

**UNIVERSIDAD LATINA CAMPUS HEREDIA
CENTRO INTERNACIONAL DE POSGRADO**

**MAESTRÍA PROFESIONAL EN DERECHO CON MENCIÓN EN DERECHO
LABORAL**

TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN

**LA FALTA DE REGULACIÓN PARA LA ACTUACIÓN DE LA INSPECCIÓN DE
TRABAJO, EN EL PROCESO DE DECLARATORIA DE HUELGA SEGÚN LA
REFORMA PROCESAL LABORAL 2016.**

**ELABORADO POR
LEIDA MARQUEZ RODRIGUEZ**

HEREDIA, COSTA RICA

2016

**CENTRO INTERAMERICANO DE POSGRADOS
UNIVERSIDAD LATINA CAMPUS HEREDIA**

**CARTA DE APROBACIÓN POR PARTE DEL TUTOR
DEL TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN**

Heredia, 26 de agosto del 2016


Señores
Miembros del Comité de Trabajos Finales de Graduación
Presente

Estimados señores:

He revisado y corregido el Trabajo Final de Graduación, denominado *La falta de regulación para la actuación de la Inspección de Trabajo, en el proceso de declaratoria de huelga según la reforma procesal laboral del 2016*, elaborado por la estudiante Leida Márquez Rodríguez, como requisito para que la citada estudiante pueda optar por el grado académico Máster Profesional en Derecho con mención en Derecho Laboral.

Considero que dicho trabajo cumple con los requisitos formales y de contenido exigidos por la Universidad y, por tanto, lo recomiendo para su entrega ante el Comité de Trabajos Finales de Graduación.

Suscribe cordialmente,



Dr. Eric Briones Briones

**CENTRO INTERAMERICANO DE POSGRADOS
UNIVERSIDAD LATINA CAMPUS HEREDIA**

**CARTA DE APROBACIÓN POR PARTE DEL LECTOR
DEL TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN**

Heredia, 26 de agosto del 2016

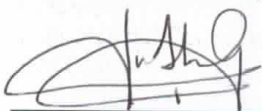
Señores
Miembros del Comité de Trabajos Finales de Graduación
Presente

Estimados señores:

He revisado y corregido el Trabajo Final de Graduación, denominado *La falta de regulación para la actuación de la Inspección de Trabajo, en el proceso de declaratoria de huelga según la reforma procesal laboral del 2016*, elaborado por la estudiante Leida Márquez Rodríguez, como requisito para que la citada estudiante pueda optar por el grado académico Máster Profesional en Derecho con mención en Derecho Laboral.

Considero que dicho trabajo cumple con los requisitos formales y de contenido exigidos por la Universidad y, por tanto, lo recomiendo para su entrega ante el Comité de Trabajos Finales de Graduación.

Suscribe cordialmente,



MSc. Jimmy Álvarez García

**CENTRO INTERAMERICANO DE POSGRADOS
UNIVERSIDAD LATINA CAMPUS HEREDIA**

**CARTA DE APROBACIÓN POR PARTE DEL FILÓLOGO
DEL TRABAJO FINAL DE GRADUACIÓN**

Heredia, 26 de agosto del 2016

Señores
Miembros del Comité de Trabajos Finales de Graduación
Presente

Estimados señores:

Leí y corregí el Trabajo Final de Graduación, denominado *La falta de regulación para la actuación de la Inspección de Trabajo, en el proceso de declaratoria de huelga según la reforma procesal laboral del 2016*, elaborado por la estudiante Leida Márquez Rodríguez, como requisito para que la citada estudiante pueda optar por el grado académico Máster Profesional en Derecho con mención en Derecho Laboral.

Corregí el trabajo en aspectos, tales como construcción de párrafos, vicios del lenguaje que se trasladan a lo escrito, ortografía, puntuación y otros relacionados con el campo filológico, y desde ese punto de vista considero que está listo para ser presentado como Trabajo Final de Graduación; por cuanto cumple con los requisitos establecidos por la Universidad.

Suscribe de Ustedes cordialmente,



Bach. Karolina Calvo Morales
Filóloga Española
Colegiada N° 56247 - COLYPRO

Carta Autorización del autor para uso didáctico del Trabajo Final de Graduación

Yo Leida Marquez Rodríguez

De la Carrera/Programa

Maestría Profesional en Derecho con mención en Derecho Laboral.

Autora del Trabajo Final de Graduación (Memoria)

Titulado:

La falta de regulación para la actuación de la Inspección de Trabajo, en el proceso de declaración de huelga según la Reforma Procesal Laboral 2016.

Autorizo a la Universidad Latina de Costa Rica, para que exponga mi trabajo como medio didáctico en el Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI o Biblioteca), y con fines académicos permita a los usuarios su consulta y acceso mediante catálogos electrónicos, repositorios académicos nacionales o internacionales, página web institucional, así como medios electrónicos en general, internet, intranet, DVD, u otro formato conocido o por conocer, así como integrados en programas de cooperación bibliotecaria académicos dentro o fuera de la Red Laureate, que permitan mostrar al mundo la producción académica de la Universidad a través de la visibilidad de su contenido.

De acuerdo con lo dispuesto en la Ley N°. 6683 sobre derechos de autor y derechos conexos de Costa Rica, permita copiar, reproducir o transferir información del documento, conforme su uso educativo y debiendo citar en todo momento la fuente de información; únicamente podrá ser consultado, esto permitirá ampliar los conocimientos a las personas que hagan uso, siempre y cuando resguarden la completa información que allí se muestra, debiendo citar los datos bibliográficos de la obra en caso de usar información textual o paráfrasis de esta.

La presente autorización se extiende el día 26 de agosto del año 2016 a las 06:13 hrs. Asimismo declaro bajo fe de juramento, conociendo las consecuencias penales que conlleva el delito de perjurio: que soy la autora del presente trabajo final de graduación, que el contenido de dicho trabajo es obra original de la suscrita y de la veracidad de los datos incluidos en el documento. Eximo a la Universidad Latina; así como al Tutor y Lector que han revisado el presente, por las manifestaciones y/o apreciaciones personales incluidas en el mismo, de cualquier responsabilidad por su autoría o cualquier situación de perjuicio que se pudiera presentar.

Firma



Dedicatoria

Esta memoria la dedico a mi madre María Elieth y padre Eduardo por ser las personas que siempre han buscado mi bien y por su apoyo en que concluyera mis estudios en esta Maestría en Derecho Laboral.

Les agradezco a ellos porque siempre me impulsaron a que creciera académicamente y que fueran reconocidos mis conocimientos y esfuerzo al lograr concluir con la Maestría en Derecho Laboral y al final del camino poder ver el título de Máster en Derecho Laboral. Gracias nuevamente y con gran cariño les dedico este trabajo a ellos.

Agradecimiento

En primer plano quiero agradecer al Doctor Eric Briones Briones, quien fue mi profesor en la Maestría en Derecho Laboral, mi Tutor en el presente trabajo y mi Jefe, ya que gran parte le debo por su insistencia de más de tres años para que yo concluyera la Maestría en Derecho Laboral y así obtuviera el reconocimiento de Máster.

Le agradezco también al Doctor Briones Briones por los muchos momentos que nos sentamos a conversar sobre posibles temas para mi trabajo final, las veces que me llamaba a su oficina y me preguntaba sobre este trabajo, hasta concretar el tema, por las muchas conversaciones que tuvimos durante el desarrollo del presente trabajo final de graduación y los buenos aportes que me brindó.

Resumen Ejecutivo

Actualmente el Código de Trabajo, Ley No. 2, en el Capítulo I del Título VI, establece la Huelga legal y la Huelga ilegal, sin embargo, no se habla ni establece ningún Reglamento que venga a indicar las pautas que se deben de llevar a cabo en un proceso de convocatoria a huelga, por lo que la norma cae en una omisión o ausencia.

Los propulsores y proponentes de la Ley No. 9343, Reforma Procesal Laboral, en su artículo 381, dejaron plasmado que fuera el Ministerio de Trabajo y Seguridad el obligado a regular vía reglamento para el proceso de votación secreta para ir a huelga en aquellos casos donde no existiera un sindicato que por sí sólo, o en conjunto con otros, reuniera el porcentaje del 50% de las personas trabajadoras.

Ante esa imposición, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se ve en la obligación de crear la reglamentación correspondiente para que sea aplicada en los casos que cita la norma, con la finalidad de garantizar el debido proceso y legalidad durante la convocatoria a huelga, sin existir antes ninguna intervención de la Inspección de Trabajo en el proceso de votación secreta para ir a huelga, previo a la Ley No. 9343.

En esta investigación se procede a realizar un análisis descriptivo y de la situación que se da en la actualidad, la cual resulta inexistente en el país, ya que como se mencionó la Inspección de Trabajo no ha tenido participación en el proceso, por lo que se analizará el tema de la Huelga legal y la Huelga ilegal de la Reforma Procesal Laboral, para conocer cuál era la finalidad que buscaba el legislador.

Concluyendo con la propuesta del Reglamento para que sea aplicado por la Inspección de Trabajo y las partes intervinientes.

Tabla de Contenido

CAPÍTULO I	12
PROBLEMA Y PROPÓSITO	12
1.1 Estado actual de la investigación.....	12
1.2 Planteamiento del problema	13
1.3 Justificación	14
1.4 Objetivo general y objetivos específicos	15
1.4.1 Objetivo general	15
1.4.2 Objetivos específicos	16
CAPÍTULO II	18
FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA	18
SECCION I: ANÁLISIS DE LA NORMATIVA VIGENTE PREVIO A LA ENTRADA EN VIGENCIA DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL.....	21
Objetivo de la normativa.....	21
SECCIÓN II: ANALISIS DE LA LEY No. 9343 REFORMA PROCESAL LABORAL	21
Aportes de los diferentes sectores consultados sobre la Ley No. 9343	24
SECCIÓN III- LA HUELGA	29
2.3.1 La Huelga en Costa Rica	31
2.3.2 La Huelga como Derecho Fundamental	32
2.3.3 Titularidad del Derecho de Huelga	34
2.3.4 La huelga en el sector público	34
2.3.5 La huelga legal	42
2.3.6 La huelga ilegal	49
SECCIÓN IV- LA HUELGA SEGÚN LA REFORMA PROCESAL LABORAL	50
2.4.1 La huelga	50
2.4.2 El proceso de votación secreta para ir a huelga	54
2.4.3 La participación de la Inspección de Trabajo en el proceso de votación secreta para ir a huelga	55
2.4.4 La obligatoriedad de reglamentar el proceso de votación secreta para ir a huelga	56

CAPITULO III	59
METODOLOGIA	59
3.1 El paradigma, el enfoque metodológico y el método seleccionado.....	59
3.2 Descripción del contexto o del sitio en dónde se lleva a cabo el estudio	59
3.3 Las características de los participantes y las fuentes de información.....	60
3.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de los datos.....	61
CAPÍTULO IV	66
ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS	66
4.1 Análisis de resultados	66
4.2 Discusión de resultados.....	67
CAPÍTULO V	72
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	72
5.1 Conclusiones	72
5.2 Recomendaciones	74
CAPÍTULO VI	77
PROPUESTA	77
BIBLIOGRAFÍA	93

CAPÍTULO I

PROBLEMA Y PROPÓSITO

CAPÍTULO I

PROBLEMA Y PROPÓSITO

1.1 Estado actual de la investigación

Actualmente el Código de Trabajo, Ley No. 2 en Capítulo I del Título VI habla sobre la huelga cuando se suspenden los contratos de trabajo, cuales son los requisitos para que la huelga sea declarada legal y sobre la huelga en servicios públicos y su prohibición. Mientras, en el Capítulo II de ese mismo título habla sobre quienes no se pueden ver perjudicados en la relación obrero - patronal, las responsabilidades sean por delitos o faltas, sobre la protección que se les da a las personas y cosas para que sea declarada legal, sobre la garantía de la continuación de los contratos de trabajo, la sanción por incitar a huelga y del arresto en casos de incitar al desorden o quitarle lo pacífico a la huelga. Como se observa, la norma ha sido ausente en establecer un procedimiento debidamente constituido donde los trabajadores, Organizaciones Sindicales o coalición de trabajadores puedan recurrir para llevar a cabo la convocatoria a huelga.

Los sindicatos, a través de los estatutos, tienen la posibilidad junto con los afiliados a constituir un Estatuto de la Organización donde podrán plantear el procedimiento correspondiente para llevar a cabo el proceso de votación secreta para ir a huelga y poder así defender los derechos de todos los trabajadores de los centros de trabajo, empresas, establecimientos e instituciones.

Así también, es de conocimiento que no en todos los centros de trabajo existen Organizaciones Sindicales, por lo que en aquellos casos donde no existan sindicatos, los trabajadores se deben agrupar de manera temporal para convocar a una huelga y poder así defender sus derechos laborales. En el caso de la coalición de trabajadores, normalmente no saben cuáles son los pasos a seguir para convocar a

una huelga, por lo que caen muchas veces en una ilegalidad del proceso y de la huelga.

Si bien es cierto la gran mayoría de huelgas en el país han sido declaradas ilegales por los Tribunales de Justicia, habiendo sido promovidas por Organizaciones Sindicales, lo han hecho muchas veces a manera de presión para el Estado, muy distinto es cuando no se tiene un procedimiento ya establecido.

A raíz de la Ley No. 9343, Reforma Procesal Laboral, los legisladores le confirieron a la Inspección de Trabajo la supervisión del proceso de votación secreta para ir a huelga, para aquellos casos donde los trabajadores no cuenten con un sindicato que por sí solo o en conjunto con otros reúnan el 50% de los trabajadores afiliados de ese centro de trabajo donde se convoca a huelga. Sin embargo, y pese a que en artículo 381 de la supra citada norma no se cita expresamente, pero sí en el artículo 372, se agrega además que la intervención de la Inspección de Trabajo en el proceso de votación secreta también se llevará a cabo cuando no exista organización sindical en la empresa, institución, centro de trabajo o establecimiento.

1.2 Planteamiento del problema

La Inspección de Trabajo de Costa Rica se rige actualmente por los Convenios No. 81 sobre Inspección de Trabajo (Industria y Comercio) y el Convenio No. 129 sobre la Inspección de Trabajo (Agricultura), ambos con rango supraconstitucional. Asimismo, la Inspección de Trabajo se encuentra regulada en la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Reglamento de Organizaciones y Servicios de la Inspección de Trabajo.

A partir de la Reforma Procesal Laboral, se le otorga a la Inspección de Trabajo, y se obliga a las Organizaciones Sindicales cuando estas no cumplan con el 50% de los trabajadores afiliados, el recurrir ante la Inspección de Trabajo con la finalidad de

que sean ellos los garantes del debido proceso y legitimidad del proceso de votación para ir a huelga. Sin dejar de lado los casos donde no exista organización sindical en la empresa, institución, centro de trabajo o establecimiento.

Es de relevancia mencionar que la Inspección de Trabajo nunca ha participado en el proceso de huelga, únicamente ha sido el Departamento de Relaciones Laborales quien ha tenido mayor roce con las Organizaciones Sindicales previo al proceso de votación secreta para ir a huelga.

Con la Reforma Procesal Laboral se pretendió que fuera la Inspección de Trabajo quien supervisara el proceso de votación secreta para ir a huelga y al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se le otorga la facultad de crear la reglamentación para aplicar en estos casos, donde los sindicatos no alcanzaran el 50 % de los trabajadores afiliados o, como se dijo anteriormente, se incluye aquellos casos donde no existe organización sindical.

Sin embargo, no se tiene antecedentes en el país donde sea la Inspección de Trabajo la que garantice ese proceso, ni que anteriormente se haya tenido participación; por lo que la Inspección de Trabajo, junto con el jefe de la institución, cuenta con el reto de crear esa normativa que venga a dar los pasos a seguir a los trabajadores por medio de sus organizaciones o coaliciones de trabajadores, para quienes quieran luchar por sus derechos laborales al punto de convocar a huelga.

1.3 Justificación

El análisis es fundamental para en un primer momento determinar la participación que va tener la Inspección de Trabajo en el proceso de votación secreta para ir a huelga, función que anteriormente no era de su competencia, ni se encontraba establecido el procedimiento en el Código de Trabajo, por lo que la Inspección de

Trabajo, entra en un tema de gran discusión en Derecho Laboral Colectivo, como lo son las huelgas (sabemos que el tema de los derechos laborales en nuestro país es de lucha), que en estos casos son resguardados por organizaciones sindicales o coaliciones de trabajadores en los diferentes sectores de la nación, lo que ocasiona que la Inspección se encuentre no solo en la mira de los trabajadores, sino también en la de la Organización Internacional del Trabajo.

En el presente trabajo se realiza una investigación seria y responsable, la cual propone una reglamentación basada en el estudio y análisis del tema planteado, con la participación de diferentes sectores de la relación laboral y el propósito que buscaban los propulsores de la Reforma Procesal Laboral, quienes pensaron en designar a una entidad competente en materia de derechos laborales para que fuera ella quien garantizara el debido proceso y la legitimidad del proceso de votación secreta para ir a huelga.

En el caso concreto se ve beneficiada a la Inspección General de Trabajo, con la creación de la reglamentación que venga a respaldar el buen proceder de los trabajadores en el proceso de votación secreta para ir a huelga.

1.4 Objetivo general y objetivos específicos

1.4.1 Objetivo general

Analizar el proceso de votación secreta para ir a huelga y propuesta del reglamento donde actuará la Inspección de Trabajo, según la Reforma Procesal Laboral del 2016.

1.4.2 Objetivos específicos

1.4.2.1 Determinar los casos donde la Inspección de Trabajo tenga participación en el proceso de huelga a raíz de la Reforma Procesal Laboral.

1.4.2.2 Garantizar la legalidad del proceso de votación secreta para ir a huelga en aquellos casos donde intervenga la Inspección de Trabajo.

1.4.2.3 Proponer la reglamentación del proceso de votación secreta para ir a huelga donde interviene la Inspección de Trabajo.

CAPÍTULO II

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

CAPÍTULO II

FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

El estudio se basa en un análisis de la huelga en primer momento, tanto antes como a partir de la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral, para poder concluir con la participación que tiene la Inspección de Trabajo desde la Ley No. 9343 de la Inspección de Trabajo y lo que se busca con ello.

No se puede dejar de mencionar el hecho de que la Carta Magna de Costa Rica, fija la Huelga como un Derecho Constitucional y como tal debe prevalecer ante cualquier otro que sea impuesto por Ley. En ella se establece:

Se reconoce el derecho de los patronos al paro y el de los trabajadores a la huelga, salvo en los servicios públicos, de acuerdo con la determinación que de éstos haga la ley y conforme a las regulaciones que la misma establezca, las cuales deberán desautorizar todo acto de coacción o de violencia. (Numeral 61 de la Constitución Política).

A partir de la Reforma Procesal Laboral, se le asigna a la Inspección de Trabajo la tarea de supervisar el proceso de votación secreta para ir a aquella huelga que hagan las Organizaciones Sindicales que no alcancen 50% de los trabajadores afiliados o cuando no existe una organización sindical. Dado que es una función totalmente nueva que se le confiere a la Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, actualmente existe por parte de los encargados desconocimiento del proceso para sacar adelante este proceso.

No se puede dejar de lado que la supra citada norma indica:

Para alcanzar el porcentaje de apoyo mínimo requerido, conforme a las disposiciones de este título, se seguirá el siguiente procedimiento:

1) Si en la empresa, institución, establecimiento o centro de trabajo existiera uno o varios sindicatos que, individual o colectivamente, reúnan la afiliación del cincuenta por ciento (50%) de las personas trabajadoras, este se tendrá por satisfecho si en la asamblea general del sindicato o los sindicatos convocantes, según sea el caso, se acuerda la convocatoria a la huelga conforme a lo dispuesto en el inciso e) del artículo 346.

2) Si en la empresa, institución, establecimiento o centro de trabajo no existiera un sindicato que por sí solo, o en conjunto con otros, reuniera el porcentaje indicado en el inciso anterior, se convocará un proceso de votación secreta, en el que tendrán derecho a participar todos los trabajadores, con las excepciones señaladas en el artículo siguiente. Este procedimiento especial de votación deberá ser supervisado por personal de la Dirección Nacional de la Inspección de Trabajo, quienes deberán estar presentes y dejar constancia de la legalidad de su cumplimiento. En este caso la huelga se entenderá acordada, si hubiese concurrido a votar al menos treinta y cinco por ciento (35%) del total de los trabajadores de la empresa, institución o el respectivo centro de trabajo, según sea el caso, y si obtiene el respaldo de la mitad más uno de los votos emitidos.

El empleador estará obligado a facilitar la participación en el proceso de votación, a brindar el tiempo necesario con goce de salario para garantizar el libre ejercicio del sufragio universal y a abstenerse de intervenir, directa o indirectamente, en el proceso de votación. Los

centros de votación deberán estar en un lugar neutral, preferiblemente público y de fácil acceso.

3) En el supuesto de huelgas convocadas por personas trabajadoras de una misma ocupación u oficio, regirá el procedimiento indicado en los dos incisos anteriores pero considerando, exclusivamente, el total de los trabajadores y las trabajadoras de una misma profesión u oficio, que laboren en esa empresa, institución, establecimiento o centro de trabajo.

4) El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá velar por la transparencia y legitimidad de este tipo de procesos; para ello, deberá emitir la reglamentación correspondiente.

5) Para los fines de las verificaciones previstas en este artículo, en relación con el acuerdo de huelga, se requerirá acta notarial, en el caso del inciso 1) anterior, o un informe levantado por la Inspección de Trabajo, en caso del inciso 2).

Cualquier violación a este artículo configurará una práctica laboral desleal en los términos del artículo 363 y será sancionado con la multa establecida en el inciso 6) del artículo 398 (Numeral 381, Reforma Procesal Laboral).

La ausencia del cumplimiento de ese artículo citado haría incurrir al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en responsabilidad para con los trabajadores y sus Organizaciones Sindicales o coaliciones de trabajadores que requieran aplicar lo ordenado por la Ley No. 9343, vulnerando con ello los derechos laborales de todos, en consecuencia, incurriendo la Inspección de Trabajo en una desobediencia a la Ley, lo cual es razón suficiente para que el presente tema sea de suma importancia

no solo para la Inspección de Trabajo sino para los trabajadores que luchan día a día por sus derechos laborales.

SECCION I: ANÁLISIS DE LA NORMATIVA VIGENTE PREVIO A LA ENTRADA EN VIGENCIA DE LA REFORMA PROCESAL LABORAL

Objetivo de la normativa: regula la huelga legal y la huelga ilegal, el procedimiento para que sea declarada legal, los efectos o no sobre los contratos de trabajo de los obreros donde se convoca a huelga, las consecuencias cuando es el patrono el responsable y la prohibición de la huelga en el sector público (Artículo 371, 373, 374 y 375 Código de Trabajo).

Es necesario entender lo que significa la huelga y sus efectos a nivel legal, para poder lograr el objetivo del presente trabajo, el cual es la creación del reglamento que venga a aplicar la Inspección de Trabajo en el proceso de votación secreta para ir a huelga cuando este procesa y sea solicitado por los interesados.

SECCIÓN II: ANALISIS DE LA LEY No. 9343 REFORMA PROCESAL LABORAL

Como se ha indicado, el análisis busca puntualizar la reglamentación con el fin de establecer el procedimiento de la votación secreta para ir a huelga que debe aplicar la Inspección de Trabajo en los distintos centros de trabajo, instituciones, empresas o establecimientos, dado la competencia que le impone la Ley No. 9343 a dicha entidad. Además, se debe analizar cuál sería el procedimiento más apto que procede para este tipo de convocatoria.

En razón de lo anterior, es que se requiere que se analice la Reforma Procesal Laboral y los aportes que brindaron los distintos sectores consultados en el tema de huelga. Posteriormente, se procederá con el desarrollo del tema y análisis a partir del concepto de huelga, la huelga como Derecho Fundamental, Titularidad del Derecho

de Huelga, la huelga en el sector público, la huelga legal y la huelga ilegal, sus efectos y su prohibición previo a la entrada en vigencia de la Reforma Procesal Laboral. Luego, el análisis de la huelga y el proceso de votación para ir a huelga, la participación de la Inspección de Trabajo en el proceso de votación secreta para ir a huelga, la obligatoriedad de reglamentar el proceso de votación secreta para ir a huelga, a partir de la Reforma Procesal Laboral y concluir con su reglamento.

Dado que el Código de Trabajo es de 1943, más antiguo que la misma Carta Magna de 1949, es importante mencionar que los creadores y proponentes del Código de Trabajo de aquella época tuvieron una visión avanzada, previendo conflictos en la relación obrero-patronal y obteniendo respuestas a los distintos temas que surgían en el área laboral.

No obstante, es de conocimiento de todos los estudiosos del Derecho que así como evoluciona el ser humano evolucionan las distintas ramas del Derecho, como lo es el Derecho Laboral. Asimismo, es progresivo como el pensamiento del ser humano, el cual se difiere del resto de las especies vivientes del planeta Tierra.

La Reforma Procesal Laboral ha sido el resultado buscado por diferentes sectores en lo que es la mora judicial, especialmente por la Corte Suprema de Justicia, donde se tiene una tardanza de años, lo que retrasa los procesos judiciales y no da cumplimiento a la justicia pronta y cumplida, saturándose todos los Despachos Judiciales, por lo que con la reforma se propone un proceso más expedito con la implementación de la oralidad.

Pese a que la Ley No. 9343 inicialmente iba dirigida al proceso laboral y no a temas de fondo, se incluyó dentro de uno de esos el que analizamos: el proceso de votación secreta para ir a la huelga donde no se reúna con el 50% de los trabajadores afiliados en uno o más sindicatos o donde no exista una organización sindical, confiriéndole facultad de supervisión a la Inspección de Trabajo, proceso que en la Ley No. 2 no se establece.

Previo a que se aprobara dicha Reforma, esta fue discutida durante muchos años bajo diferentes expedientes del proyecto de ley; entre ellos el Proyecto de Ley bajo el expediente legislativo No. 15.990, el cual fue publicado en el Diario Oficial La Gaceta el día 30 de setiembre del 2005.

La Reforma Procesal Laboral se ha venido elaborando desde el año 1999, con el esfuerzo de muchos colaboradores y no fue hasta el año 2005 que se dio a conocer, con el objetivo de disminuir la mora judicial (Briones, 2016: p.15) que actualmente tienen los diferentes despachos, pero los creadores y proponentes del proyecto de ley no se quedaron ahí, sino que fueron más allá tocando otros temas, como lo que es la huelga, el paro, las infracciones a las leyes de trabajo, la discriminación, entre otros, que en el actual Código de Trabajo resulta ambiguo o del todo no se incluye parte de la temática.

Conocidos los temas que se contienen en el proyecto de ley bajo el expediente legislativo No. 15990, propuesto en el año 2005, los legisladores no lo vieron como algo que el país estuviera listo para asumir, aparte del interés que tomaron algunos sectores representados en los diferentes partidos políticos que se encontraban en el plenario. Fue en el periodo presidencial de 2010-2014 que retomó fuerza el proyecto, vetándose en el año 2013 por la entonces Presidenta de la República, señora Laura Chinchilla Miranda, al considerarse que este era inconstitucional, respecto al tema de la huelga en el sector público y no es sino en el actual gobierno del Presidente de la República, señor Luis Guillermo Solís Rivera, que se retoma nuevamente junto con el Partido Frente Amplio y otros. El señor Solís Rivera, mediante Decreto Ejecutivo No. MP-MTSS-MJ del 12 de diciembre del 2014 levanta el veto de la anterior Presidenta, tema que fue de gran discusión dentro de la colectividad, con lo que se interpusieron acciones de inconstitucionalidad en la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia.

Esta misma Sala es la que se pronuncia en la Sentencia No. 12251-2015 de las 11:25 hora del 7 de agosto del 2015, al declarar con lugar la acción contra el Acuerdo Ejecutivo No. DP-0316-2013 del 20 de mayo de 2013, a través del cual se levantó el veto por razones de inconstitucionalidad al Decreto Legislativo N° 9076. Dado lo resuelto por la Sala Constitucional, los propulsores de la Reforma Procesal Laboral no vieron otra mejor solución que modificar el tema en discordia del proyecto y presentar a la Asamblea Legislativa bajo otro proyecto de ley ya modificado, correspondiente al expediente legislativo No. 19819.

A raíz de las modificaciones que se dieron del proyecto de ley expediente No. 15990 y la nueva propuesta, este último fue aprobado en la Asamblea Legislativa, bajo el nuevo expediente legislativo No. 19819 y se declara Ley No. 9343 de la República de Costa Rica el día 25 de enero del año en curso. Fue así como concluyó el arduo trabajo de muchas personas que intervinieron tanto en el proyecto inicial como el proyecto final.

La ahora Ley No. 9343, Reforma Procesal Laboral, trae consigo varias reformas al actual Código de Trabajo, no solo a nivel procedimental incluyendo la oralidad, sino otros temas, como los que se mencionaron anteriormente, pese a que se debe recalcar que no se incluyen todos lo que se hubiesen querido, pero con la Reforma Procesal Laboral, se dio un paso abismal, que hace más de 73 años no se tenía, al establecerse dentro de la Ley No. 9343 varios cambios de funciones que no se tenían dentro el Poder Judicial y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Aportes de los diferentes sectores consultados sobre la Ley No. 9343

Como se mencionó anteriormente, la presente reforma tuvo varias oportunidades de ser analizada en la Asamblea Legislativa, bajo diferentes expedientes legislativos; primero bajo el expediente No. 15.990 y posteriormente bajo el expediente No. 19.306 – siendo este proyecto de ley el que incluye a la Inspección de Trabajo como ente supervisor del proceso de votación para ir a huelga- y,

finalmente, bajo el expediente No. 19.819, correspondiente a la Reforma Procesal Laboral que rige a partir del 25 de julio del 2017.

Dentro del expediente legislativo No. 15.990, es en el artículo 375 el que habla sobre la votación secreta para ir a huelga, el cual señala lo siguiente:

Artículo 375. Para cumplirse el porcentaje de apoyo mínimo requerido, conforme con las disposiciones de este Título, se seguirá el siguiente procedimiento.

a) Si en la empresa, institución, establecimiento o centro de trabajo existiere uno o varios sindicatos que, individual o colectivamente reúnan el porcentaje de apoyo mínimo requerido, este se tendrá por satisfecho si en la Asamblea General del sindicato o sindicatos convocantes según sea el caso, se acordase la convocatoria a la huelga conforme con lo dispuesto en el artículo 346 inciso c).

b) Si en la empresa, institución, establecimiento o centro de trabajo no existiera un sindicato o grupo de sindicatos constituidos que, por sí solo o en conjunto, reúnan el porcentaje de apoyo mínimo requerido, se convocará a un proceso de votación secreta, en el que tendrán derecho a participar todos los trabajadores de una misma ocupación u oficio, regirá el procedimiento indicado en los dos incisos anteriores pero considerando, exclusivamente, el total de los trabajadores y trabajadoras de una misma profesión u oficio que laboren en esa empresa, institución, establecimiento o centro de trabajo.

c) El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social deberá velar por la transparencia y legitimidad de este tipo de procesos, para lo cual deberá emitir la reglamentación correspondiente.

d) A los fines de las verificaciones previstas en este artículo, en relación con el acuerdo de huelga, se requerirá acta notarial o informe levantado por la autoridad de huelga, se requerirá acta notarial o

informe levantado por la autoridad de trabajo. (Expediente legislativo No. 15.990 Proyecto de Ley Reforma Procesal Laboral).

También el Magistrado Orlando Aguirre Gómez señaló la ausencia que existe en el Código de Trabajo, para la calificación de la huelga y que los Tribunales han tenido que crear un proceso, como a continuación lo señala:

Hay un proceso de calificación de la huelga. Hasta ahora uno oye decir que han demandado en el tribunal la calificación de la huelga, ¿cómo creen que hacen los jueces la calificación de la huelga? A través de un proceso que los propios tribunales de trabajo han inventado, ¿por qué? Porque no existe en el Código de Trabajo, un procedimiento especialmente diseñado para hacer la calificación de la huelga.

Hoy día se aplican unos principios o una especie de reglas prácticas a la Corte y que, por cierto, redactamos en la Sala Segunda y propusimos a la Corte, para tratar de respetar-en alguna medida-el debido proceso. Entonces, se siguen unas reglas prácticas que emitió la Corte y, obviamente, esas son reglas que se dirigen a los jueces y que ellos aplican, en la medida en que lo consideren pertinente.

Es indispensable que el Código de Trabajo contengan un procedimiento de cómo hacer una calificación de huelga y estamos proponiendo este procedimiento como algo que nos parece que es importante y novedoso. (Expediente legislativo No. 15.990, Ley “Reforma Procesal laboral”, Acta de Subcomisión).

En esa misma línea, el exdiputado José María Villalta se refiere al artículo 375, proponiendo su modificación en el siguiente sentido:

ARTÍCULO 375

Para complementar el porcentaje de apoyo mínimo requerido, conforme con las disposiciones de este título, se seguirá el siguiente procedimiento.

a) Si en la empresa, institución, establecimiento o centro de trabajo existiere uno o varios sindicatos que, individual o colectivamente reunan la afiliación del 50% de las personas trabajadoras, este se tendrá por satisfecho sin en la Asamblea General del sindicato o sindicatos convocantes según sea el caso, se acordase la convocatoria a la huelga conforme a lo dispuesto en el artículo 436 inciso e).

b) Si en la empresa, institución, establecimiento o centro de trabajo no existiere un sindicato o grupo de sindicatos constituidos que, por si solo o en conjunto, reúnan el porcentaje indicado en el inciso anterior, se convocara a un proceso de votación secreta, en el que tendrán derecho a participar todos los trabajadores o trabajadoras, con las excepciones señaladas en el artículo siguiente. En este caso el porcentaje se computará sobre el total de votos emitidos.

El empleador estará obligado a facilitar la participación en el proceso de votación, a brindar el tiempo necesario con goce de salario para garantizar el libre ejercicio del sufragio universal y a abstenerse de intervenir directa o indirectamente en el proceso de votación. Los centros de votación deberán estar en un lugar neutral, preferiblemente público y de fácil acceso.

Cualquier violación a este artículo configurará una práctica laboral desleal en los términos del artículo 363 y será sancionado con la multa establecida en el inciso 6 del artículo 401. (Expediente legislativo No. 15.990).

Al no pasar el proyecto de ley correspondiente al expediente legislativo No. 15.990, se discute nuevamente en la Asamblea Legislativa, bajo el expediente legislativo No. 19.306, proyecto de Ley "Reformas del Código de Trabajo Ley No. 2

del 27 de Agosto de 1943 y sus Reformas”, donde el artículo 375 es modificado de la siguiente manera:

Artículo 375.-

Para cumplimentar el porcentaje de apoyo mínimo requerido conforme con las disposiciones de este título, se seguirá el siguiente procedimiento:

...

b) Si en la empresa, institución, establecimiento o centro de trabajo no existiere un sindicato que por sí solo, o en conjunto con otros, reuniera el porcentaje indicado en el inciso anterior, se convocará un proceso de votación secreta, en el que tendrán derecho a participar todos los trabajadores, con las excepciones señaladas en el artículo siguiente. Este procedimiento especial de votación deberá ser supervisado por personal de la Dirección Nacional de la Inspección de Trabajo quienes deberán estar presentes y dejar constancia de la legalidad de su cumplimiento. En este caso la huelga se entenderá acordada si el resultado fuere afirmativo y hubiese concurrido al votar al menos un treinta por ciento (30%) del total de los trabajadores de la empresa, institución o el respectivo centro de trabajo, según sea el caso.

...

c)

....”

Encontrándose algunas opiniones de diferentes sectores consultados. Entre estos tenemos a la Municipalidad de San José, la cual da su apoyo a que sea la Inspección de Trabajo la encargada de supervisar la votación, con el fin de minimizar los riesgos de eventuales manipulaciones (Expediente legislativo No. 19. 306, 2014)

Asimismo, al ser consultada la Universidad Nacional, manifiesta que “Los cambios brindan claridad y seguridad al procedimiento para acudir a la huelga” (Expediente legislativo No. 19.306, 2014).

Otra de las consultadas es el Ministerio de Vivienda y Urbanismo, que señala:

Considera esta Asesoría que la reforma propuesta sobre el primer párrafo del inciso b) del artículo 375 efectivamente busca armonizar el derecho de los trabajadores a la huelga reconocido como un derecho constitucional en el Capítulo de Derechos y Garantías Sociales establecido en el artículo 61 de la Constitución Política, con la finalidad de fijar el porcentaje mínimo de trabajadores que en este caso fija en un 30% del total de trabajadores de una empresa, institución o respectivo centro de trabajo para acordar en votación secreta y supervisada por el personal de la Dirección Nacional de Trabajo la convocatoria a huelga. Este aspecto lo echa de menos el artículo 375 vigente del Código de Trabajo y estimamos se torna necesario introducir en el Código de cita, a fin de aportar seguridad jurídica tanto a trabajadores como a la población en general acerca de los casos en que procedería legalmente la huelga, tal y como lo ha señalado con anterioridad la Sala Constitucional, al iniciar en lo que interesa. ... (Expediente legislativo No. 19.306, 2014).

SECCIÓN III- LA HUELGA

Previo a entrar al caso concreto de Costa Rica, es importante conocer la definición de huelga. Ossorio y Florit Cabanellas de las Cuevas (2007) la definen como un medio de lucha directa empleado por los trabajadores en defensa de sus intereses y sus reivindicaciones, consistentes en el abandono colectivo del trabajo.

A. Motivación y clases. Por lo general, las huelgas se originan en la protesta contra las arbitrariedades, a veces reales y a veces supuestas, de que se juzgan víctimas los trabajadores a causa de la conducta de los empleadores. Por eso, tal medio de lucha puede estar circunscrito al abandono del trabajo en relación con una sola empresa o con un grupo de empresas o con todas las de un mismo ramo de actividad, si bien en ocasiones, y por razones de solidaridad, se adhieren a ellas los trabajadores de otras actividades.... (p. 643).

Asimismo, se tienen los aportes de Gernigon, Odero y Guido (2000), quienes recopilaron información para la Organización Internacional del Trabajo acerca del tema de “Principios de la OIT sobre el Derecho de Huelga”, e indican así:

En los principios de los órganos de control de la OIT no se encuentra una definición de la huelga que permita a priori sacar conclusiones sobre la legitimidad de las distintas modalidades de ejercicio del derecho de huelga. Sin embargo, algunas modalidades (como la ocupación del centro de trabajo o el centro a ritmo lento o las huelgas de celo), que no se limitan a la típica interrupción de labores, han sido aceptadas por el Comité de Libertad Sindical siempre y cuando revistan carácter pacífico (idíd., párrafo 496). La Comisión de Expertos ha hecho notar que:

Cuando la legislación nacional garantiza el derecho de huelga, muy a menudo se plantea el problema de determinar si la acción emprendida por los trabajadores efectivamente constituye una huelga de conformidad con la definición contenida en la ley. En general, cabe considerar como huelga toda suspensión del trabajo, por breve que sea ésta; ahora bien, establecer esta calificación resulta menos fácil cuando, en lugar de producirse una cesación absoluta de la actividad, se trabaja con mayor lentitud (huelga de trabajo a ritmo lento) o se aplica el reglamento al pie de la letra (huelga de celo o trabajo a

reglamento); trátase en ambos casos huelgas que tienen efectos tan paralizantes como la suspensión radical del trabajo. Observando que las legislaciones y las prácticas nacionales son extremadamente variadas sobre este punto, la Comisión estima que las restricciones en relación a los tipos de huelga sólo se justificarían si la huelga perdiese su carácter pacífico.

[...] Según la Comisión, sería preferible que la imposición de restricciones a los piquetes de huelga y a la ocupación de los lugares de trabajo se limitaran a los casos en que estas acciones dejen de ser pacíficas (OIT, 1994^a, párrafos 173 y 174) (p.12).

Como se desprende de las definiciones anteriores, el Derecho de Huelga es el derecho que tienen los trabajadores cuyo propósito es la lucha en común de sus derechos laborales, donde existen conflictos que no han podido ser resueltos a través del diálogo con el empleador.

2.3.1 La Huelga en Costa Rica

Desde el año 1871 Costa Rica ha venido desarrollando el tema de la huelga, la cual estaba establecida en la Constitución Política de esa época (Morales, 2005, p.115), encontrándolo actualmente en nuestra Constitución, 1949, en el artículo 61:

Se reconoce el derecho de los patronos al paro y el de los trabajadores a la huelga, salvo en los servicios públicos, de acuerdo con la determinación que de éstos haga la ley y conforme a las regulaciones que la misma establezca, las cuales deberán desautorizar todo acto de coacción o de violencia.

En Costa Rica, se ha establecido el Derecho a Huelga como un derecho que siempre ha presentado obstáculos en el camino para los trabajadores, lo cual ocasiona con ello la pérdida de fe. Se tiene como antecedente que entre el año 1970 a 1981, en nuestro país se realizaron 258 huelgas, las cuales fueron declaradas

ilegales (Van der Laat, 1982, p.15). Sin embargo, para 1873, durante la construcción de ferrocarril al Atlántico vinieron los primeros movimientos de huelga, y dieron como resultado para 1874 una revuelta de los chinos por incumplimiento en sus contratos de trabajo. Para aquellos años, la huelga fue tipificada como delito, ya para 1941 no se encontraba en nuestro Código Penal. (Bautista, 2006, p.572)

Desde siempre se ha recalcado que en nuestro país ha existido una prohibición al Derecho de Huelga, propiamente el ejercicio de la huelga en el sector público, limitación que viene establecida en la Carta Magna, en el artículo supra citado, asimismo, se desarrolla en el artículo 375 de la Ley No. 2, del cual se hablará más adelante.

2.3.2 La Huelga como Derecho Fundamental

Como se citó anteriormente, el Derecho de Huelga se encuentra en la Constitución Política, y se convierte en un Derecho Constitucional de todos los ciudadanos de la República de Costa Rica. Pero este derecho trasciende fronteras, ya que de él se habla a nivel internacional.

Es por medio del Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (Convenio # 87), que se ha reconocido el Derecho de Huelga como un derecho fundamental de los trabajadores y de sus organizaciones, para promocionar y defender sus intereses económicos, delimitando el ámbito de su ejercicio. Fue hasta el año 1952 que se confirmó el Derecho de Huelga, por parte del Comité de Libertad Sindical. (Gernigon, Odero y Guido, 2000, p. 11)

El Comité de Libertad Sindical de la OIT, además de reconocer el Derecho de Huelga, ha sido claro en marcarle ciertas limitaciones:

1. Ha dejado claro que se trata de un derecho del que deben disfrutar las organizaciones de trabajadores (sindicatos, federaciones y confederaciones).
2. Ha adoptado un criterio restrictivo al delimitar las categorías de trabajadores que pueden ser privadas de este derecho y respecto de las limitaciones legales a su ejercicio, que no deben ser excesivas.
3. Ha vinculado el ejercicio de derecho de huelga a la finalidad de promoción y defensa de los intereses económicos y sociales de los trabajadores (criterio este que excluye del ámbito de protección internacional en el seno de la OIT las huelgas puramente políticas aunque ni aporta de manera directa elementos de pronunciamiento sobre la huelga de solidaridad, cuestión esta que será examinada más adelante pero no puede ser objeto de una prohibición absoluta).
4. Ha considerado que el correcto ejercicio del derecho de huelga no debe acarrear sanciones perjudiciales de ningún tipo, que implicaría actos de discriminación antisindical. (Gernigon, Odero y Guido, 2000, p. 11)

Asimismo, la OIT ha determinado ciertos requisitos que se deben cumplir al ejercer el derecho de huelga, dado los abusos y quejas planteadas por los diferentes Estados miembros:

1. La obligación de dar un preaviso (ibí., párrafo 502-504).
2. La obligación de recurrir a los procedimientos de conciliación, mediación y arbitraje (voluntario) en los conflictos colectivos como condición previa a la declaración de la huelga, en la medida en que sean adecuados, imparciales y rápidos, y que las partes puedan participar en cada etapa (ibíd., párrafos 500 y 501).
3. La obligación de respetar un determinado quórum y de obtener el acuerdo de una mayoría (ibíd., párrafos 506-513).

4. La celebración de un escrutinio secreto para decidir la huelga (ibíd., párrafos 503 y 510).
5. La adopción de medidas para respetar los reglamentos de seguridad y para la prevención de accidente (ibíd., párrafos 554 y 555).
6. El mantenimiento de un servicio mínimo en determinados casos (ibíd., párrafos 556-558)
7. La garantía de la libertad de trabajo de los no huelguistas (ibíd., párrafo 586) (Gernigon, Odero y Guido, 2000, p. 26).

2.3.3 Titularidad del Derecho de Huelga

Sobre este tema, se tiene el artículo 372 de la Ley No. 2 Código de Trabajo que dice “Huelga legal es el abandono temporal del trabajo en una empresa, establecimiento o negocio, acordado y ejecutado pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, con el exclusivo propósito de mejorar o defender sus intereses económicos y sociales comunes” (artículo 371).

Como se indica en el ordinal anterior, la titularidad del derecho la podrá ejercer un grupo de trabajadores de tres o más trabajadores, siempre y cuando cumplan con los requisitos plasmados en la norma supra citada. Ahora, siendo que un sindicato es conformado por grupo de trabajadores, es menester entender que cuando la norma habla de grupo de trabajadores también debemos pensar en la Organizaciones Sindicales, y tener claro que el derecho es individual pero su ejercicio se hace a través de las agrupaciones de trabajadores por la defensa de intereses económicos y sociales que sean comunes.

2.3.4 La huelga en el sector público

La Constitución Política ha puesto limitaciones al derecho de huelga, propiamente al sector público y no así al sector privado. Recordemos que el artículo

61 ya antes citado no reconoce a este sector dicho derecho, salvo lo que señale y regule la ley.

Asimismo, se tiene en el Código de Trabajo la prohibición para este sector:

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

(La Sala Constitucional, mediante resolución N° 1696 del 23 de junio de 1992, declaró inconstitucional el presente artículo "...respecto de las administraciones públicas con régimen de empleo de naturaleza pública...". "...Igualmente, considera necesario la Sala hacer la aclaración de tener por excluidos de este régimen, a los obreros, trabajadores y empleados que no participan de la gestión pública de la administración, cuando los mismos sean contratados por el Estado conforme al ejercicio de su capacidad de Derecho Privado..." De acuerdo con el contenido de la sentencia, los procedimientos de resolución de los conflictos colectivos de carácter económico y social, no son aplicables del todo a las administraciones regidas por el derecho público de empleo, ni al resto de las administraciones, en tanto no se subsanen las omisiones referentes a la falta de un régimen administrativo laboral adecuado a nuestro texto constitucional, y no se cree una norma administrativa expresa que permita al Estado, someterse a los tribunales de arbitraje en aras de solucionar conflictos colectivos.) (Artículo 375)

Lo anterior, con las excepciones indicadas por la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia y de lo cual se hablará más adelante.

Desde años atrás se ha venido trabajando en definir más concretamente cuales son aquellos funcionarios del sector público que tendrían prohibición para ejercer el derecho de huelga. Es ahí que surge el término de servicios públicos esenciales.

La OIT ha definido el término de esencial como los servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población. También, el Comité de Libertad Sindical ha considerado algunos servicios como no esenciales y en consecuencia en estos se puede ejercer el derecho de huelga:

La radio-televisión; el sector del petróleo; el sector de los puertos (carga y descarga); los bancos; los servicios de informática para la recaudación de aranceles e impuestos; los grandes almacenes; los parques de atracciones; la metalurgia; el sector minero; los transportes, en general; las empresas frigoríficas; los servicios de hotelería; la construcción; la fabricación de automóviles; la reparación de aeronaves; las actividades agrícolas; el abastecimiento y la distribución de productos alimenticios; la casa de la moneda; la agencia gráfica del Estado; los monopolios estatales del alcohol, de la sal y del tabaco; el sector de la educación; los transportes metropolitanos; los servicios de correos. (Geison, Odero y Guido, 2000, p.20)

Mientras en el Código de Trabajo (artículo 376) se establece cuales son aquellos servicios públicos que no podrán ejercer el derecho:

Para los efectos del artículo anterior se entienden por servicios públicos:

- a. ANULADO.
- b. ANULADO.

- c. Los que desempeñen los trabajadores de empresas de transporte ferroviario, marítimo y aéreo, los que desempeñen los trabajadores ocupados en labores de carga y descarga en muelles y atracaderos, y los que desempeñen los trabajadores en viaje de cualquiera otra empresa particular de transporte, mientras este no termine;
- d. Los que desempeñen los trabajadores que sean absolutamente indispensables para mantener el funcionamiento de las empresas particulares que no puedan suspender sus servicios sin causar un daño grave o inmediato a la salud o a la economía públicas, como son las clínicas y hospitales, la higiene, el aseo y el alumbrado en las poblaciones, y
- e. ANULADO.

Es de conocimiento que, pese a las prohibiciones normativas, se ejerce el derecho de huelga en el sector público incluyendo en el área de salud, como lo son los hospitales públicos, clínicas, Ebais, brindando los servicios esenciales mínimos como son el área de emergencias, farmacias; también en el área de educación, con los maestros y docentes o el área de transporte público.

Dentro de los casos más recientes de huelga en el sector público, está el tramitado en el Juzgado de Trabajo del II Circuito Judicial de San José, mediante la resolución N. 1244-2016 de las 13:00 horas del 5 de julio del año 2016, del Instituto Costarricense de Turismo contra los empleados del I.C.T., el Presidente de la Seccional de ANEP-ICT, el Presidente de la Asociación Solidarista de Empleados del ICT y el representante y vocero de los trabajadores para dicho movimiento:

V.- Sobre la huelga en los servicios públicos: El artículo 375 del Código de Trabajo señala que no será permitida la huelga en los servicios públicos y este numeral debe leerse en conjunción con el 61 constitucional en el cual se reconoce el derecho de los trabajadores a la huelga “salvo en los servicios públicos.”

Con respecto a tal norma, la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, en el voto No. 1317 de las 10:12 hrs. Del 27 de febrero de 1998, dispuso que o es en sí mismo inconstitucional esta norma, pues 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." (ver voto citado).

Por ello, la Sala Constitucional no dispuso la nulidad del numeral 375, de modo que, la prohibición para el desarrollo de huelgas en los servicios públicos, se encuentra vigente, y será el legislador, tal y como lo indica la Sala Constitucional, con fundamento en el ordinal 61 de la Carta Magna, quien disponga cuáles son esos servicios públicos en los cuales el derecho a la huelga se encuentra restringido.

Ahora bien, como se ha dicho, debe ser el legislador quien determine en cuáles servicios públicos se restringen el derecho de huelga; sin embargo, al momento del dictado de esta resolución no hay norma en el ordenamiento jurídico laboral que cumpla con tal cometido. De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 5 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, "... Los tribunales no podrán excusarse de ejercer su autoridad o de fallar en los asuntos de su competencia por falta de normas escritas y no escritas del ordenamiento...", para ello, se debe suplir la ausencia de norma, con apoyo del resto de Fuentes del Derecho. De conformidad con el artículo 15 del Código de Trabajo, "Los casos no previstos en este Código, en sus Reglamentos o en sus leyes supletorias o conexas, se resolverán de acuerdo con los principios generales de Derecho de Trabajo, la equidad, la costumbre o el uso locales; y en defecto de éstos se aplicarán, por su orden, las disposiciones contenidas en los Convenios y Recomendaciones adoptadas por la Organización

Internacional de Trabajo en cuanto no se opongan a las leyes del país, y los principios y leyes de derecho común”.

Por otro lado, como lo ha señalado la Sala Constitucional: “Tal limitación no comprende la totalidad de servicios públicos. Así los convenios y recomendaciones emitidos por la Organización Internacional del Trabajo, a través del Comité de Libertad Sindical y el Comité de Expertos, han ido perfilando los casos en que la huelga puede ser objeto de restricción eso incluso de prohibición y garantías compensatorias”. (el subrayado es propio) (Resolución número 2011-017680 de las catorce horas y cincuenta y uno minutos del veintiuno de diciembre del dos mil once)

Continúa señalando la resolución supracitada que, en tal sentido, la OIT ha hecho uso del término “servicios esenciales” para determinar cuándo resulta viable prohibir la huelga en los servicios públicos.

Según el orden de Fuentes de Derecho aplicables a esta materia, encontramos que respecto del tema en estudio, la Organización Internacional del Trabajo, a través de su Comité de Libertad Sindical ha dicho: “El derecho de huelga sólo podría ser objeto de restricciones, incluso prohibido en la función pública, siendo funcionarios públicos aquellos que ejercen funciones de autoridad en nombre del Estado, o en los servicios esenciales en el sentido estricto del término (es decir, aquellos servicios cuya interrupción podría poner en peligro la vida, la seguridad o la salud de la persona en toda o parte de la población)”. Así también, el Comité de Libertad Sindical ha sostenido: “Para determinar los casos en los que podría prohibirse la huelga el criterio determinante es la existencia de una amenaza evidente e inminente para la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población.” (Comité de Libertad Sindical, Informe 279, caso número 1576, párrafo 114).

La Sala Constitucional ha adoptado tales recomendaciones internacionales, al disponer en el voto 1317-98 antes citado, una serie de pautas generales, para considerar a cuáles servicios públicos se les

puede restringir el derecho a huelga, es decir, aquellos que –según lo ha considerado nuestro máximo tribunal- 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. Obsérvese, pues, hasta lo dicho, que se colige que el derecho a huelga es un derecho constitucional, que el mismo ordenamiento limita en razón de los servicios públicos, remitiendo al legislador o en defecto a la persona juzgadora, la determinación de qué servicios públicos no son sujetos al derecho de huelga por su naturaleza o por el impacto social que tiene el servicio público, lo cual conlleva la imposibilidad de suspenderlos, discontinuarlos o paralizarlos sin causar daños significativo, grave o inmediato a ciertos bienes, por ejemplo, ha dicho la doctrina internacional, como la salud, la seguridad y la vida.

El mismo voto constitucional citado en el párrafo precedente, declaró la inconstitucionalidad de los incisos a), b) y e) del artículo 376 y también textualmente se señaló: “... Si bien pareciera tener un sentido impeditivo absoluto, lo cierto es que debe entenderse en armonía con lo dispuesto en el artículo 61 de la Constitución Política, que sólo limita para ciertos casos fijados o determinados por la Ley, en observancia de los criterios de necesidad, razonabilidad y proporcionalidad, para que resulte congruente con el fin que persigue”.

Revisado el artículo 376 incisos c) y d) del Código de Trabajo, señalan qué se entiende por servicios públicos, pero la actividad de fomentar el turismo no está descrita en dicho articulado.

Respecto al concepto de servicio público en el Derecho de Trabajo, se debe recordar que la Comisión de Expertos de la Organización Internacional del Trabajo ha utilizado la expresión “servicios esenciales” y se refiere únicamente a éstos en el sentido estricto del término, es decir, a aquellos cuya interrupción puede tener consecuencias para la vida, la seguridad o la salud de la persona, en los cuales deberían estar justificado imponer restricciones e incluso prohibiciones, las cuales

deberían ir acompañadas, no obstante, de garantías compensatorias. La OIT ha desarrollado el concepto y ha aclarado que un servicio esencial depende de las condiciones propias de cada país.

Considera esta juzgadora, que siendo el ICT la institución encargada del fomento del turismo en el país, atendiendo la finalidad regulada en el artículo cuarto de la Ley Orgánica del ICT, dicho servicio es público pero no esencial. Nótese, que es servicio público esencial en el tanto su interrupción tenga consecuencias para la vida, la seguridad o la salud de las personas, lo cual en el caso concreto no se da. Por otro lado, con el reconocimiento judicial no fue posible constatar la interrupción de los servicios que brinda la institución. Al respecto las diferentes jefaturas se expresaron de la siguiente forma:

-Dirección de Mercadeo, señora Ireth Rodríguez, Jefa del Departamento de promoción:”... no afectaron el servicio y a las doce medio día todos estaban en sus puestos”.

-Gerencia General, señor Alberto López:”... garantizando continuar con el trabajo, indican que atendieron reuniones y fueron por lapsos de tiempo”.

- Dirección Administrativa Financiero, señor Wilson Orozco Gutiérrez, Director:”... donde participaron bastantes un aproximado de 50 personas pero con el cuidado de no descuidar sus puestos, ni ventanillas de público,...”

- Dirección Ejecutiva Papagayo: “... fue una participación parcial y siempre estuvo una persona a cargo”.

- Comisión de Marinas Turísticas, señor Oscar Villalobos, jefe del departamento: “... la secretaría estuvo permanentemente atendiendo los asuntos”.

- Área de Gestión y Asesoría Turística, señor Gustavo Alvarado, jefe de macro proceso de gestión: “... las personas participaron, pero nunca se suspendió el servicio al público, siempre se mantuvo la ventanilla única abierta para no suspender el servicio”.

- Dirección de Planeamiento y Desarrollo Turístico, señor Rodolfo Lizano: "... las secretarías siempre estuvieron y nunca se afectó el servicio".

-Asesoría Legal, señor Francisco Coto: "sea parcialmente y sin afectar la atención al público".

- Contraloría de Servicios, señor Luis Matamorros, Contralor: "no hubo problemas o quejas de ningún tipo, siempre se brindó atención al público..."

Nótese, que de forma unánime las diferentes jefaturas consultadas refieren que en sus oficinas siempre se mantuvieron los servicios brindado.

De conformidad con lo anterior, si bien como ya se indicó en párrafo precedente, para esta juzgadora los servicios brindados en la sede central del ICT no constituyen un servicio público esencial para justificar imponer restricciones e incluso prohibiciones, también se deber (sic) tomar en cuenta que no se logró acreditar la afectación del funcionamiento del ICT, por el contrario a criterio de esta juzgadora los servicios brindados por el ICT no fueron suspendidos durante el movimiento de huelga efectuado por las personas trabajadoras. ...

Como se puede observar en la resolución supra citada, el juez debe valorar el caso concreto al que se le solicita la calificación de legalidad de la huelga, ya que en ausencia de norma nacional, se recurre a lo señalado por el Comité de Expertos de la OIT y el Comité de Libertad Sindical de la OIT, que viene a aclarar en cuales servicios públicos se puede restringir el derecho a huelga.

2.3.5 La huelga legal

Se entiende por huelga legal aquella que cumple con los requisitos señalados en el artículo 371 y 373 del Código de Trabajo. Entiéndase como el cese temporal de labores de manera pacífica (sin violencia sobre las cosas o personas), efectuada por

un grupo de coalición de trabajadores u organizaciones sindicales, cuyo propósito es la mejora y defensa de sus intereses económicos y sociales comunes. Pero antes de ejercer el derecho deberán agotar el dialogo (conciliación) con el empleador, solo así podrá declararse la huelga legal.

Previo al dictado de la Sentencia Constitucional No. 10832-11, uno de los requisitos que se señalaban en la Ley No. 2, era que debían asistir a la huelga al menos un 60% de los trabajadores del centro de trabajo, situación que cambió a raíz de la sentencia supra citada, al considerar que era contraria a la Constitución Política por limitar el derecho de huelga.

Los efectos legales una vez declarada la legalidad son la suspensión de los contratos de trabajo, el no rebajo de los días que se asistió a la huelga, con lo cual puede aplicarse el cierre de la empresa o centro de trabajo, para proteger la integridad física de las personas y las cosas (Bautista, 1997, p.137) en caso de demostrarse la responsabilidad del patrono, en cuanto a los derechos que reclaman los trabajadores.

Un claro ejemplo de calificación de huelga es la resolución N. 1244-2016 previamente citada, que dice:

IV. Sobre la calificación de la huelga:

La huelga para que sea declarada legal debe de cumplir con los requisitos establecidos en los artículos 371, 373 y 375 del Código de Trabajo. Es indicar que la sola ausencia de uno de los requisitos establecidos en la normativa supra citada convierte al movimiento en ilegal.

En ese sentido el artículo 373 del Código de cita, dispone que:

“Para declarar una huelga ilegal los trabajadores deben: a) Ajustarse estrictamente a lo dispuesto por el artículo 371; b) Agotar los procedimientos de conciliación de que habla el Título Séptimo, Capítulo

Tercero de este Código, y c) Constituir por lo menos el sesenta por ciento de las personas que trabajen en la empresa, lugar o negocio de que se trate”. Entonces, en primer término es indispensable analizar lo preceptuado en el artículo 371 del mismo cuerpo normativo, que literalmente establece:

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

Derivado de lo anterior se tiene que revisar: -La temporalidad, - Que su ejecución sea pacífica, - y por un grupo de tres o más trabajadores, - que tienda a mejorar y defender intereses económicos y sociales comunes.

Analizado los elementos que constan dentro del expediente, se tiene que efectivamente las personas trabajadoras del ICT efectuaron un abandono temporal de su trabajo. Así lo indicó el representante de la institución en su solicitud al indicar que: “me permito solicitar la declaratoria de ilegalidad de la paralización de labores llevada a cabo por varios funcionarios del ICT, quienes sin previo aviso decidieron interrumpir sus labores a partir de las ocho horas con treinta minutos del día de hoy lunes veintisiete de junio de dos mil dieciséis, cesando dicho movimiento al ser las once horas con cincuenta minutos de la mañana del mismo día”. Asimismo, los representantes de las personas trabajadoras del ICT, al apersonarse al proceso indican en su escrito que realizaron una manifestación de manera temporal durante un lapso aproximado de cuatro horas. Igualmente, en la diligencia de reconocimiento judicial efectuada por la suscrita, el día veintiocho de junio del año en curso, el señor Jimmy Álvarez, representante de los trabajadores, indica que tomaron la decisión de manifestarse a partir de las ocho horas y quince minutos hasta las once horas y cincuenta minutos aproximadamente; que nunca interrumpieron los servicios ni

cerraron las instalaciones, ni despachos, ni se afectó el servicio. En el reconocimiento judicial, esta juzgadora, pudo confirmar ese dicho al entrevistar a las diferentes jefaturas de la institución. Así por ejemplo, en la Dirección de Mercadeo, la señora Ireth Rodríguez, Jefa del Departamento de Promoción indica que prácticamente todo el personal de esa área participó pero que fue de manera parcial sin afectar el servicio. En la Gerencia General, el Gerente señor Alberto López, indicó que en esa área cuatro personas participaron parcialmente, fueron lapsos de tiempo, garantizando continuar con el trabajo. En la Dirección Administrativa Financiera, el señor Wilson Orozco Gutiérrez, Director, indica que en esa área participaron un aproximado de cincuenta personas pero con el cuidado de no descuidar sus puestos. Dado lo anterior, no queda duda para esta juzgadora que el abandono en las actividades lo fue de forma temporal, pues de las consultas efectuadas durante el reconocimiento se desprende que la mayor parte de las personas trabajadoras que participaron lo hicieron de forma intermitente, regresando a sus puestos de trabajo y volviendo a la protesta.

En cuanto a los siguientes puntos a evaluar, ha quedado demostrado con la inspección judicial realizada el día veintiocho de junio del año en curso, que el movimiento huelguístico se ha desarrollado en forma pacífica, estando reunidos mucho más de tres trabajadores. Según consta en el acta confeccionada al efecto, el reconocimiento inicia en el lobby del edificio ubicado en el primer piso, donde se puede observar la entrada principal y sin que se encuentren personas trabajadoras manifestándose; durante la visita se puede notar en las diversas oficinas a las personas laborando. Lo anterior por cuanto según indica la misma solicitud, el movimiento de protesta se realizó solamente el día veintisiete de junio en horas de mañana. Unido esto, durante el reconocimiento uno de los representantes de los trabajadores indicó que se mantuvieron en la entrada principal y en el lobby, con afiches

alusivos a mantener el diálogo con el Ministro, referencia que no fue objetada en ningún momento por los representantes del instituto que se encontraban presentes en la inspección judicial. Incluso, se evidencia de junio de dos mil dieciséis (ver imagen 5 y 6 de expediente virtual), suscrita por el señor Jose Francisco Coto Meza y Rosibel Ureña Cubillo de la Asesoría Legal del ICT, que es "... un movimiento pacífico por parte de algunos funcionarios..."; en el mismo sentido se hace indicación de un "movimiento pacífico" en el acta número diez, (ver imagen 21 y 22 del expediente virtual). Al apersonarse al proceso, mediante escrito del veintinueve de junio, los representantes de los trabajadores indicaron que se trató de una manifestación totalmente pacífica que no obstaculizó el derecho de terceros. Por otra parte, en el (sic) inspección judicial se indicó por parte de las diferentes jefaturas del instituto, la cantidad aproximada del personal que participó, luego de una sumatoria básica de las cantidades señaladas se desprende que participaron más de ciento treinta personas, es decir, que esa cantidad supera por mucho lo establecido en el numeral bajo estudio. En cuanto que el movimiento sea en defensa de intereses Económicos y Sociales, entendidos estos como "aquellas reivindicaciones que se produjesen por una decisión política que de algún modo afecte a las personas asalariadas" (Amoretti O. Luis Héctor. (2007). Los conflictos colectivos de carácter económicos y social y sus medios de solución en el derecho costarricense. Pág. 290; a criterio de esta juzgadora, también se cumple como requisito toda vez que lo solicitado por los trabajadores es mantener el diálogo entre las partes sobre los salarios, pues de la inspección realizada se desprende que desde el ocho de junio del año en curso, los trabajadores se encuentran tratando el tema en materia salarial y sus posibles rebajos producto de la presunta crisis financiera de la institución, incluso se menciona el establecimiento de una Comisión con ambas partes para participar de una mesa de diálogo.

También el artículo 373, del mismo cuerpo normativo, señala en el inciso b) en cuanto Agotamiento del Procedimiento de Conciliación, este va referido a que se tiene que haber agotado los procedimientos de conciliación de que habla el título sexto, capítulo tercero del Código de Trabajo, pues estamos en presencia de servidores del Estado, -según se analizó en el Considerando II en cuanto a la naturaleza jurídica del ICT- con respecto a los cuales, la Sala Constitucional, mediante el voto No. 1696-92 de las 15:30 horas del 23 de agosto de 1992, dispuso: “Esta sentencia implica, asimismo, que los procedimientos “de resolución de los conflictos colectivos de carácter económico y social”, previstos en los artículos 497 y siguientes del Código de Trabajo, no son aplicables del todo a las administraciones regidas por el derecho público de empleo, y que no son aplicables al resto de las administraciones, incluidas las empresas públicas sociedades anónimas, mientras por ley no se subsanen las omisiones apuntadas en esta sentencia”. Mediante esta resolución, la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, declaró la inconstitucionalidad de los artículos 368 (parte segunda), y 497 a 535 del Código de Trabajo, en lo que respecta a la aplicación de esos artículos a las relaciones de empleo público, reafirmando con posterioridad la inconstitucionalidad declarada y enfatizó la imposibilidad para los operadores de justicia, de aplicar a las administraciones públicas las normas anuladas, pues ello implica desconocer los efectos de la declaratoria de inconstitucionalidad dictada. (Ver al respecto el voto No. 9826-99 de la Sala Constitucional). Entonces, es claro que el requisito contenido en el inciso b) del artículo 373 del Código de Trabajo, no le resulta aplicable al movimiento huelguístico que se analiza en este proceso, por provenir de un sector de empleados públicos, exentos de cumplir con el agotamiento de los procedimientos de conciliación previstos en el Título Sexto, Capítulo del Código de Trabajo.

Cabe destacar que el inciso c) de ese articulado (373) el cual establecía constituir por lo menos el 60% de las personas que trabajen en la empresa, lugar o negocio de que se trate, fue declarado inconstitucional por la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, mediante el voto 2011-10832 de las 14:30 hrs. Del doce de agosto del año dos mil once. En este sentido, el alto Tribunal indicó que el porcentaje que se regulaba en el inciso de cita, era excesivo e impedía ejercer el derecho a la huelga. Por ello, es que en la sentencia mencionada se traslada la obligación al legislador, para que conforme al principio de reserva de ley, sea quien establezca el porcentaje necesario de apoyo al movimiento de huelga, para lo cual deberá promulgar la legislación respectiva y tomar en consideración las recomendaciones hechas al efecto por la Organización Internacional del Trabajo; siendo que hasta tanto esto no ocurra, las personas juzgadoras que conozcan estos casos, deberán atender y aplicar los convenios y las recomendaciones del Comité de Expertos de la OIT para determinar el porcentaje pertinente.

Al respecto, no queda duda a esta Juzgadora después de realizada la inspección en las diferentes áreas de trabajo de la institución solicitante, que la defensa de intereses económicos y sociales realizada el día veintisiete de junio del año en curso, es apoyada por una mayoría significativa de las personas trabajadoras del ICT.

Conforme la inspección realizada tenemos que según lo indicado por los representantes de los trabajadores, en el edificio donde se realizó la manifestación laboral aproximadamente laboran doscientos (200) personas, ellos indicaron que alrededor de cien (100) personas participaron. Del listado aportado por el instituto solicitante, el cual únicamente tiene efectos para esta juzgadora de verificar la cantidad de personas –no así sus identidades- se tiene que participaron un total de ciento trece (113) personas trabajadoras. Derivado del reconocimiento judicial, según los datos ofrecidos por las jefaturas de

las áreas de trabajo, esta juzgadora, llegó a una sumatoria de participación de ciento treinta y ocho (138) personas aproximadamente. Nótese, que las tres distintas fuentes son coincidentes en cuanto a que la cifra fue superior a cien personas. Es decir, que tomando como base la existencia de un total de doscientos trabajadores, respecto a los cientos treinta y ocho aproximadamente que esta juzgadora logró constatar que participaron del movimiento, de una operación matemática se obtiene que el 69% de los trabajadores participaron, lo cual para quien juzga efectivamente constituye una mayoría significativa, pues se evidencia que más de la mitad de los trabajadores de la sede central del ICT decidieron sumarse al movimiento de protesta, tomando en cuenta que para ese día algunas personas estaban de vacaciones, incapacitadas, de gira o fuera de la oficina por funciones propias de sus cargos.”

Como se puede desprender del extracto de la resolución, el juez debe valorar casuísticamente el caso concreto para poder determinar la norma aplicable – Ley No. 2-, y poder así establecer si se cumplió con los requisitos establecidos. Para la fecha del dieciocho de agosto del año dos mil dieciséis, se constata que la sentencia no fue apelada en segunda instancia, con lo cual quedó firme.

2.3.6 La huelga ilegal

La huelga ilegal es aquella que no cumple con lo señalado anteriormente, el caso más frecuente en nuestro país sucede porque no se cumple con la etapa de conciliación, sino que una vez que surge el conflicto normalmente los sindicatos convocan a huelga a sus afiliados, cayendo con eso en el no pago de los días en que los trabajadores estuvieron en la huelga, hasta inclusive el despido sin responsabilidad laboral.

Algunos casos que han sucedido en el país lo son las huelgas declaradas ilegales de los educadores, donde los sindicatos han logrado negociar con el Estado para el rebajo de los días de asistencia a la huelga de manera paulatina y no se ejecuten despido.

SECCIÓN IV- LA HUELGA SEGÚN LA REFORMA PROCESAL LABORAL

2.4.1 La huelga

Pese a que inicialmente se pensaba en reformar la parte procesal del Derecho Laboral, al final con la Reforma Procesal Laboral, Ley No. 9343 se incluyeron temas sustanciales del derecho individual en la relación obrero-patronal, que vienen impulsadas desde el año 2005, con el proyecto de ley correspondiente al expediente legislativo N. 15.990. Dentro de los tantos temas que se propusieron modificar es el Título VI de los Conflictos Colectivos de carácter económico social, Capítulo I de las huelgas legales e ilegales de la Ley No. 2, se inicia el cambio de número romanos a letras en el título de esa Ley y en el nombre. Así, pasan a llamarse Título Sexto Medidas de Presión y mantienen iguales condiciones (el nombre del Capítulo). En general, los capítulos dejaron de tener números romanos y pasaron a numerarse en letras.

Con la entrada en vigencia de la Ley No. 9343, se dan varios cambios en el capítulo supra citado: inician en el numeral 371, donde se establece un mínimo para concertar a la huelga, que es de tres personas trabajadoras que se encuentren involucrados en el conflicto que da origen a la huelga. Además, otro cambio legal que surge en el tema de huelga es que no solamente va ser para la defensa y promoción de intereses económicos y sociales, sino que se incluye la defensa y promoción de los conflictos jurídicos colectivos, los cuales han sido discutidos únicamente en instancias judiciales. Sin embargo, en dicha norma se hace la salvedad para aquellos casos donde solo existe un establecimiento en la empresa, el cual tomará en cuenta

para su contabilización a todas las personas trabajadoras (artículo 374). En los casos donde el conflicto sea jurídico, previo a que se ejecute la huelga, los trabajadores u organización sindical deben otorgarle al empleador el plazo de un mes para resolver el conflicto (artículo 376).

En el ordinal 373 de la norma, queda establecido que los titulares del derecho de huelga son los trabajadores y así ejercen el derecho no solo a través de una coalición temporal de trabajadores, sino también mediante las organizaciones sindicales.

Otros aspectos que se establecen con la reforma, con los cuales se brinda claridad sobre este derecho, son los alcances que este tiene, donde se establece desde la participación en las actividades preparatorias que no afecten a la actividad de la empresa, de convocatoria, de elección de su modalidad, de adhesión a una huelga ya convocada o la negativa a participar en ella, asimismo, la participación durante su desarrollo, de desconvocatoria y la decisión de su terminación (artículo 373).

Con la Reforma Procesal Laboral, se establecen otras maneras de ejecutar la huelga, que en la Ley No. 2 no están. Aparte del modo más común que conocemos con la ejecución de manera intermitentemente, se agrega además de manera gradual o de forma escalonada. Entonces, se debe informar a los trabajadores u organización sindical o sindicatos cual de todas las modalidades van a ejecutar, ya sea al empleador o al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, teniendo este último que comunicar al empleador (artículo 378).

Ahora, con la reforma queda plasmado en la norma que únicamente se podrá aplicar sanción por parte del empleador hasta que sea declarada ilegal la huelga (artículo 379).

Con la reforma también se habla de que puede existir la declaración de la huelga legal, en un solo establecimiento, negocio, departamento o centro de trabajo, operando la suspensión de los contratos únicamente de ese sitio (artículo 380).

Se retoma con la reforma el tema del porcentaje de trabajadores afiliados a una o más organización sindical, los cuales deben representar una empresa, institución, establecimiento o centro de trabajo, con el 50% de trabajadores afiliados. En los casos donde no se alcance ese porcentaje por parte de la organización sindical o sindicatos, la norma le confiere a la Inspección de Trabajo supervisar el proceso de votación secreta para ir a huelga, garantizando el debido proceso y su legalidad al emitir un informe al final del proceso (artículo 381).

La norma viene a descartar cuales son aquellos trabajadores que quedan excluidos del proceso de huelga, quienes no se tomarán en cuenta para el porcentaje mínimo de convocatoria ni para la votación ni para el apoyo a la huelga (artículo 382):

Para la determinación del porcentaje mínimo de convocatoria y apoyo a la huelga, se debe excluir:

- a) A las personas trabajadoras que ingresaron a laborar luego del inicio del proceso de conciliación, a las que se encuentren en período de prueba, las de confianza y aquellas cuyo contrato se encuentre suspendido, a excepción de aquellas suspensiones que se hayan producido en aplicación del artículo 74. También, se excluyen los trabajadores a plazo fijo o por obra determinada, siempre y cuando no sean trabajadores permanentes de contratación discontinua.
- b) A quienes figuren como representantes patronales.

Otro punto establecido por la norma es la posibilidad de que el empleador solicite a la autoridad jurisdiccional declarar la ilegalidad de la huelga por no cumplir con los requisitos señalados en esta (artículo 383).

Se da oportunidad a la coalición de trabajadores u organización sindical o sindicatos, de solicitar la declaración de legalidad de la huelga, previo a que esta inicie. También, la posibilidad de solicitar la calificación de la huelga posterior a su ejecución o al finalizar (artículo 384).

En los casos que sea declarada la ilegalidad de la huelga, el empleador puede aplicar sanciones a sus trabajadores, inclusive el despido de los trabajadores que se hayan incorporado a sus labores pasadas las veinticuatro horas después de efectuada la notificación, la cual puede ser realizada en un diario de circulación nacional, por afiches en lugares visibles en el centro de trabajo cualquier otro medio que sea idóneo y garantice su realización. Para los casos de los contratos de trabajo nuevos, no se pueden estipular condiciones inferiores a las que estaban antes de declararse la ilegalidad de la norma (artículo 385). Así también, si la huelga es declarada legal, y se establece que la culpa es imputable al empleador, los trabajadores que participaron en el movimiento podrán reclamar el pago de los días que participaron en la huelga.

Es importante rescatar cuáles pueden ser aquellas causas que dan inicio a los movimientos atribuibles al patrono, con la reforma:

... por incumplimiento grave del contrato colectivo de trabajo o el incumplimiento generalizado de los contratos de trabajo, del arreglo conciliatorio, de la convención colectiva o del laudo arbitral, por negativa a negociar una convención colectiva, a reconocer a la organización sindical, a reinstalar a los representantes de las personas trabajadoras a pesar de existir sentencia firme que así lo ordene, o por maltrato o violencia contra los trabajadores o las trabajadoras... (Artículo 386)

Dentro de otros cambios a la norma, se fija al Poder Ejecutivo como curador temporal de aquellas empresas que manejan servicios públicos en manos de particulares.

2.4.2 El proceso de votación secreta para ir a huelga

A partir de la Reforma Procesal Laboral, Ley No. 9343, se establece la obligatoriedad de crear la reglamentación del proceso de votación secreta que le corresponde al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, cuya participación será de parte de la Inspección de Trabajo supervisando el proceso.

De acuerdo con el ordinal 381, existen dos escenarios que pueden pasar. El primero, es que existiendo un sindicato o más, en una empresa, institución, establecimiento o centro de trabajo, que alcance el 50% de trabajadores y trabajadoras afiliadas, se realizará la convocatoria en la asamblea general del sindicato o sindicatos.

Mientras que el segundo escenario es cuando en el caso anterior, no se logra completar el 50% de los trabajadores afiliados en la organización o sindicatos. En este caso concreto, se podrá hacer la solicitud de convocatoria a huelga con la participación de la Inspección de Trabajo. Con la presente reforma, se viene a llenar el vacío de la Ley No. 2, estableciendo una autoridad que venga a garantizar este proceso y regularlo mediante un reglamento, asignándole la tarea al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Sin embargo, no se puede dejar de lado los casos donde en la empresa, institución o centro de trabajo no exista una organización sindical en la que los trabajadores se pueden organizar y formar una coalición de obreros para solicitar la convocatoria.

Además, se tiene claridad de cuales trabajadores deberán excluirse de este proceso, quienes no podrán tomarse en cuenta para la votación, ni para el porcentaje que se señala en el inciso a) del artículo 381 (Bolaños, 2016, p. 133).

Le corresponde a dicho ente ministerial con la participación de la Inspección de Trabajo, buscar un equilibrio en la creación de la reglamentación, con el fin de no inclinarse ni del lado del empleador como tampoco de la organización sindical o de la coalición de trabajadores, únicamente se debe tener presente que el propósito es garantizar el debido proceso y la legitimidad de este. No dejando de lado el dar publicidad a la existencia del proceso de votación secreta para los casos donde se requiera de la intervención de la Inspección de Trabajo.

2.4.3 La participación de la Inspección de Trabajo en el proceso de votación secreta para ir a huelga

Como se indicó en párrafos anteriores, a la Inspección de Trabajo se le atribuye la supervisión del proceso de votación secreta para ir a huelga en el caso donde no se alcance el 50% de los trabajadores afiliadas a una o más organizaciones sindicales y en casos donde no exista una organización sindical o la coalición de trabajadores para garantizar su legitimidad.

Mientras que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se le confiere la facultad de reglamentar el proceso de votación secreta para ir a huelga cuyo fin es garantizar, a través de la Inspección de Trabajo, el debido proceso y su legitimidad.

Esta función que se le otorga a la Inspección de Trabajo, es nueva y no ha existido un procedimiento como tal para dicho proceso. La única autoridad que ha establecido un proceso ha sido mediante Acuerdo de Corte Plena tomado en sesión número 16-2000 del diez de abril del año dos mil, dado que no se tenía claridad por parte de los juzgadores el proceder para la declaración de legalidad de la huelga.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social debe reglamentar el proceso con la participación de la Inspección de Trabajo en su elaboración, donde se tiene como

figuras en el proceso al empleador, las organizaciones sociales y las coaliciones de trabajadores.

A partir de esta atribución, la Inspección de Trabajo es la responsable de velar por el cumplimiento del debido proceso a partir de la solicitud de convocatoria a huelga que haga el sindicato o sindicatos o la coalición de trabajadores.

Para la supervisión del proceso, la Inspección de Trabajo está consciente que debe destinarse personal capacitado para llevar a cabo este proceso, como verificar que el trabajador que está ejerciendo el voto secreto no sea de los que la misma norma excluye o que no sea trabajador de la empresa, institución, establecimiento o centro de trabajo donde se solicita la convocatoria a huelga. Tiene que garantizarse que el voto sea secreto, que no se produzca ninguna anulación por falta de capacitación de las personas a cargo de las mesas de votación o juntas de votación.

2.4.4 La obligatoriedad de reglamentar el proceso de votación secreta para ir a huelga

Es mediante una ley que se le otorga la obligatoriedad al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de reglamentar el proceso de votación secreta para ir a huelga en los casos ya señalados con anterioridad, por lo que de no efectuarse la elaboración y publicación de dicho reglamento, el Ministerio caería en responsabilidad con la sociedad – trabajadores y empleadores.

Es un paso importante tanto para el Ministerio como para la Inspección de Trabajo, el asumir tan grande labor, sea en la elaboración del reglamento como en la participación que se tendrá en cada uno de los procesos que le requiera.

De gran importancia resulta que a través de la Ley No. 9343 se llene ese vacío que ha existido a través del tiempo, para reglamentar el proceso de votación secreta para ir a huelga, estableciendo los pasos a seguir y que sean de conocimiento de las

partes involucradas, ya que lo que existe ha sido elaborado por la Corte Plena de nuestro país, sin menospreciar el esfuerzo que se ha realizado por parte de los juzgadores, ya que ha servido de guía para ellos, cuando a estos les llegan a sus despachos judiciales las solicitudes de declaración de huelga.

Lo expuesto anteriormente pretende brindar garantías y legitimidad para que el proceso pueda llegar a concluir de buena manera, con la declaratoria de legalidad de la huelga.

CAPITULO III

METODOLOGÍA

CAPITULO III

METODOLOGIA

3.1 El paradigma, el enfoque metodológico y el método seleccionado

El primer paso fue consultar la Ley No. 9343 Reforma Procesal Laboral por estudiar, para comprender el alcance que con ella se tiene y obtener información doctrinal sobre el tema de fondo, la huelga. Dentro de la metodología utilizada para recolectar información atinente al marco normativo y al proceso de votación secreta para ir a huelga, se realizan varias entrevistas y consultas a personas, tanto del sector sindical, sector empresario y del sector estatal, conocedoras del tema de fondo del presente trabajo de graduación, entre ellas Profesor Universitario de la Universidad de Costa Rica, exrepresentante de la ANEP, líder sindical, representante de empresarios y cámaras de empresarios, Director Nacional e Inspector General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Se tomó en cuenta toda vivencia, comentario, editorial, ensayos y otros, que se refieran al tema directa o indirectamente sobre los diferentes medios de información (revistas, libros, periódicos, Internet, entre otros).

Sobre el tema en estudio existe cierta limitación al no existir en el país reglamentación sobre el tema que se estudia, y el cual se va a proponer en el presente trabajo con las diferentes fuentes que se tengan sobre.

3.2 Descripción del contexto o del sitio en dónde se lleva a cabo el estudio

Para los efectos de la presente investigación, este estudio se centra en una zona urbana –San José y Heredia-, ya que los entrevistados corresponden a esos espacios y el caso reciente de declaración de huelga legal corresponde al Juzgado de Trabajo del II Circuito Judicial de San José.

3.3 Las características de los participantes y las fuentes de información

En *Fundamentos de investigación académica*, Helio Gallardo (1991) establece que como fuentes de información se conoce “[...]cualquier objeto, persona, situación o fenómeno cuyas características permiten leer información en él y procesarla como conocimiento parcial sobre algún objeto de discernimiento o estudio”.

Sierra Bravo (1995) en *Técnicas de investigación social: teoría y ejercicios* nos define como fuentes primarias “[...]aquellas que fueron tomadas desde su origen; de esta manera encontramos diversas definiciones que enmarcan todo o parte del contenido de dichas fuentes.”.

Mientras que el autor Roberto Hernández y otros nos define en su libro *Metodología de la investigación* que a las fuentes primarias “[...] la constituyen el objetivo de la investigación bibliográfica o revisión de la literatura y proporcionan datos de primera mano.” (2003).

Como fuentes secundarias, el mismo autor, Sierra Bravo, nos señala el concepto de estas fuentes cuando afirma que “[...]son las que operan con datos y hechos recogidos por distintas personas y para otros fines e investigaciones diferentes”.

Y para Hernández y otros las fuentes secundarias son “Compilaciones, resúmenes y listados de referencia publicadas en un área de conocimiento en particular (son listados de fuentes primarias). Es decir, procesan información de primera mano”.

Entrevistas

Sobre los participantes, se entrevistaron a cuatro personas en total. Se seleccionaron de acuerdo al conocimiento que tienen sobre el tema de fondo, su función y su profesión. Todos los entrevistados son profesionales con grado de licenciatura y maestría. El primer entrevistado es Máster en Derecho, cursando el Doctorado en Derecho, profesor de la Universidad de Costa Rica, exrepresentante sindical de la ANEP, el segundo y tercer entrevistado son representante de empresarios y cámara de empresarios y el cuarto entrevistado es el Director Nacional e Inspector General de Trabajo.

3.4 Técnicas e instrumentos para la recolección de los datos

La recolección de datos para el análisis procede de la Ley No. 9343, Reforma Procesal Laboral, otras leyes, manuales, reglamentos, de fuentes doctrinales- libros, revistas, diccionarios jurídicos-, resoluciones judiciales, además de fuentes de Internet y las diferentes entrevistas realizadas.

Como se indicó anteriormente, se realizaron tres entrevistas, todos los entrevistados son profesionales especializados en Derecho Laboral.

La primera entrevista se realiza al exrepresentante de sindicatos, entre las preguntas que se realiza están:

1. *¿Por qué se hace la exclusión, en el artículo 381 de la Reforma, a la coalición de trabajadores temporales y únicamente se cita a organizaciones sindicales?*
2. *¿Cómo haría la Inspección de Trabajo para verificar si los trabajadores que van a votar no están excluidos o son trabajadores de ese centro de trabajo?*
3. *¿Qué sucede con los trabajadores irregulares?*
4. *¿Qué sucede con los trabajadores que no tiene documento de identidad?*

5. *¿Usted considera que un Comité permanente de trabajadores puede solicitar a la Inspección de Trabajo la convocatoria a huelga?*
6. *Si hay un sindicato y el sindicato no quiere solicitar la convocatoria huelga, y la coalición sí, ¿qué sucede?*
7. *¿Quién considera usted que debe responder por ese material que se va a utilizar?*
8. *Para propiamente realizar la votación tenemos miembros de mesa, ¿cómo instauraríamos esa figura acoplándola al proceso de nosotros?, ¿tendría que haber un miembro por parte de los trabajadores?, ¿un miembro por parte del patrono?, ¿cómo lo manejaríamos?*
9. *¿Cuál medio ve usted para dar a conocer este reglamento?*

Las siguientes son preguntas efectuadas al Director Nacional e Inspector General de Trabajo:

1. *¿Cuál cree usted que sea el proceso que debe utilizar la Inspección de Trabajo para corroborar que la lista de trabajadores donde se solicita la votación secreta para ir a huelga es la veraz? Sin los que están excluidos*
2. *¿Qué sucede con los trabajadores irregulares que no portan ningún documento que los identifique para el ejercicio de la votación?*
3. *¿Usted considera que un Comité permanente de trabajadores puede solicitar a la Inspección de Trabajo la convocatoria de votación secreta para ir a huelga, en ausencia de sindicato?*
4. *Si hay un sindicato y el sindicato no quiere solicitar la convocatoria huelga pero la coalición sí, ¿cabría la posibilidad de que las coaliciones de trabajadores temporales soliciten la votación secreta para ir a huelga?*
5. *Si estuvieran involucrados más de un sindicato ¿quién cree usted que deba realizar la solicitud de votación secreta para ir a huelga?*
6. *¿Quién considera usted que debe hacerse cargo de los gastos en los que incurra el MTSS durante el proceso de votación secreta?*
7. *¿Qué entiende usted cuando la norma indica que el proceso de votación secreta debe realizarse en un lugar neutral y de acceso público?*

8. *Para realizar la votación secreta tenemos miembros de mesa, ¿cómo instauraríamos esa figura acoplándola al proceso de nosotros?, ¿tendría que haber un miembro por parte de los trabajadores?, ¿un miembro por parte del patrono?, ¿cómo lo manejaríamos?*
9. *En casos donde existe federaciones, confederaciones o sindicatos, ¿considera usted que existiría objeción por parte del empleador de que los miembros de mesa de los trabajadores sean afiliados de sindicatos, de las federaciones o confederaciones de la empresa donde se realiza la solicitud, pero no trabajadores donde se está requiriendo la convocatoria?*
10. *¿Qué piensa usted acerca de que se impulse como iniciativa por parte del MTSS el lugar donde se llevaría a cabo el proceso de votación secreto para ir a huelga?*
11. *¿Considera que debe existir alguna etapa incidental dentro del reglamento?*
12. *¿Quién considera usted que debe resolver ese incidente? ¿El MTSS o la instancia judicial?*

Las siguientes son preguntas efectuadas al señor Marco Durante Calvo con la participación también del señor Ronald Gutiérrez:

1. *¿Cuál cree usted que sea el proceso que debe utilizar la Inspección de Trabajo para corroborar que la lista de trabajadores donde se solicita la votación secreta para ir a huelga es la veraz, sin los que están excluidos?*
2. *¿Qué sucede con aquellos trabajadores que están irregulares y que no portan documento de identidad?*
3. *¿Qué pasa en aquellos casos donde exista un comité permanente?, ¿ellos podrían solicitar la convocatoria a huelga?*
4. *¿Qué entienden ustedes cuando la norma indica que el proceso de votación secreta debe realizarse en un lugar neutral y de acceso público?*
5. *En los lugares alejados, ¿cabría la posibilidad de realizarse el proceso de votación en la soda de la empresa?*
6. *¿Quién debe cubrir los gastos del proceso?*
7. *¿Ustedes aceptarían que hubieran observadores?*

8. *¿Consideran ustedes que debe existir alguna etapa incidental dentro del proceso?*
9. *¿Qué plazo consideran ustedes que es razonable para este proceso, desde que se presenta la solicitud hasta que se emite el informe del Ministerio de Trabajo?*
10. *¿Cabría la posibilidad de que otro departamento del Ministerio de Trabajo participe en el proceso?*

CAPITULO IV

**ANÁLISIS E
INTERPRETACIÓN DE
RESULTADOS**

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

4.1 Análisis de resultados

Al llevar a cabo el análisis se toma en cuenta como fuente principal, la Ley No. 9343, Reforma Procesal Laboral y el expediente legislativo No. 19.819, que corresponde a la supra citada ley, en la parte correspondiente al Título Sexto, Capítulo Primero **“Huelgas legales e ilegales”**, con el fin de determinar el propósito que el legislador tenía con la creación de la norma.

Una vez desarrollado el capítulo mencionado anteriormente, se procede a entrar al análisis del artículo 381 de la Ley supra citada, en donde se establece la obligatoriedad al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de reglamentar el proceso de votación secreta para ir a huelga, en aquellos casos donde el sindicato o sindicatos no alcancen el 50% de trabajadores afiliados al centro de trabajo, empresa, institución o establecimiento y se incluye también a la coalición de trabajadores, teniendo como participante a la Inspección de Trabajo. En este caso a la Inspección de Trabajo se le atribuyen funciones como supervisar, garantizar el debido proceso y su legitimación, dado la gran ausencia que hay en la norma actual, en donde el país no cuenta con experiencia a nivel nacional.

Consulta popular: se entiende por consulta popular el mecanismo mediante el cual la Municipalidad somete a consideración de los ciudadanos un determinado asunto, a fin de obtener su opinión.

Plebiscito: plebiscito es la consulta popular mediante la cual los habitantes del cantón se pronuncian sobre un asunto de trascendencia regional, o se manifiestan sobre la revocatoria del mandato de un alcalde municipal.

Referendo: referendo es la consulta popular que tiene por objeto la aprobación, modificación o derogación de un reglamento o disposición municipal de carácter normativo.

Cabildo: cabildo es la reunión pública del Consejo Municipal y los Concejos Distritales, a la cual los habitantes del cantón son invitados a participar directamente con el fin de discutir asuntos de interés para la comunidad.

Es importante indicar que lo que quiso el legislador era llenar el vacío que existe en la Ley No. 2, para llevar a buen término el proceso de declaración de legalidad de la huelga, para lo cual se procedió a asignar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, como el creador del instrumento legal donde se establezca paso por paso el proceso y ya no ser los juzgadores los que deban de acudir a los centros de trabajo, establecimiento, empresas o instituciones cuando solicitan la declaratoria de legalidad de la huelga.

Teniendo claro cuál es la finalidad del proceso de votación secreta – saber si se va o no a la huelga- se puede identificar dentro de las figuras que utiliza el Tribunal Supremo de Elección, cuál es el que se acopla más al proceso que se debe crear por parte del ente Ministerial, considerando que el más apto para el caso concreto sería el plebiscito por ser una consulta donde deben dar una respuesta de sí o no.

4.2 Discusión de resultados

Durante del desarrollo del presente trabajo, se presentó la duda de si el comité permanente de trabajadores puede o no solicitar la convocatoria a huelga. Consultándole a los entrevistados su opinión al respecto, por un lado el entrevistado Mauricio Castro considera que se debe de enfocar en el derecho sindical, dejando en último lugar a los comités, ya que podría dar pie a que se debilite la figura del sindicato, como ha pasado entre el arreglo directo y las convenciones colectivas. Por otro lado, el entrevistado Rodrigo Acuña considera que cualquier coalición, el asunto

es que históricamente se relaciona con los arreglos directos. Mientras que el entrevistado Marco Durante, así como el entrevistado Ronald Gutiérrez, comparten el criterio de que el termino de grupo de trabajadores permanentes incluye a todos, independientemente del nombre que se le ponga.

Ahora, teniendo claro también las partes que se encuentran involucradas en este proceso – trabajadores o coalición de trabajadores permanentes, organización sindical o sindicatos y empleador- surgen aún dudas en el desarrollo del presente trabajo final, dado la inexperiencia que hay sobre el tema, ya que la misma norma le otorga la facultad a la autoridad administrativa de crear la reglamentación únicamente con lo que se dice ahí; sin embargo, estas se van despejando con la propia Ley No. 9343 y aportes valiosos que dan los entrevistados.

Dentro de los puntos conflictivos que se tiene para este proceso es la lista de trabajadores que debe ser usada durante el proceso de votación, en la cual se deben de excluir a aquellos trabajadores que la misma Ley los descarta y además que la lista incluya a verdaderos trabajadores de la institución, empresa, centro de trabajo o establecimiento donde se solicita el proceso, ya que actualmente el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, no recolecta esos datos, sino es el patrono el que tiene dicha información en su poder.

Además, para este proceso de votación se debe pensar también en aquellos trabajadores que se encuentran en estado irregular dentro del territorio. Véase que no se puede dejar de lado que existen muchas empresas que se encuentran en zonas alejadas de las ciudades y algunas hasta cerca de las zonas fronterizas, donde tendrá trabajadores que ni portan algún documento de identidad de su propio país o en el mejor de sus casos que solo portan pasaporte de su tierra natal, no pudiendo ser excluidos salvo en los casos que cita la Ley.

Por un lado, otro de los grandes temas que surge es el lugar donde se vaya a celebrar el proceso de votación, pues la norma señala que los centros donde se vaya

a realizar la votación deben de ser en un lugar neutral, preferiblemente público y de fácil acceso. Teniendo que pensarse por parte de la Inspección de Trabajo en conjunto con el jerarca institucional del ministerio, en entablar convenios con el Ministerio de Educación, juntas comunales de los pueblos, iglesias católicas o cristianas, etc., para tener localizados por zonas sitios aptos en caso de que las partes involucradas no tengan alguno específico, sin dejar de lado la prohibición que tiene el empleador de no intervenir en el proceso.

Por otro lado, dentro de los puntos que se tocan en la entrevista con el señor Mauricio Castro es la posibilidad de que haya miembros de mesa en representación de los trabajadores y del empleador. Manifiesta el entrevistado que no fue algo que haya pensado pero que le parece. Sin embargo, acá surge la duda en cuanto al tiempo que ocuparían los miembros de mesa durante el proceso de votación, ¿quién reconocería el pago de ese tiempo? Sobre ese punto el entrevistado manifiesta que podría ser por parte de los trabajadores, afiliados a sindicatos, confederaciones o federaciones quienes formen parte de las mesas, pese a que no sean obreros del mismo centro de trabajo, empresa, institución o establecimiento. Mientras que el entrevistado Marco Durante, señala que no se imagina que haya representantes de los trabajadores y patronos en las mesas de votación, sino que sean únicamente los funcionarios de la Inspección de Trabajo.

En el proceso de plebiscito, así como en el resto de los procesos de votaciones que lleva a cabo el Tribunal Supremo de Elecciones, existen los miembros de mesas. Sin embargo, analizado la reforma junto con los entrevistados, resulta importante el hecho de estudiar si para el proceso de votación secreta que se quiere crear sería adecuado colocar como miembros de mesas a representantes de los trabajadores y de los patronos, ya que la Ley solo obliga al patrono al pago del tiempo que utilice el trabajador para ir a ejercer su voto y en caso de utilizar como miembros de mesas a afiliados del sindicato, confederación, etc., donde se encuentren algunos trabajadores afiliados a dicha organización sindical, pero que no sean trabajadores del centro de trabajo, institución, empresa o establecimiento donde se está

solicitando la convocatoria a huelga, si esto sería apropiado en razón que involucra a más personas, lo cual podría implicar desorden, atrasos en el proceso, etc.

Pero hay que pensar en los casos donde no exista organización sindical o afiliados a alguna organización, que podrían ser mayores. En cuanto al hecho de que haya representantes de parte del empleador, ¿cabría su presencia como una intervención en el proceso? Pues bien, hay que valorar para no caer en una violación a la normativa laboral por prácticas laborales desleales de parte de la representación patronal.

De acuerdo con los tres entrevistados, el tema de la reglamentación resulta ser interesante, ya que no ha existido un proceso igual en el país, lo cual trae con ello puntos relevantes que deben quedar claros y definidos en la reglamentación que debe crearse conociendo el tema de fondo que se quiere normar.

CAPITULO V

CONCLUSIONES

Y

RECOMENDACIONES

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En el presente capítulo se presentarán las conclusiones que se han extraído de la información recopilada, basado en el estudio de la Ley No. 9343 “Reforma Procesal Laboral” y su análisis, así como las entrevistas levantadas al efecto, sobre la falta de regulación para la actuación de la Inspección Laboral, en el proceso de declaratoria de huelga según la reforma procesal laboral del 2016. Además, se presentarán las recomendaciones del caso que se consideran necesarias, según los resultados obtenidos.

5.1 Conclusiones

El presente trabajo abarca el tema de la huelga y la participación que tendrá la inspección de trabajo en el proceso de votación secreta para ir a huelga; con el objetivo de investigar los aspectos cualitativos que estarían involucrados en el proceso donde la inspección de trabajo va a participar, relacionadas con la huelga, la titularidad del derecho de huelga, la diferencia cuando se da esta en el sector público, el propósito que quería el legislador con la reglamentación que regulara el proceso de votación secreta para ir a huelga, los casos donde la inspección de trabajo intervendrá.

Tomando en consideración la información que la Ley No. 9343 da sobre el tema, se pueden ir obteniendo conclusiones más claras y puntuales en relación con el objetivo general aquí propuesto, tal como que el verdadero objetivo es la obligatoriedad de regular vía reglamento el proceso de convocatoria a huelga por parte de la Inspección de Trabajo, ya que es una atribución novedosa que le es asignada al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, cuya participación será a través de la Inspección de Trabajo.

Para llegar a un buen término en el presente trabajo, se debe profundizar en el propósito que quería el legislador al atribuirle la labor de supervisión a la Inspección de Trabajo en el proceso de votación secreta para ir a huelga en los casos ya mencionados.

Se debe tener el conocimiento sobre el tema que se pretende reglamentar en razón que esta marcaría las pausas a seguir a la hora de reglamentar el tema en análisis.

Siendo que el tema es novedoso a nivel nacional, en el sentido que tener una reglamentación específica para aquellos casos donde existiendo uno o más sindicatos que no alcancen el 50% de los trabajadores afiliados y en aquellos casos donde no existan en la empresa, institución, centro de trabajo o establecimiento donde se solicita la convocatoria a huelga y donde es la Dirección de Inspección de Trabajo la que supervisaría el proceso a través de su cuerpo de inspectores, surgen muchos puntos dentro de este tema donde se entra en controversia con una u otra parte.

Ahora, dado la ausencia que existe actualmente sobre el tema y la obligatoriedad de regular este proceso a través de una reglamentación, es cuando se deben dejar claros todos aquellos puntos que podrían ser de controversia para el empleador, organización sindical, coalición de trabajadores permanentes y trabajadores durante el proceso.

Se concluye que pese a la ausencia de experiencias sobre el tema en cuestión, el proceso que se debe reglamentar debe ser un proceso expedito, que no ponga en riesgo la seguridad de los trabajadores o del empleador durante el desarrollo de la labor o actividad productiva de la empresa, centro de trabajo, empresa e institución.

5.2 Recomendaciones

De acuerdo con los resultados obtenidos, se pueden hacer las siguientes recomendaciones:

1. Crear una base de datos a nivel institucional – Ministerio de Trabajo y Seguridad Social- en la cual los patronos puedan ingresar los datos de aquellos trabajadores activos y que tienen derecho de participar en el proceso de votación secreta para ir a huelga, y así alimentar la base de datos periódicamente (cada tres o seis meses).
2. Que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tenga enlaces con la Caja Costarricense de Seguro Social, Instituto Nacional de Seguros y la Dirección General de Migración, para corroborar los datos de los trabajadores que participarían del proceso de votación.
3. Tener enlaces con el Ministerio de Educación Pública, Iglesias, Juntas Comunales o Cantonales, etc., para ver la posibilidad de que presten los locales o inmuebles donde se pueda llevar a cabo las votaciones secretas para ir a huelga, de acuerdo con la ubicación del centro de trabajo, establecimiento, empresa o institución donde solicita la convocatoria, en caso de que los trabajadores o empleadores no hayan acordado uno.
4. Que el plazo que dure el proceso desde que entra al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y hasta que finaliza con el informe levantado por la Inspección de Trabajo, sea entre tres a cinco días hábiles máximo, para lo cual se va a tomar en consideración el número de trabajadores votantes y si la celebración se va a llevar a cabo en más de una empresa, institución, centro de trabajo o establecimiento.

5. Una vez que se le solicita al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social aplicar el proceso de votación secreta para ir a huelga, se cite a los representantes de los trabajadores y al empleador, dentro del plazo de veinticuatro horas a una audiencia preliminar oral, con la finalidad de definir la lista de trabajadores que van a votar, el lugar de celebración de la votación, nulidades y excepciones del proceso, dictándose una resolución de manera oral al concluir la audiencia.

6. Una vez dictada la resolución de la audiencia preliminar oral, se notifique a los trabajadores de la empresa, institución, centro de trabajo o establecimiento, que la celebración de las votaciones se efectuará dentro del plazo de cuarenta y ocho horas, en el lugar y hora previamente definida en la audiencia preliminar.

7. Capacitar a los funcionarios de la Inspección de Trabajo con el fin de llevar a cabo el proceso de votación secreta para ir a huelga, en los casos ya citados.

8. Informar a través de la página electrónica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social del reglamento que se vaya a crear para este proceso (una posibilidad es a través de un video donde se muestre paso a paso el proceso que se va a seguir).

9. Que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social reglamente todos aquellos puntos que no están establecidos en la Ley No. 9343, para el proceso de votación secreta para ir a huelga, en los casos ya mencionados.

CAPITULO VI

PROPUESTA

CAPÍTULO VI

PROPUESTA

Una vez estudiado y analizado el tema del presente trabajo, concluyo con una propuesta de reglamento para ser aplicable en el proceso de votación secreta para ir a huelga en aquellos casos donde el sindicato, o si hubiera más de uno, no alcanzara el 50% de los trabajadores afiliados o donde no exista organización sindical en la empresa, institución, centro de trabajo o establecimiento, pudiendo servir de base para el reglamento que debe crear el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, cuya intervención la ejecutaría la Inspección de Trabajo.

En razón de lo anterior, presento la propuesta del **Reglamento para el proceso de votación secreta para ir a huelga conforme a la Ley No. 9343 Reforma Procesal Laboral.**

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

.—El Ministro de Trabajo y Seguridad Social y el Director Nacional e Inspector General de Trabajo, con fundamento en los incisos 3), 18) y 20) del artículo 140 de la Constitución Política, en los numerales 24, 25, 27, 28, 59, 83 y 103 de la Ley General de la Administración Pública, en ejecución de los artículos 4, del 88 a 102, 141 y 143 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y 77, 78, 79 y 81 del Reglamento de Reorganización y Racionalización de dicha Cartera, y artículos 89 inciso 4) , 90), 91) y 92) la Ley General de la Administración Pública, el inciso h) y l) del artículo 10 y el Transitorio Tercero del Decreto N° 28578-MTSS publicado en el Alcance N° 28 de La Gaceta N° 76 del 18 de abril del 2000, la Ley N° 7600 denominado Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad, del 29 de mayo de 1996 y su Reglamento Decreto N° 26831-MP, publicado en La Gaceta, del lunes 20 de abril de 1998, Ley de General de Migración y Extranjería, Ley No. 8764, Ley No. 9343 Reforma Procesal Laboral, emiten el siguiente reglamento.

Considerando:

1º—Que el Ministerio es el principal llamado a reconocer el respeto irrestricto a los Derechos Humanos que ha sido consagrado en el artículo 22 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre y en el artículo 20 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el artículo 61 de la Constitución Política, reafirmando los como instrumentos jurídicos que deben ser aplicados en todas las relaciones humanas, incluidas las relaciones de trabajo.

2º - Que la huelga es un Derecho Humano y consagrado en nuestra Constitución Política de 1949, por lo tanto, los trabajadores o las trabajadoras y los patronos son las partes directas involucradas en este tema.

3º—Que dado la ausencia que existe en la normativa nacional de un procedimiento establecido para la convocatoria a huelga, los legisladores se propusieron crear una norma donde se designara a una autoridad competente en materia de derecho laboral, para que fuera ella la que creara la reglamentación

correspondiente, plasmada en la Ley No. 9343, Reforma Procesal Laboral, publicada en el Diario La Gaceta No. 16, de fecha 25 de enero del 2016, la cual rige a partir del 25 de julio del año 2017.

4^o— Que en la citada Ley se designa al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social como el llamado a crear la reglamentación correspondiente para el proceso de convocatoria de huelga para aquellos casos donde las empresas, instituciones, establecimientos o centros de trabajo no existiera un sindicato que por sí solo, o en conjunto con otros, reúnan el 50% de las personas trabajadoras o en aquellos casos donde no exista organización sindical, con la finalidad de resguardar el debido proceso.

5^o - Que en aras de cumplir lo anterior, se procede a crear la siguiente reglamentación. **Por tanto:**

EL MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Y EL DIRECTOR NACIONAL E INSPECTOR
GENERAL DE TRABAJO

EMITEN:

El presente Reglamento que es de aplicación obligatoria para solicitar la votación secreta para ir a huelga en aquellos casos donde las empresas, instituciones, establecimientos o centros de trabajo no existiera un sindicato que por sí solo, o en conjunto con otros, reúnan el porcentaje de trabajadores o en aquellos casos donde no exista organización sindical:

CAPÍTULO I

Aspectos generales

1.—**Materia regulada en el presente reglamento.** El presente reglamento regula el proceso de votación secreta para ir a huelga en aquellos casos donde en las empresas, instituciones, establecimientos o centros de trabajo no existiera un sindicato que por sí solo, o en conjunto con otros, reúnan el 50% de las personas trabajadoras o en aquellos casos donde no exista organización sindical.

2.—**El marco legal general.** El presente reglamento se regirá por lo establecido en la Ley No. 9343, Reforma Procesal Laboral, Le No. 7600, Ley de Simplificación de Trámites, Ley No. 2 Código de Trabajo, Ley de Migración y Extranjería, Ley No. 8764

CAPÍTULO II

Partes que participan en el proceso

3^o—**Las partes.** Dentro del presente proceso se tiene a la Inspección de Trabajo como la encargada de supervisar y garantizar el debido proceso de votación secreta para ir a huelga, establecido en el artículo 381 de la Ley No. 9343, Reforma Procesal Laboral, facilitando el material de votación.

Se tiene como parte interesada en el presente proceso a los trabajadores o las trabajadoras o coalición de trabajadores temporales, al Sindicato u Organizaciones Sindicales, estos últimos quienes representan un porcentaje de afiliados del centro de trabajo donde se esté solicitando la votación secreta para ir a huelga establecida en el artículo 381 de la Ley supra citada.

En caso de que la empresa donde se solicita el proceso de votación secreta para ir a huelga tengan trabajadores y trabajadoras en estado irregular, estos podrán ejercer el sufragio, siempre y cuando presenten el día de la votación alguno de los siguientes documentos que lo identifique como uno de los trabajadores o trabajadoras que aparece en la lista del empleador que se menciona en el artículo 8 inciso a.). Los documentos son el pasaporte de su nacionalidad de origen, cédula de residencia permanente o temporal o de refugiado, cédula de identidad de su país de origen que tenga una foto suya tamaño pasaporte o un carnet del trabajo con su foto tamaño pasaporte de la empresa en cuestión. Si hubiera trabajadores y trabajadoras que no cuenten con alguno de los documentos mencionados anteriormente, se configurará como una práctica laboral desleal del empleador en los términos del artículo 363 y será sancionado con la multa establecida en el inciso 6) del artículo 398. Lo señalado

en este párrafo no viene a sustituir, reformar o anular lo señalado en la Ley General de Migración y Extranjería, Ley No. 8764.

Además, dentro del presente proceso tenemos al empleador o patrono, donde se está solicitando que se lleve el proceso de votación secreta para ir a huelga.

4º - **Se excluyen.** Se excluyen del proceso de votación secreta para ir a huelga a las siguientes personas trabajadoras:

a) A las personas trabajadoras que ingresaron a laborar luego del inicio del proceso de conciliación, a las que se encuentren en período de prueba, las de confianza y aquellas cuyo contrato se encuentre suspendido, a excepción de aquellas suspensiones que se hayan producido en aplicación del artículo 74. También se excluyen los trabajadores a plazo fijo o por obra determinada, siempre y cuando no sean trabajadores permanentes de contratación discontinua.

b) A quienes figuren como representantes patronales.

CAPÍTULO III

Sobre la votación secreta para ir a huelga

5º- **La Solicitud.** La solicitud de votación secreta para ir a huelga debe ser emanada por medio de una orden de un juez de la República de Costa Rica a la Inspección u alguna Oficina de Inspección de Trabajo que se encuentre en el territorio nacional, para que lleve a cabo el proceso de votación.

6º - **Del proceso previo a la votación secreta.** Una vez recibida la solicitud de votación secreta para ir a huelga ante la Inspección de Trabajo u alguna oficina de esta a nivel nacional, se citará al patrono y al representante de los trabajadores a una audiencia oral privada veinticuatro horas después de su presentación, donde se definirá la lista de los trabajadores y las trabajadoras que participarán en el proceso de votación, el lugar, fecha y hora de la celebración del proceso de votación, nulidades y excepciones del proceso. Además, se le solicitará al representante de los

trabajadores y de las trabajadoras aportar en la audiencia, nombres de los trabajadores que pueden ocupar las juntas receptoras de votación, para titulares y suplentes. Mientras que al empleador se debe aportar a la audiencia la lista de trabajadores, excluyendo a los trabajadores y las trabajadoras que se citan en el artículo 382 de la Ley No. 9343.

Finalizada la audiencia oral y privada, se dictará de manera oral la resolución, levantándose para su efecto un acta lacónica donde se indicará sobre la notificación a los trabajadores y las trabajadoras de la votación secreta para ir a huelga, cuya celebración se realizará cuarenta y ocho horas después de finalizada la audiencia oral y privada, con la fecha, hora, lugar de celebración de la votación y la lista de trabajadores que participarán en el proceso de votación.

7º -Términos de la solicitud. La solicitud de votación secreta para ir a huelga deberá efectuarse de la siguiente manera:

- a. La solicitud debe tener una explicación del asunto que se someterá a consulta, la formulación de la pregunta, la cual debe ser clara y concisa y que ha de ser contestada, con sí o no.
- b. Para su divulgación, la Inspección de Trabajo, empleará todos los medios y recursos necesarios para dar a conocer la solicitud de votación secreta para ir a huelga en el centro de trabajo, institución, empresa o establecimiento donde se solicitó, pudiendo ser en más de una oficina o sucursal, ya sea mediante correos electrónicos, diarios de circulación nacional, radio, televisión y redes sociales o cualquier otro medio de comunicación.
- c. La propaganda finalizará el día antes de la celebración de la votación. Dicha propaganda no podrá tener contenido amenazantes ni de uso de violencia contra las personas o las cosas, de ser así se configurará como una práctica laboral desleal en los términos del artículo 363 y será sancionado con la multa establecida en el inciso 6) del artículo 398, pudiendo ser aplicadas además otras sanciones que no son excluyentes, como responsabilidades civiles, penales y disciplinarias.

- d. Las papeletas que serán usadas para el ejercicio del voto deben ser elaboradas por la Inspección de Trabajo, estas deben tener la pregunta que se somete a consulta y las casillas para marcar la respuesta.

CAPÍTULO IV

Obligaciones y prohibición del empleador donde se solicita la votación secreta para ir a huelga

8º - **Obligaciones.** El empleador tiene las siguientes obligaciones dentro del proceso de votación secreta para ir a huelga:

- a. Debe remitirle a la Inspección de Trabajo o alguna de sus Oficinas la lista de los trabajadores y las trabajadoras donde se solicita llevar a cabo la solicitud de votación secreta para ir a huelga, excluyéndose los trabajadores y las trabajadoras que se citan en el artículo 3 anterior, cuya lista será el padrón de votantes para dicha votación.
- b. Brindar a la Inspección de Trabajo un medio electrónico donde pueda ser habido los trabajadores y las trabajadoras que participarán en el proceso de convocatoria a huelga.
- c. Brindar el espacio necesario a la Inspección de Trabajo para dar a conocer la solicitud de votación secreta para ir a huelga y su divulgación.
- d. Brindar a la Inspección de Trabajo el espacio necesario para ubicar recintos y las juntas receptoras de votación, los cuales serán neutrales, de fácil acceso y públicos.
- e. Debe conferirles a los trabajadores y las trabajadoras el tiempo necesario para ejercer el derecho del voto secreto, el cual será con goce de salario.

Cualquier violación a este artículo configurará una práctica laboral desleal en los términos del artículo 363 y será sancionado con la multa establecida en el inciso 6) del artículo 398.

9º - **Prohibición.** Es totalmente prohibido para el empleador intervenir de cualquier forma en el proceso de votación secreta para ir a huelga y su votación,

configurándose como una práctica laboral desleal en los términos del artículo 363 y será sancionado con la multa establecida en el inciso 6) del artículo 398.

CAPÍTULO V

Lugar, fecha, hora y celebración del proceso de votación secreta para ir a huelga

10° - **El lugar de la celebración.** El lugar de celebración de la votación secreta para ir a huelga se podrá llevar a cabo dentro del centro de trabajo, institución, empresa o establecimiento, siempre y cuando exista acuerdo entre los representantes de los trabajadores y del empleador, siempre y cuando el lugar sea apto para el proceso, para lo cual la Inspección de Trabajo verá garantizarlo. En caso de que la solicitud sea en más de un lugar de trabajo, se podrá celebrar en más de una sucursal u oficina.

En caso donde no se tenga un lugar definido por las partes, la Inspección de Trabajo, será la encargada de buscar lo más cerca de la zona donde se solicita la votación, el lugar donde se celebrará la votación secreta para ir a huelga.

11° - **Fecha y hora de la celebración.** La celebración se llevará a cabo al tercer o hasta quinto día hábil de presentada la solicitud, iniciando la votación a partir de las seis horas y concluyendo a las dieciocho horas de ese mismo día. Para aquellos casos donde se tenga en la empresa, institución, centro de trabajo o establecimiento únicamente jornada nocturna, la votación iniciará a partir de las veintidós horas y treinta minutos concluyendo a las cinco horas del día siguiente.

Cualquier atraso de lo estipulado en el párrafo anterior que sea atribuible al empleador, será considerado como una práctica laboral desleal en los términos del artículo 363 y será sancionado con la multa establecida en el inciso 6) del artículo 398.

12° - **Ubicación de los recintos de votación.** Los recintos de votación serán ubicados por la Inspección de Trabajo, de acuerdo con los trabajadores y las

trabajadoras de donde se solicita la convocatoria de huelga, pudiendo ser más de un recito de votación.

13º - **Local de votación.** El local de votación estará acondicionado en forma tal que en una parte pueda instalarse la junta receptora y en la otra los recintos de votación, de modo que siempre se garantice el secreto del voto. La urna o las urnas electorales se colocarán frente a la mesa de trabajo de la junta receptora, de modo que puedan tenerlas siempre bajo su autoridad y vigilancia.

CAPITULO VI

Sobre las juntas receptoras de votación

14º - **Juntas receptoras de votación.** La Inspección de Trabajo establecerá las juntas receptoras de votación de acuerdo con el número total de trabajadores y trabajadoras que tienen derecho a ejercer el voto.

Cada junta receptora de votación podrá recibir hasta quinientos votantes, para lo cual tendrán la lista de padrón de votantes dada por el empleador. Las juntas receptoras de votos de hasta 250 votantes se instalará un solo recinto secreto. En las que tengan más de 250 votantes y hasta 500 votantes, se podrá instalar dos recintos secretos.

15º - **Miembros de las juntas receptoras de votación.** Cada junta estará integrada por un trabajador o trabajadora de ese centro de trabajo quienes se desempeñarán de manera gratuita, excluyéndose los que se citan en el artículo 3, y un funcionario de la Inspección de Trabajo, que ocupará el cargo de presidente y deberá supervisar y garantizar el debido proceso durante la votación de esa junta receptora de votación. El trabajador o la trabajadora miembro de la junta receptora de votación deberá tener un sustituto o sustituta, de ser posible se nombrará el sustituto del sexo contrario del titular. El sustituto o sustituta cubrirá al titular o la titular en ausencia de este o esta sea de manera temporal o permanente. En caso que no se tenga al titular

o sustituto, asumirá el papel de miembro de junta receptora de votación el funcionario de la Inspección de Trabajo que se encuentre en esa junta receptora, teniendo toda la validez. Tanto el sustituto o la sustituta como el titular o la titular deberán ser juramentados o juramentadas por los funcionarios de la Inspección de Trabajo, previo a entrar a sus puestos en la junta receptora de votación.

No podrá ejercer el cargo de miembro de junta receptora de votación la persona trabajadora que se presente armada, en estado de ebriedad o bajo el efecto de drogas que le impidan ejercer sus obligaciones, debiendo ser sustituido o sustituida o en su defecto, será únicamente el funcionario de la Inspección de Trabajo, el responsable de la mesa de votación.

16º - Deberes y atribuciones de las juntas receptoras de votos. Dentro de los deberes y atribuciones que tienen las juntas receptoras de votación están:

- a. Recibir y revisar la documentación y los materiales de votación y comunicar de inmediato a la Inspección de Trabajo cualquier faltante o irregularidad encontrada.
- b. Confeccionar las actas de apertura y cierre de la votación.
- c. Recibir el voto de los votantes y resolver cualquier incidencia que se presente al respecto.
- d. Extender las certificaciones de número de votos emitidos en cualquier momento en que así lo solicite un fiscal de la coalición de trabajadores permanentes, de Organización Sindical, sin exceder de tres por grupo u organización sindical; las certificaciones deberán ser firmadas por el miembro o miembros de la junta, incluyendo al funcionario de la Inspección de Trabajo.
- e. Escrutar preliminarmente los votos recibidos y computar por separados los emitidos en contra o a favor del tema de la consulta.
- f. Comunicar a la Inspección de Trabajo, a la brevedad posible, el resultado de la votación por los medios que este disponga.
- g. Entregar al funcionario que designe la Inspección de Trabajo la documentación de la votación y los materiales sobrantes, una vez cerrada el acta final de votación.
- h. Cualquier otra que determine la ley o disponga la Inspección de Trabajo.

17° **-Preparación previa.** Cada mesa de votación deberá estar completamente instalada antes de la hora señalada para su apertura. El día de las elecciones los miembros de las mesas de votación deberán presentarse en el centro de votación que le corresponde treinta minutos antes del inicio de la votación. Las mesas de votación solo podrán iniciar su labor si está presente algún miembro de la mesa de votación, titular o suplente o funcionario de la Inspección de Trabajo.

18° **-Revisión de material electoral y acta de apertura.** Antes de iniciar la votación, el miembro de mesa junto con el funcionario de la Inspección de Trabajo, o en su defecto solo el funcionario, procederá a revisar todo el material electoral recibido con el fin de consignar en el Acta de Apertura el número de papeletas que se disponga para la votación. En el acta se consignará además la hora en que se inicie la votación, los nombres y cédulas de los miembros de mesa y los demás datos que el Acta de Apertura requiera. Cuando sea la hora respectiva se declarará abierta la Mesa Electoral del respectivo Centro de Votación.

19° **-Autoridad y vigilancia sobre material electoral.** Las urnas y el material electoral estarán siempre bajo la autoridad y vigilancia de los miembros de mesa, de tal forma que estas personas no podrán separarse físicamente de la urna sin tomar las medidas de seguridad que estime convenientes para evitar cualquier situación anómala. El presidente de cada mesa de votación tendrá plena autoridad para tomar todas y cada una de las disposiciones necesarias para mantener el orden y la seguridad en cada mesa y de cada centro de votación, siempre y cuando esto no signifique cerrar el centro de votación.

20° - **Consignación de eventos.** Durante el desarrollo de la votación en el Acta se consignará cualquier circunstancia que se considere necesario hacer constar.

CAPITULO VII

Sobre el voto

21° **-Presentación de las personas afiliadas electoras.** A cada votante que se presente se le preguntará el nombre y los apellidos. Si la persona aparece inscrita en el padrón de registro, se le requerirá presentar su cédula de identidad, o en su defecto alguno de los documentos señalados en el artículo 4 del presente reglamento, para cotejar el número con que aparece en el citado padrón. Constatada la identidad de la persona afiliada electora, esta firmará al margen de su nombre, salvo si no sabe o no puede hacerlo, en cuyo caso se dejará constancia. Luego se le invitará a pasar al lugar correspondiente para que emita el voto.

22° **-Entrega de papeletas.** Confirmado el trabajador o la trabajadora votante mediante alguno de los documentos que se citan en el artículo cuatro del presente reglamento, y que se encuentra debidamente registrada en el Padrón Electoral, se le entregará la papeleta, la cual deberá ser firmada en la parte posterior por los miembros de mesa.

23° **-Tiempo y forma de votación.** Al trabajador o la trabajadora votante se le entregará únicamente una papeleta y contará con tres minutos para emitir su voto. Pasará al recinto electoral y votará marcando con una "X" sobre el sí o sobre el no de lo que se le consulta, de manera que manifieste claramente su voluntad.

A las personas trabajadoras en situación de discapacidad a quienes se les dificulte o imposibilite votar a solas en el recinto secreto se les podrá facilitar cualquiera de las ayudas técnicas que se remiten a la Junta Receptora de Votos o, si lo prefieren, podrán solicitar que se les permita emitir su voto en forma pública o asistida, conforme a las siguientes definiciones:

Voto público: el votante o la votante manifestará ante la Junta Receptora de Votos la opción por la que desea votar. El miembro de la Junta designado por la Inspección de Trabajo marcará la papeleta conforme a la voluntad del elector y la depositará en la urna.

Voto asistido: el votante o la votante ingresará al recinto secreto en compañía de una persona de su confianza, quien le asistirá para que pueda ejercer el voto. Esta

persona de confianza debe portar alguno de los documentos de identidad que se citan en el artículo 3 del presente reglamento.

Transcurrido dicho tiempo, le instará a que concluya; de no hacerlo, lo hará salir y si no tiene listas las papeletas para introducirlas en las urnas, las recogerá y las separará con la razón firmada y expresará esa circunstancia, sin permitirle votar.

23º -Obligación de permanecer en el recinto electoral. Recibidas las papeletas, al votante no se le permitirá salir del local electoral, sin que antes haya depositado en las urnas correspondientes, o bien, las haya devuelto a los miembros de la junta receptora de votos.

24º -Depósito de papeletas. Las papeletas con el voto emitido serán depositadas en urnas que serán colocadas en las mesas de votación abiertas en los respectivos Centros de Votación.

25º -Firma del padrón. Cuando el votante haya emitido su voto y depositado la papeleta en la respectiva urna electoral deberá firmar el padrón junto a su nombre, el miembro de la mesa de votación procederá a escribir de su puño y letra al margen derecho del padrón la marca indicación de que ya emitió su voto.

26º - Prohibición de agruparse alrededor del local de votación. Es prohibido agruparse alrededor de las Juntas Receptoras de votos en un radio de 50 metros y de 20 metros en caso de que la votación se lleve a cabo en la misma empresa, institución, centro de trabajo o establecimiento de donde se solicitó. Podrán hacerlo, sin perjuicio de lo anterior, en fila y por orden de su llegada, solamente quienes esperen turno para entrar al local de votación a emitir su voto.

27º - Cierre de la votación. A las dieciocho horas en punto deberá suspenderse la votación; después de esa hora únicamente se recibirán los votos de quienes, en ese momento, se encuentren dentro del recinto secreto ejerciendo su derecho al voto. Salvo para aquellas empresas, instituciones, centros de trabajo o establecimientos

que tengan únicamente jornada nocturna, cuyo cierre de votación se realizará a las cinco horas del día siguiente de iniciada la votación.

El miembro o miembros de la mesa receptora de votos procederá a levantar el Acta de Cierre de la manera que se explica a continuación, respetando en todos sus extremos el siguiente orden:

- a. El funcionario de la Inspección de Trabajo, miembro y presidente de la mesa receptora de votos llenará la respectiva "Acta de Cierre".
- b. El miembro o miembros de la mesa receptora de votación y el representante de los trabajadores debidamente asignado y presentes procederán a contar los trabajadores de acuerdo al padrón ejercieron su voto y se anotará al final del padrón el resultado correspondiente.
- c. Acto seguido se procederá a contabilizar las papeletas que no se usaron, se anotará el resultado correspondiente y al dorso se les escribirá la palabra "Papeletas Sobrantes".
- d. Las papeletas sobrantes se archivarán en un sobre que será cerrado y sellado con cinta engomada. El sobre deberá expresar la leyenda "Papeletas Sobrantes" y se deberá indicar el nombre y número del Centro de Votación.
- e. El miembro o miembros de la mesa de votación abrirá las urnas electorales y procederá a sacar las papeletas una por una, las examinará y verificará que contengan al dorso las firmas que exige este Reglamento.
- f. Si existiesen papeletas que pudiesen contener votos nulos o votos en blanco, cada una se separará y se formarán sobres cerrados con cinta engomada con la leyenda de "Votos Nulos" y "Votos Blancos". Cada paquete deberá indicar el nombre y número del Centro de Votación.
- g. Los votos válidos obtenidos por un sí o por un no, se contarán cuidadosamente y las cantidades finales se anotarán con letras y números en el espacio respectivo de la fórmula del Acta Final de Cierre de Mesa para cada una, así como el número y el nombre del Centro de Votación.
- h. A cada representante de los trabajadores que se encuentre presente en cada mesa de votación se le extenderá una certificación del número de papeletas recibidas al inicio del proceso, del número de papeletas sobrantes, el número votos

tenidos como nulos, el número de votos tenidos en blanco, y los resultados obtenidos con un sí y con un no, con todos los resultados escritos en letras y en números. Esta certificación llevará las firmas del miembro o miembros de la mesa de votación y de las personas fiscales presentes, así como el número y el nombre del Centro de Votación.

i. El Acta de Cierre deberá ser firmada por el miembro o miembros de la mesa de votación y por el representante de los trabajadores que estuvieron presentes en el cierre de las urnas electorales y en el cómputo de las papeletas y votos.

j. Inmediatamente después de que se firme el Acta de Cierre, el presidente y miembro de cada mesa de votación deberán comunicar al Jefe de la Región de la Inspección de Trabajo donde se lleve a cabo el proceso de votación, el resultado general del Centro de Votación con indicación clara de los votos obtenidos con respuesta de sí o con respuesta de no. Dicha comunicación deberá hacerse por fax, teléfono o correo electrónico a los números y direcciones que al efecto habilite el Jefe Región de la Inspección de Trabajo respectivo.

k. Una vez enviado el resultado, el miembro o miembros de cada mesa de votación deberán tomar el padrón y todo el material electoral, tanto el utilizado como el sobrante, y deberá ser trasladado a la Oficina Regional de la Inspección de Trabajo donde se haya celebrado el proceso o en su defecto a la Oficina de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, donde los funcionarios debidamente asignados por el Jefe Regional de la Inspección de Trabajo o el Director Nacional e Inspector General de Trabajo asigne, donde se le extenderán los recibos del caso. Los representantes de los trabajadores y las trabajadoras de cada Centro de Votación podrán acompañar al presidente miembro de la mesa de votación en el trayecto para la entrega del material, pero no podrá trasladarse en el mismo vehículo, para lo cual la Inspección de Trabajo deberá propiciar las condiciones de seguridad para que se cumpla lo anterior expuesto. El presidente y miembro de cada mesa de votación junto con el Jefe Regional de la Inspección de Trabajo donde se lleve a cabo el proceso debe disponer las medidas de seguridad para resguardar el material electoral.

23º. Porcentaje de trabajadores y trabajadoras para declarar como acordada la huelga. En este caso la huelga se entenderá acordada, si hubiese concurrido a votar al menos treinta y cinco por ciento (35%) del total de los trabajadores y las trabajadoras de la empresa, institución, centro de trabajo o establecimiento donde se haya solicitado el proceso de votación secreta para ir a huelga, según sea el caso, y si obtiene el respaldo de la mitad más uno de los votos emitidos.

Dentro de este porcentaje no se tomará en cuenta los votos en blancos o nulos.

Se excluyen de los trabajadores y las trabajadoras los que se citan en el artículo 4 del presente reglamento.

24º - El escrutinio. Al final de la jornada de votación, cada junta receptora realizará el escrutinio provisional de votos recabados, cuyo resultado se certificará y enviará de inmediato, con el resto del material de la votación, a la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo u Oficina de Inspección de Trabajo respectiva de conformidad con el lugar o lugares de la celebración del proceso de convocatoria a huelga.

El escrutinio se realizará en el mismo lugar de la junta receptora de votación, el cual se ejecutará por el trabajador o trabajadora titular o sustituto o sustituta, o en su defecto, por el funcionario de la Inspección de Trabajo.

25 - Informe del resultado de la votación de la Inspección de Trabajo. El funcionario de la Inspección de Trabajo asignado a cada junta de recepción de votación firmará el acta de cierre junto con el miembro de la junta receptora de votación en caso que haya, la cual será remitida al Jefe de la Región de Inspección de Trabajo de donde se haya celebrado el proceso; en caso de que la celebración fuera en más de una Región de la Inspección de Trabajo, será el Director Nacional e Inspector General de Trabajo quien emitirá el informe final del resultado de la votación, para lo cual se debe remitir todos los resultados de las juntas receptoras de votación.

26º - Vigencia. El presente reglamento entrará en vigencia a partir del 25 de julio del año 2017.

BIBLIOGRAFÍA

Libros impresos

- Bautista Vivas, Oscar (2006). Curso Derecho Laboral Costarricense (Individual y Colectivo). San José, Costa Rica. Publicaciones Jurídico Sociales, S.A.
- Bautista Vivas, Oscar (1997). El Sindicato. San José, Costa Rica. Investigaciones Jurídicas, S.A.
- Briones Briones, Eric (2016). Infracciones Laborales Conforme a la Reforma Procesal Laboral. San José, Costa Rica. Investigaciones Jurídicas, S.A.
- Bolaños Céspedes, Fernando (2016). El Derecho Colectivo de Trabajo en la Reforma Procesal Laboral del año 2016. San José, Costa Rica. Editorial Jurídica Continental.
- Godínez Vargas, Alexander (1996). Diseño del Proyecto de Bases para una Ley Procesal Laboral San José, Corte Suprema de Justicia, Escuela Judicial.
- Morales, Víctor (2005). Ensayos sobre la Reforma Procesal Laboral en Costa Rica. San José, Costa Rica. Oficina Internacional del Trabajo.
- Ossorio M. y Florit y Cabanellas de las Cuevas, G. (2007) Diccionario de Derecho, Tomo I. Buenos Aires, Heliasta.

Libro obtenido de Internet, sin DOI.

- Gernigon B., Odero A. & Guido H. (2000). Principios de la OIT Sobre El Derecho de Huelga. Organización Internacional del Trabajo http://www.ilo.org/global/standards/information-resources-and-publications/publications/WCMS_087989/lang-es/index.htm

Artículo de revista obtenido de Internet, sin DOI

- Van Der Laat Echeverría, B. (1982). Límites al Derecho de Huelga en Costa Rica actualidad y perspectivas, San José, Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica <http://revistas.ucr.ac.cr/index.php/juridicas/article/view/15271/14589>.

Webgrafía

- http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=8045&nValor3=87820&strTipM=TC Código de Trabajo, Ley No. 2.
- http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=80985&nValor3=103105&strTipM=TC Reforma Procesal Laboral, Ley No. 9343.
- <http://www.tse.go.cr/leyes.htm> Constitución Política.
- <http://www.tse.go.cr/leyes.htm> Código Municipal.
- <http://www.tse.go.cr/leyes.htm> Código Electoral.

<http://www.tse.go.cr/pdf/normativa/procesosdelreferendum.pdf> Reglamento para los Procesos de Referéndum.

<http://www.tse.go.cr/pdf/normativa/consultaspopulares.pdf> Manual para la Realización de Consultas Populares a Escala Cantonal y Distrital.

Otros

Expediente legislativo No. 15.990 Reforma Procesal Laboral.

Expediente legislativo No. 19.306 Reformas al Código de Trabajo, Ley No. 2 del 27 de agosto de 1943 y sus reformas.

Expediente legislativo No. 19.819 Reforma Procesal Laboral, Ley No. 9343.

Sentencia No. 1244-2016 de las 13:00 horas del 5 de julio del 2016, correspondiente al expediente judicial No. 16-00726-166-LA del Juzgado de Trabajo del II Circuito Judicial de San José, Sección Segunda, en fecha 25 de agosto del año 2016.