase complementaria.

En la fase preliminar se realizarán las siguientes actuaciones:

1. Informe a las partes sobre objeto del proceso y el orden en que se conocerán las cuestiones a resolver.
2. Aclaración, ajuste y subsanación de las proposiciones de las partes, cuando a criterio del juez sean oscuras, imprecisas u omisas. Si se estimare que hay deficiencias, se le dará a las partes la palabra para que manifiesten lo que sea de su interés.
3. Se procederá a recibir la prueba sobre nulidades y vicios de procedimiento invocados por las partes en la audiencia. De seguido se discutirá y resolverá sobre todas esas cuestiones. De existir vicios u omisiones, en un único pronunciamiento ordenará las correcciones, nulidades y reposiciones que sean necesarias. Cuando se trate del cumplimiento de requisitos o formalidades omitidas, se ordenará a la parte subsanarla en ese mismo acto o, de ser necesario, se le dará un plazo prudencial para cumplirlas que nunca será mayor a 24 horas.
4. Admisión y rechazo de las pruebas sobre la calificación del movimiento. En caso de presentarse recurso de apelación por rechazo de prueba, el mismo se tramitará como apelación diferida conforme al numeral 524 de este Código.
5. Se dará traslado sumarísimo sobre las pruebas allegadas al expediente y que se hubieren dispuesto al cursarse este proceso de calificación, y en su caso, se ordenarán las pruebas que el tribunal juzgue indispensables como complementarias o para mejor proveer a indicación de las partes o de propia iniciativa.

En la fase complementaria:

1. Se leerán las pruebas anticipadas o irrepetibles, las cuales se incorporarán por esa vía al debate.
2. Se recibirán las pruebas admitidas.
3. Se procederá a la formulación de conclusiones de las partes, por el tiempo que fije el juez.
4. Excepcionalmente se podrá ordenar prueba adicional, el juez deberá hacer un nuevo señalamiento de la hora y fecha para la audiencia complementaria la cual tendrá que llevarse a cabo dentro de las 72 horas siguientes, en caso contrario, de inmediato se dictará de forma oral la parte dispositiva de la sentencia. Previo a finalizar la audiencia, el juez señalará hora y fecha dentro de los dos días siguientes para la

incorporación al expediente y la entrega a las partes de la sentencia integral, la cual deberá ser leída, quedando notificadas las partes en el acto, bajo apercibimiento de que en caso de no comparecer a la lectura de la sentencia integral quedaran notificadas automáticamente de la misma.

5. Al finalizar la lectura de la sentencia será el momento procesal para que las partes que no estén conformes presenten recurso de apelación, expresando únicamente su deseo de recurrir. De no apelarse en el momento indicado la sentencia quedará firme. En caso de existir apelación, el juez, de manera inmediata, antes de dar por finalizada la audiencia y previa coordinación con el órgano jurisdiccional de alzada, informará la hora, la fecha y lugar dentro de tercero día en que el Tribunal escuchará los agravios de las partes, quedando debidamente notificadas de la audiencia indicada. De no apelarse en el momento indicado la sentencia quedará firme.
6. El órgano jurisdiccional que conozca el recurso de apelación tendrá un plazo de 3 días hábiles para resolver. Si estima pertinente alguna nulidad procedimental, devolverá el asunto al órgano de origen, el que asumirá el proceso y sustanciará las actuaciones necesarias para corregir la actividad viciada, retrotrayendo el procedimiento hasta la etapa procesal que se requiera, sin mayor dilación. Cuando proceda una nulidad por el fondo, en la misma sentencia se fallará y resolverá en definitiva.

Artículo 664. Las pruebas deben referirse únicamente a los requisitos legales necesarios para la calificación y a los hechos relacionados con ellos y deberán rendirse en la audiencia complementaria indicada en el artículo anterior.

En el caso de la calificación previa, la constatación del apoyo se hará mediante la certificación del resultado de la asamblea general del sindicato o sindicatos respectivos, o bien, por medio de las actas de votación, en cuyo caso se seguirá el procedimiento que al efecto determine el Ministerio de Trabajo vía reglamentaria.

La constatación de otros hechos relevantes en el sitio lo hará el juez sumariamente de manera inmediata. Si fuere necesario, en casos muy calificados, podrá auxiliarse en la práctica otro juez o jueza del mismo despacho o el que se designe.

Para efectos de la constatación del apoyo se tendrán como trabajadores o trabajadoras de la empresa las personas que hubieran sido despedidas del trabajo sin autorización después de iniciado el procedimiento de conciliación y no se computarán como tales los trabajadores indicados en el artículo 382.

Artículo 666. El órgano jurisdiccional solo admitirá las pruebas que sean estrictamente necesarias y rechazará las que resulten repetidas, abundantes o impertinentes así como toda probanza que no conduzca a la comprobación de los requisitos para la legalidad del movimiento.

La persona titular del juzgado tomará todas las providencias para que el proceso no sufra atraso, le dará total prioridad y asumirá personalmente la vigilancia y el control necesarios para la eficiencia de los actos que la integran.

El incumplimiento de los plazos indicados o de los deberes señalados en este capítulo, serán motivo de sanción disciplinaria contra el juez responsable.

Artículo 667. Cuando no hubiera prueba que deba recibirse en audiencia, se prescindirá de la audiencia complementaria indicada en el **artículo 663**, y se procederá al dictado de la sentencia en el plazo improrrogable de 48 horas a la substanciación de los autos

Artículo 668. Durante la tramitación del proceso no será admisible ninguna apelación. Únicamente la sentencia de calificación del movimiento será recurrible en los términos señalados en el artículo 663.

Es aplicable a este proceso lo dispuesto sobre la apelación reservada contra las resoluciones que denieguen nulidades o rechacen pruebas, las cuales podrán ser alegadas únicamente en la audiencia preliminar y no de forma interlocutoria.

Lo fallado hace estado sobre la legalidad del movimiento o hechos discutidos en el proceso, según las causas o los motivos que sirvieron de base. El cambio de esas causas o motivos que posteriormente pueda llegarse a operar podrá ser objeto de un nuevo proceso de calificación si en ello hubiera interés. De toda sentencia de calificación se enviará copia a la oficina de estadísticas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Artículo 707.- Cuando exista impedimento para acudir a la huelga por tratarse de servicios esenciales, fracasada la conciliación, deberá someterse la solución del conflicto económico y social a arbitraje, en la forma, los términos y las condiciones indicadas en esta normativa.

Este arbitraje obligatorio podrá realizarse en las siguientes sedes:

- 1. Poder Judicial**
- 2. Ministerio de trabajo y Seguridad Social**
- 3. Colegio de Abogados y Abogadas**
- 4. Arbitraje ad hoc.**

En caso de no llegar a un acuerdo en cuanto a la sede del arbitraje, éste se llevará a cabo en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

El arbitraje obligatorio será un arbitraje de derecho. En caso de que alguno de los miembros del tribunal arbitral se encuentre bajo una causal de impedimento o alguna de las partes presente una solicitud de inhibitoria o recusación contra alguno de dichos miembros, dicha situación solo afectará únicamente al miembro cuestionado y no a la totalidad del tribunal, por lo que no será de aplicación el inciso 3° del numeral 12 del Código Procesal Civil.

ARTÍCULO 2- ADICIONES

Para que se adicionen según su numeración los artículos 375 bis, 376 bis, 376 ter, 376 quater, 376 quinquies y 661 bis al Código de Trabajo, Ley No. 2 del 27 de agosto de 1943 y sus reformas.

Artículo 375 bis- La huelga en servicios esenciales es manifiestamente ilegal, por lo que no requiere del trámite de calificación previsto en este Código. En este caso, el patrono solicitará al Juzgado de Trabajo emitir una orden dirigida a los trabajadores para que se reincorporen inmediatamente a sus labores. Con la solicitud se aportará la prueba correspondiente para acreditar la condición de servicio esencial.

La Procuraduría General de la República también estará legitimada para promover directamente la gestión en caso de huelga en servicios esenciales.

Dentro de las 24 horas siguientes a la recepción de la solicitud indicada en el primer párrafo de este artículo la autoridad judicial dará audiencia por 24 horas a las contrapartes definidas y conforme las reglas de notificación del aviso de huelga del artículo 377 de este Código.

Si la solicitud fuera denegada por el Juzgado por considerar que no se trata de un servicio esencial, en la misma resolución, el Juez ordenará la tramitación del caso bajo el procedimiento de calificación de la huelga en servicios públicos en que está permitido.

Tanto la orden judicial como la denegatoria de la solicitud podrán ser objeto de apelación. La misma deberá formularse en el plazo máximo de dos días naturales y será admitida únicamente en el efecto devolutivo.

En cualquiera de los casos, la apelación deberá presentarse directamente ante el superior. Dicha autoridad convocará a las partes a una audiencia oral dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, a efecto de que las mismas expresen los agravios correspondientes, y emitirán la resolución definitiva, en forma oral, al finalizar la diligencia.

Artículo 376 bis. El servicio público esencial podrá ser prestado por instituciones, entes o personas públicas o privadas, físicas o jurídicas, por lo que su calificación jurídica dependerá del servicio brindado y no de la persona que lo preste.

El Estado garantizará la continuidad de la prestación de todo servicio público esencial.

Para la resolución de los conflictos laborales que se presenten tratándose de personas que brinden un servicio público esencial, agotada la conciliación, los trabajadores y patronos estarán obligados a acudir la resolución jurisdiccional del conflicto o al arbitramento, de conformidad con los artículos 375, 429, 456 a 458 y 707 de este Código.

ARTICULO 376 ter. Los servicios de importancia trascendental son aquellos que, por su carácter estratégico para el desarrollo socioeconómico del país, su paralización o suspensión implican un perjuicio sensible a las condiciones de vida de toda o parte de la población.

Quedando a salvo los servicios reservados en el artículo 376, se catalogarán como servicios de importancia trascendental los siguientes:

- 1) La recolección y tratamiento de desechos y residuos.
- 2) Los servicios que desempeñen los trabajadores ocupados en labores de carga y descarga en muelles y atracaderos.
- 3) La anotación y levantamiento de impedimentos de salida del país, así como los permisos de salida del país para personas menores de edad.
- 4) Los procesos de preparación para la celebración de elecciones nacionales, cantonales, referéndum, plebiscitos o consultas populares, en los plazos indispensables para no impedir su celebración.
- 5) Los servicios bancarios de depósito y retiro de dineros.
- 6) Los servicios de Administración de Justicia.
- 7) Los Servicios de Aduanas y servicios de atención a pasajeros y sus pertenencias en puertos, aeropuertos y puestos fronterizos.

La ejecución de la huelga en este tipo de servicios estará condicionada a la prestación continua de un plan de servicios mínimos.

Artículo 376 quater. La huelga en servicios de importancia trascendental deberá garantizar su continuidad mediante el esquema de prestación de servicios mínimos de atención a las personas usuarias.

La fijación de los servicios mínimos se definirá mediante acuerdo de partes, sobre la base de criterios técnicos, considerando la extensión personal y territorial de la huelga, su duración, modalidad de ejecución, la entidad del servicio y cualquier otro factor relevante, conforme los criterios de necesidad, razonabilidad y proporcionalidad.

Este acuerdo debe formalizarse en un documento que las partes deberán depositar previo a la suspensión de labores en el Departamento de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social para su custodia.

De no haber acuerdo en la fijación de los servicios mínimos, cualquiera de las partes podrá solicitar al Juez de Trabajo que defina el plan de servicio mínimo. Esta fijación la realizará el juez en un plazo perentorio de tres días, previa audiencia a la parte contraria.

Una vez definido el esquema de servicios mínimos el patrono determinará los trabajadores que deberán cumplir con las labores respectivas.

La fijación del plan o esquema de servicios mínimos y la prestación de labores conforme al mismo, no prejuzga la condición legalidad o ilegalidad de la huelga que en definitiva se ejecute.

El plazo máximo de una huelga en servicios de importancia trascendental es de 10 días naturales, momento a partir del cual los trabajadores deberán regresar a sus labores.

Artículo 376 quinquies. Los servicios de educación pública son de carácter estratégico para la nación, por lo que la huelga en los mismos tendrá las regulaciones que se establecen en el presente artículo.

Durante toda la duración de la huelga deberá mantenerse el personal necesario para que cada centro educativo permanezca abierto y en condiciones básicas de aseo y seguridad. En el caso de educación especial deberán asegurarse la atención y la asistencia adecuadas en consideración a sus circunstancias especiales.

El plan de prestación de servicios básicos de aseo, seguridad, los servicios requeridos en educación especial, así como el funcionario o funcionaria que durante la huelga será responsable de la coordinación, supervisión y fiscalización de cada centro educativo, se definirá previamente mediante acuerdo general de partes que estará fundamentado en criterios técnicos y se formalizará en un documento que las mismas deberán depositar en el Departamento de Relaciones Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para su custodia.

De no existir acuerdo en la fijación del plan de prestación de dichos servicios, cualquiera de las partes podrá solicitar al Juzgado de Trabajo que lo establezca, aportando la información y criterios técnicos correspondientes. Esta fijación la realizará el juzgado en un plazo perentorio de tres días, previa audiencia a la parte contraria. Dicha resolución será recurrible ante el Tribunal de Trabajo dentro de las 24 horas siguientes. El tribunal resolverá la apelación en un plazo máximo de tres días.

En atención al acuerdo general entre partes o en su defecto a la resolución judicial, el director o directora del centro educativo en conjunto con el Supervisor del Circuito Escolar correspondiente ó en su defecto con el Director Regional, se encargarán de precisar las personas que prestarán los servicios. Adicionalmente el funcionario que haya sido designado para las labores de supervisión y fiscalización del centro educativo podrá coordinar con la Junta de Educación y/o Administrativa para que la misma coadyuve en todas las funciones que por ley le correspondan.

La huelga en los servicios de educación se podrá ejercer hasta por un plazo de 21 días naturales consecutivos ó de 10 días naturales discontinuos, vencidos estos plazos los trabajadores deberán regresar a sus labores, y en caso de no existir un acuerdo entre las partes, éstas podrán dirimir sus controversias de conformidad con los procedimientos de solución de conflictos señalados en los artículos 707 o 708.

Artículo 661 bis.- Declarada la legalidad de la huelga en servicios públicos no esenciales y transcurridos ocho días naturales a partir de la firmeza de dicha declaratoria sin que las partes hubiesen alcanzado una solución al conflicto, o al menos un acuerdo para deponerla mientras continúan las negociaciones, la parte patronal podrá solicitar al Juez la suspensión de la huelga cuando se compruebe que la misma está causando daños de difícil o imposible reparación a la ciudadanía.

Presentada la gestión, el juez concederá audiencia a la contraparte dentro del plazo máximo de cuarenta y ocho horas, plazo en el cual deberán presentar sus alegatos. Recibidos los alegatos de las partes el juez resolverá la solicitud en un plazo máximo de veinticuatro horas.

Contra el resultado cabrá recurso de apelación la cual se tramitará conforme a lo establecido en el artículo 668 de este Código.

ARTÍCULO 3- MODIFICACIONES LEGALES

A. Se reforma el artículo 19 inciso a) de la Ley de Notificaciones Judiciales, número 8687 de 04 de diciembre de 2008, para que se lea de la siguiente manera:

ARTÍCULO 19.- Resoluciones. Las siguientes resoluciones se notificarán a las personas físicas de forma personal. Tendrán ese mismo efecto las realizadas en el domicilio contractual, la casa de habitación, o el domicilio real o registral.

a) El traslado de la demanda o auto inicial en cualquier clase de proceso, salvo que la parte demandada o interesada ya haya hecho señalamiento para atender notificaciones en el mismo expediente, o en los procesos de expropiación, cuando exista señalamiento para atender notificaciones en el expediente administrativo, o en los procesos de calificación de los movimientos huelguísticos en que se procederá de conformidad con el Código de Trabajo. [...]

B. Se reforma el artículo 5 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, Ley 8 de 29 de noviembre de 1937, incluyendo la modificación que sobre esta última norma realizara el artículo 341 de la ley N° 9609 del 27 de setiembre del 2018 "Código Procesal Agrario", para que se lea de la siguiente manera:

Artículo 5.- Si los jueces no cumplen con los plazos establecidos para realizar sus actuaciones y, en su caso, dictar resoluciones, la parte interesada podrá urgir el pronto despacho ante el funcionario judicial omiso, y si no lo obtiene dentro del término de cinco días naturales podrá interponer la queja por retardo de justicia ante la Corte Suprema de Justicia o la inspección judicial, según corresponda. Cuando sea demorado o rechazado el diligenciamiento de una comisión dirigida a otro tribunal o a una autoridad administrativa, el funcionario requirente podrá dirigirse al presidente de la Corte Suprema de Justicia, quien, si procede, gestionará u ordenará la tramitación. Los funcionarios judiciales podrán ser sancionados disciplinariamente con suspensión o despido, según la magnitud de la falta, cuando la justicia se haya retardado por causa atribuibles a ellos.

Los tribunales no podrán excusarse de ejercer su autoridad o de fallar en los asuntos de su competencia por falta de norma que aplicar y deberán hacerlo de conformidad con las normas escritas y no escritas del ordenamiento, según la escala jerárquica de sus fuentes.

Los principios generales del derecho y la jurisprudencia servirán para interpretar, integrar y delimitar el campo de aplicación del ordenamiento escrito y tendrán el rango de la norma que interpreten, integren o delimiten. Cuando se trate de suplir la ausencia y no la insuficiencia de las disposiciones que regulen una materia, dichas fuentes tendrán rango de ley.

Los usos y costumbres tendrán carácter supletorio del derecho escrito. Al resolver los asuntos propios de su competencia, los tribunales, en cualquier instancia, deberán respetar eficazmente los principios y las normas de cada disciplina jurídica, prioritariamente cuando se trate de las especializadas.

DADO EN LA SALA DE SESIONES DE LA COMISIÓN ESPECIAL DICTAMINADORA PARA ESTUDIAR EL DERECHO DE HUELGA, BRINDAR SEGURIDAD JURIDICA Y GARANTIZAR ESTE DERECHO A LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS, A LOS 09 DÍAS DEL MES DE AGOSTO DEL AÑO DOS MIL DIECINUEVE.

Carlos Ricardo Benavides Jiménez; Yorleny León Marchena; Enrique Sánchez Carballo; Erick Rodríguez Steller; Nielsen Pérez Pérez; Jorge Luis Fonseca Fonseca; Pedro Muñoz Fonseca; Floria María Segreda Sagot; Zoila Volio Pacheco; Diputados (as)

Nota: este proyecto de ley se encuentra en discusión en el Plenario Legislativo, el cual puede ser consultado en el Departamento Secretaría del Directorio.

1 vez.—Solicitud N° 158638.—(IN2019371199).

**COMISIÓN ESPECIAL DICTAMINADORA PARA ESTUDIAR EL DERECHO A
HUELGA, BRINDAR SEGURIDAD JURÍDICA Y GARANTIZAR ESTE
DERECHO A LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS,
EXPEDIENTE N° 21193**

**DICTAMEN NEGATIVO DE MINORIA
13 DE AGOSTO DE 2019**

**LEY PARA BRINDAR SEGURIDAD JURÍDICA SOBRE LA HUELGA Y SUS
PROCEDIMIENTOS**

EXPEDIENTE N° 21.049

El suscrito diputado integrante de la COMISIÓN ESPECIAL DICTAMINADORA PARA ESTUDIAR EL DERECHO A HUELGA, BRINDAR SEGURIDAD JURÍDICA Y GARANTIZAR ESTE DERECHO A LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS, EXPEDIENTE N.º 21.193, de conformidad con lo dispuesto en inciso d) del punto II del procedimiento 208 bis aprobado el 17 de diciembre de 2018, rindo DICTAMEN NEGATIVO DE MINORÍA al proyecto de ley “**LEY PARA BRINDAR SEGURIDAD JURÍDICA SOBRE LA HUELGA Y SUS PROCEDIMIENTOS**” **EXPEDIENTE N° 21.049**, iniciativa del diputado Carlos Ricardo Benavides Jiménez y otros publicado en el Diario Oficial La Gaceta N°231, Alcance N° 209 el 12 de diciembre de 2018.

Esta iniciativa plantea reformar y adicionar varios artículos del Código de Trabajo, Ley N° 2 de 27 de agosto de 1943 y sus reformas.

Para su tramitación se aprobó moción de orden para aplicar el procedimiento especial vía artículo 208 bis, por el Plenario Legislativo el 17 de diciembre de 2018.

Durante su tramitación en Comisión se aprobó consultar a múltiples instituciones públicas, privadas y organizaciones sindicales. Asimismo, se recibió en audiencia a algunas de ellas.

El día 9 de agosto de 2019 se venció el último plazo acordado por el Pleno Legislativo para que la Comisión Especial creada para conocer esta iniciativa concluyera la primera etapa del procedimiento de vía rápida aprobada, aunque queda mucho por discutir en torno al tema que nos ocupa, así que llegada la fecha límite de votación para que la Comisión dictaminara una mayoría acordó recomendar al Plenario su aprobación mientras que quien suscribe recomienda su rechazo, pues consta en actas que aún quedan temas que revisar, que discutir y analizar detenidamente, puesto que requieren una mayor ponderación, la cual debió darse en el marco de un debate reposado y amplio que garantizara una verdadera discusión y el cumplimiento de los principios de publicidad, enmienda y participación democrática.

En el marco del procedimiento 208 bis, conocido como de vía rápida acordado para la tramitación de este proyecto de ley que fijó como fecha límite para la discusión el día 9 de agosto de 2019, no tiene mayor sentido presentar mociones de fondo que luego de esa fecha ni siquiera podrán ser discutidas, puesto que, una vez llegado al vencimiento del plazo, si hubiere pendientes éstas serán puestas a votación sin permitir el debate, sin discusión alguna. Por eso, en nuestro criterio en un trámite de vía rápido como este no tiene sentido presentar mociones si no hay posibilidad de discutir y explicar qué es lo que se busca con su contenido, pese a que una iniciativa como la que nos ocupa requiere mucho más análisis y discusión, como explicaré en el desarrollo del presente informe.

Aspectos de procedimiento

El proyecto de ley, iniciativa de varios diputados y diputadas integrantes de distintas fracciones legislativas, fue presentado el 25 de octubre de 2018 y se

publicó, por primera vez, en el Alcance 209 de La Gaceta N° 213 del 12 de diciembre de 2018.

El 17 de diciembre del 2018 el Plenario Legislativo acuerda aplicar un procedimiento especial, conocido como de vía rápida, de conformidad con el artículo 208 bis del anterior Reglamento de Asamblea Legislativa, para el trámite de el proyecto de ley que nos ocupa, expediente número 21.049, para lo que crea la Comisión Especial para estudiar el derecho a huelga, brindar seguridad jurídica y garantizar este derecho a los trabajadores y trabajadoras, otorgándole un plazo de cuatro meses calendario, contado a partir del día siguiente a la firmeza de la aprobación de dicha moción (inciso b) apartado II Disposiciones Generales) para rendir Informe correspondiente.

La Comisión Especial creada para la tramitación de esta iniciativa corresponde al Expediente N° 21.193, el proyecto de ley ingresa al orden de la misma el día el 7 de enero de 2019.

El plazo para que la Comisión dictaminara el proyecto fue prorrogado en tres ocasiones por el Plenario Legislativo, a saber:

-

En sesión del 17 de junio de 2019 para que se extendiera el plazo hasta el 3 de julio de 2019.

En sesión del 2 de julio del 2019 hasta el 29 de julio de 2019; y

En sesión del 29 de julio hasta el 9 de agosto de 2019.

La Comisión Especial llevó a cabo veintiuna sesiones, siete de manera extraordinaria y catorce de manera ordinaria, durante los ocho meses de plazo, culminando el 12 de agosto de 2019. Durante el trámite se aprobó consultar a diversas organizaciones e instituciones, se recibieron múltiples audiencias, se aprobó, en Sesión Extraordinaria N° 17 celebrada el 22 de mayo de 2019, un

texto sustitutivo, el mismo fue consultado nuevamente a diversas organizaciones e instituciones y se acordó su publicación; finalmente el 19 de agosto de 2019 en Sesión Ordinaria N° 20, luego de conocer y aprobarse diversas mociones y cambios sustanciales, el proyecto de ley fue dictaminado afirmativamente por mayoría, finalmente, en Sesión N° 21 del 12 de agosto de 2019, se acordó publicar el texto actualizado.

En relación con el Procedimiento Especial vía artículo 208 bis del Reglamento de la Asamblea Legislativa vigente al momento de su aprobación.

Como hemos indicado el Plenario Legislativo acordó en Sesión del 12 de diciembre de 2018 aplicar un procedimiento de vía rápida al expediente 21.049 de conformidad con lo dispuesto en el artículo 208 bis del Reglamento vigente en ese entonces, el cual expresamente dispone:

*“Artículo 208 bis. Procedimientos Especiales Mediante moción de orden, aprobada por dos tercios de sus votos, **la Asamblea Legislativa podrá establecer procedimientos especiales para tramitar** las reformas a su Reglamento y **proyectos de ley cuya aprobación requiera mayoría absoluta**, exceptuando la aprobación de contratos administrativos, los relacionados a la venta de activos del Estado o apertura de sus monopolios y los tratados y convenios internacionales sin importar la votación requerida para su aprobación. Todo procedimiento especial deberá respetar el principio democrático, y salvaguardar el derecho de enmienda. (Adicionado mediante Acuerdo N° 6231 del 8 de marzo de 2005)” (La negrita no corresponde al original)*

Expresamente indica el artículo 208 bis que no es posible aplicar este procedimiento a iniciativas que requieran mayoría calificada, en criterio de quien suscribe el procedimiento de vía rápida contemplado en esa norma no era

posible aplicarlo al proyecto de ley 21049, por cuanto contiene disposiciones que afectan el funcionamiento y competencia del Poder Judicial, que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 167 de la Constitución Política requiere ser consultado obligatoriamente a ese poder de la República resultando que si éste se opone, requerirá para su aprobación mayoría calificada de dos tercios del total de miembros de la Asamblea. En ese sentido se pronunció el Departamento de Servicios Técnicos en su Informe:

“4.3.- Tramitación mediante procedimiento especial vía 208 bis

Este proyecto se está tramitando mediante un procedimiento especial al amparo de lo que dispone el Reglamento en el artículo 208 bis, el cual literalmente dispone que es válido para proyectos de ley cuya aprobación requiera mayoría absoluta.

Según esta disposición y lo anteriormente comentado respecto al texto del artículo 167 constitucional, no sería posible tramitar por esta vía ningún contenido respecto al cual la Corte Suprema de Justicia se haya opuesto, o dicho de otro modo, no es posible mediante la tramitación especial aprobar contenidos separándose del criterio de la Corte.” (AL-DEST-IJU-054-2019)

Por su parte, la Corte Suprema de Justicia, al ser consultada sobre el texto base del expediente 21049, mediante Oficio SP-16-19 de 30 de enero de 2019, consideró que el proyecto de ley afectaba su organización y funcionamiento:

“En respuesta a la solicitud de informe SI-2-2019, relacionado con el proyecto de Ley denominado “Ley para brindar seguridad jurídica sobre la huelga y sus procedimientos”, expediente legislativo no. 21.049, se expone lo siguiente:

El mencionado proyecto de ley es sometido por la Asamblea Legislativa a conocimiento de la Corte Suprema de Justicia, para cumplir

con la exigencia que prevé el artículo 167 de la Constitución Política, según el cual, de previo a la discusión y aprobación de proyectos de ley que se refieran a la organización o al funcionamiento del Poder Judicial debe realizarse la respectiva consulta a la citada Corte.

Ámbitos de afectación: La propuesta de reforma de ley, respecto de los artículos 431 inciso 7), 668, 375 bis y 661 bis, sí inciden en diferentes ámbitos de la organización y el funcionamiento de este Poder de la República, en los términos que se dirá.

I.-) Artículo 345-

Los estatutos de un sindicato expresarán lo siguiente:

...

b) Su domicilio y un medio electrónico para atender notificaciones. Dicha dirección electrónica debe estar debidamente registrada y actualizada ante el Poder Judicial y el Ministerio de Trabajo, para recibir notificaciones de cualquier naturaleza.

En caso de incumplimiento de este requisito, las resoluciones que se dicten se tendrán por notificadas de forma automática.

La reforma sugerida al artículo 345, inciso b), del Código de Trabajo, exige que en los estatutos de las organizaciones sindicales se incluya un medio electrónico destinado a atender notificaciones. Este medio servirá para que se efectúe la notificación de la resolución inicial, así como cualquier otra resolución, incluida la que declare la legalidad o ilegalidad de un determinado movimiento huelguístico, según reforma

planteada a los numerales 385 y 663 ídem. En caso de una coalición temporal de trabajadores, dicha notificación deberá efectuarse por medio de una publicación en un medio de circulación nacional -impreso o electrónico- con lo cual, debería advertirse quien asume los costos de tal publicación. Según el texto sugerido para el canon 345 citado, ese medio electrónico debe estar debidamente registrado y actualizado tanto en el Poder Judicial como en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Esa exigencia demanda que se adopten las medidas de administración necesarias para la creación y adecuado manejo de ese registro. También resultaría pertinente que se contemple la regulación de un espacio temporal (vacatio legis), para que los sindicatos ya registrados, actualicen la información, toda vez que la aplicación de la sanción referida en caso de incumplimiento (sin estar advertidos de la obligación de actualizar esa información), podría causar indefensión.

II.-) Artículo 385- Firme la declaratoria de ilegalidad de la huelga, la parte empleadora podrá ponerle fin, sin responsabilidad patronal, a los contratos de trabajo de los huelguistas, si estos no se reintegraran al trabajo veinticuatro horas después de la firmeza de la resolución.

La notificación de la resolución de ilegalidad se hará por el medio electrónico registrado ante el Poder Judicial. En el caso de la coaliciones temporales de trabajadores, mediante una publicación en uno de los medios -tanto impresos como electrónicos- de circulación nacional.

No obstante lo anterior, 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.

En cuanto a esa norma, se prevé la obligación de notificar la resolución de ilegalidad por el medio electrónico registrado ante el Poder Judicial, pero tal obligación debería ser sin perjuicio de hacerlo, en el medio señalado en el proceso, una vez que los interesados se apersonaron al mismo. También, como se indicó en el artículo anterior, por la naturaleza del proceso que se conoce, debería contemplarse quién asume los costos de la publicación en el medio (promoviente o el Poder Judicial).

III.-) Artículo 431-

...

7) La calificación de la huelga corresponderá al juzgado del lugar donde se desarrollan los hechos. Si tuvieran lugar en distintas circunscripciones, el conocimiento corresponderá a cualquiera de los juzgados de esos territorios, a elección del solicitante. Si se pidiera la calificación en juzgados distintos, las solicitudes se acumularán de oficio o a solicitud de parte, a la que se tramite en el despacho que primero tuvo conocimiento.

La calificación de la huelga que afecte servicios públicos prestados en más de dos provincias o a nivel nacional, le corresponderá tramitarla al Juzgado de Trabajo del Primer Circuito Judicial de San José.

En los casos de huelga en servicios públicos, cuando el juzgado respectivo se encuentre en paro o suspensión de servicios por las razones que fueren, será competente el Tribunal de Apelaciones de dicho circuito y en su defecto la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.

La modificación planteada al artículo 431, inciso 7), del Código de Trabajo conlleva una variación de las competencias territoriales y funcionales de los órganos jurisdiccionales. El proyecto adiciona dos párrafos al inciso citado, conforme a los cuales, la calificación de la huelga que afecte la prestación de servicios públicos brindados en más de dos provincias, o a nivel nacional, quedará a cargo del Juzgado de Trabajo del Primer Circuito Judicial de San José. Para el caso de que este órgano jurisdiccional no estuviere prestando sus servicios, por cualquier causa, se establece que la competencia corresponderá al Tribunal de Apelaciones de ese mismo Circuito Judicial y, en su defecto, a la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Se atribuye prácticamente una competencia exclusiva al Juzgado de Trabajo de San José en el supuesto de un movimiento de huelga en cualquier servicio público que afecte dos o más provincias, eliminando la competencia del juzgado del lugar donde acontecen los hechos. Tal circunstancia afecta la organización del Poder Judicial y puede hacer más engorroso el procedimiento de constatación de los requisitos de legalidad de la huelga, al tener la persona juzgadora que trasladarse a un asiento competencial diferente de donde radica su despacho. Además, sin atender la normal estructura y distribución de competencias de los órganos jurisdiccionales, se prevé la posibilidad de atribuir competencias de primera instancia al Tribunal de Apelaciones de ese Circuito Judicial y, en su defecto, a la Sala Segunda, lo que se advierte como inapropiado y contrario a lo regulado en los artículos 29, concordantes y 55 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

IV.-) Artículo 663.-

Se tendrá como contradictor en el proceso a la respectiva organización sindical o la coalición de trabajadores nombrada al efecto y, en su caso, al empleador o los empleadores.

Las organizaciones sindicales serán notificadas por el medio electrónico registrado ante el Poder Judicial. En el caso de la coaliciones temporales de trabajadores, mediante una publicación en uno de los medios -tanto impresos como electrónicos- de circulación nacional. A los empleadores se les notificará conforme lo estipula la ley vigente que regule las notificaciones judiciales al momento de la formulación de la gestión.

A todos se les advertirá de su derecho de apersonarse dentro del día hábil siguiente a la notificación, alegando lo que sea de su interés, ofrecer la prueba pertinente y presenciar y participar en la recepción de las pruebas ofrecidas, y se les prevendrá señalar un medio electrónico para las notificaciones, con la implicaciones que su negativa u omisión para señalarlo pudiera tener.

El artículo 663 regula la notificación a las organizaciones sindicales, por el medio electrónico registrado en el Poder Judicial, sin embargo, podría considerarse una mejora, ya que con la reforma el 345 inciso b) también se prevé la posibilidad de hacerlo en el medio señalado ante el Ministerio de Trabajo. De ahí que en caso de no actualizarse el del Poder Judicial, debería permitirse efectuarla en el dispuesto ante el ente ministerial. Claro que lo anterior, siempre y cuando, no se hubiese señalado uno diferente con el apersonamiento al proceso.

V.-) Artículo 668-

Durante la tramitación del proceso no será admisible ninguna apelación. Únicamente la sentencia será recurrible ante el tribunal de apelaciones de trabajo de la respectiva circunscripción territorial, que deberá resolver en el plazo de cinco días.

En los casos de calificación de huelga en servicios públicos, el plazo para apelar será de cuarenta y ocho horas a partir de la notificación de la resolución, y el Tribunal de Apelaciones o la Sala Segunda, deberán emitir la resolución en un plazo no mayor a tres días naturales. Lo resuelto en definitiva no será revisable en ningún otro procedimiento. Es aplicable a este proceso lo dispuesto sobre la apelación reservada contra las resoluciones que denieguen nulidades o rechacen pruebas.

Lo fallado hace estado sobre la legalidad del movimiento o hechos discutidos en el proceso, según las causas o los motivos que sirvieron de base.

De toda sentencia de calificación se enviará copia a la Oficina de Estadísticas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

*El cambio sugerido al canon 668 ídem prevé una disminución del plazo para apelar la sentencia en los procesos de declaratoria de legalidad de huelga en servicios públicos. También disminuye de cinco días hábiles a tres naturales la decisión del órgano de alzada, haciendo referencia al Tribunal de Apelaciones o la Sala Segunda. Se reitera la atribución de competencias a la Sala de Casación, se entiende que en concordancia con la reforma planteada al artículo 431 ídem, lo que desconoce la estructura del Poder Judicial. Además, **se aparta de la regla general regulada en el canon 466, conforme la cual los plazos y términos para realizar las actuaciones judiciales se computan en días hábiles.***

VI.-) Artículo 375 bis-

La huelga en servicios esenciales es manifiestamente ilegal, por lo que no requiere del trámite de calificación previsto en este Código. En este caso, el patrono solicitará al Juzgado de Trabajo del Primer Circuito Judicial de San José emitir una orden dirigida a los trabajadores para que se reincorporen inmediatamente a sus labores. Con la solicitud se aportará la prueba correspondiente para acreditar la condición de servicio esencial.

La Procuraduría General de la República también estará legitimada para promover directamente la gestión en caso de huelga en servicios esenciales.

La orden judicial que ordene la reincorporación a labores en servicios esenciales, se emitirá sin conceder audiencia previa. La notificación de la misma se realizará a la representación de los trabajadores por el medio electrónico registrado ante el Poder Judicial según lo dispuesto en el artículo 345 de este Código.

Si la solicitud fuera denegada por el Juzgado por considerar que no se trata de un servicio esencial, en la misma resolución, el Juez ordenará la tramitación del caso bajo el procedimiento de calificación de la huelga en servicios públicos en que está permitido.

Tanto la orden judicial como la denegatoria de la solicitud podrán ser objeto de apelación. La misma deberá formularse en el plazo máximo de dos días naturales y será admitida únicamente en el efecto devolutivo.

En cualquiera de los casos, la apelación deberá presentarse directamente ante el superior. Dicha autoridad convocará a las partes a una audiencia oral dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, a efecto de que las mismas expresen los agravios correspondientes, y emitirán la resolución definitiva, en forma oral, al finalizar la diligencia.

Cuando el juzgado respectivo se encuentre en paro o suspensión de servicios por las razones que fueren, será competente el Tribunal de Apelaciones de dicho circuito y en su defecto la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.

La adición del numeral 375 bis al Código de Trabajo pretende regular un trámite de declaratoria de ilegalidad de la huelga en los “servicios esenciales”. Se atribuye competencia en grado al Tribunal o a la Sala de Casación. En consecuencia, se reiteran las observaciones hechas sobre el particular.

VII.-) Artículo 661 bis-

Declarada la legalidad de la huelga y transcurridos ocho días naturales a partir de la firmeza de dicha declaratoria sin que las partes hubiesen alcanzado una solución al conflicto, o al menos un acuerdo para deponerla mientras continúan las negociaciones, la parte patronal podrá solicitar al Juez la suspensión de la huelga cuando se compruebe que la misma está causando daños de difícil o imposible reparación a la ciudadanía.

Presentada la gestión, el juez concederá audiencia a la contraparte dentro del plazo máximo de cuarenta y ocho horas, plazo en el cual deberán presentar sus alegatos. Recibidos los alegatos de las partes el juez resolverá la solicitud en un plazo máximo de veinticuatro horas.

Contra el resultado cabrá recurso de apelación la cual se tramitará conforme a lo establecido en el artículo 668 de este Código.

Por medio de la introducción del artículo 661 bis, se pretende crear una nueva competencia a los órganos jurisdiccionales laborales y un trámite novedoso, correspondiente al de “suspensión de la huelga legal”, que reproduce los mismos vicios en cuanto a la apelación, en tanto le atribuye competencia a la Sala Segunda, en defecto del Tribunal, respecto de la suspensión de huelgas legales en servicios públicos.

*Como corolario, **el proyecto sometido a conocimiento de esta Corte, denominado Ley para brindar seguridad jurídica sobre la huelga y sus procedimientos, tramitado bajo el expediente legislativo número 21.049, contiene algunas disposiciones que afectan la organización y el funcionamiento del Poder Judicial en los términos señalados***. (La negrita no es del original)

Si bien es cierto, luego durante su trámite en Comisión, el proyecto de ley sufrió varios cambios con el fin de no buscar la afectación a la organización y competencias del Poder Judicial, lo cierto es que al momento de aprobarse la moción 208 bis, esas afectaciones se encontraban presentes y no procedía la aplicación del procedimiento especial, configurándose con ello un defecto esencial ab-initio (Véase Res. N° 17412 – 2014). En nuestro criterio ese vicio esencial persiste aunque durante su trámite la Comisión haya intentado modificar las disposiciones que incluían afectaciones a las competencias judiciales, sin perjuicio a que consideramos que dichas afectaciones aún persisten en el texto dictaminado.

Sobre el fondo

En relación con el texto del proyecto de ley que nos ocupa incluidas las modificaciones realizadas durante su trámite en Comisión me opongo por las razones que de seguido explico.

Este es un proyecto de ley que nace a partir de una coyuntura, nace a partir del grave conflicto que vivió nuestro país en torno al proyecto de ley del Plan Fiscal, hoy Ley N.º 9635, lo que es una muy mala señal, la de legislar a partir de coyunturas, de situaciones particulares, de conflictos particulares, tratando de generalizar casos excepcionales a la práctica cotidiana ya es de por sí una mala idea, o al menos las leyes que así se aprueban usualmente terminan demostrando grandes carencias en el tiempo, en ese sentido el Considerando III del procedimiento especial vía artículo 208 bis aprobado para la tramitación de este expediente lo indica claramente, veamos:

“II- Las propuestas de reforma que se plantean a través de varias iniciativas planteadas, surgen alrededor de los recientes movimientos huelguísticos y con vista en las groseras afectaciones que la paralización de servicios esenciales le han ocasionado a la vida, a la salud, a la seguridad de la población, y en todo caso a la tranquilidad del país en general reformas que no fueron debidamente incorporadas en el texto que dio lugar a la Ley N° 9343 y por ende no fueron suficientemente regulados. De ahí que resulta necesario avanza en las reformas pertinentes que precisen las disposiciones que constan en el Código de Trabajo vigente, así como a las normas procesales atinentes, motivo fundamental de las propuestas de dichas reformas legales. El propósito es realizar los ajustes que requiere la legislación sustancial y procesal para la calificación de huelgas en otros servicios públicos, especialmente en materia de servicios esenciales, de modo tal que no

exista una dilación innecesaria en los procedimientos y la aplicación de los plazos". (la negrita no corresponde al original)

En este caso, además, es una ley que nace producto de una situación de máxima crispación social, una situación límite que vivimos en este país, donde evidentemente en ese plan fiscal se aprobaron normas que afectaron y afectan los derechos laborales de los trabajadores del sector público. Es algo que probablemente ninguna de las dos partes quiso reconocer, ni los trabajadores que se manifestaban contra el plan fiscal; pero tampoco los proponentes del proyecto de ley quisieron reconocer que estaban aprobando una ley que estaba afectando seriamente los derechos salariales y laborales de esos trabajadores, por lo que, obviamente, era legítimo que los trabajadores quisieran ir a huelga, denunciando o cuestionando una ley que les afectaba.

Por las razones que todos conocemos, ese conflicto se extendió en el tiempo y provocó altos niveles de crispación social que hoy siguen latentes, porque no hemos resuelto con justicia y con equidad las causas que llevaron a ese conflicto.

Se aprobó un plan fiscal que sirve para dar un alivio momentáneo a las finanzas públicas y que implica un golpe fuerte a los derechos salariales de los trabajadores del sector público; pero no se han hecho otras reformas que podrían darle más justicia al ajuste que se llevó a cabo con la Ley N.º 9635. Seguimos esperando reformas más profundas para combatir el fraude y la evasión fiscal, seguimos esperando una agenda de reformas en materia de justicia tributaria, como las reformas en materia de renta, para que también los sectores de mayores ingresos de la sociedad tengan que aportar a la solución del problema fiscal y no sea únicamente un ajuste para castigar a los trabajadores.

Seguimos esperando reformas más duras en materia de pensiones de lujo y en materia donde no se pretenda cargar el ajuste fiscal únicamente sobre los hombros de los y las trabajadoras del sector público, y existe en el aire una percepción de injusticia entorno a la forma en que se ha buscado resolver el problema fiscal en Costa Rica.

Ese conflicto que sigue latente en nuestro país llevo a la presentación de este proyecto de ley al calor del momento, producto del enojo que algunos diputados y diputadas sentían y sienten contra las organizaciones que se manifestaban contra el plan fiscal y producto, hay que decirlo, de un gran odio y prejuicios antisindicales que persisten en amplios sectores de nuestra sociedad, y en un sector muy importante de la clase política tradicional de nuestro país.

Es un proyecto que nace de la coyuntura, que nace de la crispación provocada de un conflicto particular, y que nace del odio antisindical, del odio contra las y los trabajadores que se organizan y reclaman sus derechos, del odio contra los y las trabajadoras que se movilizan y que se manifiestan, y de una campaña sostenida que hemos vivido en Costa Rica desde décadas, que sataniza la organización de la clase trabajadora.

También hay que decir que este proyecto es un proyecto que se presenta de forma prematura, porque pretende reformar normas que apenas empezaron a aplicarse, normas legales que entraron en vigencia con la aprobación de la Reforma Procesal Laboral en el año dos mil dieciséis, y que no han terminado de ser aplicadas e interpretadas, porque ciertamente a esa ley que entró en vigencia en el año dos mil diecisiete, a esa ley le tocó ser inaugurada en un conflicto excepcional, como el conflicto del plan fiscal; pero es una ley que ni siquiera ha terminado de interpretarse.

Actualmente existen recursos de casación en interés del ordenamiento jurídico presentados por la Procuraduría, por ejemplo, que buscan que la Sala Segunda

haga una interpretación sobre criterios que han tenido los jueces divergentes entorno a cómo debe interpretarse la ley en materia de huelgas. Estamos hablando de la parte que tiene que ver con las huelgas; a el día de hoy ni siquiera existen interpretaciones concluyentes de nuestra jurisprudencia sobre cómo debe interpretarse la ley.

Este proyecto de ley nace a partir de la preocupación coyuntural por algunas resoluciones de juzgados de primera instancia o de tribunales de segunda instancia, que no gustaron a algunos actores políticos, pero son resoluciones que ni siquiera son definitivas y que en muchos casos tienen criterios contradictorios.

Entonces, también estoy convencido que es un proyecto de ley prematuro, porque busca reformar una legislación que ni siquiera ha terminado de asentarse bien en los operadores jurídicos.

Por supuesto que dentro de esa confusión y mezcla de intereses y aspiraciones, también surgen en la discusión, y lo he reconocido aquí reiteradamente, reclamos legítimos, reclamos legítimos sobre cosas que están mal en la legislación o que pueden ser perfectibles y mejorables.

Entonces, en la discusión de este proyecto de ley se junta todo eso, se junta una coyuntura particular, una ley hecha al calor del momento, con la pretensión de castigar y darle una lección a los sindicatos que se manifestaron contra el plan fiscal el año pasado, un profundo odio antisindical, un apresuramiento por legislar al calor de la coyuntura y también manifestaciones legítimas de cosas que se podrían mejorar en nuestra legislación laboral.

Es indudable que con este proyecto de ley y aún con el texto modificado por medio de un sustitutivo y con las mociones aprobadas en las sesiones 19 y 20 de la Comisión, aprobado por una mayoría de los miembros de la Comisión, lo

que tenemos es una iniciativa con la pretensión de restringir y limitar el ejercicio del derecho constitucional y humano a la huelga.

Coincido en que se puede mejorar la legislación para brindar seguridad jurídica, y esa es la parte que me parece rescatable de este proyecto de ley. Los artículos que buscan dar seguridad jurídica, precisar términos, definir plazos claros para que los procedimientos de calificación de huelga sean céleres, sean expeditos, sean oportunos.

En criterio de quien suscribe hay cuestiones procesales que se pueden mejorar pero también hay una deuda pendiente que tiene que ver, en parte, por la falta de capacitación, de los jueces. Los jueces no han sabido aplicar adecuadamente la legislación, tiene que ver en parte por la negligencia de los operadores jurídicos, tiene que ver en parte, también, por deficiencias de la legislación. Entonces, la parte que permite corregir las deficiencias de la legislación me parece válida, necesaria; pero se mezcla este proyecto de ley con otras pretensiones, o si no son pretensiones, con otras normas que llevan al resultado de restringir de forma excesiva, desproporcionada el ejercicio de un derecho fundamental. Esa es la principal objeción que le tenemos a este proyecto de ley.

Hay una pretensión legítima de aclarar normas, de precisar normas en el tema de los salarios, en el tema de los plazos, procedimientos que duran mucho o casos donde se pueda haber dado abuso del derecho. Pero esa es una cosa y otra es una ley que en varios artículos se vuelve excesiva y desproporcionada, castigando el ejercicio del derecho de huelga y castigando a las organizaciones que ejercen este derecho.

No es fácil legislar sobre la huelga en los servicios públicos, porque implica una contradicción, un conflicto entre derechos, el derecho que tienen los trabajadores a manifestarse y el derecho que tiene el resto de la ciudadanía a disfrutar de la

prestación oportuna de los servicios públicos. La legislación debe buscar armonizar ambos derechos, que ambos derechos puedan coexistir sin que uno se imponga sobre el otro, dejando vaciado de contenido ese otro derecho, porque todos los derechos que hemos mencionado tienen raigambre en nuestra Constitución Política.

Ahora bien, de esa pretensión maximalista y revanchista con la que nace este proyecto de ley, la realidad ha forzado a que algunas cosas se maticen o se corrijan, como pasa con todo proyecto de ley, nace una pretensión máxima y la realidad va llevando a que tengan que ir ponderándose algunas cosas de esa pretensión.

En este caso, no estamos ante una excepción, sé bien que el señor Presidente de esta Comisión, ha abierto un proceso de negociación con algunas organizaciones sindicales del sector público y en el marco de esa negociación se han corregido algunas cosas de ese proyecto. Espero por el bien del país que esa negociación siga y que lleve a aclarar y a corregir aspectos de este proyecto de ley desproporcionados, que estoy convencido de que son inconstitucionales y que todavía no se han corregido, como la pretensión de prohibir las huelgas en los servicios públicos, la pretensión de ilegalizar las organizaciones sindicales, porque participen sus dirigentes en manifestaciones o bloqueos.

La pretensión de ponerle plazo a cualquier huelga, aunque sea declarada legal y aunque no estamos ante un caso de servicios públicos esenciales o de importancia trascendental, y normas en el procedimiento que claramente lesionan el debido proceso. Espero que esa negociación continúe y el proyecto de ley se mejore durante lo que resta de trámite.

La principal preocupación de quien suscribe en relación con este proyecto de ley, consiste en eliminar aquellas normas abiertamente inconstitucionales y violatorias de derechos fundamentales, pero sobre todo, que la pretensión de

regular las huelgas en el sector público, no se usen como mampara o como excusa para violentar los derechos colectivos de los trabajadores del sector privado, sobre todo, de los trabajadores que tienen conflictos jurídicos colectivos o conflictos colectivos de trabajo, en actividades que no son servicios públicos, que no son servicios esenciales ni de importancia trascendental, que no son servicios públicos.

A lo largo de la discusión de este proyecto de ley, hemos visto cómo se han ido introduciendo reformas que afectan los derechos de los trabajadores en relación con los conflictos colectivos de trabajo, que no forman parte de la prestación de servicios públicos. Que son los trabajadores que sufren mayor explotación y una mayor afectación de sus derechos laborales en nuestro país. A los cuales históricamente se les ha negado el derecho de organización y de manifestación y también el derecho de huelga.

Me parece que cualquier retroceso en perjuicio de esos trabajadores, además de ser una injusticia, porque no tienen nada que ver con el conflicto que originó este proyecto de ley, es un retroceso inaceptable, incluso, es una acción excesiva en el uso del derecho de enmienda, porque aquí estamos en la discusión de un proyecto de ley que se tramita mediante un procedimiento de vía rápida para un objetivo fundamental, regular el ejercicio del derecho de huelga en los servicios públicos.

El que se hayan introducido normas que afecten los derechos de los trabajadores, del sector privado, que no tienen nada que ver con los servicios públicos, además de ser una injusticia y algo inaceptable, probablemente violentan el principio de conexidad, porque no tiene nada que ver con el objetivo original de este proyecto de ley.

El proyecto de ley dictaminado afirmativamente por una mayoría contiene disposiciones que injustamente perjudican a los trabajadores de actividades que

no son servicios públicos y, eso es lo que está pasando cuando se tramita por una vía rápida y acelerada este tipo de iniciativas, que se introducen normas sin un debate reposado, como en este caso que modifican el ejercicio del derecho de huelga sin precisar las diferencias entre lo público y lo privado y entre los servicios esenciales y los demás servicios, se pueden producir graves injusticias.

El problema fundamental con el texto dictaminado por la mayoría es que los trabajadores, por ejemplo, de las plantaciones agrícolas, están saliendo perjudicados con este proyecto de ley, en varios artículos, donde se les restringen los derechos a pesar de que no tienen nada que ver con los servicios públicos, no forman parte de esa negociación, porque esa negociación que han entablado algunos sindicatos del sector público, con algunos diputados de esta Comisión, no han incluido ni siquiera a los sindicatos que representan a los trabajadores del sector privado. No están incluidos ni siquiera en la negociación, ni siquiera se les ha preguntado su parecer, ni siquiera han venido a esta Comisión, porque se suponía que era un proyecto de ley para regular la huelga en los servicios públicos. En ese sentido consta en los considerandos I, II y VII de la moción 208 bis aprobada:

*“I- **La continuidad en la prestación de los servicios públicos** es un principio fundamental de la Administración Pública y un derecho del ciudadano. Por ello, el Estado costarricense está obligado a garantizar esa continuidad, especialmente en aquellos servicios esenciales para la población, puesto que de ellos dependen la vida, la salud, la seguridad de las personas, tales como: servicios hospitalarios, suministro de electricidad, agua y combustibles, fuerzas de policía, controladores aéreos y marítimos, comedores escolares y servicios para a atención de emergencias, entre otros.*

*II- Además, **cuando se trata de servicios públicos en los que está permitida la huelga, nuestra legislación actual tiene serias deficiencias en cuanto al procedimiento para a declaratoria de legalidad o ilegalidad.** Esta situación genera dudas, vacíos, interpretaciones, especialmente en cuanto a los plazos, que provocan enorme incertidumbre entre a población afectada y hasta en los propios servidores públicos que se unen a la huelga.*

(...)

*VII Los firmantes entendemos claramente que el procedimiento legislativo expedito de un proyecto de ley, vía artículo 208 bis, está diseñado para la atención de un solo expediente legislativo; pero identificamos en la corriente legislativa varias iniciativas de Ley que buscan ajustar la normativa en esta materia, entre ellas los expedientes números 21 .049 21 097, 21.156 y 21 190, lo que demuestra un importante **acuerdo legislativo de debatir y decidir ajustes que armonicen la normativa, con la convivencia social y la prestación de los servicios públicos esenciales (...)**” (la negrita no corresponde al original)*

Los sindicatos de plantaciones agrícolas sufren un panorama laboral totalmente diferente al del sector público, los del sector privado no gozan de estabilidad laboral, y sufren persecución, todavía hoy se despide a sus afiliados por afiliarse al sindicato, todavía hoy sufren violaciones graves a sus derechos, exposición a químicos tóxicos, pago de salarios por debajo del salario mínimo. Esos trabajadores se están viendo afectados con algunas normas de este proyecto de ley, sin haber sido siquiera convocados a esta Comisión y sin haber participado de esas negociaciones que están entablando los sindicatos del sector público.

En general en el mundo laboral de Costa Rica, tenemos grandes injusticias, es cierto que en ámbitos del sector público, se dan condiciones laborales desiguales, es cierto que en ámbitos del sector público hay situaciones que no

se pueden justificar y defender. Esas situaciones deben irse corrigiendo, pero deben corregirse con justicia y equidad. No se puede generalizar. Cuando aquí escucho discursos que satanizan a los sindicatos, se comenten muchas injusticias, porque también hay trabajadores del sector público, conscientes y que más bien son quienes han permitido frenar casos de corrupción. También hay sindicatos del sector público y del sector privado que están conscientes de las pensiones de lujo, que propugnan porque se hagan las modificaciones que deben hacerse en nuestra institucionalidad.

Sin embargo, las manifestaciones muchas veces son contra los sindicatos como forma de organización o contra las y los trabajadores del sector público, generalizando a todos, como si todos tuvieran salarios de privilegio, gollerías abusivas, cuando la mayoría de las personas trabajadoras del sector público si acaso a lo que aspiran es a un salario digno y algunos no lo tienen. La mayoría de la planilla del Estado son educadores y policías, que reúnen a la inmensa mayoría de la planilla del Estado.

Educadores y policías y ellos no ganan salarios de privilegio, aunque muchas veces son afectados directos, por decisiones que se toman en la Asamblea Legislativa. No podemos seguir generalizando situaciones irregulares que se han dado en algunas instituciones, que muchas veces se han dado con la complicidad de los partidos que hoy señalan con el dedo, que son partidos hipócritas, porque señalan con el dedo a los trabajadores públicos que han logrado, por ejemplo, negociar una mejor condición salarial y no dicen que ellos facilitaron negociaciones sin tener estudios para ver que los presupuestos del Estado podían cubrir esas negociaciones.

Satanizan al trabajador que gana un mejor salario, pero no dicen que en nuestro país hay grandes injusticias en el sector privado. Esa es una paradoja que vivimos hoy en Costa Rica, se sataniza a la organización sindical, extendiendo a todos los sindicatos y a todos los trabajadores sindicalizados, abusos que se han

dado en casos particulares, donde la clase política ha tenido una gran responsabilidad y no se reconoce que en nuestro país hay una inmensa masa de trabajadores que ni siquiera se les permite organizarse y defender sus derechos, que sufren gravísimas violaciones a sus derechos laborales y claro, a los que practican esas violaciones les sirve satanizar a los sindicatos como forma de organización, para que esos trabajadores nunca se puedan organizar y nunca se puedan ejercer los derechos colectivos.

Creo que la huelga en los servicios públicos debe regularse y hay actividades donde se puede afectar la salud, la seguridad y la vida de las personas en las que la huelga no debe estar permitida o debe de estar estrictamente regulada. Debe dársele otras salidas a los trabajadores que tienen conflicto laboral, pero no podemos utilizar un proyecto de ley que se basa en ese tema, en la huelga en los servicios públicos y el impacto que genera, el descontento que genera, para introducir reformas a la legislación laboral, que perjudican a otros colectivos de trabajadores, como es el caso de la reforma al inciso c) del artículo 377 del Código de Trabajo que establece, entre los requisitos para declarar una huelga legal, del “aviso de huelga” con las características y en el plazo ahí establecidos; pero sin distinguir que la disposición del artículo 377 rige para todos los procesos de huelga, ya sea en empresas públicas o privadas, independientemente si son servicios esenciales o no son servicios esenciales, ese inciso rige tanto para las plantaciones agrícolas, para las fincas piñeras, como para las huelgas en servicios públicos.

**

De seguido me referiré brevemente a algunas de las disposiciones que se pretenden reformar o adicionar al Código de Trabajo, que en mi criterio violentan groseramente el Estado Social de Derecho y Democrático que nos rige, sin perjuicio de otras observaciones.

En relación con la modificación del artículo 349 es nuestro criterio que implica un trato desigual respecto a una parte de la relación laboral, las organizaciones de trabajadores imponiéndoles la obligación de enviar, anualmente, al Ministerio de Trabajo un medio electrónico donde recibir notificaciones, esto constituye un discriminatorio, y desproporcionado, ya que no hay un motivo razonable y justificado para ello. Es inaceptable que se imponga esta obligación a las organizaciones sindicales mientras que la otra parte del proceso puede seguir siendo notificada a través de los medios tradicionales.

Respecto a la modificación y adiciones propuestas al artículo 376 del Código de Trabajo, mediante moción de fondo presentada, conocida y aprobada el día 8 de agosto de 2019, durante la antepenúltima sesión de la Comisión, se modificó toda la lista sobre los servicios en los cuales se prohíbe o se pretende prohibir el derecho de huelga, por considerarse servicios esenciales. Si bien, hay algunos que son indiscutibles de acuerdo con la doctrina de la Organización Internacional del Trabajo, en cuanto a servicios que afectan la vida, la seguridad y la salud de las personas, como todo lo que tiene que ver con atención, servicios de hospitalización, atención de emergencias, servicios de seguridad de policía, controladores aéreos, bomberos, servicios necesarios para garantizar el suministro de agua; se incluyen otros que generan dudas porque claramente los criterios del Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo no los califican así, como por ejemplo la importación o transporte de combustibles.

La propuesta introducida mediante la adición del 376 bis al Código de trabajo, se presta a confusión al establecer que “el servicio público esencial podrá ser prestado por instituciones, entes o personas públicas o privadas”, ya que según la lista incluida en el artículo 376, hay servicios o actividades que no pueden salir del ámbito del Estado, que constituyen potestades de imperio del Estado, de manera que no pueden ser prestadas por cualquiera, por ejemplo, los servicios pública, que no lo puede prestar un privado, no se pueden delegar; del mismo

modo ocurre con el servicio que prestan los controladores aéreos; y el control migratorio. Por lo anterior, es nuestro criterio que no es el Código de Trabajo el espacio para decir si la prestación de los servicios debe ser por parte de entes públicos o privados

En relación con la adición del artículo 376 quater que establece la prestación de servicios mínimos en tratándose de la huelga en servicios de importancia trascendental, si bien dispone que cuando no haya acuerdo entre las partes, sobre la prestación de ese servicio mínimo, resolverá el juez, de seguido (párrafo 5) indica que “el patrono determinará los trabajadores que deberán cumplir con las labores respectivas”, dejando a decisión de éste quiénes podrán ir a huelga y quiénes no, violentando con ello la negociación, pues con solo que el patrono diga, las labores mínimas las deben cumplir todos los que forman parte del sindicato, ya no hay huelga. Evidentemente no puede ser, si hay negociación lo que se debe garantizar es la prestación del servicio. Eso se debe armonizar con el derecho de los trabajadores que quieren ir a huelga, porque la huelga es voluntaria, a nadie se le puede obligar a ir a huelga.

En nuestro criterio el artículo 375 bis que se pretende adicionar al Código de Trabajo se presenta una violación al debido proceso, pues plantea que en el caso de supuestos servicios esenciales o cuando la parte patronal considere que son servicios esenciales, se va a prescindir del proceso de calificación y eso, diversos expertos han señalado que no se puede hacer.

Si bien pretenden corregir estableciendo que se le va a dar audiencia a la contraparte, reconociendo que existe contraparte, durante un plazo de 24 horas, no se resuelve el problema de fondo, porque obliga al juez a resolver sin contradictorio, sin audiencia.

Lo que propone el artículo 375 bis es un proceso de calificación sin las garantías mínimas del debido proceso. Aquí podemos estaros acercando al peor de los

dos mundos, se prescinde del proceso de calificación de la huelga, pero como no se puede violentar el debido proceso, se intenta hacer un proceso de calificación súper resumido, pero que no cumple con los principios básicos que debe tener un proceso de esta naturaleza. Creo que realmente ese artículo 375 bis está sobrando y en lo que habría que enfocarse es en lograr un proceso de calificación realmente expedito, sin violentar las garantías del debido proceso.

En relación con la adición del inciso c) al artículo 377 del Código de Trabajo, tenemos que esta adición no formaba parte del proyecto original, la introdujeron en el último texto sustitutivo que se aprobó y lo que busca es agregar, como nuevo requisito para ir a la huelga, la presentación de un escrito o preaviso de huelga, donde los trabajadores que van a hacer la huelga presenten una serie de información y detalles, den todos los detalles de información sobre el movimiento que van a realizar, y además reitera lo de obligar o de establecer un correo electrónico para atender notificaciones. Me parece que esa parte es totalmente reiterativa, porque ya eso está establecido en el artículo 349, como una obligación general de los sindicatos, aportar un correo electrónico.

Mi preocupación fundamental es que este preaviso o este nuevo requisito de huelga en realidad es innecesario porque ya, de todas maneras, en los incisos a) y b) de este artículo, se establecen una serie de requisitos para poder realizar una huelga legal, que implica una notificación previa al patrono, tanto si nos encontramos ante el caso de un conflicto económico y social, donde se tiene que agotar el procedimiento de conciliación, lo primero que tienen que hacer los trabajadores para acudir a la conciliación es presentar un pliego de peticiones, donde plantean el conflicto y he sabido que si ese conflicto no se resuelve, puede darse una declaratoria de huelga.

Del mismo modo, en el caso de conflictos jurídicos, ya establece el inciso b) la necesidad que los trabajadores realicen una intimación al patrono, planteándole

el conflicto por escrito un mes antes. Entonces, ya el patrono tiene toda la información del conflicto un mes antes que pueda iniciarse la huelga legal. Nos parece que esta información es más que suficiente.

Si en el caso de los servicios públicos se quisiera, además, agregar ese requisito de preaviso, es improcedente colocar ese requisito en el inciso c) del artículo 377, porque ese inciso rige para todos los procesos de huelga, ya sea en empresas públicas o privadas, independientemente si son servicios esenciales o no son servicios esenciales, viniendo a afectar a todas las personas trabajadoras que quieran ejercer su derecho de huelga, aunque no tenga ese ejercicio nada que ver con los servicios públicos.

Me parece que eso no es procedente, porque lo que implica esto para los trabajadores del sector privado es que, además de haber tenido que cumplir con los dos requisitos adicionales de ese mismo inciso, se les impone una obligación adicional de preaviso que evidentemente pone sobre aviso al patrono, en el sector privado, y facilita obviamente que se apliquen represarías, que sabemos que se dan, en los casos de las huelgas en el sector agrícola en las plantaciones, y pues me parece que si esa es la intención que tienen con este cambio, deberían decirlo pero sería un cambio inconexo, porque se supone que este proyecto es para regular la huelga en los servicios públicos como bien lo indica la moción 208 bis aprobada para su tramite, ni en los postulados del proyecto de ley original, ahí no se plantea que se busca dificultarle más el ejercicio del derecho de huelga a los trabajadores que no forman parte de servicios públicos o servicios esenciales y no para introducir reformas regresivas que afecten a los trabajadores del sector privado.

En relación con la modificación del artículo 385 del Código de Trabajo, no compartimos la decisión de la mayoría y consideramos que resulta indispensable la publicación al menos de la parte dispositiva de la sentencia que declara la ilegalidad de una huelga.

Recordemos que el derecho de huelga es un derecho que está plasmado en la Constitución, que debe ejercerse de forma razonable, armonizándolo con el ejercicio de otros derechos fundamentales, pero es un derecho que no requiere una autorización previa para ser ejercido. Se presume que los trabajadores lo ejercen de buena fe y que es el ejercicio legítimo de un derecho hasta que se demuestre, en un proceso de calificación, lo contrario.

Este artículo 385, en su formulación original, exige que cuando se declara en firme la declaratoria de ilegalidad de una huelga, esa resolución se publique en algún medio de circulación nacional. ¿Por qué se exige esto? No es un anacronismo del Código de Trabajo, no es que esté desfasado y sigue hablando de publicación, cuando ahora todo lo podemos hacer por Internet. No es cierto que en todos los centros de trabajo haya fácil acceso a Internet. Por ejemplo, cuando la huelga es una plantación agrícola, en zonas alejadas, en zonas rurales donde no hay buena penetración de Internet, no es fácil pretender que la notificación sea a través de un correo electrónico; pero lo que pasa fundamentalmente es que aunque usualmente los titulares del derecho de huelga son los sindicatos, según el artículo 372 del Código de Trabajo, la realidad es que el derecho de huelga no le pertenece a los sindicatos ni a ninguna organización social. Es un derecho de los y las trabajadoras, quienes lo pueden ejercer individualmente los trabajadores.

Por eso el Código habla de sindicatos o coaliciones temporales de trabajadores, porque puede pasar que el derecho de huelga se ejerza en un lugar donde no hay un sindicato, pasa mucho, aunque a ustedes no lo crean, en el sector privado, sobre todo en las plantaciones agrícolas y también puede ocurrir que los trabajadores vayan a huelga aunque el sindicato no apoye el movimiento de huelga, también ha ocurrido.

Entonces, el proyecto comete el error que esta notificación, que es la más importante, porque si se declara ilegal los y las trabajadoras tienen veinticuatro horas para reintegrarse a sus labores, de lo contrario pueden sufrir sanciones graves, incluido el despido; esta notificación el Código plantea que debe hacerse con una mayor rigurosidad, utilizando mecanismos más amplios como la publicación, porque puede ser que se le notifique vía correo electrónico al sindicato, pero no todos los trabajadores que están en huelga están afiliados al sindicato. Por eso es que se establece actualmente la obligación de publicar, al menos, la parte dispositiva de la resolución.

La modificación propuesta plantea la notificación electrónica y dice “la autoridad judicial podrá ordenar la publicación”; pero ese podrá ordenar la publicación, al quedar facultativo, no da la garantía de publicidad que debe tener una resolución como esta.

El artículo 661 bis que se pretende adicionar al Código de Trabajo, busca establecer algo muy curioso y totalmente fuera de lugar, bajo la lógica del derecho colectivo del trabajo y es que pretende que, incluso en huelgas que han sido declaradas legales, donde no nos encontramos ante el supuesto de servicios esenciales, son huelgas en servicios donde sí es permitida la huelga, o sea no es un servicio esencial, además la huelga ha sido declarada legal por los tribunales, en ese artículo se pretende introducir un plazo de ocho días naturales para el ejercicio de la huelga. O sea, se pretende ponerle un plazo de plano al ejercicio de la huelga, en cualquier actividad, porque la norma ni siquiera precisa ni da más detalles sobre qué tipo de servicios públicos estarían cubiertos y pretenden ponerle un plazo a las huelgas.

Todas las entidades que hemos consultado nos han dicho que esta norma presenta problemas de constitucionalidad, lo ha dicho la OIT, lo ha dicho incluso la Procuraduría General de la República.

Se entiende el objetivo de regular el caso de los servicios de importancia trascendental o los servicios de educación para ponerle un plazo a las huelgas en esos servicios, que no son servicios esenciales; pero son de importancia; que se introdujo en los artículos 376 quater y 376 quinquies, que les ponen plazo, por lo que este artículo 661 bis ya no tiene ninguna importancia, ya no cumple ninguna función más que limitar arbitrariamente el derecho de huelga, en aquellos servicios que no son ni de importancia trascendental ni estamos ante el caso de la educación, entonces prácticamente es ponerle un plazo arbitrario a huelgas donde no se les puede de antemano poner plazo.

En este artículo 661 bis se se pone una restricción mayor en servicios que no deberían tener restricción, mayor a la de los servicios de importancia trascendental tendrían un plazo de diez días para ejercer la huelga, y aquí se dice que en cualquier servicio público se fijará un plazo o se podrá fijar un plazo de ocho días, lo cual consideramos violenta los principios de razonabilidad y proporcionalidad.

Ya la Sala Constitución ha dicho que cuando se ejerce el derecho de huelga, de forma legítima en servicios donde no se puede prohibir y si la huelga es declarada legal, no se le puede fijar un plazo a la huelga. Por lo que, este artículo 661 bis no tiene razón de ser, además de los problemas de constitucionalidad que han sido advertidos incluso por la Procuraduría.

En relación con la reforma al artículo 379 del Código de trabajo, que es el que se refiere a los mecanismos para rebajar salarios de los trabajadores cuando se da una declaratoria de huelga ilegal, consideramos que es importante incluir la posibilidad, cuando hay acuerdo entre partes, que se pueda pactar en ese

acuerdo que la recuperación de los salarios se realice total o parcialmente mediante la compensación, totalmente o parcialmente, del dinero de los salarios que deben de devolverse, a través de la reposición del tiempo no laborado.

Cabe recordar que de acuerdo con el Código de Trabajo, cuando existen sumas pagadas de más a favor del trabajador, el Código establece un mecanismo para el reintegro en tramos de esas sumas pagadas de más, existe un mecanismo a través del cual el trabajador va cada mes reintegrando una parte de la plata que debe reintegrar; pero dependiendo del tipo de servicio puede ocurrir que lo más le convenga al interés público no sea que el trabajador vaya devolviendo la plata, sino que compense ese monto en dinero por tiempo adicional, no voy a usar el término tiempo extraordinario, porque no estamos hablando de una remuneración de jornada extraordinaria, sino que obviamente fuera de la jornada de trabajo, reponer con tiempo de trabajo lo que corresponda.

En algunos servicios o en algunas actividades, por ejemplo, pensando en el caso de la educación, me parece que de poco le sirve al Ministerio de Educación, si se diera el caso, le devuelvan el dinero pagado por el tiempo que estuvo holgando, si se da una huelga en el sector educación, por plantear un caso y se determina que debe reintegrarse el tiempo no laborado, podría ser más útil para la prestación del servicio que se llegue a un acuerdo en el cual se van a fijar jornadas adicionales para reponer las lecciones que se perdieron en el proceso de la huelga determinada. Eso podría ser más beneficioso para el interés público que simplemente la devolución en dinero.

En ese ánimo de buscar alternativas que permitan mitigar los impactos para los servicios públicos en estos casos, es que hemos planteado esta propuesta; pero repito, se requiere que haya un acuerdo entre ambas partes.

Respecto a la reforma al artículo 350 del Código de Trabajo, que propone adicionar un inciso f) a fin de facilitar o promover la disolución de organizaciones

sindicales cuando alguno de sus dirigentes incurra en conductas que pueden ser ilícitas o no, delitos o no, conductas como bloqueos de vías.

Independientemente de la discusión, de si toda manifestación en las calles debe ser tratada como un bloqueo de vías, no es procedente pretender disolver la organización social, castigar a todos sus afiliados, a los que estuvieron en huelga y a los que no, a los que participaron de una acción de protesta y los que no, privándolos de su forma de organización, pretender disolver el sindicato por acciones que pueden ser equivocadas o no de sus dirigentes es una medida desproporcionada, excesiva, antidemocrática, injustificada.

Sé que en el Código de Trabajo hay causales de disoluciones de organizaciones sociales; pero precisamente por los problemas que conllevan prácticamente no se han podido aplicar; bueno sí, se aplicaron al inicio, inmediatamente después de la Guerra Civil del 48 para disolver sindicatos que eran opositores al gobierno y esos son los únicos antecedentes que encontramos en nuestra legislación.

Si algún dirigente comete una falta o algún afiliado de una organización sindical comete una falta y alguien considera que esa conducta que puede ser un delito, deben presentarse las denuncias correspondientes, para que se impongan las sanciones a quienes realizan esas conductas; pero es absolutamente desproporcionado pretender castigar a toda la organización por conductas de sus dirigentes, aun cuando esas conductas puedan llevar a una sanción penal, en el ámbito personal.

Nos parece que este inciso f) es una medida desproporcionada, muy peligrosa, incompatible con una sociedad democrática, en los movimientos sociales que se dan, la gente adopta distintas formas de protesta e incluso cuando se pueda demostrar que hay una participación de la dirigencia, es improcedente trasladar la responsabilidad de un dirigente a toda la organización, a todas las personas

afiliadas. Estamos hablando de organizaciones que en algunos casos tienen miles de personas afiliadas.

La disolución del sindicato significaría privar a todas esas personas de su forma de organización y movilización, una medida desproporcionada, excesiva y que ha sido señalada a través de varias de las consultas que se han hecho a lo largo de este proyecto de ley, como una medida injustificada, probablemente inconstitucional y les pido, a las distintas fuerzas políticas aquí representadas, que sean coherentes, que piensen si apoyarían que la misma medida se la apliquen a sus partidos, en caso que algún dirigente o jerarca cometa un hecho delictivo, si estarían de acuerdo que a sus empresas ese tipo de medidas o a las organizaciones donde ustedes participan, porque algún jerarca cometa algún delito.

Si alguien planteara que sus empresas tienen que ser disueltas porque alguien comete un delito tributario, o un delito de fraude a la seguridad social, ustedes dirían no, pero cómo vamos a castigar a todos los trabajadores, cómo vamos a castigar a todos los socios por el error de algún administrador o algún gerente; pero a los sindicatos sí le quieren aplicar esa medida y lo que pediría, al menos, es un poco de coherencia en este tema.

En relación con la modificación al artículo 661 del Código de Trabajo, que se refiere al plazo para solicitar la calificación de la huelga, entendería que aquí se proponga que en los casos de instituciones públicas, dar un plazo mayor para la calificación de la huelga; pero eso no debería plantearse en el artículo 661, sino en el artículo 710 o en algún otro artículo que se refiera exclusivamente a la huelga en los servicios públicos.

El artículo 661 actual busca que la calificación de la huelga se pida cuando persiste, cuando está el conflicto y no cuando ya se ha llegado a un arreglo. Porque ha ocurrido en casos de huelgas, por ejemplo, vuelvo al tema de

plantaciones agrícolas, que la calificación de la huelga se pide después incluso cuando las partes ya ha llegado a un arreglo que solucione el conflicto, y esa es una práctica que puede implicar mala fe, incluso conozco uno de los casos más trágicos que todavía está en discusión en nuestro país, trabajadores indígenas Ngöbe que iniciaron una huelga en Sixaola, llegaron a un arreglo con la empresa y después que habían firmaron el arreglo, la empresa va a solicitar la calificación de la huelga, varios días después, actuando evidentemente de mala; pero va a solicitar la calificación de la huelga varios días después, eso ocurrió antes de la Reforma Procesal Laboral, y varios meses después el Tribunal declara ilegal la huelga y la empresa usa eso para despedir a estos trabajadores. Todavía ellos están peleando sus indemnizaciones.

Obviamente ahí hay un problema grave, donde se junta la explotación laboral con la falta de condiciones adecuadas de acceso a la justicia de los pueblos indígenas, pero es un ejemplo de un caso donde la posibilidad de reabrir el conflicto pidiendo calificaciones de la huelga, después que ha terminado el conflicto, más bien lo que hace es prolongar inadecuadamente un conflicto que tal vez sea resuelto por vías no contenciosas, por acuerdo, por negociación.

Por eso es que el Código sabiamente plantea que la calificación de la huelga debe pedirse en el momento en que está el conflicto y no cuando este ya se resolvió, precisamente para evitar este tipo de prácticas.

Respecto a la reforma al artículo 371 del Código de Trabajo, aunque el proyecto de ley, en su versión original, no pretendía regular esta materia, en el texto sustitutivo, aprobado el 22 de mayo de 2019, se introdujo una pretensión de prohibición de las huelgas contra políticas públicas, que es una modalidad de huelga que algunos consideran que no está expresamente regulada en nuestra legislación.

Lo cierto es que de una interpretación integral de la Constitución Política, los convenios internacionales y los criterios de la Organización Internacional del Trabajo y también el concepto de defensa de derechos económicos y sociales, ha sido reconocida como válida, como legítima, en nuestro ordenamiento jurídico, que es la huelga contra políticas públicas, aunque el texto que se agregó pretende declarar ilegales las huelgas, las llamadas huelgas políticas, lo cierto es que se hace una confusión entre lo que es entre lo que es propiamente una huelga política y una huelga contra políticas públicas, y son conceptos jurídicos diferentes.

Me parece que la confusión deriva en buena medida de esta frase que proponemos eliminar, que dice que se “declaran ilegales las huelgas políticas de cualquier índole o aquellas que no tengan conexión directa con la relación de empleo o incumplimientos laborales imputables al patrono”. En esa oración se está ampliando el concepto de huelga política a las huelgas contra políticas públicas, o al menos eso es lo que se puede interpretar de la frase, porque existen movimientos de huelga que no son huelgas políticas, en el sentido estricto, jurídico, del término y que son movimientos legítimos contra políticas públicas que afectan directamente a los trabajadores, aunque exista una relación directa de empleo, se ha reconocido como parte del derecho de huelga, como parte de la libertad de expresión, del derecho de asociación y de manifestación, que los trabajadores pueden expresarse contra políticas públicas, decisiones de las autoridades que afectan directamente sus derechos.

Incluso hemos caído en la discusión de si hay o no hay una conexión de directa de empleo, porque en el caso, por ejemplo, de huelgas contra decisiones legislativas o contra decretos del Poder Ejecutivo, es discutible que no haya una relación directa de empleo si entendemos que el Estado es uno solo. A veces, he escuchado incluso para las discusiones de Empleo Público, el Estado es un solo patrono y por eso las normas de empleo tienen que ser iguales para todos los órganos del Estado.

Si el Estado es un solo patrono es discutible que se pretenda argumentar que una decisión de la Asamblea Legislativa no es una decisión del patrono, cuando ambos son parte del Estado, por ejemplo en una decisión de la Asamblea Legislativa que afecte los derechos laborales de los educadores. He escuchado argumentos es que esta es una huelga imposible, porque no es contra el patrono, porque una cosa es la Asamblea Legislativa que aprueba una ley, aunque esa ley afecte directamente los derechos laborales de los educadores, y otra distinta el patrono, que es el MEP.

Me parece que esos argumentos son difíciles de defender si reconocemos que el Estado es un solo patrono; pero me la impresión que lo que se busca con esta ampliación de prohibiciones es impedir que trabajadores puedan manifestarse contra leyes o decretos que directamente afectan sus derechos, y creo que eso no es procedente, creo que eso no es procedente y esta es una discusión que tendremos que dar más ampliamente entorno a este proyecto de ley.

Es nuestro criterio que este proyecto de ley contiene disposiciones que podrían estar retrocediendo en cuanto a derechos sociales reconocidos a los y las trabajadoras y a las organizaciones sindicales por la legislación nacional, por lo que podría ser inconstitucional. Al parecer el texto dictaminado contiene disposiciones que atentan contra los Derechos Humanos de Segunda Generación, como lo son los Derechos Económicos, Sociales y Culturales que tienen como objetivo fundamental garantizar el bienestar y desarrollo del ser humano, las cuales desarrollaremos en el momento procesal oportuno. De ahí que, cualquier retroceso en materia de la evolución de los derechos laborales individuales o colectivos, violenta el desarrollo progresivo y no regresivo de los derechos sociales o prestacionales tal y como lo ha resuelto la Sala Constitucional en Res. 10553-2009.

Concluyo diciendo, que espero que al final del trámite de este proyecto salga una ley, si sale, que permita ordenar los vacíos que tiene nuestra legislación en materia de servicios públicos, sin perjudicar los derechos colectivos de los trabajadores de nuestro país, especialmente los de los sectores más vulnerables.

Tal vez muchos de los conflictos que estamos viviendo hoy, en torno a la aplicación y la interpretación de esta legislación, se hubieran evitado si en Costa Rica hace mucho tiempo hubiéramos aceptado que es necesario regular el ejercicio de huelga en los servicios públicos también. Que las vías prohibitivas no son y no van a ser nunca la solución ni los castigos penales ni las vías prohibitivas ni las sanciones ni las amenazas de despido, no son y no serán nunca la vía para solucionar los conflictos laborales. En el pasado se han intentado introducir fórmulas más modernas de negociación previa, revitalizando y replanteando la negociación colectiva sana, buscando acuerdos previos que permitan anticiparse a los conflictos.

La verdad es que esas propuestas han fracasado y seguimos teniendo un modelo prohibitivo que no ha permitido resolver los problemas cuando estos conflictos se dan, porque cuando estallan los conflictos la ley puede decir una cosa, pero la realidad dice otra. Tampoco la tentación de volver a los castigos penales. He escuchado discursos en estos días que hablan de volver a pretender castigar penalmente a los trabajadores que ejercen el derecho de huelga, confundiendo lo que puede ser la ilegalidad en el ámbito laboral, de un movimiento y un ilícito penal.

Creo que ese tampoco es el camino. Ojalá que logremos ver en el debate de este proyecto de ley la necesidad de políticas de mediano, largo plazo, la necesidad de alumbrar ese camino con luces altas y no quedarnos en la coyuntura particular del 2018 y en los prejuicios del momento.

Ojalá, aunque voy a dictaminar negativamente este proyecto de ley, por las razones explicadas, ojalá que en el debate que seguirá en el Plenario Legislativo y que va a monopolizar la agenda legislativa de sesiones extraordinarias, en las semanas que quedan, logremos avanzar en esa materia.

Una vez realizado el análisis del proyecto y de los criterios emitidos por las distintas organizaciones e instituciones, quien suscribe concluye que varias disposiciones contenidas en el Proyecto de Ley para Brindar Seguridad Jurídica sobre la Huelga y sus Procedimientos, Expediente N°.21.049, podría vulnerar disposiciones constitucionales y convencionales, por lo que, quien suscribe, diputado integrante de la Comisión Especial 21193, rinde Dictamen Negativo y recomienda al Plenario Legislativo no aprobar el Proyecto de Ley para Brindar Seguridad Jurídica sobre la Huelga y sus Procedimientos, Expediente N°.21.049. Dado a los 13 días del mes de agosto del año dos mil diecinueve.

JOSÉ MARÍA VILLALTA FLÓREZ-ESTRADA DIPUTADO.

Nota: este proyecto de ley se encuentra en discusión en el Plenario Legislativo, el cual puede ser consultado en el Departamento Secretaría del Directorio.

1 vez.—Solicitud N° 158639.—(IN2019371201).