



DH-0078-2019
26 de febrero de 2019

Señora
Flor Sánchez Rodríguez
Asamblea Legislativa

Estimada señora:

Por este medio, con el debido respeto y consideración ante ustedes me suscribo a efectos de presentar el criterio solicitado a la Defensoría de los Habitantes sobre el texto sustitutivo del Proyecto: "**LEY PARA BRINDAR SEGURIDAD JURÍDICA SOBRE LA HUELGA Y SUS PROCEDIMIENTOS**", Expediente N° 21.049, de conformidad con los parámetros establecidos en el artículo 157 del Reglamento de la Asamblea Legislativa.

Este oficio de respuesta institucional se compone de seis partes: En el punto primero se lleva a cabo un resumen ejecutivo del proyecto de ley objeto de la presente consulta; en el segundo apartado se presenta una reseña de las competencias de la Defensoría de los Habitantes en relación con la emisión de criterios sobre Proyectos de Ley presentados ante la Asamblea Legislativa; en el punto tercero se lleva a cabo una valoración de los antecedentes del Proyecto de Ley 21.049; cuarto, se presenta una tabla de contenidos en la que se compara la propuesta de Lege ferenda contenida en el Proyecto de Ley y se le compara en relación con la normativa actual que rige la materia; en el punto quinto, se analiza y valora el marco jurídico de referencia que enmarca y contextualiza el Proyecto de Ley; en el sexto ítem, se realiza un análisis del contenido del Proyecto así como aspectos centrales de la nueva normativa propuesta. En el apartado séptimo se enuncian las Consideraciones finales y se define la posición institucional.

Epígrafe: "*Nadie esta sobre la ley y nadie por debajo de ella*".-Theodore Roosevelt.

1. Resumen Ejecutivo.

El proyecto de ley consta de dos artículos. El artículo primero reforma varios artículos del Código de Trabajo, específicamente los artículos 345 inciso b), 379, 385, 431 inciso 7), 661, 663, 667 y 668 del Código de Trabajo, Ley N° 2 del 27 de agosto de 1943, que regulan el procedimiento de la declaración de ilegalidad de las huelgas en Costa Rica.

Por otro lado, el artículo 2 del proyecto adiciona al Código de Trabajo nuevos artículos, específicamente crea el artículo 350, que adiciona una nueva causal para disolver un sindicato. Asimismo, se crea el artículo 375 bis, que establece la ilegalidad de la huelga en los servicios esenciales y por ende cualquier movimiento que se haga en los servicios esenciales establece que no requiere el trámite de calificación de la huelga. Por otro lado, se crea el artículo 661 bis, que establece la posibilidad de que la parte patronal pueda solicitar la suspensión de la huelga que ha sido declarada legal si transcurridos ocho días naturales a partir de la firmeza de la resolución las partes no hubiesen alcanzado una solución al

conflicto cuando se compruebe que la huelga está causando daños de difícil o imposible reparación a la ciudadanía.

2. Competencia del mandato DHR.

La función de la Defensoría se encuentra delimitada por la protección de los derechos y los intereses de los habitantes, así como velar porque el funcionamiento del sector público se ajuste a la moral, la justicia, la Constitución Política, las leyes, los convenios, los tratados, los pactos suscritos por el Gobierno y los principios generales del Derecho.

Además, de conformidad con los principios relativos al estatuto y funcionamiento de las instituciones nacionales de protección y promoción de los Derechos Humanos (**Principios de París**) la Defensoría de los Habitantes de la República está facultada para emitir dictámenes o informes relativos a la protección y promoción de los derechos humanos.

En el caso de los proyectos de ley, según los Principios de París, la institución cuenta con la potestad para emitir criterios, de manera que se respeten los principios fundamentales en materia de derechos humanos. Finalmente, es competencia de esta institución promover y asegurar que la legislación, los reglamentos y las prácticas nacionales se armonicen con los instrumentos internacionales de derechos humanos en los que el Estado sea parte, y que su aplicación sea efectiva, así como promover la ratificación de esos instrumentos y garantizar su aplicación.

3. Antecedentes del proyecto de ley.

El Proyecto señala que la continuidad en los servicios públicos es un principio fundamental en la Administración Pública y un derecho del ciudadano, por ende, el Estado debe velar por su continuidad, especialmente de los servicios esenciales para la población de los que dependen la vida, la salud y la seguridad de las personas.

Se indica que nuestra legislación actual, entiéndase Código de Trabajo, tiene serias deficiencias en cuanto al procedimiento para la declaratoria de ilegalidad de la huelga; que existen vacíos en cuanto a los plazos, se califica a los plazos como "abusivos". Se señala que una prolongación excesiva de los plazos genera falta de certeza sobre si la huelga es o no legal produciendo efectos dañinos para los trabajadores, los patronos y los ciudadanos desde una perspectiva económica y social.

Señala que, en la Reforma Procesal Laboral, tramitada bajo el Expediente N° 15.990 y aprobada por la Asamblea Legislativa el 13 de Setiembre de 2012, se había advertido una serie de inconvenientes en materia de regulación de huelgas en los servicios esenciales, contenidos en el Decreto Legislativo N° 9076 y que, por ello, la ley fue vetada parcialmente mediante Acuerdo No. DP-0316-2013 y comunicado a la Asamblea Legislativa el 9 de octubre de 2012.

Por lo anterior, el Poder Ejecutivo propuso a la Asamblea la pertinencia de realizar modificaciones que buscaban precisar los alcances del derecho a la huelga, así como la limitación de esta en torno a los servicios esenciales, dadas las graves afectaciones que implica su paralización. Sin embargo, señala el proyecto que las reformas desafortunadamente no fueron implementadas en el texto que dio lugar a la Ley No.9343, ley vigente al día de hoy y que se buscan implementar con la presentación de este proyecto.

4. Tabla comparativa del Proyecto de Ley vrs. La Legislación vigente.

La reforma propuesta afecta los artículos citados de la siguiente forma:

TEXTO ORIGINAL	TEXTO PROPUESTO
<p>Artículo 345:</p> <p>Los estatutos de un sindicato expresarán lo siguiente:...</p> <p>...b) Su domicilio...</p>	<p>"Artículo 345:</p> <p><i>Los estatutos de un sindicato expresarán lo siguiente:</i></p> <p>...</p> <p><i>b) Su domicilio y un medio electrónico para atender notificaciones. Dicha dirección electrónica debe estar debidamente registrada y actualizada ante el Poder Judicial y el Ministerio de Trabajo, para recibir notificaciones de cualquier naturaleza.</i></p> <p><i>En caso de incumplimiento de este requisito, las resoluciones que se dicten se tendrán por notificadas de forma automática..."</i></p>
<p>Se agrega un nuevo inciso al artículo 350 del Código de Trabajo</p>	<p>Artículo 350-</p> <p>A instancia del respectivo Ministerio, los Tribunales de Trabajo ordenarán la disolución de los sindicatos, siempre que se les pruebe en juicio:</p> <p>...</p> <p>f)</p> <p>Que organizan o incitan a sus afiliados a impedir la libertad de tránsito de los ciudadanos; a realizar sabotaje sobre bienes públicos o a llevar a cabo cualquier conducta que comporte un ilícito penal.</p> <p>...</p>
<p>Artículo Nuevo</p>	<p>Artículo 375 bis-</p> <p>La huelga en servicios esenciales es manifiestamente ilegal, por lo que no requiere del trámite de calificación previsto en este Código. En este caso, el patrono solicitará al Juzgado de Trabajo del Primer Circuito Judicial de San José emitir una orden dirigida a los trabajadores para que se reincorporen inmediatamente a sus labores. Con la solicitud se aportará la prueba correspondiente para acreditar la condición de servicio esencial.</p> <p>La Procuraduría General de la República también estará legitimada para promover directamente la gestión en caso de huelga en servicios esenciales.</p> <p>La orden judicial que ordene la reincorporación a labores en servicios esenciales, se emitirá sin conceder audiencia previa. La notificación de la misma se realizará a la representación de los trabajadores por el medio electrónico registrado ante el Poder Judicial según lo dispuesto en el</p>

	<p>artículo 345 de este Código.</p> <p>Si la solicitud fuera denegada por el Juzgado por considerar que no se trata de un servicio esencial, en la misma resolución, el Juez ordenará la tramitación del caso bajo el procedimiento de calificación de la huelga en servicios públicos en que está permitido.</p> <p>Tanto la orden judicial como la denegatoria de la solicitud podrán ser objeto de apelación. La misma deberá formularse en el plazo máximo de dos días naturales y será admitida únicamente en el efecto devolutivo.</p> <p>En cualquiera de los casos, la apelación deberá presentarse directamente ante el superior. Dicha autoridad convocará a las partes a una audiencia oral dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, a efecto de que las mismas expresen los agravios correspondientes, y emitirán la resolución definitiva, en forma oral, al finalizar la diligencia.</p> <p>Cuando el juzgado respectivo se encuentre en paro o suspensión de servicios por las razones que fueren, será competente el Tribunal de Apelaciones de dicho circuito y en su defecto la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.</p>
<p>Artículo 379.-</p> <p>La terminación de los contratos de trabajo o, en su defecto, el rebajo salarial o cualquier tipo de sanción, solo será procedente a partir de la declaratoria de ilegalidad de la huelga.</p> <p><i>(Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)</i></p>	<p>Artículo 379-</p> <p>La terminación de los contratos de trabajo o cualquier otra sanción disciplinaria que correspondiere, solo será procedente a partir de la declaratoria de ilegalidad de la huelga. Sin embargo, el rebajo de los salarios por el tiempo no laborado, en el caso de las huelgas que se declaren ilegales, procederá de forma retroactiva, desde el momento de la presentación de la solicitud de declaratoria de ilegalidad por parte del patrono.</p> <p>En los casos de servicios esenciales, las sanciones disciplinarias que correspondan podrán ejecutarse desde el momento en que adquiera firmeza la orden judicial prevista en el artículo 375 bis de este Código. La recuperación de los salarios pagados por el tiempo no laborado corresponderá desde el primer día de suspensión de labores por causa de la huelga.</p>

<p>Artículo 385.</p> <p>Firme la declaratoria de ilegalidad de la huelga, la parte empleadora podrá ponerle fin, sin responsabilidad patronal, a los contratos de trabajo de los huelguistas, si estos no se reintegraran al trabajo veinticuatro horas después de la notificación de la respectiva resolución.</p> <p>Esta notificación se hará por medio de publicación en un periódico de circulación nacional, así como por afiches que se colocarán en lugares visibles del centro o centros de trabajo, o por cualquier otro medio que garantice la realización efectiva de la notificación.</p> <p>No obstante lo anterior, en los nuevos contratos que celebre el patrono no podrán estipularse condiciones inferiores a las que, en cada caso, regían antes de declararse la huelga ilegal.</p> <p><i>(Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)</i></p>	<p>Artículo 385-</p> <p>Firme la declaratoria de ilegalidad de la huelga, la parte empleadora podrá ponerle fin, sin responsabilidad patronal, a los contratos de trabajo de los huelguistas, si estos no se reintegraran al trabajo veinticuatro horas después de la firmeza de la resolución.</p> <p>La notificación de la resolución de ilegalidad se hará por el medio electrónico registrado ante el Poder Judicial. En el caso de la coaliciones temporales de trabajadores, mediante una publicación en uno de los medios -tanto impresos como electrónicos- de circulación nacional.</p> <p>No obstante lo anterior, en los nuevos contratos que celebre el patrono no podrán estipularse condiciones inferiores a las que, en cada caso, regían antes de declararse la huelga ilegal.</p>
<p>Artículo 431:</p> <p>"...7) La calificación de la huelga corresponderá al juzgado del lugar donde se desarrollan los hechos. Si tuvieran lugar en distintas circunscripciones, el conocimiento corresponderá a cualquiera de los juzgados de esos territorios, a elección del solicitante. Si se pidiera la calificación en juzgados distintos, las solicitudes se acumularán de oficio o a solicitud de parte, a la que se tramite en el despacho que primero tuvo conocimiento.</p>	<p>Artículo 431:</p> <p>...7) La calificación de la huelga corresponderá al juzgado del lugar donde se desarrollan los hechos. Si tuvieran lugar en distintas circunscripciones, el conocimiento corresponderá a cualquiera de los juzgados de esos territorios, a elección del solicitante. Si se pidiera la calificación en juzgados distintos, las solicitudes se acumularán de oficio o a solicitud de parte, a la que se tramite en el despacho que primero tuvo conocimiento.</p> <p>La calificación de la huelga que afecte servicios públicos prestados en más de dos provincias o a nivel nacional, le corresponderá tramitarla al Juzgado de Trabajo del Primer Circuito Judicial de San José.</p> <p>En los casos de huelga en servicios públicos, cuando el juzgado respectivo se encuentre en paro o suspensión de servicios por las razones que fueren, será competente el Tribunal de Apelaciones de dicho circuito y en su defecto la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.</p>
<p>Artículo 661.- La calificación debe pedirse en cualquier tiempo mientras subsista la huelga o el paro, salvo lo dispuesto en la oración final del</p>	<p>Artículo 661-</p> <p>La calificación debe pedirse en cualquier tiempo mientras subsista la huelga o el paro, salvo lo dispuesto en la oración</p>

<p>artículo 384.</p> <p>Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 668, solo podrá intentarse un único proceso de calificación por el mismo movimiento o hechos, siempre que se trate de un mismo empleador o empleadora, aunque tenga lugar en todo el territorio nacional o en determinadas regiones, sin perjuicio de que si se produjera únicamente en un centro de trabajo se circunscribirá la calificación a ese centro.</p> <p><i>(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)</i></p>	<p>final del artículo 384.</p> <p>Los jefes de las entidades públicas están obligados a solicitar la calificación de la huelga desde el primer día en que se suspendan las labores, caso contrario, incurrirán de forma personal en las distintas responsabilidades que la ley señala.</p> <p>Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 668, solo podrá intentarse un único proceso de calificación por el mismo movimiento o hechos, siempre que se trate de un mismo empleador o empleadora, aunque tenga lugar en todo el territorio nacional o en determinadas regiones. Si se produjera únicamente en un centro de trabajo se circunscribirá la calificación a ese centro.</p>
<p>No existe hoy.</p>	<p>Artículo 661 bis</p> <p>Declarada la legalidad de la huelga y transcurridos ocho días naturales a partir de la firmeza de dicha declaratoria sin que las partes hubiesen alcanzado una solución al conflicto, o al menos un acuerdo para deponerla mientras continúan las negociaciones, la parte patronal podrá solicitar al Juez la suspensión de la huelga cuando se compruebe que la misma está causando daños de difícil o imposible reparación a la ciudadanía. Presentada la gestión, el juez concederá audiencia a la contraparte dentro del plazo máximo de cuarenta y ocho horas, plazo en el cual deberán presentar sus alegatos. Recibidos los alegatos de las partes el juez resolverá la solicitud en un plazo máximo de veinticuatro horas. Contra el resultado cabrá recurso de apelación la cual se tramitará conforme a lo establecido en el artículo 668 de este Código</p>

<p>Artículo 663.- Se tendrá como contradictor en el proceso a la respectiva organización sindical o la coalición de trabajadores nombrada al efecto y, en su caso, al empleador o los empleadores. Las organizaciones sindicales y los empleadores serán notificados de acuerdo con la Ley N.º 8687, Ley de Notificaciones Judiciales, de 4 de diciembre de 2008. A las personas representantes de los trabajadores o las trabajadoras o los delegados electos se les deberá notificar personalmente. A todos se les advertirá de su derecho de apersonarse al proceso dentro del tercer día alegando lo que sea de su interés, ofrecer la prueba pertinente y presenciar y participar en la recepción de las pruebas ofrecidas, y se les prevendrá señalar lugar o medio para notificaciones, con las implicaciones que la negativa puede tener.</p> <p>Si hubiera dificultad para practicar la notificación se dejará constancia en el expediente de la situación y se llevará a cabo mediante una publicación en uno de los periódicos de circulación nacional.</p> <p><i>(Así adicionado por el artículo 2º de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)</i></p>	<p>Artículo 663.-</p> <p>Se tendrá como contradictor en el proceso a la respectiva organización sindical o la coalición de trabajadores nombrada al efecto y, en su caso, al empleador o los empleadores.</p> <p>Las organizaciones sindicales serán notificadas por el medio electrónico registrado ante el Poder Judicial. En el caso de la coaliciones temporales de trabajadores, mediante una publicación en uno de los medios -tanto impresos como electrónicos- de circulación nacional. A los empleadores se les notificará conforme lo estipula la ley vigente que regule las notificaciones judiciales al momento de la formulación de la gestión.</p> <p>A todos se les advertirá de su derecho de apersonarse dentro del día hábil siguiente a la notificación, alegando lo que sea de su interés, ofrecer la prueba pertinente y presenciar y participar en la recepción de las pruebas ofrecidas, y se les prevendrá señalar un medio electrónico para las notificaciones, con la implicaciones que su negativa u omisión para señalarlo pudiera tener.</p>
<p>Artículo 667.- Cuando no hubiera prueba que deba recibirse en audiencia, la sentencia se dictará dentro de los tres días siguientes a la substanciación de los autos. En el caso contrario, se estará a lo dispuesto para el dictado de la sentencia en el proceso con audiencia, pero el plazo máximo para el dictado de la sentencia será igualmente de tres días.</p> <p><i>(Así adicionado por el artículo 2º de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)</i></p>	<p>Artículo 667-</p> <p>Cuando no hubiera prueba que deba recibirse en audiencia, la sentencia se dictará dentro de tres días siguientes a la substanciación de los autos. En el caso contrario, se estará a lo dispuesto para el dictado de la sentencia en el proceso con audiencia, el cual tendrá también un plazo máximo de tres días.</p> <p>En los casos de calificación de la huelga de aquellos servicios públicos donde esta se permite, el plazo para dictar sentencia será de veinticuatro horas, a partir de la substanciación de los autos.</p>
<p>Artículo 668.- Durante la tramitación del proceso no será admisible ninguna apelación. Únicamente la sentencia será recurrible para ante el tribunal de apelaciones de trabajo de la respectiva circunscripción territorial, que deberá resolver en el plazo de cinco días. Lo resuelto en definitiva no será revisable en ningún otro procedimiento. Es aplicable a este proceso lo dispuesto sobre la apelación reservada contra las</p>	<p>Artículo 668-</p> <p>Durante la tramitación del proceso no será admisible ninguna apelación. Únicamente la sentencia será recurrible ante el tribunal de apelaciones de trabajo de la respectiva circunscripción territorial, que deberá resolver en el plazo de cinco días.</p> <p>En los casos de calificación de huelga en servicios públicos,</p>

<p>resoluciones que denieguen nulidades o rechacen pruebas.</p> <p>Lo fallado hace estado sobre la legalidad del movimiento o hechos discutidos en el proceso, según las causas o los motivos que sirvieron de base. El cambio de esas causas o motivos que posteriormente pueda llegarse a operar podrá ser objeto de un nuevo proceso de calificación, si en ello hubiera interés.</p> <p>De toda sentencia de calificación se enviará copia a la Oficina de Estadísticas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.</p> <p><i>(Así adicionado por el artículo 2° de la ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, "Reforma Procesal Laboral".)</i></p>	<p>el plazo para apelar será de cuarenta y ocho horas a partir de la notificación de la resolución, y el Tribunal de Apelaciones o la Sala Segunda, deberán emitir la resolución en un plazo no mayor a tres días naturales. Lo resuelto en definitiva no será revisable en ningún otro procedimiento. Es aplicable a este proceso lo dispuesto sobre la apelación reservada contra las resoluciones que denieguen nulidades o rechacen pruebas.</p> <p>Lo fallado hace estado sobre la legalidad del movimiento o hechos discutidos en el proceso, según las causas o los motivos que sirvieron de base.</p> <p>De toda sentencia de calificación se enviará copia a la Oficina de Estadísticas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.</p>
--	--

5. Marco jurídico de referencia:

La Constitución Política de Costa Rica, reconoce el derecho de los trabajadores a huelga y el de los patronos a paro, como un derecho fundamental, según se desprende de lo preceptuado en el artículo 61, el cual establece de manera literal lo siguiente:

"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".*

Por otro lado, el Código de Trabajo, en el artículo 371, recién reformado por la Ley N° 9343, define el derecho a Huelga en los siguientes términos:

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

- a) *La defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales.*
- b) *La defensa de sus derechos en los conflictos jurídicos colectivos señalados en el artículo 386"*

El proyecto en estudio refiere a la reforma del artículo 345 inciso b), 379, 385, 431 inciso 7), 661, 663, 667 y 668 del Código de Trabajo, Ley No.2 del 27 de agosto de 1943 y sus reformas, cuyas disposiciones se analizan en la sección siguiente.

6. Análisis del contenido del proyecto:

Procederemos en este apartado a analizar cada uno de los artículos propuestos:

6.1.: SOBRE EL Artículo 345 PROPUESTO:

"Artículo 345: *Los estatutos de un sindicato expresarán lo siguiente:*

...

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

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

6.1.1.El artículo propuesto, dispone que los estatutos de un sindicato pasen a incorporar de forma conjunta al señalamiento de su domicilio, el deber de señalar una dirección de correo electrónico para recibir notificaciones; dicha dirección electrónica deberá estar registrada y actualizada ante el Poder Judicial y ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

La nueva disposición contemplada en el presente Proyecto de Ley duplica el rol registral que al efecto tiene a su cargo el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ya que el nuevo Registro que tendrá a su cargo el Poder Judicial se suma al Registro ya existente que actualmente opera a cargo del Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo, por lo cual se da la impresión de que existirá duplicidad de funciones entre ambas entidades registrales al crearse un doble registro entre una y otra instancia.

Considera esta Defensoría de los Habitantes que esta disposición podría subsanarse en el tanto y cuanto sea una sola entidad registral la que sea la depositaria oficial de dicha información que resulta clave para la actuación a derecho de tales organizaciones.

6.1.2.En relación a la valoración respecto de éste nuevo requisito, la normativa consultada estaría exigiéndole a los Sindicatos lo que no se le pide a otro tipo de organizaciones sociales tales como Cooperativas, Centros Agrícolas Cantonales, Asociaciones Solidaristas, Sociedades Anónimas Laborales, etc. Tampoco se exige esta medida a las sociedades anónimas inscritas en nuestro país de previo al inicio de un proceso judicial.

En criterio de ésta Defensoría, sería oportuno que la redacción del articulado resulta de aplicación no sólo a las organizaciones sindicales, lo cual podría considerarse discriminatorio, sino también a todas las organizaciones sociales, haciendo para ello, modificaciones en los transitorios del Proyecto de Ley objeto de la presente consulta, a efectos de incorporar tal reforma en la Ley N° 8687.

6.1.3.La actual Ley de Notificaciones N° 8687, en su artículo primero regula lo referente a las notificaciones judiciales y contiene disposiciones generales sobre notificaciones aplicables a todas las materias; y, disposiciones específicas para notificar a Personas Físicas y Jurídicas. Precisamente el artículo 20 señala que:

"...Las personas jurídicas, **salvo disposición legal en contrario**, serán notificadas por medio de su representante, personalmente o en su casa de habitación, o en el domicilio real de este. Además, podrá notificarse en el domicilio contractual, en el domicilio social, real, registral, o con su agente residente cuando ello proceda. En este último caso, la notificación será practicada en la oficina que tenga abierta para tal efecto..." (El subrayado no corresponde al original)

De la lectura literal del artículo anterior, se desprende el hecho de que las notificaciones a las personas jurídicas, como lo son los Sindicatos, de conformidad con la Ley N° 8687, pueden ser notificados de conformidad a disposiciones LEGALES que al efecto se adopten a nivel legal. Por lo tanto el Proyecto de Ley, dada su especificidad y rango legal, se ajusta a tales presupuestos señalados en la norma de cita.

En tal sentido, si bien es cierto que para las personas jurídicas, de manera genérica, rige el principio de notificación a: "su representante, personalmente o en su casa de habitación o en su domicilio contractual"; es dable, en términos jurídicos y de conformidad con el artículo primero de la Ley 8687, legislar de manera específica en relación a personas jurídicas en razón de su especial naturaleza y en atención a su especial importancia en el ámbito jurisdiccional.

Para la Defensoría de los Habitantes éste Proyecto de Ley comporta la oportunidad histórica de modificar la legislación de notificaciones en relación a las personas jurídicas a efectos de mejorar el desempeño judicial y la tutela efectiva de derechos a través de procedimientos jurisdiccionales. Ya que la actual legislación señala que es hasta "una vez iniciado el proceso" que las personas jurídicas, de conformidad con el artículo 3 de la Ley 8687, "tienen derecho a señalar un correo electrónico para recibir el emplazamiento y cualquier otra resolución, en cualquier asunto judicial en que deban intervenir, dirección de correo que puede ser modificada o revocada en cualquier tiempo, por la persona interesada".

Por lo anterior, se sugiere a las y los señores diputados considerar que la modificación propuesta a través del Proyecto de Ley 21.049 también alcance a la Ley N° 8687, Ley de Notificaciones Judiciales, a efectos de que la consignación de una dirección de correo electrónico como un nuevo componente dentro del acta constitutiva de configura a una persona jurídica sindical, abarque también, a la totalidad de entidades que comparten dicha naturaleza.

6.2: SOBRE EL ARTÍCULO 350 PROPUESTO

ARTÍCULO 350:

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

...

f) Que organizan o incitan a sus afiliados a impedir la libertad de tránsito de los ciudadanos; a realizar sabotaje sobre bienes públicos o a llevar a cabo cualquier conducta que comporte un ilícito penal.

6.2.1. La redacción del artículo revela problemas de técnica legislativa en relación a la construcción normativa del articulado, ya que conjuga de manera imprecisa competencias de la materia penal y laboral, sin especificar si es el Juez Laboral al que le compete determinar la responsabilidad penal de una persona física a efectos de derivar consecuencias legales sobre una persona jurídica.

La Teoría clásica del Derecho penal contempla dentro de sus postulados que la responsabilidad penal es de naturaleza personal, es decir, recae en sentido estricto, sí y sólo sí, sobre una persona física y no jurídica; por lo que la acreditación de responsabilidad, en sede penal, sólo podría recaer sobre una persona física y no jurídica, como lo es el Sindicato. Además, el juez penal, dentro de sus potestades, aparte de las sanciones privativas de libertad, también dispone de medidas, que vía una sentencia judicial, pueden imponer limitaciones al ejercicio de derechos políticos, como lo supone la afiliación y membresía a una determinada organización.

Ahora bien, el traslado de responsabilidades penales de orden personal a una entidad sindical (persona jurídica) equivaldría a cerrar una empresa por la conducta ilegal y contraria a derecho de su gerente general. Con lo cual se abriría un peligroso portillo para el traslado de la figura de la disolución, al ámbito de las personas jurídicas, por las responsabilidades individuales de uno de sus afiliados.

Análogamente, considera ésta Defensoría que la disolución de una organización sindical por la responsabilización penal de uno de sus integrantes o representantes sindicales resulta improcedente, toda vez que la pena fijada por la comisión de delitos penales, no puede tener como añadidura un plus del grado de sanción al darse la disolución de l sindicato, como lo pretende la norma objeto de análisis en éste apartado. En nuestro criterio la norma confunde la posibilidad de establecer causales de expulsión de una persona miembro de un sindicato por cometer un ilícito penal comprobado, a la disolución completa del sindicato, misma que tiene sus causales propias.

El comportamiento individual de un dirigente sindical no puede atentar contra el derecho de otros trabajadores y dirigentes de pertenecer a una entidad sindical; ni afectar el Derecho a la libertad sindical de que gozan el resto de trabajadores.

Resulta oportuno hacer mención al artículo segundo, del Convenio 87 de la OIT que señala textualmente: "*Artículo 2: Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.*"

Concomitantemente a éste articulado, el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo ha indicado lo siguiente:

*"...Motivos de disolución 995. Privar a múltiples trabajadores de sus organizaciones sindicales, por haberse fallado judicialmente que algunos dirigentes o miembros de las mismas han realizado actividades ilegales, constituye una clara violación de los principios de la **libertad sindical**. (Véanse Recopilación de 2006, párrafo 692; y 344º informe, Caso núm.2169, párrafo 139)...¹*

En este caso concreto, la Organización Internacional del trabajo ya se pronunció sobre el supuesto de hecho que contempla la norma ahora analizada, señalando clara y taxativamente su improcedencia dada su afectación en términos de **Libertad Sindical**.

¹ Comité de Libertad Sindical, Organización Internacional del Trabajo. La Libertad Sindical. Recopilación de decisiones del Comité de Libertad Sindical, 2018, en la siguiente dirección electrónica: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_635185.pdf

6.2.2. En lo que respecta a la valoración, en sede laboral, de conductas penales, es oportuno señalar los estándares de DDHH que debe contemplar un análisis de este tipo por parte de la jurisdicción laboral que debería contemplar la norma en cuestión a efectos de que se consideren los principios propios de un Estado Social y Democrático de Derecho.

El artículo 8 de la Convención Americana de Derechos Humanos establece el derecho a audiencia como parte del derecho a Defensa:

"...Artículo 8. Garantías Judiciales 1. Toda persona tiene derecho a ser oída, con las debidas garantías y dentro de un plazo razonable, por un juez o tribunal competente, independiente e imparcial, establecido con anterioridad por la ley, en la sustanciación de cualquier acusación penal formulada contra ella, o para la determinación de sus derechos y obligaciones de orden civil, laboral, fiscal o de cualquier otro carácter.

Es decir, toda persona tiene derecho a ser escuchada por un Tribunal competente en la materia, no creado para el caso en concreto, independiente e imparcial.

Con respecto al debido proceso, Rodríguez Recia ha señalado que el debido proceso tiene dos pilares fundamentales que consiste en el derecho de audiencia e igualdad de las partes para ejercer su derecho de defensa en todo proceso y que de no otorgarse convierte el proceso en nulo:

"... En lo fundamental, el debido proceso en general, tiene como pilares insoslayables los principios de audiencia previa y la igualdad de todas las partes procesales para ejercer su derecho de defensa en idénticas condiciones, es decir, mediante el otorgamiento de iguales oportunidades para presentar y analizar pruebas, interponer recursos y presentar observaciones dentro de plazos o términos iguales para todos. (...) La audiencia previa es vital, en todo tipo de proceso, para que la persona perjudicada tenga la oportunidad de defenderse de los cargos que se le imputan -independientemente de la naturaleza que sean- antes de que se emita una resolución final. La omisión de estas garantías generalmente deviene en nulidad de lo actuado, dependiendo de la gravedad de la omisión. Un precedente importante en esta materia es el caso Ruiz Mateos contra España³¹ en el que el Tribunal Europeo de Derechos Humanos declaró la violación del artículo 6.1 del Convenio Europeo de Derechos Humanos por estimar que se violó el justo procedimiento de la cuestión de inconstitucionalidad por violación de los principios de igualdad procesal y de contradicción, ya que en el procedimiento ante el Tribunal Constitucional Español no se concedió el trámite de audiencia al demandante del litigio civil que sí se le había concedido al Abogado del Estado..."²

Elementos que resultan ausentes en el texto de la norma analizada.

6.2.3. Por lo anterior, esta Defensoría considera oportuno la eliminación en el texto del proyecto de Ley 21.049 de la reforma que se pretende plantear al artículo 350 del Código de Trabajo.

² Rodríguez Recia Víctor Manuel. EL DEBIDO PROCESO LEGAL Y LA CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS, en la siguiente dirección electrónica: <http://www.corteidh.or.cr/tablas/a17762.pdf>

6.3.: SOBRE EL ARTICULO 375 bis PROPUESTO

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

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

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

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

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

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

En atención a la definición sobre lo que se debe considerar "servicios esenciales", téngase las señoras y señores Diputados al criterio emitido por la Defensoría de los Habitantes ante la consulta formulada en el marco del Proyecto de Ley Nº 21097 "Texto Sustitutivo. LEY DE DECLARATORIA DE SERVICIOS PÚBLICOS ESENCIALES", cuyo texto se adiciona al presente memorial.

6.4.: SOBRE EL ARTÍCULO 379 PROPUESTO

Artículo 379-

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

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

El actual artículo 379 del Código de Trabajo permite que se rebaje los salarios a los trabajadores hasta la declaratoria de la ilegalidad del movimiento de la Huelga.

Sobre este tema el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo ha señalado que:

942. La deducción salarial los días de huelga no plantea objeciones desde el punto de vista de los principios de libertad sindical. (Véanse Recopilación de 2006, párrafo 654; 344º informe, Caso núm. 2464, párrafo 330, Caso núm. 2467, párrafo 579; 353º informe, Caso núm. 2614, párrafo 397, Caso núm. 2650, párrafo 421; 355º informe, Caso núm. 2657, párrafo 573; 358º informe, Caso núm. 2302, párrafo 18; 359º informe, Caso núm. 2725, párrafo 261; 362º informe, Caso núm. 2788, párrafo 252, Caso núm. 2795, párrafo 326, Caso núm. 2741, párrafo 773, Caso núm. 2794, párrafo 1138; 363º informe, Caso núm. 1865, párrafo 110, Caso núm. 2867, párrafo 356; 364º informe, Caso núm. 2847, párrafo 104; 367º informe, Caso núm. 2938, párrafo 230, Caso núm. 2885, párrafo 385, Caso núm. 2904, párrafo 418, Caso núm. 2929, párrafo 639; 371º informe, Caso núm. 3001, párrafo 210; 372º informe, Caso núm. 3024, párrafo 430; 374º informe, Caso núm. 3029, párrafo 110, Caso núm. 3024, párrafo 558; 376º informe, Caso núm. 3101, párrafo 859, Caso núm. 3096, párrafo 892; y 378º informe, Caso núm. 2897, párrafo 242.)

Además con respecto al segundo párrafo del artículo propuesto, repetimos la cita correlacionada también a éste punto:

"... En lo fundamental, el debido proceso en general, tiene como pilares insoslayables los principios de audiencia previa y la igualdad de todas las partes procesales para ejercer su derecho de defensa en idénticas condiciones, es decir, mediante el otorgamiento de iguales oportunidades para presentar y analizar pruebas, interponer recursos y presentar observaciones dentro de plazos o términos iguales para todos. (...) La audiencia previa es vital, en todo tipo de proceso, para que la persona perjudicada tenga la oportunidad de defenderse de los cargos que se le imputan -independientemente de la naturaleza que sean- antes de que se emita una resolución final. La omisión de estas garantías generalmente deviene en nulidad de lo actuado, dependiendo de la gravedad de la omisión. Un precedente importante en esta materia es el caso Ruiz Mateos contra España³¹ en el que el Tribunal Europeo de Derechos Humanos declaró la violación del artículo 6.1 del Convenio Europeo de Derechos Humanos por estimar que se violó el justo procedimiento de la cuestión de inconstitucionalidad por violación de los principios de igualdad procesal y de contradicción, ya que en el procedimiento ante el Tribunal Constitucional Español no se concedió el trámite de audiencia al demandante del litigio civil que sí se le había concedido al Abogado del Estado..."^a

³ Rodríguez Rescia Victor Manuel. EL DEBIDO PROCESO LEGAL Y LA CONVENCION AMERICANA SOBRE DERECHOS HUMANOS, en la siguiente dirección electrónica: <http://www.corteidh.or.cr/tablas/a17762.pdf>

6.5.: SOBRE EL ARTICULO 385 PROPUESTO

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

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

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

Respecto al artículo 385 propuesto, relativo a la notificación electrónica de la resolución consideramos que la la Ley N° 8687, Ley de Notificaciones Judiciales establece disposiciones claras y concretas para notificar las resoluciones judiciales. Se reitera la observación de revisar la Ley N° 8687 para generar una interpretación armónica o bien, emprender en sede legislativa las reformas correspondientes.

Consideramos que de manera conjunta a la notificación electrónica debe seguir existiendo, de manera conjunta, el deber de notificar por medio de publicación en un periódico de circulación nacional, así como por afiches de colocación en lugares visibles del centro o centros de trabajo; o por cualquier otro medio que garantice la comunicación de orden general y masiva de la información contemplada en la notificación hecha por vía electrónica; ya que hay que recordar que el derecho a huelga es un derecho individual que se ejerce colectivamente por parte de los trabajadores y las trabajadoras que están o no sindicalizados. En relación a éstos últimos la notificación electrónica no surtiría los efectos que la nueva normativa pretende, máxime si se toma en consideración que las entidades sindicales no están obligadas legalmente a notificar a los trabajadores no sindicalizados; sino, que tal responsabilidad es una obligación del Poder Judicial al momento de publicitar la resolución legal.

6.6.: SOBRE EL ARTICULO 431 PROPUESTO

Artículo 431:

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

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

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

El contenido de este propuesta hace referencia a un tema que por respeto al principio de División de Poderes contemplado en nuestra Carta Magna, es criterio de la Defensoría que corresponde al Poder judicial referirse a los alcances del artículo 431 propuesto.

No obstante, preocupa a la Defensoría de los Habitantes que al otorgársele al Tribunal de Apelaciones la competencia para conocer en primera instancia la calificación de la huelga, pues se debe garantizar la doble instancia, es decir, si se establece esta disposición se debe indicar quien conocerá de la Apelación del Proceso de Calificación de la Huelga, en caso de que las partes planteen apelaciones.

6.7.: SOBRE EL ARTICULO 661 PROPUESTO

Artículo 661-

La calificación debe pedirse en cualquier tiempo mientras subsista la huelga o el paro, salvo lo dispuesto en la oración final del artículo 384.

Los jefes de las entidades públicas están obligados a solicitar la calificación de la huelga desde el primer día en que se suspendan las labores, caso contrario, incurrirán de forma personal en las distintas responsabilidades que la ley señala.

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

La construcción normativa del artículo 661 propuesto no es conteste con la Teoría de las Normas en cuanto el párrafo segundo no enuncia el tipo de responsabilidades en que incurrirían los jefes de las entidades públicas que pudiendo accionar la invocación sobre la calificación de una Huelga no lo hiciesen. El actual Proyecto de Ley es el marco legal idóneo para definir, con claridad y precisión, el tipo de responsabilidad aludido en el párrafo segundo precitado.

6.8.: RESPECTO EL ARTICULO 661 bis PROPUESTO

Artículo 661 bis Declarada la legalidad de la huelga y transcurridos ocho días naturales a partir de la firmeza de dicha declaratoria sin que las partes hubiesen alcanzado una solución al conflicto, o al menos un acuerdo para deponerla mientras continúan las negociaciones, la parte patronal podrá solicitar al Juez la suspensión de la huelga cuando se compruebe que la misma está causando daños de difícil o imposible reparación a la ciudadanía. Presentada la gestión, el juez concederá audiencia a la contraparte dentro del plazo máximo de cuarenta y ocho horas, plazo en el cual deberán presentar sus alegatos. Recibidos los alegatos de las partes el juez resolverá la solicitud en un plazo máximo de veinticuatro horas. Contra el resultado cabrá recurso de apelación la cual se tramitará conforme a lo establecido en el artículo 668 de este Código.

El artículo 661 Bis resulta vinculado a lo señalado en distinta doctrina y jurisprudencia, nacional e internacional, relativa al hecho de que la prolongación en el tiempo de un servicio público no esencial, con el paso del tiempo, se puede tornar en esencial en razón del daño social provocado; por lo que el análisis y valoración, en sede jurisdiccional, de este punto resulta conteste con los principios rectores de un Estado **Social** y Democrático de Derecho.

Sin embargo, la ponderación de éste artículo debe de darse en atención a lo señalado por la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia:

"...En cuanto a la huelga, la misma ha sido conocida como un medio de presión y no como una medio de solución de los problemas de derecho laboral colectivo que se presenten en las relaciones entre obreros y patronos, siendo esta una fórmula eficaz para que en los casos en que los patronos, por alguna razón injustificada no quieran negociar con los trabajadores, interrumpiendo esa posibilidad de arreglar

concertadamente los conflictos suscitados, se establece el derecho de los trabajadores de acudir ante un juez quien resolverá acerca de la legalidad del movimiento de huelga solicitado, permitiendo a los trabajadores dejar sus faenas habituales presionando de ese modo a la parte contraria para que discuta acerca de los problemas que los aquejan. En sí, no puede considerarse que por medio de la huelga se dé solución a un problema, sino que la presión ejercida es la que posibilita el análisis del asunto entre las partes, siempre buscando, en primera instancia, que los conflictos laborales colectivos sean resueltos entre los mismos afectados, dejando de último las vías asistidas por terceros, esa es la lógica elemental de esta fracción del derecho laboral..."⁴

6.9.: SOBRE EL ARTICULO 663 Propuesto

Artículo 663.-

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

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

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

El Principio Jurídico de que la Justicia debe de ser: "Pronta y Cumplida" en aras del interés de las Partes por resolver sus diferencias de conformidad a la legalidad existente, motiva a pensar que el objetivo de celeridad procesal pretende la pronta resolución legal del conflicto suscitado entre las Partes; no obstante, preocupa a esta Defensoría de los Habitantes que la reducción del plazo planteada resulte en perjuicio del derecho a defensa, pues solo se tienen 24 horas para apersonarse a la audiencia, presentar pruebas y participar de la recepción de pruebas. Por lo que respetuosamente se sugiere considerar la ampliación de dicho plazo jurídico.

6.10.: SOBRE LA PROUESTA DEL LOS ARTICULOS 667- y 668

Artículo 667-

Cuando no hubiera prueba que deba recibirse en audiencia, la sentencia se dictará dentro de tres días siguientes a la substanciación de los autos. En el caso contrario, se estará a lo dispuesto para el dictado de la sentencia en el proceso con audiencia, el cual tendrá también un plazo máximo de tres días.

En los casos de calificación de la huelga de aquellos servicios públicos donde esta se permite, el plazo para dictar sentencia será de veinticuatro horas, a partir de la substanciación de los autos.

⁴ Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Resolución 2011-010832 de las catorce horas y treinta minutos del doce de agosto de dos mil once.

Artículo 668-

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

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

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

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

Respecto a las disposiciones de los artículos 667 y 668 propuestos, esta Defensoría de los Habitantes considera que una reducción de los plazos para presentar una apelación o para que el respectivo Tribunal dicte sentencia, si bien es cierto responde al Principio Constitucional de "Justicia Pronta y Cumplida", más cierto aún lo es el hecho de que las garantías judiciales y el debido proceso no puede sufrir menoscabo alguno en perjuicio de las Partes intervinientes y de su derecho a "apelar" una resolución o actuación judicial considerada contraria a Derecho. En virtud de este enunciado ésta Defensoría considera no oportuno la eliminación del derecho a apelar durante la tramitación del procedimiento.

La relación entre el texto propuesto y el contexto judicial sobre el que se pretende aplicar nos permite llamar la atención sobre el pre-existente problema de mora judicial y por ende dilación de Justicia que se da en los distintos Tribunales de Justicia; en cuyo seno avisoramos que los procesos de Calificación de un movimiento de Huelga, como Legal o Ilegal, eventualmente sería afectado por tal problemática, si no se atiende el problema estructural de mora judicial que afronta el Poder Judicial en su conjunto.

Como lo señaló Eduardo Víctor Lapenta : "El proceso judicial es un medio pacífico de debate dialéctico para lograr la solución de los conflictos intersubjetivos de intereses, cuya razón reside en la necesidad de erradicar la fuerza ilegítima¹, y resulta el camino instrumental que recorren las partes para satisfacer sus pretensiones y lograr el reconocimiento de sus derechos"

El derecho a una justicia pronta y cumplida, derecho consagrado en el artículo 41 de nuestra Constitución Política; y, el derecho a un proceso con un plazo razonable del ordinal 8.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, deben de materializarse de manera sistémica con el derechos de los trabajadores organizados en sindicatos, a efectos de que las soluciones legislativas adoptadas a través de nueva normativa procure el Bien común y la satisfacción de los grupos e intereses específicos.

Recordando al efecto el Epígrafe con el que iniciamos éste análisis: "**Nadie esta sobre la ley y nadie por debajo de ella.**"-Theodore Roosevelt.

7. Consideraciones finales y posición institucional.

Con fundamento en las consideraciones expuestas rindo el criterio solicitado señalando la **Conformidad Parcial** de la Defensoría de los Habitantes con respecto al expediente legislativo que contempla el texto sustitutivo del Proyecto: "LEY PARA BRINDAR SEGURIDAD JURÍDICA SOBRE LA HUELGA Y SUS PROCEDIMIENTOS", Expediente N° 21049, de conformidad con los parámetros establecidos en el artículo 157 del Reglamento de la Asamblea Legislativa

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterarles mis más altas muestras de consideración y estima.



Catalina Crespo Sancho
Defensora de los Habitantes de la República

