

TEMAS

LAS LIBERTADES SINDICALES

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y HUELGA

- Definición concepto
- Basamento jurídico:
 - Ambito Nacional:
 - 1- Constitución Política.
 - 2- Código de Trabajo.
 - Ambito Internacional:
 - 1- Convenios de la OIT.
 - 2- Otros Instrumentos de Derechos Humanos reconocidos internacionalmente.

- Las Libertades Sindicales:

Entendidas éstas, en sentido amplio, deben conceptualizarse en el marco de la llamada teoría triangular de las libertades Sindicales que establecen: el Derecho de Sindicación, Negociación Colectiva y Huelga.

La Negociación Colectiva y Huelga.

- Definición – Concepto.
- Basamento Jurídico:

AMBITO NACIONAL

Tanto el derecho de Negociación Colectiva como el derecho de Huelga están debidamente tutelados por normas nacionales e internacionales.

- Ambito Internacional: La Constitución Política y el Código de Trabajo, Capítulo III Convenciones Colectivas de Trabajo.

La Constitución Política en materia de Derecho de Sindicación, Negociación Colectiva y Huelga, señala lo siguiente:

Capítulo de Garantías Sociales:

Artículo 60:

Tanto los patronos como los trabajadores podrán sindicalizarse libremente, con el fin exclusivo de obtener y conservar beneficios económicos, sociales o profesionales. Queda prohibido a los extranjeros ejercer dirección o autoridad en los sindicatos.

Artículo 61:

Se reconoce el derecho de los patronos al paro y el de los trabajadores a la huelga, salvo 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.

Artículo 62:

Tendrá fuerza de ley las convenciones colectivas de trabajo que, con arreglo a la ley, se concierten entre patronos o sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores legalmente organizados.

CAPITULO III

DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

SECCION I

DISPOSICIONES GENERALES DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS EN EMPRESA O CENTRO DE PRODUCCIÓN DETERMINADO

ARTICULO 54. CONVENCIÓN COLECTIVA. CONCEPTO. PARTES. Convención colectiva es la que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste.

La convención colectiva tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte.

En toda convención colectiva deben entenderse incluidas, por lo menos, todas las normas relativas a las garantías sindicales establecidas en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por nuestro país.

TITULO VI

DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONOMICO SOCIAL

CAPITULO I

DE LAS HUELGAS LEGALES E ILEGALES

ARTICULO 371. HUELGA LEGAL. CONCEPTO. 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.

CONCORDANCIA

- 1- Art. 61 Const. Pólit.
- 2- Arts. 374, 389 y 393 C.T.

JURISPRUDENCIA

DERECHO CONSTITUCIONAL DE HUELGA CON RELACION A DERECHO CONSTITUCIONAL DE EDUCACIÓN. COMPETENCIA DE TRIBUNALES ORDINARIOS. “El hecho de que la jerarquía de las Asociaciones gremiales recurridas, hayan convocado a un movimiento laboral de huelga a sus afiliados. Como protección a sus intereses económicos y sociales, no tiene efecto de colocar a los recurridos en una situación de poder frente a la cual los remedios jurisdiccionales comunes resulten insuficientes para que los afectados, en su caso, obtengan reparo por los presuntos daños sufridos con el movimiento, razón por la que el recurso, de conformidad con lo que dispone el artículo 57 de la Ley de Jurisdicción Constitucional, resulta improcedente y así debe declararse, con el voto salvado de los Magistrados: Piza, Sancho y Calzada que le dan curso. ... Por una parte, un llamado a huelga de los dirigentes sindicales no necesariamente se corresponde en los hechos, con una aceptación de las bases trabajadoras e incluso en este caso, habría de establecerse hasta dónde se ha dado, como lo afirma el joven estudiante que se dice afectado. Pero, por otra, también se debe tener presente que el ejercicio del derecho de huelga, si bien puede ser calificado como ilegal por un juez de trabajo, no podrá estar sujeto a revisión de constitucionalidad, por más que directa o indirectamente se afecte uno o más estudiantes. Si la Sala Constitucional incursiona en ese campo, estaría limitando excesivamente la actuación sindical, que, como sabemos, solamente por excepción ha llegado a tomar acciones como las que se analizan. En otras palabras, la sola pretensión para que se declare inconstitucional un llamado a huelga, por afectar en este caso el derecho a la educación, sería sumamente peligroso, porque llegaría a ser la vía más expedita para que los sindicatos estuvieran inhabilitados para ejercer un derecho tan esencial a su existencia... Es cierto que la propia Constitución se encarga de establecer cuándo se está ante una huelga permitida y cuando no, pero encarga a la ley la regulación de esos aspectos. Y, si bien, hay incluso planteada acción de inconstitucionalidad en relación con una determinada forma en que la ley lo ha hecho, no parecer apropiado que la Sala se avoque a analizar si han actuado legítimamente o no los recurridos, toda vez que el acto de convocar a la huelga está orientado no a causar un daño al recurrente, sino más bien a “obtener o conservar” beneficios económicos sociales o profesionales, para usar la terminología del artículo 60 constitucional. En opinión de la mayoría de la Sala, entonces, un docente puede estar en situación de poder respecto del estudiante, más no cuando deja de asistir a impartir sus lecciones –por los motivos que fuere-, ya que en tales circunstancias, el acto no se dirige a afectar al estudiante, si bien hay una consecuencia indirecta que se puede dar en ese sentido. La experiencia en este tipo de movimientos huelguísticos nos puede permitir anticipar que, no obstante la frialdad y hasta la dureza con que los altos jefes del Ministerio de Educación o del Gobierno en general, tratan al movimiento y a sus promoventes en una etapa inicial, finalmente se logran reuniones que culminan en acuerdos, por los que se obtienen, si no todos, al menos algunos de los extremos planteados por éstos y por lo que se “repone” el tiempo lectivo perdido, de modo que al final no hay, efectivamente, un daño desde el punto de vista educativo. Entonces, no encuentra la mayoría de la Sala que sea la jurisdicción constitucional la que vega a frustrar un movimiento de estos, tenga las características que tenga, pues aunque dentro del ámbito de lo jurídico, estamos cerca de un área que se confunde con lo político, desde que nos referimos a

sindicatos de funcionarios públicos. De modo, entonces, que una estimación del amparo, tendría efectos y consecuencias insospechadas dentro del espacio de libertad que significa la sindicalización (artículos 60y 61 de la Constitución Política). Nos resistimos, pues, a incursionar en ese espacio, no obstante que eventualmente podría afectarse –pero limitadamente, según se indicó- otro derecho tan importante como el de la educación. “Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, voto número 3808-93 de las 16:36 hrs. Del 6 de agosto de 1993.

ARTICULOS 372. HUELGA LEGAL. SUSPENSIÓN DE CONTRATOS DE TRABAJO. La huelga legal suspende los contratos de trabajo vigentes en la empresa, lugar o negocio en que se declare, por todo el tiempo que ella dure.

CONCORDANCIA

- 1- Arts. 77 y s.s. C.T.
- 2- 377 C.T. con relación a efectos de huelga ilegal.

ARTICULO 373. HUELGA LEGAL. REQUISITOS. Para declarar una huelga legal 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.
(Cuando la huelga pueda afectar a cualquiera de las empresas a que se refiere el inciso c) del artículo 376, previamente a su declaratoria deberán observarse los siguientes términos:
 - a) *Se llenarán las exigencias señaladas en este mismo artículo para las huelgas en general;*
 - b) *Una vez declarada la huelga el Tribunal respectivo lo comunicará así al Ministerio de Trabajo, dentro de las 48 horas siguientes al momento en que la resolución quede firme. Recibida la comunicación, el Ministerio procederá a integrar un Tribunal Investigador y Conciliador compuesto de tres personas: un representante del patrono o patronos, otro de los trabajadores y un tercero del Estado. El Tribunal deberá integrarse, a más*
 - c) *El Tribunal entrará en funciones inmediatamente después de juramentado; estudiará los puntos de vista de ambas partes y tratará de llegar a una conciliación. Este trabajo deberá ser realizado en un plazo improrrogable de ocho días. Vencidos éstos el Tribunal informará por escrito al Ministerio de trabajo del resultado de sus gestiones dentro de las 24 horas siguientes; y*
 - d) *Si el Tribunal Conciliador no consiguió entendimiento entre las partes capaz de poner fin al conflicto, el Ministerio de Trabajo lo hará saber así a las mismas, acompañando a cada una copia del informe del Tribunal. Al mismo tiempo les dará un nuevo plazo de ocho días para que intenten un nuevo acuerdo. Vencido este nuevo plazo sin que se haya llegado a un arreglo, la huelga será permitida, pero el Sindicato respectivo no podrá llevarla a cabo sin haber dado aviso de su*

decisión al Ministerio de Trabajo con 72 horas de anticipación a la iniciación de la misma.)

REFERENCIA

Reformado por ley N° 773 del 16 de setiembre de 1946 y 3372 del 6 de agosto de 1964.

El párrafo segundo (en cursiva) fue declarado inconstitucional por la Corte Suprema de justicia, mediante resolución de sesión extraordinaria del 5 de julio de 1979. Dicho párrafo fue agregado al artículo 373 mediante Ley No. 773 del 16 de setiembre de 1946.

CONCORDANCIAS

- 1) Art. 507 y s.s. C.T. con relación a inciso b).
- 2) Arts. 524 y 525 con relación a diligencias de calificación de legalidad de huelga y plazo para declarar la huelga legal.
- 3) Art. 346.inc. e) C.T. con relación a órgano legitimado para declarar la huelga total y al sindicato como titular de la huelga.

JURISPRUDENCIA

HUELGA LEGAL. CONCILIACIÓN PREVIA. " Requisito fundamental para promover una huelga legal es que los trabajadores hayan agotado los procedimientos de conciliación que señala la ley, porque como indica Nápoli (Legalidad, Legitimidad y Justicia de la Huelga, Derecho del Trabajo, página 479), la huelga que no va precedida por un intento de avenimiento pacífico. Así como aquella en que se prescinde del procedimiento conciliatorio, es ilegítima. Por esa razón el procedimiento conciliatorio es insoslayable y tiene que ser real, no fingido. Precisa que las partes discutan en un plano sincero, tranquilo y de buena fe, teniendo en mente los intereses de esas mismas partes y los altos intereses del Estado. Las conversaciones informales o que solo vienen a distraer la atención de la otra parte con el evidente propósito de buscar de seguido ventajas por vía del conflicto, burlando las disposiciones legales, están descartadas, porque como dice el tratadista Juan Martínez Gronda, no puede estimarse que la huelga sea un derecho absoluto y susceptible de actuar sin fronteras, sino, por el contrario – ya que se lo juzga a la luz del Derecho y se le atribuye categoría de tal – debe como todos los otros derechos conocidos, quedar sometido a ciertas normas que permitan distinguir entre lo lícito y lo ilícito. No se trata de cerrarle el camino a los trabajadores para que busquen sus reivindicaciones económico sociales, como se afirma con ligereza, sino de hacer cumplir las leyes, porque vivimos en un régimen de derecho y por lo mismo, las partes tienen que someterse a lo que dispone la ley. En este caso, como ya se indicó en el expediente principal, el Sindicato U.T.G., denunció la Tercera Convención Colectiva de Trabajo suscrita con la compañía accionada y de inmediato inicio negociaciones ante el Ministerio de Trabajo con el propósito de firmar la Cuarta

Convención. Luego, después de haber sido aprobados varios artículos, el sindicato rompió el diálogo y en vez de acudir a los procedimientos señalados por el artículo 56, inciso d) del Código Laboral. obligo a los trabajadores a promover un conflicto colectivo sin conciliar en forma alguna las peticiones.´´ Tribunal Superior De Trabajo, N 578 de las 16:10 horas del 13 de febrero de 1979.

ARTICULO 374. HUELGA LEGAL. ACTOS DE COACCION O VIOLENCIA. La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión y abandono del trabajo. Los actos de coacción o de violencia sobre personas o propiedades, serán sancionados por las autoridades represivas comunes con las penas correspondientes.

ARTICULO 376. SERVICIOS PUBLICOS. DESCRIPCIÓN. Para los efectos del artículo anterior se entienden por servicios públicos:

- a) todos los que desempeñen los trabajadores del Estado o de sus Instituciones, cuando las actividades de aquel y de estos no sean también propias de empresas particulares de lucro,
- b) Los que desempeñen los trabajadores ocupados en la siembra, cultivo, atención o recolección de productos agrícolas, pecuarios o forestales, lo mismo que su elaboración, cuando de no realizarse su beneficio inmediato se deterioren dichos productos,
Sin embargo, de la enumeración anterior se exceptúan los servicios que prestan los trabajadores agrícolas de las empresas que hayan celebrado contratos con el Estado, convertidos en ley de la República, en los cuales se haya estipulado que las empresas y sus trabajadores podrán someterse al procedimiento de arbitraje para dirimir sus conflictos cuando voluntariamente convengan en hacer uso de dicho medio.
- 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 el muelle y atracaderos, y los que desempeñen los trabajadores en viaje de cualquier empresa particular de transporte, mientras éste no termine .
- d) Los que desempeñen los trabajadores que sean absolutamente indispensables para mantener el funcionamiento de las empresas particulares que no pueden suspender sus servicios sin causar un daño grave e inmediato a la salud o a la economía públicas, como lo son las clínicas y hospitales, la higiene, el aseo y alumbrado en la poblaciones, y
- e) Los que el Poder Ejecutivo declare así, en todo el territorio de la República o en parte de el, una vez que la Asamblea Legislativa haya hecho uso de su facultad constitucional de suspender ciertas garantías individuales.

REFERENCIAS

El inciso b) fue adicionado por ley No. 1842 de 24 de diciembre de 1954

El inciso c) fue reformado por ley No. 25 17 de noviembre de 1944

El inciso e) fue reformado por ley No. 3372 de 6 de agosto de 1964

La Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, mediante Voto de No. 1317-98 (Exp. 4222-A-92) de las diez horas con doce minutos del día 27 de febrero de 1998, anuló por inconstitucionales los incisos a)b) y e) del artículo 376, así como el párrafo segundo del artículo 389, todos del Código de Trabajo.

CONCORDANCIAS

1-Art. 61 Const. Polit.

2- Art. 383 C.T. con relación a aplicación de esta norma a paros patronales

3-Art. 56 párrafo final C.T. con relación a la huelga y el paro en actividades reguladas por los contratos – ley.

4- Art. 132 C.T. con relación a inciso c)

ARTICULO 377. HUELGA ILEGAL, EXTINCIÓN DE CONTRATOS SIN RESPONSABILIDAD PATRONAL. CONDICIONES DE NUEVOS CONTRATOS. La huelga ilegal termina, sin responsabilidad para el patrono, con los contratos de trabajo celebrados por los huelguistas, quedan a salvo las sanciones de orden represivo que en contra de estos lleguen a declarar los Tribunales Comunes.

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

CONCORDANCIAS

1- Art.372 C.T. con relación a consecuencias de huelga legal.

2- Art. 388 párrafo segundo C.T. con relación a acción de autoridad de policía por huelga ilegal.

JURISPRUDENCIA

HUELGA ILEGAL. DESPIDO. En el caso de una huelga ilegal, no podrían pretenderse que para el despido de trabajadores debía agotarse el trámite previsto en la convención colectiva de trabajo suscrita entre la demandada y sus empleados, ya que el convenio regula el trámite de despido en situaciones normales en las que empleados laboran, prestan un servicio y reviven una contraprestación y únicamente por una situación particular o causal de despido cesan en sus labores por decisión patronal,, pero cuando la legislación misma prevé la sanción específica, en relación con un comportamiento idéntico desarrollado por

la mayoría de los trabajadores que se niegan a laborar, pese a que una sentencia judicial le ha restado razón a sus planteamientos no podemos concluir que rijan la convención y no el código de trabajo, ya que si bien es cierto los convenios tienen fuerza de ley entre las partes, la convención no expresa que en caso de una huelga ilegal deban seguirse sus procedimientos para despido. 1985. Tribunal Superior de Trabajo. Pérez Zeledón. N. 105 de las 13.25 horas del 30 de mayo. Ordinario Laboral De R.R.R. c/ "C.B. de C.R."

HUELGA ILEGAL, DESPIDO. La huelga es un derecho del trabajador. Pero una vez declarado ilegal por los tribunales el empleado debe demostrar buena fe presentándose al centro de labores, pues la sola declaratoria de ilegalidad de la huelga es motivo suficiente para que los empleados se presenten al centro de trabajo, al haber expresado un tribunal de justicia en un fallo judicial, que los huelguistas no tenían razón en su actitud por no haber agotado las vías que la misma legislación establece. 1985. Tribunal Superior de Trabajo de Pérez Zeledón, No. 130 de las 14:05 horas del 17 de junio. Ordinario Laboral de R.A.P.P. c/ "C.B. de C.R."

HUELGA ILEGAL. FACULTAD DE DESPIDO. Si bien no le concurren a los trabajadores los requisitos de ley para acogerse al derecho de huelga. Por lo que esta debe declararse ilegal, procede en cambio anular.

El pronunciamiento en cuanto autoriza en abstracto la conclusión de los contratos de trabajo sin responsabilidad patronal y lo relativo a que no está el patrono obligado al pago de los salarios en el término que la huelga persista, ya que estas cuestiones quedan a su exclusiva voluntad y por consiguiente, en este caso la entidad empleadora es la única que puede decidir a su libre arbitrio lo pertinente al despido y no pago de salario, sin que incurra en ninguna ilegalidad si lo hace. 1980. Tribunal Superior de Trabajo, N. 2394 de las 8:00 horas del 28 de mayo. Diligencias de declaratoria de ilegalidad de huelga de "C.B. de C.R."

DESPIDO DE TRABAJADORES QUE NO PARTICIPAN EN HUELGA ILEGAL. VIA PARA CONOCER EL RECLAMO. " En realidad, en el recurso de lo que se trata es de demostrar que los accionantes fueron mal despedidos, por no haber participado en el movimiento de huelga que fue declarado ilegal por los Tribunales de Justicia. Esto, evidentemente, no corresponde a la vía del control de constitucionalidad. El inciso b) del artículo 30 de la Ley de esta Jurisdicción no permite que mediante el recurso de amparo se revisen las resoluciones y actuaciones jurisdiccionales del Poder Judicial, lo que implica que la declaratoria de ilegalidad del movimiento no podría ser examinada por la Sala en esta vía. Ahora bien, si en la tramitación de los despidos sin responsabilidad patronal, en aplicación de lo que dispone el artículo 370 (actual art. 377) del Código de Trabajo, el patrono comete excesos, despidiendo a quienes no participaron en la huelga ilegal, deben

los trabajadores acudir a la vía ordinaria laboral a discutir los despidos. " Sala Constitucional. Voto N. 228-93 de las 15 horas. del 19 de enero de 1993.

ARTICULO 378. HUELGA LEGAL. PAGO DE SALARIOS. PROCEDENCIA. Si los Tribunales de Trabajo declaran que los motivos de una huelga son imputables al patrono, por incumplimiento del contrato o contratos de trabajo, por negativa injustificada a celebrar una convención colectiva o por maltrato o violencia contra los trabajadores, condenaran a aquel al pago de los salarios correspondientes a los días en que estos hayan holgado.

CONCORDANCIAS

- 1- Art. 56 inc. d) C.T. con relación a conflicto por negociación de Convención Colectiva.
- 2- Art. 363. C.T. con relación a prohibición de acciones que atenten contra derechos laborales colectivos.
- 3- Art. 516 C.T. con relación a huelga legal por incumplimiento de acuerdo conciliatorio obtenido dentro de un Procedimiento de Solución de Conflicto de Carácter Económico-Social.
- 4- Art. 536 C.T. con relación a huelga legal por incumplimiento de laudo arbitral obtenido dentro de un Procedimiento de Solución de Conflictos de Carácter Económico – Social.

CAPITULO II

DE LOS PAROS LEGALES E ILEGALES

ARTICULO 379. PARO LEGAL. CONCEPTO. Paro legal es la suspensión temporal del trabajo ordenada por dos o mas patronos, en forma pacífica y con el exclusivo propósito de defender sus intereses económicos y sociales comunes.

El paro comprenderá siempre el cierre total de las empresas, establecimientos o negocios en que se declare.

CONCORDANCIA

- 1- Art. 61 Cons. Polit.

ARTICULO 380.PARO LEGAL. REQUISITOS. El paro será legal si los patronos se ajustan a los requisitos previstos por los artículos 379 y 373, inciso b), y dan luego a sus trabajadores un aviso con un mes de anticipación para el solo efecto de que estos puedan dar por terminados sus contratos, sin responsabilidad para ninguna de las partes, durante ese período.

Este aviso se dará en el momento de concluirse los procedimientos de conciliación.

CONCORDANCIA

1-Art. 525 párrafo segundo C.T.

Artículo 381. PARO LEGAL. SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO. Durante todo el tiempo que se mantenga en vigor el paro legal se entenderán suspendidos el contrato o contratos de los trabajadores que no hayan hecho uso de la facultad que les concede el artículo anterior, en ningún caso podrán estos reclamar el pago de salarios e indemnizaciones correspondientes al periodo de cesación del trabajo.

CONCORDANCIA

1- Art. 73 C.T.

ARTICULO 382. REANUDACION DE TRABAJOS. La reanudación de los trabajos se hará de acuerdo con las normas que establece el artículo 77.

ARTICULO 383. PARO LEGAL. DISPOSICIONES APLICABLES. Son aplicables al paro las disposiciones de los artículos 374, 375 y 376.

ARTICULO 384. PARO ILEGAL. Se tendrá también por paro ilegal todo acto maliciosos del patrono que imposibilite a los trabajadores el normal desempeño de sus labores.

CONCORDANCIA

1- Arts. 388 párrafo segundo y 391 C.T.

ARTICULO 385. PARO ILEGAL. EFECTOS. Todo paro ilícito tiene los siguientes efectos:

- a) Faculta a los trabajadores para pedir su reinstalación inmediata o para dar por terminados sus contratos, con derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones legales que procedan,
- b) Hacer incurrir al patrono en las obligaciones de reanudar sin perdida de tiempo los trabajos y de pagar a los trabajadores los salarios que debieron haber percibido durante el período en que estuvieron las labores indebidamente suspendidas, y
- c) Da lugar, en cada caso a la imposición de una multa de doscientos a mil colones, según la gravedad de la infracción y el número de trabajadores afectados por esta sin perjuicio de las

responsabilidades de cualquier otra índole que lleguen a declarar contra sus autores los Tribunales Comunes.

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

a) todos los que desempeñen los trabajadores del Estado o de sus Instituciones, cuando las actividades de aquel y de estos no sean también propias de empresas particulares de lucro,

b) Los que desempeñen los trabajadores ocupados en la siembra, cultivo, atención o recolección de productos agrícolas, pecuarios o forestales, lo mismo que su elaboración, cuando de no realizarse su beneficio inmediato se deterioren dichos productos,

Sin embargo, de la enumeración anterior se exceptúan los servicios que prestan los trabajadores agrícolas de las empresas que hayan celebrado contratos con el Estado, convertidos en ley de la República, en los cuales se haya estipulado que las empresas y sus trabajadores podrán someterse al procedimiento de arbitraje para dirimir sus conflictos cuando voluntariamente convengan en hacer uso de dicho medio.

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 el muelle y atracaderos, y los que desempeñen los trabajadores en viaje de cualquier empresa particular de transporte, mientras éste no termine .

d) Los que desempeñen los trabajadores que sean absolutamente indispensables para mantener el funcionamiento de las empresas particulares que no pueden suspender sus servicios sin causar un daño grave e inmediato a la salud o a la economía públicas, como lo son las clínicas y hospitales, la higiene, el aseo y alumbrado en la poblaciones, y

e) Los que el Poder Ejecutivo declare así, en todo el territorio de la República o en parte de el, una vez que la Asamblea Legislativa haya hecho uso de su facultad constitucional de suspender ciertas garantías individuales.

REFERENCIAS

El inciso b) fue adicionado por ley No. 1842 de 24 de diciembre de 1954

El inciso c) fue reformado por ley No. 25 17 de noviembre de 1944

El inciso e) fue reformado por ley No. 3372 de 6 de agosto de 1964

La sala constitucional de la Corte Suprema de Justicia, mediante Voto de No. 1317-98 (Exp. 4222-A-92) de las diez horas con doce minutos del día 27 de febrero de 1998, anuló por inconstitucionales los incisos a)b) y e) del artículo 376, así como el párrafo segundo del artículo 389, todos del Código de Trabajo.

CONCORDANCIAS

- 1- Art. 61 Const. Polit.
- 2- Art. 383 C.T. con relación a aplicación de esta norma a paros patronales
- 3- Art. 56 párrafo final C.T. con relación a la huelga y el paro en actividades reguladas por los contratos – ley.
- 4- Art. 132 C.T. con relación a inciso c)

ARTICULO 377. HUELGA ILEGAL, EXTINCIÓN DE CONTRATOS SIN RESPONSABILIDAD PATRONAL. CONDICIONES DE NUEVOS CONTRATOS. La huelga ilegal termina, sin responsabilidad para el patrono, con los contratos de trabajo celebrados por los huelguistas, quedan a salvo las sanciones de orden represivo que en contra de estos lleguen a declarar los Tribunales Comunes.

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

CONCORDANCIAS

- 1- Art.372 C.T. con relación a consecuencias de huelga legal.
- 2- Art. 388 párrafo segundo C.T. con relación a acción de autoridad de policía por huelga ilegal.

JURISPRUDENCIA

HUELGA ILEGAL. DESPIDO. En el caso de una huelga ilegal, no podrían pretenderse que para el despido de trabajadores debía agotarse el trámite previsto en la convención colectiva de trabajo suscrita entre la demandada y sus empleados, ya que el convenio regula el trámite de despido en situaciones normales en las que empleados laboran, prestan un servicio y reviven una contraprestación y únicamente por una situación particular o causal de despido cesan en sus labores por decisión patronal,, pero cuando la legislación misma prevé la sanción específica, en relación con un comportamiento idéntico desarrollado por la mayoría de los trabajadores que se niegan a laborar, pese a que una sentencia judicial le ha restado razón a sus planteamientos no podemos concluir que rija la convención y no el código de trabajo, ya que si bien es cierto los convenios tienen fuerza de ley entre las partes, la convención no expresa que en caso de una huelga ilegal deban seguirse sus procedimientos para despido. 1985. Tribunal Superior de Trabajo. Pérez Zeledón. N. 105 de las 13.25 horas del 30 de mayo. Ordinario Laboral De R.R.R. c/ "C.B. de C.R."

HUELGA ILEGAL, DESPIDO. La huelga es un derecho del trabajador. Pero una vez declarado ilegal por los tribunales el empleado debe demostrar buena fe presentándose al centro de labores, pues la sola declaratoria de ilegalidad de la huelga es motivo suficiente para que los empleados se presenten al centro de trabajo, al haber expresado un tribunal de justicia en un fallo judicial, que los huelguistas no tenían razón en su actitud por no haber agotado las vías que la misma legislación establece. 1985. Tribunal Superior de Trabajo de Pérez Zeledón, No. 130 de las 14:05 horas del 17 de junio. Ordinario Laboral de R.A.P.P. c/ "C.B. de C.R."

HUELGA ILEGAL. FACULTAD DE DESPIDO. Si bien no le concurren a los trabajadores los requisitos de ley para acogerse al derecho de huelga. Por lo que esta debe declararse ilegal, procede en cambio anular el pronunciamiento en cuanto autoriza en abstracto la conclusión de los contratos de trabajo sin responsabilidad patronal y lo relativo a que no está el patrono obligado al pago de los salarios en el término que la huelga persista, ya que estas cuestiones quedan a su exclusiva voluntad y por consiguiente, en este caso la entidad empleadora es la única que puede decidir a su libre arbitrio lo pertinente al despido y no pago de salario, sin que incurra en ninguna ilegalidad si lo hace. 1980. Tribunal Superior de Trabajo, N. 2394 de las 8:00 horas del 28 de mayo. Diligencias de declaratoria de ilegalidad de huelga de "C.B. de C.R."

DESPIDO DE TRABAJADORES QUE NO PARTICIPAN EN HUELGA ILEGAL. VIA PARA CONOCER EL RECLAMO. " En realidad, en el recurso de lo que se trata es de demostrar que los accionantes fueron mal despedidos, por no haber participado en el movimiento de huelga que fue declarado ilegal por los Tribunales de Justicia. Esto, evidentemente, no corresponde a la vía del control de constitucionalidad. El inciso b) del artículo 30 de la Ley de esta Jurisdicción no permite que mediante el recurso de amparo se revisen las resoluciones y actuaciones jurisdiccionales del Poder Judicial, lo que implica que la declaratoria de ilegalidad del movimiento no podría ser examinada por la Sala en esta vía. Ahora bien, si en la tramitación de los despidos sin responsabilidad patronal, en aplicación de lo que dispone el artículo 370 (actual art. 377) del Código de Trabajo, el patrono comete excesos, despidiendo a quienes no participaron en la huelga ilegal, deben los trabajadores acudir a la vía ordinaria laboral a discutir los despidos. " Sala Constitucional. Voto N. 228-93 de las 15 horas. del 19 de enero de 1993.

ARTICULO 378. HUELGA LEGAL. PAGO DE SALARIOS. PROCEDENCIA. Si los Tribunales de Trabajo declaran que los motivos de una huelga son imputables al patrono, por incumplimiento del contrato o contratos de trabajo, por negativa injustificada a celebrar una convención colectiva o por maltrato o violencia contra los trabajadores, condenaran a aquel al pago de los salarios correspondientes a los días en que estos hayan holgado.

CONCORDANCIAS

1-Art. 56 inc. d) C.T. con relación a conflicto por negociación de Convención Colectiva.

2- Art. 363. C.T. con relación a prohibición de acciones que atenten contra derechos laborales colectivos.

Art. 516 C.T. con relación a huelga legal por incumplimiento de acuerdo conciliatorio obtenido dentro de un Procedimiento de Solución de Conflicto de Carácter Económico-Social.

Art. 536 C.T. con relación a huelga legal por incumplimiento de laudo arbitral obtenido dentro de un Procedimiento de Solución de Conflictos de Carácter Económico – Social.

CAPITULO II

DE LOS PAROS LEGALES E ILEGALES

ARTICULO 379. PARO LEGAL. CONCEPTO. Paro legal es la suspensión temporal del trabajo ordenada por dos o mas patronos, en forma pacífica y con el exclusivo propósito de defender sus intereses económicos y sociales comunes.

El paro comprenderá siempre el cierre total de las empresas, establecimientos o negocios en que se declare.

CONCORDANCIA

1- Art. 61 Cons. Polit.

ARTICULO 380.PARO LEGAL. REQUISITOS. El paro será legal si los patronos se ajustan a los requisitos previstos por los artículos 379 y 373, inciso b), y dan luego a sus trabajadores un aviso con un mes de anticipación para el solo efecto de que estos puedan dar por terminados sus contratos, sin responsabilidad para ninguna de las partes, durante ese período. Este aviso se dará en el momento de concluirse los procedimientos de conciliación.

CONCORDANCIA

1- Art. 525 párrafo segundo C.T.

Artículo 381. PARO LEGAL. SUSPENSIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO. Durante todo el tiempo que se mantenga en vigor el paro legal se entenderán suspendidos el contrato o contratos de los trabajadores que no hayan hecho uso de la facultad que les concede el artículo anterior, en ningún caso podrán estos reclamar el pago de salarios e indemnizaciones correspondientes al periodo de cesación del trabajo.

CONCORDANCIA

1) Art. 73 C.T.

ARTICULO 382. REANUDACION DE TRABAJOS. La reanudación de los trabajos se hará de acuerdo con las normas que establece el artículo 77.

ARTICULO 383. PARO LEGAL. DISPOSICIONES APLICABLES. Son aplicables al paro las disposiciones de los artículos 374, 375 y 376.

ARTICULO 384. PARO ILEGAL. Se tendrá también por paro ilegal todo acto maliciosos del patrono que imposibilite a los trabajadores el normal desempeño de sus labores.

CONCORDANCIA

1- Arts. 388 párrafo segundo y 391 C.T.

ARTICULO 385. PARO ILEGAL. EFECTOS. Todo paro ilícito tiene los siguientes efectos:

- a) Faculta a los trabajadores para pedir su reinstalación inmediata o para dar por terminados sus contratos, con derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones legales que procedan,
- b) Hacer incurrir al patrono en las obligaciones de reanudar sin pérdida de tiempo los trabajos y de pagar a los trabajadores los salarios que debieron haber percibido durante el período en que estuvieron las labores indebidamente suspendidas, y
- c) Da lugar, en cada caso a la imposición de una multa de doscientos a mil colones, según la gravedad de la infracción y el número de trabajadores afectados por esta sin perjuicio de las responsabilidades de cualquier otra índole que lleguen a declarar contra sus autores los Tribunales Comunes.

AMBITO INTERNACIONAL:

Convenios de la OIT: Otros instrumentos de los Derechos Humanos reconocidos internacionalmente.

Los convenios números 87 y 98 de la OIT establecen los derechos de sindicación, negociación y huelga, como complemento a estos convenios el número 135 establece las facilidades que deben dársele a los dirigentes para su trabajo sindical.

DERECHO A FUNDAR SINDICATOS, A AFILIARSE Y A HACER HUELGA

La Libertad Sindical debe ser entendida como un derecho humano fundamental, integrada por tres componentes esenciales a saber:

- El Derecho de Sindicación
- El Derecho a la Negociación Colectiva
- El Derecho a la huelga

Cada uno de estos componentes por separado, se constituye en si mismo, también, como un Derecho Humano reconocido por la comunidad internacional.

MARCO JURÍDICO DEL DERECHO DE SINDICACION Y HUELGA

Los derechos de Sindicación y Huelga están contenidos en las constituciones y leyes nacionales así como también en los tratados y convenios internacionales reconocidos universalmente.

“CONVENIOS DE LA ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO O.I.T”.

Los convenios 87 y 98 de la O.I.T. contenidos en la Declaración de la O.I.T. Relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, implican que los Estados Miembros deben garantizar la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

El convenio # 87 denominado “Convenio Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación”, en lo que interesa establece:

Artículo 1:

Todo miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cuál esté en vigor el presente Convenio se obliga a poner en práctica las disposiciones siguientes.

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.

Artículo 3:

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tiene el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción.

Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

Por su parte el convenio # 98 relativo a la aplicación de los principios de los derechos de sindicación y de negociación colectiva determina:

Artículo 1:

Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo.

Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto:

Sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato.

Despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo.

Artículo 2:

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia, en el sentido del presente artículo principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por un empleador o una organización de trabajadores, con objeto de colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

Artículo 3:

Deberán crearse organismos adecuados a las condiciones nacionales, cuando ello sea necesario, para garantizar el respeto al derecho de sindicación definido en los artículos precedentes.

CONVENIOS, DECLARACIONES Y PROTOCOLOS, DE DERECHOS HUMANOS UNIVERSALES

DECLARACIÓN AMERICANA DE LOS DERECHOS Y DEBERES DEL HOMBRE

DERECHO DE ASOCIACIÓN

ARTICULO XX11:

Toda persona tiene el derecho de asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos de orden político, económico, religioso, social, cultural, profesional, sindical o de cualquier otro orden.

CONVENCION AMERICANA SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS

PARTE I:

DEBERES DE LOS ESTADOS Y DERECHOS PROTEGIDOS

CAPITULO 2

DERECHOS CIVILES Y POLÍTICOS

ARTICULO 16 :

LIBERTAD DE ASOCIACIÓN:

1- Todas las personas tiene derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole.

2- El ejercicio de tal derecho solo puede estar sujeto a las restricciones previstas por la ley que sean necesarias en una sociedad democrática, en interés de la seguridad nacional, de la seguridad o del orden público, o para proteger la salud o la moral públicas o los derechos y libertades de los demás.

3- Lo dispuesto en este artículo no impide la imposición de restricciones legales, y aún la privación del ejercicio del derecho de asociación, a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía.

PROTOCOLO ADICIONAL A LA CONVENCION AMERICANA SOBRE LOS DERECHOS HUMANOS EN MATERIA DE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES, "PROTOCOLO DE SAN SALVADOR"

Artículo 8:

Derechos sindicales:

1- Los Estados partes garantizarán:

a - El derecho de los trabajadores a organizar sindicatos y a afiliarse al de su elección para la protección y promoción de sus intereses. Como protección de este derecho, los Estados partes permitirán a los sindicatos formar federaciones y confederaciones nacionales y asociarse a las ya existentes, así como formar organizaciones sindicales internacionales y asociarse a la de su elección. Los Estados partes también permitirán que los sindicatos, federaciones y confederaciones funcionen libremente.

b - El derecho a huelga.

2- El ejercicio de los derechos enunciados precedentemente solo puede estar sujeto a las limitaciones y restricciones previstas por la ley, siempre que estos sean propios a una sociedad democrática, necesarios para salvaguardar el orden público, para proteger la salud o la moral públicas, así como los derechos y las libertades de los demás. Los miembros de las fuerzas armadas y de policía al igual que los de otros servicios públicos esenciales, estarán sujetos a las limitaciones y restricciones que imponga la ley.

3- Nadie podrá ser obligado a pertenecer a un sindicato.

DERECHO DE HUELGA, CLASIFICACION Y BASAMENTO JURÍDICO

INTRODUCCIÓN

Aunque tal vez parezca sorprendente, los convenios y recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo no tratan de manera expresa del derecho de huelga. Si bien ha sido discutido varias veces en el seno de la Conferencia Internacional del Trabajo durante las labores preparatorias de instrumentos relacionados de algún modo con el asunto, por diferentes razones ello no ha dado origen a normas internacionales (convenios o recomendaciones) reguladora de este derecho. La ausencia de normas expresas no debe llevar a inferir, sin embargo, que la O.I.T. desconozca el derecho de huelga o se exima de garantizar un ámbito de protección al ejercicio del mismo.

Dos soluciones de la propia Conferencia Internacional del Trabajo – que señalan pautas para la política de la O.I.T. – han insistido de un modo u otro en el reconocimiento del derecho de huelga en los Estados Miembros. Concretamente, la Resolución sobre la abolición de la legislación antisindical en los Estados Miembros de la O.I.T. adoptada en 1957, instaba a la adopción de una “legislación que asegure el ejercicio efectivo y sin restricción alguna de los derechos sindicales por parte de los trabajadores, con inclusión del derecho de huelga”. (O.I.T., 1957, pág 780). Asimismo, la resolución sobre los derechos sindicales y su relación con las libertades civiles, adoptada en 1970, invitó al Consejo de Administración a que encomendara al Director General una serie de iniciativas “con miras a considerar nuevas medidas destinadas a lograr el respeto pleno y universal de los derechos sindicales en su sentido más amplio” consagrando atención particular, entre otros, al “derecho de huelga” (O.I.T.,1970,pág 764). El derecho de huelga ha sido reafirmado también en varias resoluciones de conferencias regionales y de comisiones sectoriales de la O.I.T., así como por otros organismos internacionales (véase Hodges - Aeberhard y Odero, 1987, págs 511,513 y 514).

Por otra parte, aunque no menciona expresamente el derecho de huelga, el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (num.87), consagra el derecho de las organizaciones de trabajadores y de empleadores "de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción" (artículo 3), y establece como objeto de dichas organizaciones "fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores" (artículo 10), (O.I.T., 1985, págs 708 y 709). A partir de estas disposiciones, dos órganos instituidos para el control de la aplicación de las normas de la O.I.T., el Comité de Libertad Sindical (desde 1952) y la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (desde 1959), han reconocido en numerosas ocasiones el derecho de huelga como derecho fundamental de los trabajadores y de sus organizaciones y han delimitado el ámbito en que debe enmarcarse su ejercicio, elaborando un cuerpo de principios sobre el derecho de huelga – es decir, una extensa "jurisprudencia" entendida en el sentido amplio del término – que precisa el alcance de las disposiciones mencionadas.

FINALIDAD DE LA HUELGA

En este apartado se trata de examinar el tipo de reivindicaciones perseguidas por la huelga que quedan amparadas por el cuerpo de principios establecido por el Comité de Libertad Sindical y la Comisión de Expertos. Para el adecuado tratamiento de esta cuestión se impone una referencia inicial al artículo 10 del Convenio núm. 87, que define para los fines del Convenio lo que entiende por organización de trabajadores:

Aquella "que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores".

Ciertamente, esta definición tiene una importancia trascendental no solo en cuanto que establece las pautas para la identificación de tales organizaciones con relación a otro tipo de asociaciones, sino también porque, al precisar los objetivos de tales organizaciones - "fomentar y defender los intereses de los trabajadores" -, traza la frontera hasta la que son aplicables los derechos y garantías reconocidos en el Convenio, que son de esta manera protegidos en la medida que realizan o tienden a realizar los objetivos mencionados.

TIPOS DE HUELGA

LA HUELGA POLÍTICA

A partir de la definición de "organización de trabajadores" contenida en el artículo 10 del Convenio núm.87, el Comité de Libertad Sindical ha considerado que "las huelgas de carácter puramente político [...] no caen dentro del ámbito de los principios de la libertad sindical" (O.I.T., 1996, párrafo 481). No obstante, si bien el Comité ha señalado expresamente que "sólo en la medida en que las organizaciones sindicales eviten que sus reivindicaciones laborales asuman un aspecto claramente político,

pueden pretender legítimamente que no se interfiera en sus actividades”, ha precisado que es difícil efectuar una distinción clara entre lo político y lo realmente sindical, y que ambas nociones tienen puntos comunes (ibid., párrafo 457).

De este modo en una decisión posterior, el Comité concluyó que los intereses profesionales y económicos que los trabajadores defienden mediante el derecho de huelga abarcan no solo la obtención de mejores condiciones de trabajo o las reivindicaciones colectivas de orden profesional, sino que “engloban también la búsqueda de soluciones a las cuestiones de política, económica y social” (ibid., párrafo 479).

HUELGA DE SOLIDARIDAD

En lo que respecta a las huelgas de solidaridad, la cuestión central reside en determinar si los trabajadores pueden declarar la huelga por motivos laborales, sindicales o económicos – sociales sin repercusión directa e inmediata para ellos.

En su Estudio general de 1983, la Comisión de Expertos definió la huelga de solidaridad) “la huelga que se inserta en otra emprendida por otros trabajadores”) y estimó que “una prohibición general de las huelgas de solidaridad podría ser abusiva”, por lo que los trabajadores “deberían poder recurrir a tales acciones a condición de que sea legal la huelga inicial que apoyen” (O.I.T., 1983 b, párrafo 217).

LOS TRABAJADORES QUE DEBEN DISFRUTAR DEL DERECHO DE HUELGA Y LOS QUE PUEDEN SER EXCLUIDOS

En primer lugar, debe recordarse que el artículo 9 del Convenio núm. 87 dispone que “la legislación nacional deberá determinar hasta que punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio” (O.I.T., 1985, pág.7089). El Comité de Libertad Sindical se ha negado, por ello, a objetar las legislaciones que prohíben la huelga a estas categorías de trabajadores.

Siendo el ejercicio de la huelga uno de los medios fundamentales para hacer efectivo el derecho de las organizaciones de trabajadores “de organizar [...] sus actividades” (artículo 3 del Convenio núm.87), desde que formuló sus primeros principios en la materia, el Comité ha optado por el reconocimiento del ejercicio de la huelga con carácter general.

Admitiendo solamente como posibles excepciones las que pudieran imponerse a cierto tipo de funcionarios públicos y a los trabajadores de los servicios esenciales en el sentido estricto del término.

Evidentemente, el Comité admite también la prohibición de la huelga en situaciones de crisis nacional aguda (O.I.T., 1996, párrafo 527), como se verá más

adelante en un apartado dedicado a esta cuestión. La Comisión de Expertos comparte los mismos planteamientos.

FUNCION PUBLICA

Los órganos de control de la O.I.T.

Al abordar la cuestión del derecho a huelga de los funcionarios públicos, se han basado en una constatación: Lo que se entiende por funcionario público varía notoriamente de país en país. Según se desprende de los pronunciamientos de la comisión de expertos y del comité de libertad sindical, son funcionarios públicos, a fines de su posible exclusión de su derecho a huelga, "los funcionarios públicos que ejercen funciones de autoridad en nombre del estado" (O.I.T., 1996, párrafo 534)

LOS SERVICIOS ESENCIALES EN EL SENTIDO ESTRICTO DEL TERMINO

A lo largo de los años, el concepto de servicios esenciales en el sentido estricto del término (en los que se considera admisible prohibir el derecho de huelga) ha sido objeto de sucesivas precisiones por parte de los órganos de control de la O.I.T. en 1983, la Comisión de Expertos los definió 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" (O.I.T., 1983b, párrafo 214). Esta definición fue adoptada poco tiempo después por el Comité de Libertad Sindical.

Evidentemente, lo que cabe entender por servicios esenciales en el sentido estricto del término "depende en gran medida de las condiciones propias de cada país", asimismo, no ofrece dudas que "un servicio no esencial puede convertirse en servicio esencial cuando la duración de una huelga, rebasa cierto período o cierto alcance y pone así en peligro la vida. La seguridad de la persona o la salud de toda o parte de la población") O.I.T., 1996, párrafo 541).

- 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 alimentarios
- 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.

MARIO ROJAS VILCHEZ
SECRETARIO DE ASUNTOS JURÍDICOS
CONFEDERACION DE TRABAJADORES RERUM NOVARUM
C T R N

San José 04 de Julio, 2005

