

Entrevista 25 de noviembre 2019

Mauricio Castro (Profesor de Derecho Laboral Universidad de Costa Rica).

Tema: ¿En qué medida puede afectar este proyecto de ley el derecho a huelga?

-¿Considera usted que la reforma procesal laboral realizó un avance significativo en lo que respecta al derecho a huelga?

La reforma procesal laboral modificó muchas cosas y se construyó a partir de la constatación de muchos años de trabajo y de litigio, que nos iban indicando los cuellos de botellas y limitaciones que teníamos en huelga y en muchos otros temas. Entonces el tema de huelga se le entró tratando de racionalizar, levantar esos cuellos de botella, que no eran accidentales, hay toda una historia y una intencionalidad que todo esto suceda, pero esto es otra historia. Fue una negociación dura, 17 años de negociación (yo participé en los 17 años) y ahí se modificaron varias cosas por ejemplo, cuando vos definías el derecho de huelga, se definía como el abandono colectivo del trabajo, y los Tribunales había interpretado eso como el abandono del lugar de trabajo. Pero eso ¿qué relevancia tiene? Tiene toda la relevancia del mundo porque si vos hacías huelga y te quedabas en tu lugar de trabajo, entonces mucha de la jurisprudencia decía eso es una huelga violenta y por lo tanto ilegal que tiene una serie de consecuencias. Si vos cuando estas haciendo huelga que te vas de tu lugar de trabajo dependiendo del tipo de trabajo, facilitas el ingreso de sustitutos de los huelguistas de -rompe huelgas- yo te digo vaya y haga huelga toda la vida y la huelga no me va a afectar.

Pasamos de la definición de suspensión colectiva del trabajo e inclusiva la reforma procesal establece no es solo la lógica que teníamos antes que se llama -paro- (es una huelga chiquitita) pero teníamos esa expresión de una huelga pequeña de unos minutos u horas, de un día o la huelga indefinida. Ahora hay muchas posibilidades y son las personas trabajadoras las que determinan el tipo, la modalidad de ejercicio de huelga, entonces da muchísima mayor flexibilidad que no es tan: esta opción o esta, sino que yo puedo construirla, puedo hacerla gradual, puedo hacerla temporal, puedo hacerla rotativa, puedo hacer ciertas funciones, estas otras no, estas otras después, estas se reintegran, es decir da muchísimo más margen para que las organizaciones y los trabajadores piensen de una manera más estratégica la utilización del medio.

En segundo lugar, las modificaciones de lo que son los requisitos. En Costa Rica y muchos otros países, se piden muchos requisitos para que una huelga sea legal, sino llenás esos requisitos, es decir si falta uno de esos requisitos la huelga es ilegal y tiene todas las consecuencias jurídicas que eso implica. El tema es que los requisitos para que la huelga fuera legal, eran extremadamente duros, eran inalcanzables o extremadamente lentos. Para poder ir a la huelga legal vos tenías que agotar un proceso de judicialización, en un proceso que se llama de resolución de conflictos de carácter económico-social en los tribunales, entonces había que aguantar la primera parte que era intento de terminar el conflicto ahí y si llegabas a un arreglo se terminaba el conflicto, pero sino llegaba a un arreglo parcial o total de quedaba la posibilidad era el ejercicio de huelga, pero tenía que agotar eso. Para que ese procedimiento se pudiera abrir se tenía que formar un órgano conciliador, que se formaba de una lista que mandaban los sindicatos, empleadores, etc. Muchas veces esas listas no se llegaban a configurar, entonces vos planteabas un conflicto y no habían listas integradas para, entonces no se abría, entonces no podrías agotar la fase conciliatoria que se requería, pero si se lograba abrir ese procedimiento de conciliación, duraba en promedio unos tres años. Entonces, vos tenes un conflicto que te está llevando a la huelga y tenes que decirle a las

personas trabajadoras, tenemos que aguantar entrarle y esperar dos o tres años, para que en ese momento retomemos el conflicto, por lo que en la mayoría de los casos se obviaba este requerimiento, entonces la huelga era declarada ilegal, con solo que uno de los requisitos faltara.

Segundo dentro de los requisitos, el tema del apoyo a la huelga, entonces vos tenías en el Código de Trabajo de 1943, la necesidad que el 60 % de los trabajadores apoyaran la huelga, eso se había interpretado por la jurisprudencia como si el 60% de los trabajadores de ese ámbito, ejemplo si es el Ministerio de Educación, entonces si el 60% no tenían que apoyar la huelga, tenían que estar en huelga (Esto es exageradamente amplio y difícil de alcanzar). En esto la Organización Internacional del trabajo había señalado que era un umbral tan alto, que violaban los convenios internacionales en la materia. En 1998 la Sala Constitucional dijo ese porcentaje tal como la OIT ha dicho, es demasiado alto, pero la Sala Constitucional hizo algo muy extraño, ese porcentaje es el que indica la OIT, pero la OIT no señala ningún porcentaje, entonces la Sala dijo la ley es la que debe terminar ese porcentaje, pero mientras no lo haga los jueces y las juezas tienen que aplicar el porcentaje que diga la OIT, entonces vos tenías sentencias en las que un juez hacía un análisis en las que decía se ha revisado y en la OIT no se define un porcentaje, lo que ha dicho es que es demasiado alto, por lo tanto no hay un porcentaje que yo encuentre, entonces no puedo aplicar ese requisito y listo. Hay otras sentencias que decían básicamente hice el análisis no encontré el porcentaje, pero en la OIT a mi me parece que hay muy poquita gente en huelga, que no sé cual es, pero no se reúne el porcentaje cual sea que ese sea y por lo tanto la huelga es ilegal. También en los servicios que tienen prohibida la huelga que se catalogan como públicos, tienen una serie de consecuencias, en lo mismo que ha definido la OIT, hay una definición de cuáles son los criterios y cuáles servicios se pueden considerar como servicios esenciales (según la OIT) para prohibir el ejercicio de la huelga. El listado que tenía el Código de Trabajo desde 1943, básicamente era todo, ¿qué era servicio público según dicho Código? Todo lo que sea de la Administración Pública, todo, la Orquesta Sinfónica Nacional, todo lo que sea agricultura y agroindustria, banano, piña, café (todo eso prohibido), todo lo que sea muelles, transportes de carga y descarga, todo lo que sea transporte de productos, transporte de personas, distribución de combustible (luego del Combo del ICE, Miguel Ángel Rodríguez emitió una directriz diciendo eso también), luego una cláusula que finalmente decía que en el sector privado, aquellas empresas cuya paralización ponga en peligro la salud de las personas (que se asemeja a la definición de servicio esencial actual) o que ponga en peligro la economía pública. Entonces, de acuerdo con ese listado nadie podía ir a huelga. Claro podías tener todos los requisitos, pero a la hora de llegar decías no, esto es agrícola, entonces según la ley esto está prohibida, varios de estos se declararon inconstitucionales. Luego la Sala en la resolución de 1998, dejó vigentes otros, carga y descarga en muelles, transporte de mercaderías, es decir, a mi juicio personal, para no afectar a las empresas agroexportadoras, esto viola los convenios de la OIT. La OIT lo ha señalado, lo de JAPDEVA, RECOPE...entonces la OIT señala una definición de servicio esencial y todo lo que no entraba en esa definición, no podía prohibirse, y así estaba en el proyecto de ley... pero esto lo vetó la presidente Chinchilla. Estos problemas que hoy en día Carlos Ricardo Benavides critica. ¿Qué beneficios tenía? Muchos otros, **cuando hablamos de servicios esenciales, la OIT dice: “es todo aquel servicio cuya paralización ponga en peligro de forma directa e inmediata la vida, la salud o la seguridad de las personas”**. De esos criterios la OIT ha venido diciendo esto lo entendemos como servicio esencial, esto no lo es, entonces frente a esa gran categoría que es servicio esencial, la OIT dice un país puede cumplir los tratados de la OIT prohibiendo la huelga en los servicios esenciales, en cuyo caso tiene que abrir un

mecanismo alternativo de solución de conflictos, un arbitraje para resolver ese conflicto, o bien también pueden permitir la huelga en los servicios esenciales, pero con una serie de limitaciones por ejemplo con el establecimiento de servicios mínimos, por ejemplo, qué es lo que se había hecho en la reforma antes del veto. La experiencia nuestra antes ¿cómo era? como les comenté antes era de prohibición absoluta, no solo de servicios esenciales, pero incluidos los servicios esenciales. Pero nunca en la vida, impidió que se desarrollaran huelgas en servicios esenciales, pero cuando hay un conflicto colectivo hay un fenómeno social, y los canales nunca se dieron. Como país nunca hemos sabidos reconocer la existencia del conflicto, por eso no hemos establecido vías para combatir el conflicto o para prevenir el conflicto, resolverlo institucionalmente cuando el conflicto se da, lo hemos, ignorado, prohibido, satanizado, hemos dicho que el conflicto es una especie de enfermedad que lo bueno es la armonía social, y el conflicto lo crean los sindicatos, el conflicto no lo crean las relaciones de poder, económicas, sociales, entonces tengo que propiciar organizaciones alternativas como las solidaristas que no generan conflicto, ni una cosa ni la otra. El conflicto es estructural de las relaciones económicas, nosotros nunca lo hemos hecho, pero en otros países sí lo han hecho. En 1943, cuando se reguló la huelga por primera vez, hasta 2012, donde entra la reforma procesal laboral, las huelgas en Costa Rica, rondan entre 6, 7 u 8 huelgas en total. Entonces ¿qué pasa? si yo te declaro un derecho a favor tuyo, pero digo que en el 99,9 % de los casos en el vos tratas de ejercer ese derecho es ilegal, finalmente no tenes el derecho, no era que no se ejercía el derecho de huelga, históricamente desde la revolución francesa, la huelga se penaba con pérdida de la cabeza, literalmente luego prisión, en Costa Rica estaba penada con pena de prisión en el sector público, hasta 1993, esto nunca impidió que el conflicto social explotara. Los requisitos eran inalcanzables, entonces la constatación que hicieron ese proceso de 17 años, con magistrados de la Corte, funcionarios del Ministerio de Trabajo, llegamos a la conclusión que la huelga se daba, a lo Pepe Figueres “huelga legal o ilegal es huelga”, pero se hacía al margen de los canales institucionales. Yo enseñaba aquí derecho laboral colectivo pero tenía que enseñar lo que decía el Código de Trabajo y decirles también nada de esto que estoy enseñando aplica, lo que aplica es que esto se resuelve informalmente, porque todas estas vías dejaron de aplicarse en Costa Rica. Bajo esto, el sector empresarial empezó a entender que era preferible que en los servicios esenciales se pusieran limitaciones al ejercicio de la huelga, por medio de la ley, que la negociación a la libre, pero ya se había generalizado que se sabía que la huelga iba a ser ilegal, entonces vamos a la huelga ilegal. Qué era lo que sucedía en la práctica tomaban un servicio esencial por excelencia o dos: Suministro de agua potable: Si vos tomás un suministro de agua potable vas a tener problemas en la vida o en la Salud de las personas o los servicios de la CCSS, si vos paralisas esos servicios, amenazas la vida y la salud de las personas. Les pongo un ejemplo: Huelga en el AYA año 2006, se tomaron absolutamente todas las previsiones para que a nadie le faltara una gota de agua y no faltó una gota de agua, fueron como 35/ 34 días de huelga. Pero eso ¿quién lo definió? ¿Lo definió un juez? No ¿Lo definió la ley? No, ¿La reglamentación? No, Lo definió la autocontención sindical, Los sindicatos que participaron ahí, dijeron por un tema de responsabilidad nuestra con los usuarios y la gente, esto lo verán en la Universidad, pero hay una camiseta que uno se pone institucionalmente. Los trabajadores del AYA dijeron nosotros nos debemos a la población con el suministro de agua potable, eso no puede parar, se pararon un montón de otros servicios, pero eso fue por contención no fue porque lo ordenó un juez, si ustedes se van a la huelga en la Caja y las sucesivas huelgas que han habido, por ejemplo la huelga que se dio años atrás de los anestesistas, no se tomaron ningún tipo de precauciones o previsiones, entonces ahí hay una definición de qué para y que no para que hace el sindicato para

entender que puede ser un problema para la ciudadanía que es a la que le estas tratando de proteger su derecho a la vida, a la salud y a la seguridad. Entonces frente a esa constitución ¿qué decíamos con los empleadores? Entonces, preferible tenerlo regulado institucional y que un juez defina antes de empezar la huelga cuales son los servicios mínimos que se tienen que prestar desde el día número uno, para que no se amenace la vida, la salud y la seguridad de las personas que prohibirlo, pensar que por prohibir la huelga esta se va a dejar de dar en el la práctica cuando toda la historia nos ha demostrado lo contrario. Inclusive con la penalización, con pena de prisión art. 333 del Código de Trabajo, que estuvieron vigentes hasta 1992 o 1993, esto para las personas del sector público, se hacía igual la huelga. Entonces, esto fue lo que dijo, definamos mejor, lo que es servicio esencial, establezcamos lo que es un servicio mínimo antes de ir a la huelga, presentar ese plan a un juez, en un periodo de 15 días antes recibe todo, oye a las partes y determina cuales son los servicios mínimos que tienen que funcionar desde el día número uno, empieza la huelga, desde el día número uno el juez va y verifica si se están cumpliendo los servicios mínimos sí o no, ilegal la huelga o no, porque sino se está incumpliendo, eso lo vetó Laura Chinchilla y Ricardo Benavides. Lo de la huelga fue instrumental para otro tema, pero fue lo que se posicionó y que es que con la reforma procesal laboral se iban a morir chiquitos y gente, entonces eso llevó al veto y finalmente a la eliminación de esto, entonces nos quedamos con la normativa vieja de 1943 en estos temas de prohibición total y de autodefinition de que tiene que parar y que no tiene que parar. Se va a declarar ilegal sí se va a declarar ilegal, pero nosotros somos los que definimos qué para y que no para. Nuestra posición es qué tutela mejor los derechos de los ciudadanos. Entonces ahí tienes algunos ejemplos.

.En el artículo 600 hay un mecanismo que se llama recurso de casación en interés del ordenamiento jurídico, que es una forma que están utilizando para unificar el criterio y así crear una la línea jurisprudencial.

Ese recurso tiene la particularidad de que todos los procedimientos laborales que están en la reforma procesal laboral, tienen dos instancias. En primera instancia que resuelve un juez de trabajo y alguno de esos tienen recurso ante la Sala Segunda, llegan ahí, y lo que resuelva la Sala Segunda va definiendo la jurisprudencia general sobre distintos temas, no es vinculante pero de alguna manera es indicativa. Pero hay una serie de procedimientos que solo tienen recurso de apelación, llegan al Tribunal de Apelación, entonces cabe la posibilidad de que se den sentencias que interpreten una norma de forma contradictoria de acuerdo al Tribunal de Apelación donde caiga. Entonces independientemente de que estemos hablando del tema de huelga o no, es razonable que exista algún tipo de autoridad que vaya diciendo qué es lo correcto, nos guste o no, por ejemplo cuando la Sala Constitucional puede que yo no esté de acuerdo, pero es la que define. Luego lo agarraré a patadas, lo problematizaré, lo llevaré a organismos internacionales, no es que sean palabras sagradas, pero es como funciona esta cosa que llaman derecho. Entonces, aquellos mecanismos que no llegan a la Sala Segunda, incluido la declaración de huelga, entonces en esos si hubiera jurisprudencia encontrada podría llevarse a Sala Segunda para que esta aclare cual es la definición.

El proyecto de ley de modificación:

En temas generales puede decir aquí hay problemas:

*Régimen sancionatorio:

Primer problema: la posibilidad de disolución del sindicato. En algunos supuestos, particularmente, cuando un dirigente del sindicato cometiera un delito, es causal para disolver

el sindicato. Esto desde el punto de vista jurídico es insostenible. ¿Por qué? En materia penal aplica el principio de personalidad de la pena, la responsabilidad es personal y subjetiva. Si vos cometés un delito, sos la persona responsable. La persona jurídica (el sindicato) es totalmente distinta a la persona que ocupa un cargo. Llevemoslo al ridículo es que como que yo en mi función docente cometiera un delito y sería que condenado yo, disolvieran la Universidad, esto no tiene sentido. Esto tiene la función de crear conductas típicas que puedan llevar a la disolución de una sociedad, entonces esto es muy grave. La Sala Constitucional dijo que era inconstitucional, entonces como es de fondo la Asamblea Legislativa lo puede aceptar o no lo puede aceptar.

Luego la ilegalidad de huelga en caso de bloqueo se ha discutido mucho. Antes los bloqueos no eran ilegales, fue después del Combo del Ice, que se hicieron ilegales, es decir la respuesta del sistema jurídico frente a los bloqueos fue ilegalizarlos. No eran penalizados y al día siguiente sí lo eran. Entonces, ¿qué es lo que sucede? La Sala ha dicho, que la protesta pública forma parte de la libertad de expresión, de la huelga, etc. de demás derechos fundamentales que tienen las personas. La protesta, el conflicto se hace en la arena pública lo que implica que sucede en lugares públicos, yo no puedo prohibir la manifestación pública. Entonces lo que la Sala Constitucional dijo es que yo tengo que confrontar este derecho con el libre tránsito que tienen las personas. ¿Cómo hago eso? No pasa solo en este caso, sino con todos los derechos fundamentales, para una cosa o la otra. La Salud de la madre vrs la vida y todas esas discusiones que tenemos, entonces ¿cómo hago? entonces la Sala Constitucional define una serie de criterios, reunidos los cuales el bloqueo no es inconstitucional y por lo tanto ha condenado con recursos de amparo o habeas corpus a la fuerza pública, dentro de eso se ha dicho que el bloqueo sea pacífico, pero además existan vías alternas, etc, ese bloqueo no puede ser levantado por la fuerza pública, porque sino viola ese derecho a la protesta, pero si de repente se hace un bloqueo en la ruta 32, donde hay algún lugar donde ya no tenes ruta alterna, entonces ahí violentas y ese tipo de criterios. El proyecto de ley 372, párrafo final decía que la Huelga se declaraba ilegal en cualquier tipo de bloqueos, entonces claro está convirtiendo en el ilegal mucho más allá y sancionable entonces algo que va mucho más allá que la jurisprudencia de la Sala Costitucional.

El tema del rebajo del salario, la Sala Constitucional cambió de parecer, la Sala dijo en su momento que por participar en una huelga yo no puedo despedirte, rebajarte los salarios o establecer otro tipo de sanción. Yo solo le puedo sancionar con el rebajo del salario, sanción solo si la huelga es declarada ilegal. Entonces si la huelga es declarada ilegal y seguís haciendo la huelga ilegal, es decir vos no sabías que la huelga era ilegal, creía que estaba reuniendo los requisitos, pero hay un momento en el que un tribunal dice que la huelga que están haciendo es ilegal, entonces si continua con la huelga ilegal, eso es sancionable, entonces la Sala Constitucional había dicho que a partir de ese momento, vos podés sancionar: despido, amonestación o rebajo de salarios. (No retroactivo) Sino a partir de ese momento. Entonces esto quedó dentro de la reforma procesal laboral. La Sala Constitucional en su último voto se echó para atrás, entonces se podía rebajar desde el día uno, solo quedó vigente una norma, que decía que si la huelga es culpa del empleador por estos casos entonces que la huelga será con goce de salario pero los otros no, entonces ahí entramos con una modificación. Si ustedes me preguntan, si esa modificación se justifica o no se justifica, pues no hay respuestas fáciles en eso, ¿por qué? En una huelga del AYA duró 35 días, un mínimo de trabajadores empezó esa huelga, y vino una sentencia que decía que la huelga era legal, con goce de salario porque era culpa del empleador, entonces hubo gente que se sumió a la huelga, pero luego vino una sentencia del Tribunal Superior de Trabajo que

se llamaba en esa época, que dijo que la huelga era ilegal, entonces dijo que era retroactiva. O cuando estás en una finca bananera o piñera en la zona norte donde te están tratando súper mal, la huelga es porque te tienen un retraso en el pago de salarios, vas y finalmente lo único que te quedan es ir a la huelga. Entonces, si desde el día uno te rebajan el salario, es a ver quién aguanta más, pero quién aguanta más en condiciones muy distintas a las de los educadores del Ministerio de Educación Pública, que tal vez, donde tal vez no le habían retrasado el salario, etc.

Entonces este es el primer paquete de problemas a la reforma. Luego tenés una serie de limitaciones al ejercicio de la huelga. Se prohíbe la huelga política, que quiero decir que va en contra de lo que establece la OIT, existe una distinción entre la huelga política y la huelga contra políticas públicas ... **la huelga política**: la huelga que hacés en contra de Evo, de Maduro, de Ortega, de Piñera, que **tiene que ver con el régimen político, con el sistema, o aspectos que no tienen que ver con intereses económicos sociales**, porque queremos o no que la embajada de Israel esté en Tel Aviv, es una típica huelga política vrs lo que la OIT ha señalado que es una huelga contra políticas públicas es en las que yo veo, mejorado, desmejorado por políticas públicas, si yo paso una reforma fiscal y digo del salario que vos estabas devengando ahora me voy a llevar una parte mayor, y afecta la capacidad de consumo suya y de tu familia, ¿qué tiene que ver el patrono con eso? no tiene que ver el patrono. Vos tenes derecho a huelga sin duda alguna. Una negociación salarial y no hubo acuerdo y se rija por un decreto, eso es una política pública. Esto lo habíamos hablado con diputados y lo entendían totalmente, pero se siguen haciendo los confundidos, confunden una cosa con la otra. Finalmente lo que aceptamos es una huelga contra políticas públicas de 48 horas. Hay otro tema de la imposibilidad de hacer más de una huelga se haya resuelto o no. Ejemplo el aguinaldo, sí tenemos derecho, pero tenemos que hacer esa huelga en 48 horas, pasarse de eso automáticamente es ilegal, entnce claramente es un vaciamiento del derecho de huelga. **La huelga es un medio de presión que me garantiza de hacerle el mayor daño posible dentro del marco legal a otro, para que haga o deje de hacer algo**. Si yo digo vas a hacer una huelga cada 48 horas, es una manifestación y listo, esto es una limitación.

Servicios esenciales: se define servicio esencial a partir de lo que la OIT ha dicho, cuando pone en peligro la vida, salud y seguridad de las personas, entonces te encontrás con servicios que no son esenciales, por ejemplo con el transporte de piña y banano, eso no puede ser catalogado como política esencial. No sé dice piña y banano, pero el transporte y carga de muelles, la OIT ha dicho que eso no es un servicio esencial, expresamente la OIT ha dicho que en RECOPE la OIT la prohibición de los servicios que presta RECOPE son esenciales eso viola el convenio de la OIT. Ahí está todo lo que tiene que ver con combustibles. Todo lo que tiene que ver con emergencias, sí, pero el no llenar el carro con gasolina es algo no esencial, me puede molestar mucho pero no lo es. Entonces derivado de esto, tenemos lo que llaman la huelga manifiestamente ilegal, que si hay un servicio que es esencial, que es un pseudo procedimiento. Servicios judiciales en materia laboral, es esencial.

Segunda parte de la entrevista con Mauricio Castro

(28 de Noviembre, 2019)

Empecemos como en general. Les decía que el proyecto tiene tal vez como única ventaja, que hace suya la definición que la OIT ha establecido sobre servicios esenciales; servicio

esencial entendido como **“aquel cuya paralización pone en peligro la vida, la salud y la seguridad de las personas”**. En el fondo, ¿qué es lo que dice la OIT y por qué eso se hace así? Bueno, el derecho de huelga es un derecho humano, y es un derecho humano fundamental que está reconocido en los tratados y en la Constitución, pero hay otros derechos humanos; y eso sucede con otros derechos humanos, no solo con la huelga. ¿Cómo resuelvo entonces cuando hay un conflicto entre derechos humanos?, ¿Qué debe prevalecer? Ahí hay diferentes formas o mecanismos. Entonces, cuando se habla de servicios esenciales, lo que se está diciendo es que detrás de los servicios esenciales hay al menos tres derechos fundamentales que deben prevalecer ante el derecho de huelga (salud, vida y seguridad).

Decíamos que el problema del tema de servicios esenciales en el proyecto de ley, es cuando se vuelve a ver los servicios específicos que se catalogan como esenciales, se rompe la misma definición del proyecto y obviamente la misma definición de la OIT. Eso es digamos el problema más básico. En donde se ve clarísimo es en el transporte de perecederos, cuando yo catalogo eso como servicio esencial y prohíbo la huelga en el transporte de piña y banano, eso obviamente no es un servicio esencial, pero hay una opción política de los gestores del proyecto de excluir la huelga ahí que no tiene nada que ver con la esencialidad de esos servicios.

Ahora, otro punto con los servicios esenciales, es que les decía que la OIT, ha planteado que frente a un servicio esencial se pueden hacer dos cosas: prohibir la huelga sobre ese servicio esencial o regularla. Regularla implica establecer servicios mínimos de prestación sobre ese servicio esencial. Les decía que desde 1943 que es la primera vez que, con el Código de Trabajo, se regula el tema colectivo y particularmente el tema de la huelga, estaba prohibida la huelga del todo, no solo en los servicios esenciales sino en los servicios públicos, que por la forma en cómo se definieron, incorporaba los servicios esenciales.

Inclusive, en el Código Penal, de la década de los setenta del siglo pasado, se penaba con pena de prisión (art 333 y 334) la huelga en los servicios públicos. Entonces vean que no solo se prohibía la huelga ahí, sino también se penaba con prisión.

La prohibición a lo que lleva, es a que descansa en la autocontención sindical el ejercicio de la huelga. Si se dice que eso está prohibido, se está partiendo de la ficción jurídica de que, porque yo lo metí en una norma, no van a haber más huelgas, pero eso no es así, porque la huelga es un fenómeno social. Así lo fue después de la Revolución Francesa, la huelga estaba penada, pero la pena era la pérdida de la cabeza y aun así la gente en ciertas condiciones sociales, económicas o políticas hacía huelga. Entonces, no porque se ponga en una norma se va a impedir, ni siquiera en Costa Rica, yo nunca escuché en una asamblea sindical decir a alguien “Vean vamos a ir a huelga, pero recuerden que está penado, mejor no”. La huelga explota cuando ya la realidad laboral y social de los trabajadores los lleva a ir a huelga. Siendo eso así, lo que sucedía es que la prohibición quedaba en el papel, que se iba a declarar ilegal, pues sí, pero la huelga se hacía.

El proyecto de ley lo que establecía es que con respecto a los servicios esenciales se estableciera un plan de servicios mínimos que se iba a brindar, incluso se podía negociar en tiempos de paz. Si no se hacía en tiempos de paz, el sindicato tenía la obligación de enviarle la propuesta 15 días antes de que iniciara la huelga a un juez y ahí se le daba audiencia al

patrono. Ya luego, después del juez escuchar a las partes y valorar la prueba va a decir que el plan de servicios mínimos es tal y se va a ejecutar desde el día uno de la huelga.

Por razones que no tienen nada que ver con la huelga, una parte del sector empresarial (cámara de agricultura y comercio) quería matar la reforma procesal laboral y no estaba pudiendo. Entonces se colocó el tema de la huelga en los servicios públicos justificando que se iba a permitir la huelga en los servicios esenciales y se iba a morir gente. Eso se vetó. Al final, lo que nosotros hicimos fue que quitamos toda esa parte de regulación de la huelga en los servicios públicos, dejamos la regulación pésima actual y de esa manera rescatamos la reforma procesal laboral.

Si ustedes se van al proyecto de ley actualmente discutido, que es lo que buscan, **tiene esa definición que en apariencia es coherente con la OIT, pero cuando nos vamos al desglose es transgresora absolutamente de lo que la OIT y sus convenios señalan** y que existen una serie de normas y mecanismos que lo que tratan es de restringirlo y prohibirlo. Por ejemplo, en la CCSS, se desarrollan servicios esenciales de la salud y la vida, por supuesto que sí, y ¿qué pasa con los inspectores de la caja o los administrativos o los que cortan jardines? ¿Son esos servicios esenciales?

Así como está planteado el proyecto, hace parecer que todo lo que está en los servicios de la CCSS, es esencial. El proyecto de ley parte, a mi juicio, o de una idea equivocada o de puro **populismo legislativo**.

En este proyecto de ley, además cabe la posibilidad de lo que es la **suspensión de una huelga legal**. Ya había una norma en el Código de Trabajo de 1943, que le permitía a un juez que, si una huelga era declarada legal, el juez la suspendiera por cualquier razón. Esa norma se llevó a la Sala Constitucional y la Sala declaró inconstitucional. Esa misma norma prácticamente se retoma, cabe la posibilidad que una huelga legal sea suspendida. Entonces, se vacía de contenido la figura de la huelga porque a un juez se le ocurrió que no. Esas razones por las cuáles un juez puede declarar que esa huelga legal sea suspendida son razones discrecionales.

Lo que habíamos hablado es que la huelga es un mecanismo de presión, que tiene el fin de causar un gran daño. En otras palabras, lo que ese artículo del proyecto de ley nos está diciendo es que, cuando se tenga una huelga exitosa, que esté causando ese gran daño se puede suspender. En cambio, si hay una huelga que no le está haciendo ni cosquillas a nadie, entonces ahí sí, dejemosla seguir. Ahí tenés un problema de importancia.

En el proyecto se tienen plazos excesivamente cortos, que limitan el derecho a la defensa.

-¿Considera usted que este es un proyecto de ley viable?

Pues el proyecto de ley tiene los votos, tenemos una Asamblea Legislativa altamente conservadora.

Esos son los aspectos puntuales del proyecto de ley, con ayuda del profesor Mauricio Castro, se hizo un análisis de cómo se traduce lo anterior socialmente. Tendríamos lo siguiente:

Costa Rica tiene tres momentos.

El primer momento, que algunos autores lo catalogan como el momento de incorporación laboral, es **cuando un país, establece una primera legislación que legitima la organización sindical, que le da un lugar**. Obviamente aquí estamos hablando de 1943-1948.

Lo que hace es que se legitima la organización sindical y reconoce el conflicto, aún así en esta normativa se establecen un montón de mecanismos de control que hacen imposible el ejercicio. Eso tiene razones históricas, hay que recordar que esa reforma fue parte de una alianza de Calderón con los comunistas. Calderón era un anticomunista, pero la situación no le dio más remedio que aliarse con ellos, pero era una alianza con desconfianza. A diferencia de otros países, a pesar de legitimar la organización sindical, se controla.

A partir del 48, entramos a una reacción conservadora, se deslegitima la organización sindical, no se reconoce el conflicto y si se reconoce, se reconoce como una patología como algo malo, se utilizan solamente los mecanismos de control previamente puestos.

Hay un segundo momento, donde se legitima la organización sindical y se reconoce el conflicto, que es principio de la década de los setenta. En este período hasta el año 84, se firman cerca de 300 convenciones colectivas. No quiere decir esto, que nos convertimos en un sistema que legitimaba al 100%, si no que había una doble lógica, por un lado, se legitimaba y por el otro se garroteaban las organizaciones sindicales, principalmente por parte del Ministerio de Seguridad.

Hay una segunda reacción conservadora (tercer momento), que empieza con Carazo y se termina de consolidar con Monge. Aquí se da la disolución de sindicatos y la persecución.

A partir de eso, empezamos ese largo proceso de 17 años (Reforma Procesal Laboral) Se empieza, con denuncias en el ámbito internacional que ayudaran a generar la presión necesaria para poder negociar para obtener la Reforma Procesal Laboral. Lo que se hizo en la reforma, fue enfrentar esos mecanismos de control.

Actualmente, se puede decir que estamos empezando un cuarto momento. ¿Cómo? **Con este proyecto de ley**, se evidencia la **tercera reacción conservadora** de un país que deslegitima sus organizaciones sindicales, que rechaza el conflicto, que busca la armonía social y ve el conflicto como una patología y potencia los mecanismos de control.

***Observaciones:**

Posterior a la entrevista con el profesor, este nos mencionó que nos puede dar una fuente de información muy importante, que es su tesis de doctorado, que trata todo este tema.

El breve análisis social, anteriormente visto se construyó como conclusión con base en investigado y lo dicho por el Profesor Mauricio Castro. Para ahondar más en el tema, se pueden consultar las siguientes referencias

Referencias

Bibliográficas:

Bolaños F. (1984). El Derecho a Huelga. San José: Centro de Formación Costarricense.

Castro, M. (2017). La Reforma Procesal Laboral en Costa Rica: guía para los y las trabajadoras. San José: Organización Internacional del Trabajo.

También la dicha tesis del profesor Mauricio Castro, la cual nos estará enviando en los siguientes días.