



ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS

Fundada el 19 de agosto de 1958

En el Bicentenario con la Democracia de la Calle

HUMANISMO - DERECHOS HUMANOS - JUSTICIA SOCIAL

Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia

Expediente: 21-005712-0007-CO

Proceso: Acción de Inconstitucionalidad

Accionante: Albino Vargas Barrantes

Contra: Ley N°9808, denominada Ley Para Brindar Seguridad Jurídica sobre la Huelga y sus Procedimientos

Hecho Nuevo

El suscrito Albino Vargas Barrantes de calidades conocidas en autos, me apersono ante su autoridad de manera respetuosa para presentar la siguiente información relevante para este proceso, y que deviene de un hecho acaecido recientemente y hasta este momento no reportado a este Tribunal.

1. Opinión consultiva OC-27/21 del 5 de mayo del 2021, Solicitada por la Comisión Interamericana de Derechos Humanos: *Sobre los Derechos a la Libertad Sindical, Negociación Colectiva y Huelga, y su relación con otros derechos, con Perspectiva de Género.*

La Comisión Interamericana de Derechos Humanos, con fundamento en el artículo 64.1 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos y de conformidad con lo dispuesto en los artículos 70.1 y 70.2 del Reglamento, presentó una solicitud de opinión consultiva a la Corte Interamericana de Derechos Humanos sobre “el alcance de las obligaciones de los Estados, bajo el sistema interamericano, sobre las garantías a la libertad sindical, su relación con otros derechos y aplicación desde una perspectiva de género”. Siendo Costa Rica un Estado parte de los tratados internacionales de Derechos Humanos que se consultan, es dicha opinión consultiva de acatamiento obligatorio para el país. Lo anterior se fundamenta además en lo estipulado en los artículos 1 y 2 de la citada Convención Americana, donde los estados se comprometen a respetar los derechos y libertades establecidos, y a adoptar disposiciones de derecho interno, respectivamente.

Como resultado de la consulta planteada por la Comisión, es que a finales del mes de julio la Corte Interamericana de Derechos Humanos publicó la Opinión Consultiva OC-27/21 emitida el pasado 5 de mayo de 2021, y cuyo tema central de acuerdo con los mismos jueces de la Corte era: “interpretar el alcance de los derechos a la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga, y su relación con los derechos a la



www.anep.cr



[/AnepSindicato](https://www.facebook.com/AnepSindicato)



[@AnepSindicato](https://twitter.com/AnepSindicato)



[ANEP](https://www.youtube.com/ANEP)



ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS

Fundada el 19 de agosto de 1958

En el Bicentenario con la Democracia de la Calle

HUMANISMO - DERECHOS HUMANOS - JUSTICIA SOCIAL

libertad de expresión, la libertad de asociación, el derecho de reunión y el derecho al trabajo y a sus condiciones justas, equitativas y satisfactorias, en el marco de protección establecido por la Convención Americana, el Protocolo de San Salvador, la Carta de la OEA y la Declaración Americana.”

Esta reivindicación de derechos sindicales establecidas en la Opinión, se da en este momento debido a que según la Comisión Interamericana de Derechos Humanos existe una sistemática política de desestímulo y criminalización de la huelga y demás derechos laborales, que viene sucediendo en América Latina y otros varios países del mundo. Así se recibieron informes: *“sobre restricciones al ejercicio de la libertad sindical, [el] derecho de manifestación y [el] derecho de huelga y la criminalización de la protesta en el continente americano, con enfoque en Brasil, Colombia, Chile, Honduras, Argentina y Costa Rica....si bien la legislación puede enumerar ciertos derechos, los trabajadores carecen efectivamente de acceso a ellos y están por tanto expuestos a regímenes de abuso y a unas prácticas laborales injustas. [Asimismo], se registran 8 países del continente donde se violarían sistemáticamente tales derechos.”*

2. Vinculatoriedad de las Opiniones Consultivas.

Debido a este contexto mencionado, es de vital importancia que se aplique esta resolución de la Corte Interamericana no solo en este caso sino a nivel país, ya que además las Opiniones Consultivas a pesar de que no son Sentencias, tienen el grado de vinculatoriedad de estas, primero porque de acuerdo al artículo 26 de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados: *“Todo tratado en vigor obliga a las partes y debe ser cumplido por ellas de buena fe.”* (Pacta sunt servanda) y segundo, y tal vez más importante, porque en caso de una sentencia futura en este tema y ante esta misma instancia, lo más probable es que la Corte se adhiera a su propia opinión. También se debe recordar que las convenciones y pactos del sistema de Naciones Unidas y del sistema Interamericano, por ejemplo la Convención Americana (artículos 1 y 2) y el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (artículo 2, inciso 1), establecen en sus artículos iniciales, la intención de “convenir” o el compromiso por hacer todos los esfuerzos para cumplir, o inclusive adecuar sus legislaciones internas, y todo lo anterior, desde una perspectiva de libertad en la decisión.

Así el Estado costarricense siempre ha sido consecuente con esto, al grado de modificar y desaplicar legislación nacional como es el caso de la reciente Opinión Consultiva OC-24/17 sobre Identidad de Género e Igualdad y No Discriminación a Parejas del Mismo Sexo. Incluso más categórico aún es que incluso el Estado Costarricense **ha modificado su Constitución** en razón de las opiniones consultivas de la Corte IDH, así gracias a la Opinión Consultiva OC-4/84, es que el Artículo 14 de la Constitución Política, está redactado de tal manera.



www.anep.cr



[/AnepSindicato](https://www.facebook.com/AnepSindicato)



[@AnepSindicato](https://twitter.com/AnepSindicato)



[ANEP](https://www.youtube.com/ANEP)



ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS

Fundada el 19 de agosto de 1958

En el Bicentenario con la Democracia de la Calle

HUMANISMO - DERECHOS HUMANOS - JUSTICIA SOCIAL

3. Derechos reconocidos por la Opinión Consultiva

La consulta estuvo dirigida a identificar los procedimientos que los Estados deben adoptar para eliminar riesgos que impidan el ejercicio efectivos de **los Derechos Fundamentales a la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga**, tanto en el sector público como en el sector privado, y a su vez impedir que dichos riesgos no impliquen una discriminación por género.

Se reconoce en la OC la libertad sindical como un derecho humano y como un principio general de derecho internacional, necesario para el mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores y las trabajadoras. Esto por cuanto es reconocida por la normativa internacional, por ejemplo tanto en el Protocolo de San Salvador el cual incluye un régimen de protección a los derechos sindicales en su artículo 8, así como en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, donde igualmente se protegen estos derechos humanos en su artículo 8. Además es un derecho consagrado en el derecho interno de los Estados.

También la Corte Interamericana recordó que los sindicatos y sus representantes gozan de una protección específica para el correcto desempeño de sus funciones, esto por cuanto la libertad sindical reviste la mayor importancia para la defensa de los intereses legítimos de los trabajadores y las trabajadoras, y se enmarca en el corpus iuris de derechos humanos. Por último, es necesario destacar los elementos esenciales que componen la libertad sindical según la Corte: **el derecho de asociación, el derecho de negociación y el derecho de huelga.**

En dicha consulta se dictaminan una serie de puntos de interés relativos a las libertades sindicales, entre ellas lo relativo a la negociación colectiva y el derecho de huelga, con perspectiva de género, estableciendo la obligación de los países de adoptar mecanismos para su efectivo ejercicio, y con plena garantía: *“El derecho a la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga son derechos humanos protegidos en el marco del sistema interamericano, lo que conlleva la obligación de los Estados de adoptar mecanismos para su garantía, incluyendo el acceso a un recurso judicial efectivo contra actos violatorios de dichos derechos, la prevención, investigación y sanción de los responsables de violaciones a derechos sindicales, y de adoptar medidas específicas para su plena vigencia (...)*

La Opinión reivindica el derecho de huelga como un derecho humano, y como un componente indispensable del Derecho a la Libertad sindical, señalando concretamente que no es posible concebir la libertad sindical, sin un efectivo ejercicio del Derecho de huelga, y reconociendo su naturaleza como un medio de presión sobre el empleador en la búsqueda de la solución de los conflictos:



www.anep.cr



/AnepSindicato



@AnepSindicato



ANEP



ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS

Fundada el 19 de agosto de 1958

En el Bicentenario con la Democracia de la Calle

HUMANISMO - DERECHOS HUMANOS - JUSTICIA SOCIAL

“La libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho de huelga tienen una relación de interdependencia e indivisibilidad. El respeto y garantía de esos derechos resulta fundamental para la defensa de los derechos laborales y las condiciones justas, equitativas y satisfactorias en el trabajo” (...)

“derecho de huelga es uno de los derechos humanos fundamentales de los trabajadores y las trabajadoras, ... constituye un medio legítimo de defensa de los intereses económicos, sociales y profesionales...un recurso que ejercen los trabajadores y las trabajadoras como medio de presión sobre el empleador a fin de corregir una injusticia, o bien para la búsqueda de soluciones a las cuestiones de política económica y social y a los problemas que se plantean en las empresas y que interesan directamente a los trabajadores y las trabajadoras.

Se trata de un recurso que ejercen los trabajadores y las trabajadoras como medio de presión sobre el empleador, a fin de corregir una injusticia, o bien para la búsqueda de soluciones a las cuestiones de política económica y social, y a los problemas que se plantean en las empresas y que interesan directamente a los trabajadores y las trabajadoras. En ese sentido, el Tribunal Europeo ha calificado a la huelga como el instrumento “más poderoso” de protección de los derechos laborales. “

Es de especial relevancia lo señalado en la Opinión referida, en cuanto a que observa que al tratarse la libertad sindical, y en concreto el derecho de huelga, de un derecho humano, deben los Estados regularlos, de modo que su ejercicio sea posible y efectivo, y por ende lejos de limitarlo, deberá procurarlos, de manera progresiva: *“las restricciones que se establezcan al ejercicio de estos derechos se deben interpretar de manera restrictiva, en aplicación del principio pro persona, y no deben privarlos de su contenido esencial o bien reducirlos de forma tal que carezcan de valor práctico. (...) Esto no obsta a que las restricciones, para ser convencionales, deben perseguir un fin legítimo, cumplir con el requisito de idoneidad, y las medidas impuestas deben ser necesarias y proporcionales.”*

Dentro de la obligación de los Estados de permitir el ejercicio pleno de un Derecho Fundamental, como lo es la huelga, señala la Corte que dicho derecho no puede estar limitado de previo a una duración determinada: *“No ocurre lo mismo con el requerimiento de poner un límite a la duración de la medida puesto que, por su naturaleza de último recurso para la defensa de los intereses de los trabajadores y las trabajadoras, no puede predeterminarse.”* (el subrayado no es del original).

Hace referencia la Opinión Consultiva a un tema que es de gran relevancia en el ejercicio efectivo del derecho de huelga, señalando que este derecho fundamental, únicamente puede ser limitado en casos específicos, reducidos, y previamente estipulados, concretamente reitera que la huelga únicamente puede ser restringida en aquellos servicios catalogados como esenciales, en el sentido estricto del término: *“esto es, aquellos que proveen servicios cuya interrupción conlleva una amenaza evidente e inminente a la vida, la seguridad, la salud o la libertad de toda o parte de la población”.*



www.anep.cr



[/AnepSindicato](https://www.facebook.com/AnepSindicato)



[@AnepSindicato](https://twitter.com/AnepSindicato)



[ANEP](https://www.youtube.com/ANEP)



ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS

Fundada el 19 de agosto de 1958

En el Bicentenario con la Democracia de la Calle

HUMANISMO - DERECHOS HUMANOS - JUSTICIA SOCIAL

En igual sentido la Corte llama la atención sobre la determinación que debe hacerse de servicios mínimos: *“En este sentido, cabe resaltar que el servicio mínimo debe limitarse a las operaciones que sean necesarias para satisfacer las necesidades básicas de la población o las exigencias mínimas del servicio, garantizando que el alcance de los servicios mínimos no tenga como resultado que la huelga sea inoperante. Las negociaciones sobre los servicios mínimos deben celebrarse antes de haberse producido un conflicto laboral, de modo que todas las partes interesadas (autoridades públicas, organizaciones de trabajadores y trabajadoras y de empleadores y empleadoras) puedan negociar con la objetividad y la serenidad posibles. (el subrayado no es del original).*

Por otro lado, el Tribunal consideró como una posibilidad que los Estados establezcan el cumplimiento de ciertas condiciones previas en el marco de la negociación colectiva antes de optar por el mecanismo de la huelga en defensa de los trabajadores y las trabajadoras. *“Sin embargo, estas condiciones deben ser razonables y en ningún momento deben afectar el contenido esencial del derecho de huelga, o la autonomía de las organizaciones sindicales.”*

Reconoce la Corte Interamericana el papel que juegan las organizaciones sindicales, en la defensa de los intereses de las personas trabajadoras, la función social y la libertad sindical, como un medio de compensar el desequilibrio de poder que existe entre el trabajador o trabajadora y el empleador o empleadora:

“La protección de la libertad sindical cumple una importante función social, pues la labor de los sindicatos y de otras organizaciones de empleadores y trabajadores permite conservar o mejorar las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores y trabajadoras, y en esa medida su protección permite la realización de otros derechos humanos. En el mismo sentido, la protección del derecho a la negociación colectiva y a la huelga, como herramientas esenciales de los derechos de asociación y a la libertad sindical, es fundamental para permitir una adecuada defensa de los derechos de los trabajadores y las trabajadoras. De esta forma, estos derechos están relacionados con los derechos al trabajo y a sus condiciones justas, equitativas y satisfactorias, al constituirse como “un medio de nivelar la relación desigual entre trabajadores y empleadores, ayudando así a los primeros a remediar los abusos y acceder a salarios justos, condiciones de trabajo seguras y una voz colectiva.”

En cuanto a la **negociación colectiva, como** componente esencial de la Libertad Sindical, la Corte recordó que **los contratos colectivos, pueden mejorar la legislación laboral cuando se amplíe el ámbito de protección de los derechos laborales** y *“no es posible retroceder una vez reconocidos los derechos, como es el caso de los derechos laborales al estar fijados los estándares mínimos tanto en la normativa internacional, regional o nacional.”*



www.anep.cr



/AnepSindicato



@AnepSindicato



ANEP



ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS

Fundada el 19 de agosto de 1958

En el Bicentenario con la Democracia de la Calle

HUMANISMO - DERECHOS HUMANOS - JUSTICIA SOCIAL

Se reivindica el contenido esencial de la negociación colectiva, que tiene sentido solo y cuando se puedan negociar condiciones laborales más beneficiosas, y en plena libertad por las partes, lo cual debe ser procurado por los Estados: *“De esta forma, en consideración a lo señalado por los Convenios 98 y 154 de la OIT, los Estados deben abstenerse de realizar conductas que limiten a los sindicatos ejercer el derecho de negociar para tratar de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representen, lo que implica que las autoridades se abstengan de intervenir en los procesos de negociación. Por lo tanto, tal como lo ha señalado el Comité de Libertad Sindical, la intervención del Estado para limitar la negociación colectiva viola el derecho de las organizaciones de organizar sus actividades y formular su programa. Sin embargo, los Estados deben adoptar medidas que estimulen y fomenten entre los trabajadores y las trabajadoras, y los empleadores y las empleadoras, el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar por medio de contratos colectivos las condiciones del empleo”* (lo subrayado no pertenece al original).

Para el efectivo cumplimiento del derecho a la negociación colectiva el tribunal reconoce la obligación de los Estados de no limitar dicho derecho: *“los Estados deben abstenerse de realizar conductas que limiten a los sindicatos ejercer el derecho de negociar para tratar de mejorar las condiciones de vida y de trabajo de aquellos a quienes representen”*.

También confirmó que la intervención del Estado para limitar la negociación colectiva viola el derecho de las organizaciones de organizar sus actividades y formular su programa como ya lo ha señalado el Comité de Libertad Sindical. En lugar de esto los Estados deben adoptar medidas que estimulen entre los trabajadores y las trabajadoras, *“el pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria, con objeto de reglamentar por medio de contratos colectivos las condiciones del empleo”*. Además estableció que: *“las disposiciones que prohíben a los sindicatos entablar negociaciones colectivas, frustran el propósito y contradicen el contenido del derecho a la negociación colectiva.”*

Según la Corte el derecho a la negociación colectiva, está compuesto esencialmente del estímulo progresivo a procesos de negociación voluntaria entre empleadores y empleadoras, y trabajadores y trabajadoras, que permitan mejorar, a través de contratos colectivos, las condiciones del empleo. En ese sentido, el Comité de Libertad Sindical ha señalado que *“la limitación legal a la negociación colectiva, que no está en conformidad con los principios de la libertad sindical, tiene en el largo plazo una influencia perjudicial y desestabilizadora de las relaciones profesionales, dado que priva a los trabajadores de un derecho fundamental y de un medio de defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales”*



www.anep.cr



/AnepSindicato



@AnepSindicato



ANEP



ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS

Fundada el 19 de agosto de 1958

En el Bicentenario con la Democracia de la Calle

HUMANISMO - DERECHOS HUMANOS - JUSTICIA SOCIAL

Quizás lo más importante para nuestro país en cuanto a lo indicado en la Opinión Consultiva analizada sobre el tema de la negociación colectiva, es la obligación de los Estados de permitir una participación de las organizaciones sindicales en la efectiva negociación de las condiciones de trabajo, incluyendo temas relativos a las políticas salariales tanto en el sector público y privado, teniendo prohibido limitar el contenido de la negociación colectiva :

De este modo, los trabajadores y las trabajadoras, y sus representantes, deben poder participar plenamente y de manera significativa en la determinación de las negociaciones, por lo que el Estado debe permitir el acceso a los trabajadores y las trabajadoras a la información necesaria para poder tener conocimiento de los elementos necesarios para llevar a cabo dichas negociaciones. Esto resulta particularmente relevante en relación con la negociación del salario, ya que los Estados deben, en contextos de estabilización económica, privilegiar la negociación colectiva para regular las condiciones de trabajo de sus funcionarios, en lugar de promulgar una leyes que limiten los salarios en el sector público.”

(...)

“por lo que las injerencias directas del Estado sobre el límite del contenido de la negociación colectiva, es una violación clara al objetivo que se debe seguir en la negociación colectiva que es mejorar las condiciones de vida y de trabajo mediante las convenciones colectivas, que deben ser voluntarias, y libres.”

Retoma la OC los criterios del Comité de Libertad Sindical, en cuanto a la negociación colectiva, y en cuanto a la limitación de los Estados de legislar en detrimento de dicho derecho:

“En ese sentido, el Comité de Libertad Sindical ha señalado que la limitación legal a la negociación colectiva, que no está en conformidad con los principios de la libertad sindical, tiene en el largo plazo una influencia perjudicial y desestabilizadora de las relaciones profesionales, dado que priva a los trabajadores de un derecho fundamental y de un medio de defensa y promoción de sus intereses económicos y sociales¹⁷⁵. En el mismo sentido, el Relator Especial sobre libertad de reunión ha advertido sobre los efectos sociales y económicos que tiene la afectación del derecho de asociación para los trabajadores, pues puede “exacerbar la desigualdad, la pobreza, la violencia, el trabajo infantil y el trabajo forzoso a nivel mundial y contribu[ye] directamente a problemas como la trata de personas y la esclavitud.”

Además de los derechos mencionados el Tribunal también advirtió que los derechos a la **libertad de expresión, de reunión y de asociación**, en su relación con la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga, “constituyen derechos fundamentales para que los trabajadores y las trabajadoras, se organicen y expresen las reivindicaciones específicas acerca de sus condiciones laborales.” Ya que de acuerdo a este tribunal sin estos derechos “los trabajadores tienen poca fuerza para cambiar las condiciones que blindan la pobreza, alimentan la desigualdad y limitan la democracia”



www.anep.cr



[/AnepSindicato](https://www.facebook.com/AnepSindicato)



[@AnepSindicato](https://twitter.com/AnepSindicato)



[ANEP](https://www.youtube.com/ANEP)



ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS

Fundada el 19 de agosto de 1958

En el Bicentenario con la Democracia de la Calle

HUMANISMO - DERECHOS HUMANOS - JUSTICIA SOCIAL

Por su parte la libertad sindical, la negociación colectiva y la huelga son derechos que funcionan como herramientas de los y las trabajadoras para exigir condiciones laborales dignas y los Estados tienen una doble responsabilidad en relación con estos derechos sindicales; *“la vigilancia permanente que garantice el ejercicio de tales derechos sin que medie discriminación alguna, así como, en la no intervención estatal que perjudique tal ejercicio.”*

Reconoce sin distinción alguna la OC la libertad sindical como derecho humano, tanto para las personas trabajadoras del sector público, como para el sector privado:

“el derecho de sindicación debe garantizarse a los trabajadores y las trabajadoras públicos y privados, incluidos aquellos que trabajan en empresas de carácter económico pertenecientes al Estado. En ese sentido, el Tribunal reitera que los principios de equidad y no discriminación en materia sindical son plenamente aplicables para los trabajadores y las trabajadoras públicos, pues tal como lo ha señalado el Comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del Trabajo (en adelante “Comité de Libertad Sindical”), “no [es] equitativo establecer una distinción en materia sindical entre los trabajadores del sector privado y los agentes públicos, ya que, unos y otros, deben gozar del derecho a organizarse para defender sus intereses”. De esta forma, los Estados tienen la obligación de garantizar que las asociaciones de trabajadores y de trabajadoras del sector público gocen de las mismas ventajas y privilegios que aquellas del sector privado”

Sobre los derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga analizados por la Corte, reitera la obligación de los Estados partes de *“organizar todo el aparato gubernamental y, en general, todas las estructuras a través de las cuales se manifiesta el ejercicio del poder público, de manera tal que sean capaces de asegurar jurídicamente el libre y pleno ejercicio de los derechos humanos. Como consecuencia de esta obligación los Estados deben prevenir, investigar y sancionar toda violación de los derechos reconocidos por la Convención y procurar, además, el restablecimiento, si es posible, del derecho conculcado y, en su caso, la reparación de los daños producidos por la violación de los derechos humanos. La obligación de garantizar el libre y pleno ejercicio de los derechos humanos no se agota con la existencia de un orden normativo dirigido a hacer posible el cumplimiento de esta obligación, sino que comparte la necesidad de una conducta gubernamental que asegure la existencia, en la realidad, de una eficaz garantía del libre y pleno ejercicio de los derechos humano”*

En este sentido, la Corte Interamericana recuerda que los derechos humanos son interdependientes e indivisibles, de forma que la efectividad del ejercicio de los derechos depende de la efectividad del ejercicio de otros derechos. De esta forma, los derechos civiles y políticos, y los derechos económicos, sociales, culturales y ambientales deben ser entendidos integralmente como derechos humanos, sin jerarquía entre sí y exigibles en todos los casos ante aquellas autoridades que resulten competentes.



www.anep.cr



[/AnepSindicato](https://www.facebook.com/AnepSindicato)



[@AnepSindicato](https://twitter.com/AnepSindicato)



[ANEP](https://www.youtube.com/ANEP)



ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS

Fundada el 19 de agosto de 1958

En el Bicentenario con la Democracia de la Calle

HUMANISMO - DERECHOS HUMANOS - JUSTICIA SOCIAL

4. Relevancia de la Opinión Consultiva para el presente caso de Inconstitucionalidad de la Ley 9808.

La Corte Interamericana estima necesario además, recordar que, conforme al derecho internacional, cuando un Estado es parte de un tratado internacional, como la Convención Americana, dicho tratado obliga al cumplimiento a todos sus órganos, incluidos los poderes judicial y legislativo, por lo que la violación o incumplimiento por parte de alguno de esos órganos genera responsabilidad internacional para aquél. Es por tal razón que estima necesario que los diversos órganos del Estado realicen el correspondiente **control de convencionalidad**, también sobre la base de lo que señale en ejercicio de su competencia no contenciosa o consultiva, la que innegablemente comparte con su competencia contenciosa, el propósito del sistema interamericano de derechos humanos, el cual es, “la protección de los derechos fundamentales de los seres humanos”.

Además la Corte confirmó que este derecho está ampliamente reconocido en el corpus iuris

internacional, que incluye a la Organización Internacional de Trabajo y puede ser considerado como un principio general de derecho internacional por su reconocimiento tanto en normativas nacionales como internacionales. También es importante el rescate que hace la Corte Interamericana de que *las condiciones y requisitos previos que la legislación establezca para que una huelga se considere un acto lícito, no deben ser complicados al punto de producir que en la práctica resulte imposible una huelga legal*, lo que podría suceder con la mencionada Ley 9808 en su artículo 379, al establecer que se empiece a descontar el salario de las y los trabajadores que van a huelga desde el momento en que lo hacen, en concordancia con el hecho de que: “*el Tribunal considera que el Estado debe abstenerse de aplicar sanciones a los trabajadores y a las trabajadoras, cuando participen en una huelga legal, en tanto se trata de una actividad sindical lícita que constituye además el ejercicio de un derecho humano, y garantizar que estas sanciones tampoco sean aplicadas por las empresas privadas.*” Esto por cuanto aunque la huelga se declare legal, el salario de la persona trabajadora se le habrá rebajado en algún momento, considerando todos los días de participación de dicha huelga y solo se reintegrará en caso de que se declare legal.

En la misma línea, se tiene el cuestionamiento realizado en la presente acción de inconstitucionalidad sobre diversas normas que vacían de contenido el derecho de huelga, al establecer requisitos previos de difícil cumplimiento, para supuestos de huelgas que su duración estaría limitada temporalmente, lo cual a la luz de la O.C. resulta irracional, desproporcionado y violatorio de la naturaleza misma del derecho de huelga, como medio de presión.

Para la resolución por parte de esta instancia constitucional de la presente acción de inconstitucionalidad, es indispensable recordar las obligaciones que Costa Rica, como Estado parte de los Tratados de Derechos Humanos y Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, tiene en cuanto a la regulación y



www.anep.cr



[/AnepSindicato](https://www.facebook.com/AnepSindicato)



[@AnepSindicato](https://twitter.com/AnepSindicato)



[ANEP](https://www.youtube.com/AnepSindicato)



ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS

Fundada el 19 de agosto de 1958

En el Bicentenario con la Democracia de la Calle

HUMANISMO - DERECHOS HUMANOS - JUSTICIA SOCIAL

tratamiento que establece de los derechos colectivos de libertad sindical, derechos que se han puesto en entredicho con la aprobación de la Ley 9808, que tal como se explicó en el escrito de interposición, genera una clara limitación irracional del Derecho de huelga, vaciando de contenido su naturaleza misma, al establecer limitaciones temporales, y limitando su ejercicio en servicios que no son esenciales en el sentido analizado por la O.C. En este sentido señala el Tribunal que deben los Estados: *“Por una parte, la supresión de las normas y prácticas de cualquier naturaleza que entrañen violación a las garantías previstas en la Convención. Por otra, la expedición de normas y el desarrollo de prácticas conducentes a la efectiva observancia de dichas garantías. Precisamente, respecto a la adopción de dichas medidas, esta Corte ha reconocido que todas las autoridades de un Estado Parte en la Convención tienen la obligación de ejercer un control de convencionalidad, de forma tal que la interpretación y aplicación del derecho nacional sea consistente con las obligaciones internacionales del Estado en materia de derechos humanos.”*

La Corte Interamericana respaldó la legalidad de la huelga, aclarando que los Estados pueden adoptar las medidas de derecho interno necesarias para hacer compatible sus legislaciones al contenido de este derecho (criterio objetivo de compatibilidad): *“...las condiciones y requisitos previos que la legislación establezca para que una huelga se considere un acto lícito, no deben ser complicados al punto de producir que en la práctica resulte imposible una huelga legal”*.

La opinión consultiva de la Corte IDH brinda amplios razonamientos sobre la huelga, que son sumamente importantes de considerar y ser acogidos por esta honorable Sala en la resolución de la presente acción. En primer lugar, tener la huelga como un derecho humano y como elemento “más poderoso” de presión legítima. Sin embargo con la puesta en vigencia de la Ley 9808, y un derecho de huelga completamente restringido, se coloca al individuo (persona trabajadora) en un círculo agotador de luchas contra las inmunidades del poder, sin medios de presión efectivos frente a las arbitrariedades del poder público frente a la tutela y defensa legítima de los derechos adquiridos y situaciones jurídicas consolidadas de las y los administrados (**perspectiva ius publicista**).

En nuestro criterio, la legislación interna vació de contenido el derecho humano a la huelga, pues como se dijo, estableció una prohibición absoluta que transgrede el marco jurídico interamericano, sin siquiera permitir la huelga bajo el esquema de servicios mínimos. Esto vuelve nugatoria la protesta y la libertad de expresión, y esteriliza cualquier disputa en contra de las arbitrariedades, irregularidades, y anula cualquier posibilidad de reivindicación social o mejora laboral.

En complemento de lo expuesto, el legislador incurrió en desviaciones de poder que extralimitaron el marco de su competencia, violentaron la progresividad de los derechos humanos en su contenido indisponible (inmóvil y absoluto contenido nuclear), violentándose con ello un marco supra constitucional que en materia de derechos humanos es más garantista y pleno.



www.anep.cr

 /AnepSindicato

 @AnepSindicato

 ANEP



ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS

Fundada el 19 de agosto de 1958

En el Bicentenario con la Democracia de la Calle

HUMANISMO - DERECHOS HUMANOS - JUSTICIA SOCIAL

Según la Corte Interamericana es menester que los Estados adopten las medidas de derecho interno necesarias para hacer compatible sus legislaciones al contenido del derecho huelga, contrario sensu, se daría la producción de cuerpos normativos incompatibles, cuando se legisle o emitan resoluciones abiertamente opuestas al marco jurídico de los Derechos Humanos. Podríamos decir que esta incompatibilidad constitucional de la Ley 9808 es sobrevenida, surge como resultado de la Opinión Consultiva bajo análisis y los motivos pueden ser posibles de futuras acciones de inconstitucionalidad, sin perjuicio de acciones superiores ante instancias internacionales.

La CorteIDH condiciona la posibilidad de ir a huelga en servicios esenciales cuando exista una amenaza evidente e inminente a la vida, la seguridad, la salud o la libertad de toda o parte de la población. Si bien es cierto la opinión de la CIDH lo único que aclara es la posibilidad que tienen los Estados de emitir legislaciones que regulen este campo, limitando o prohibiendo el ejercicio, en ningún momento avala prohibiciones absolutas como las examinadas en el caso subexámine.

Cabría preguntarse entonces si el aval que hace la Corte Interamericana a prohibiciones o limitaciones en servicios esenciales puede entenderse para formas absolutas que vuelvan nugatorio un derecho humano, como sí lo hizo la legislación interna con la Ley 9808. Los elementos condicionales de la Corte IDH gravitan en torno a la amenaza inminente y evidente que pueda ocasionarse a los bienes jurídicos vida, seguridad, salud, libertad. Esta determinación que solo podría hacer el órgano jurisdiccional en caso de existir el cauce adecuado propuesto por la CorteIDH y una vez que haya construido un juicio de causalidad entre la conducta de las personas trabajadoras y el daño cometido. Siguiendo el criterio de ese Tribunal Interamericano, estas consideraciones y valoraciones deben analizarse a luz del marco probatorio que introduce el proceso jurisdiccional correspondiente y la capacidad de la autoridad judicial para estudiar y ponderar las pruebas, situación que en nuestro país no se puede alcanzar por lo dispuesto en el numeral 375 bis, al calificar ilegal la huelga en servicios esenciales.

La Corte Interamericana sostiene que las restricciones para ser convencionales deben perseguir un fin legítimo, cumplir con el requisito de idoneidad y las medidas impuestas deben ser necesarias y proporcionales. La Ley 9808, violenta dicho postulado, pues no existe ni existió un fin legítimo perseguido por el Estado de Costa Rica en las regulaciones bajo examen, es claro que la forma en que se redactó esa legislación, era con el propósito de vaciar de contenido los derechos humanos antes existentes; de hecho, el capítulo de servicios esenciales podría calificarse con un "casuismo exponencial"

En ese sentido, la misma Corte Interamericana de Derechos Humanos ha señalado que las autoridades no deben únicamente ejercer sólo un control de constitucionalidad, sino también "de convencionalidad" ex officio, cuya función no debe quedar limitada exclusivamente por las manifestaciones o actos de los



www.anep.cr



[/AnepSindicato](https://www.facebook.com/AnepSindicato)



[@AnepSindicato](https://twitter.com/AnepSindicato)



[ANEP](https://www.youtube.com/ANEP)



ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS

Fundada el 19 de agosto de 1958

En el Bicentenario con la Democracia de la Calle

HUMANISMO - DERECHOS HUMANOS - JUSTICIA SOCIAL

accionantes en cada caso concreto. La Sala Constitucional, en su jurisprudencia y con base en el principio de efectividad, ha reconocido ese control de convencionalidad, como parámetro vinculante para la resolución de casos concretos en los que se puede evidenciar lesión a derechos humanos fundamentales.

En concreto podemos afirmar lo siguiente sobre la Ley 9808, a la luz de la Opinión Consultiva comentada:

- a). La Ley 9808 tiene roces de constitucionalidad sobrevenidos, a partir de la Opinión Consultiva de la CIDH, sin perjuicio de otros vicios propios de su redacción e implementación original.
- b). La Ley 9808 tiene roces de convencionalidad, por ser contraria en aspectos sustanciales a la Opinión Consultiva sobre el trato de la huelga en servicios esenciales.
- c). La Ley 9808 prohibió de forma absoluta la huelga en servicios esenciales, más allá del condicionamiento hecho por la Opinión Consultiva a la amenaza “evidente e inminente” a la vida, la seguridad, la salud o la libertad de toda persona o parte de la población.
- d). La Ley 9808 estableció prohibiciones normativas ilegítimas, inidóneas y desproporcionadas, contrarias a la Opinión Consultiva. En buen apego al marco jurídico y a la huelga como derecho humano, el legislador debió condicionar la ilegalidad de la huelga en servicios esenciales a precisiones o determinaciones fácticas, sujetas al marco probatorio propio del proceso jurisdiccional. Lo expuesto, hubiera permitido establecer un nexo causal entre la conducta y el daño actual o potencial a los bienes jurídicos protegidos, determinándose en sentencia si hubo causalidad adecuada.
- d). La Ley 9808 vació de contenido el derecho humano a la huelga, esto quiere decir que el Estado costarricense, con aval de la Asamblea Legislativa y de la Sala Constitucional violentó el corpus iuris interamericano.
- e). La Ley 9808 violentó el principio de progresividad de los derechos humanos con justificaciones opacas, arbitrarias y regresivas; en igual sentido podrían considerarse las sentencias de la Sala Constitucional.
- f). La Opinión Consultiva no abre una posibilidad de ir a huelga en servicios esenciales con la redacción actual de la Ley 9808, pero si emite fuertes consideraciones que permiten impugnar dicha legislación en la Sala Constitucional, órgano que en muchos pronunciamientos ha hecho notoria su capacidad de hacer un control de convencionalidad ex officio.

5. Relevancia de la Opinión Consultiva para todos los casos.



www.anep.cr



/AnepSindicato



@AnepSindicato



ANEP



ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS

Fundada el 19 de agosto de 1958

En el Bicentenario con la Democracia de la Calle

HUMANISMO - DERECHOS HUMANOS - JUSTICIA SOCIAL

Por último, es necesario destacar que esta Opinión Consultiva es la edificación -de los convenios, recomendaciones, opiniones de los diferentes instrumentos del derecho internacional, así como del Comité de Libertad Sindical y de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la OIT- como fuentes del derecho aplicable y a fin de efectuar una interpretación armónica de las obligaciones internacionales. Esto quiere decir que esta honorable Sala así como los demás juzgados del país pueden y deben considerar en esas normas y resoluciones para decidir también los procesos internos, so pena de incurrir en responsabilidad internacional, en el momento que un caso con las mismas características y donde se desatendieron dichas fuentes, llegue a esas instancias.

De la misma manera, es pertinente señalar el deber general de los Estados Partes de adecuar su derecho interno a las disposiciones de la misma para garantizar los derechos en ella consagrados, lo implica tanto la adopción de medidas como la supresión de las *normas y prácticas de cualquier naturaleza que entrañen violación a las garantías previstas en la Convención*. Por último, no podemos omitir que la obligación de los Estados expresada por la O. C., de garantizar los derechos antes mencionados, mantiene su vigencia con los efectos provocados por la pandemia del COVID-19, una vez que la crisis desaparezca o disminuya, y en relación con otros fenómenos que pudieran generar efectos parecidos.

6. Se adjunta la Opinión Consultiva OC-27/21

7. Notificaciones

Se señala como medio para atender notificaciones al correo electrónico karenc@anep.or.cr

San José, 27 de agosto del 2021

Albino Vargas Barrantes

Secretario General



www.anep.cr



[/AnepSindicato](https://www.facebook.com/AnepSindicato)



[@AnepSindicato](https://twitter.com/AnepSindicato)



[ANEP](https://www.youtube.com/ANEP)