

El salario durante la huelga: ¿cómo llegamos a este punto?

La nueva Ley promulgada por el Parlamento y refrendada por el Ejecutivo, vuelve a traer un balance razonable al derecho de huelga

Costa Rica ha tenido una historia convulsa con la regulación efectiva de las huelgas, y el reconocimiento o no del salario durante ese período. Se puede hablar de dos etapas en tiempos modernos: La primera, una regulación previa a la sentencia 10832-2011 de la Sala Constitucional y a la Reforma Procesal Laboral que entró a regir en julio del 2015. La segunda, la que se generó después de éstos acontecimientos.

La huelga restringida. La normativa laboral anterior era tan restrictiva en los requisitos necesarios para declarar una huelga legal, que la gran mayoría de los movimientos huelgísticos eran declarados ilegales. Una de las razones era el alto porcentaje (60%) que los trabajadores debían cumplir como requisito para convocar un movimiento.

Adicionalmente, durante la huelga, no se pagaban salarios a los trabajadores que participaban del movimiento. Esto por cuanto la huelga se entendía como una decisión concertada de ausentarse de sus labores, y al no trabajar, no existía la obligación de reconocer un salario.

Por estas, y otras razones, se consideraba que la posibilidad de una huelga estaba en realidad prohibida en Costa Rica, debido a que muy difícilmente se podían conseguir una declaratoria de legalidad, y, además, no se reconocía pago alguno mientras durara el movimiento.

La huelga, (sobre) flexibilizada. Entendiendo la realidad histórica de una imposibilidad práctica de acceder al derecho de huelga, la Sala Constitucional, mediante el voto 10832-2011, llegó a flexibilizar de manera importante su acceso, eliminando el tope del 60% de respaldo antes mencionado. A pesar que no fue motivo central del caso, igualmente se pronunció sobre la obligación que existía de reconocer el salario de los trabajadores, en el tanto no haya un pronunciamiento sobre la ilegalidad de la huelga.

Este pronunciamiento fue recogido por los legisladores cuando votaron la Reforma Procesal Laboral. El nuevo artículo 379 del Código de Trabajo determinó de manera clara que el rebajo del salario sólo ocurre a partir que la huelga se declara ilegal, en concordancia con lo indicado por la Sala Constitucional años atrás.

Este reconocimiento de salario durante la huelga es lo que, a mi criterio, desbalanceó totalmente las fuerzas contrapuestas en el derecho de huelga. El sindicato y los trabajadores no tenían nada que perder. Los trabajadores igual recibían su salario esperando el pronunciamiento del juzgado sobre la calificación o no de la huelga. La calificación, en todo caso, perdió toda relevancia. Inclusive si era declarada ilegal, los trabajadores nada más tendrían que volver a sus trabajos dentro de las 24 horas después del pronunciamiento para evitar rebajos y sanciones.



El patrono, sin embargo, tenía que soportar dos daños sensibles: El primero, la ausencia de parte de su fuerza laboral para seguir produciendo u brindando un servicio, con la pérdida económica que eso conlleva. El segundo, el pago que debía hacer a los huelgistas, a pesar de no estar laborando.

Con este esquema, la presión para desistir de la huelga recaía enteramente en el patrono, el cual se ve indebidamente presionado a ceder ante los trabajadores, con el fin de evitar seguir pagando salarios por trabajo no realizado, y con el fin de retomar su actividad productiva.

Nuestra realidad, además, desbordó la normativa aprobada. Los sindicatos movilizados eran del sector público, donde el patrono era el Estado, y los reclamos sindicales se dirigían a políticas emanadas del Poder Legislativo, en donde el Ejecutivo tiene limitada incidencia. Entonces, durante las huelgas que se generaron, principalmente en el 2017 y 2018, el Estado tuvo que soportar la ausencia de labores de sus servidores, con goce de salario.

La Ley 9808, un término medio. La nueva Ley promulgada por el Parlamento y refrendada por el Ejecutivo, vuelve a traer un balance razonable al derecho de huelga. El artículo 379 fue nuevamente reformado, en donde se especifica que los trabajadores, al alzarse en huelga, suspenden el contrato de trabajo y por ende, no reciben salario mientras dure el movimiento.

Para que haya un reintegro retroactivo de los salarios de los trabajadores, se deben cumplir dos requisitos esenciales: El primero, que la huelga se haya declarado legal. Segundo, que se haya demostrado un incumplimiento grave por parte del patrono, por lo que si no existe un incumplimiento grave, no habrá reintegro de salarios, aún cuando la huelga fuere declarado legal.

La Sala Constitucional, al responder la consulta facultativa mediante sentencia 20596-2019, rechazó todos los alegatos en contra de la medida. Inclusive, reconoció que cometió un error al mencionar el tema de la imposibilidad de rebajar los salarios que indicaba la anterior sentencia 10832-2011, y justificó que no se puede alegar de una regresión de derechos laborales, o que esta sea una medida desproporcional, si la aplicación que tuvo la disposición anterior generó distorsiones a nivel social.

En mi criterio, el nuevo estándar respecto al salario es consonante con el Derecho Laboral, y es positivo porque reestablece el balance en el derecho de huelga. Hay que recordar que la huelga es la última alternativa para resolver un conflicto laboral. Con la anterior regulación, las consecuencias negativas las sufría exclusivamente el patrono y los usuarios de servicios. Ahora, todas las partes, incluyendo los empleados, sufren en igual medida, lo que promueve que lleguen, en igualdad de condiciones, a negociar el cese del movimiento.

Daniel Valverde,
Director de Derecho Laboral y Derechos Humanos,
ECIJA Costa Rica