



DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS, REFERENCIAS SERVICIOS TÉCNICOS

AL-DEST- IJU -187-2019

INFORME DE: PROYECTO DE LEY

“LEY DE ALTERNANCIA TEMPORAL EN ORGANIZACIONES SINCIALES”

EXPEDIENTE 21.009

INFORME JURÍDICO

**ELABORACIÓN
BERNAL ARIAS RAMÍREZ
JEFE DE AREA**

**REVISIÓN FINAL Y AUTORIZACIÓN
FERNANDO CAMPOS MARTÍNEZ
DIRECTOR A.I.**

19 DE AGOSTO DE 2019

**ASAMBLEA
LEGISLATIVA**
de la República de Costa Rica
TABLA DE CONTENIDO

I.- RESUMEN DEL PROYECTO	3
II.- SOBRE EL FONDO DEL PROYECTO	4
III.- ANALISIS DEL ARTÍCULO ÚNICO	7
3.1. Reforma del inciso e) del artículo 345 del Código de Trabajo, Ley N° 2	7
Párrafo primero	9
Representación paritaria y alternancia histórica de ambos sexos en cargos	9
Reelección consecutiva e inmediata por un período adicional	14
En toda nómina u órgano impar, la diferencia entre el total de hombres y mujeres no podrá ser superior a uno.	15
Párrafo segundo	16
Persona extranjera que casa con costarricense	16
La mayoría de edad para integrar Junta Directiva sindical	16
De forma oblicua se equipara a los extranjeros centroamericanos por costarricenses sin necesidad de gestiones de naturalización	18
Párrafo tercero	19
Párrafo cuarto	19
Párrafo quinto	20
3.2. Transitorio Único:	20
3.3. En conclusión	20
IV. ASPECTO DE TECNICA DE LA LEY	21
V. ASPECTOS DE TRÁMITE	21
Votación	21
Delegación	21
Consultas	21
Preceptivas	21
Facultativas	22
VI. ANTECEDENTES	22

“LEY DE ALTERNANCIA TEMPORAL EN ORGANIZACIONES SINCIALES”

EXPEDIENTE 21.009

I.- RESUMEN DEL PROYECTO

En la justificación se indica que el artículo 339 de nuestro Código de Trabajo dice que *Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales, comunes.*

De seguido indica que hay pocas mujeres liderando sindicatos, afirmándose que se torna dificultosa la integración de las necesidades específicas de ellas, pues de los 320 sindicatos inscritos hoy ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 251 -más del 78%, son liderados por hombres. Y, de los 69 donde hay mujeres a la cabeza, varios son exclusivos de trabajadoras, o en gremios históricamente femeninos como aquellos relacionados con la limpieza y el cuidado.

A mayor abundamiento, de los tres sindicatos docentes, dos están presididos por hombres, aunque la gran mayoría de sus afiliados son mujeres. Uno de ellos ANDE (Asociación Nacional de Educadores) donde se calcula que las mujeres son el 80% de las personas agremiadas.

Fue con la Ley de Porcentaje Mínimo de Mujeres que Deben Integrar las Directivas de las Asociaciones, Sindicatos y Asociaciones Solidaristas, Ley N.º8901, de 18 de noviembre del 2010, que se reformó el Código de Trabajo para establecer que *el modo de elección de la Junta Directiva deberá garantizar la representación paritaria de ambos sexos.* En igual sentido se manifiesta en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW por sus siglas en inglés), de la cual Costa Rica es firmante, obliga a los Estados a tomar *medidas especiales para acelerar la igualdad entre el hombre y la mujer*, conocidas como acciones afirmativas.

Como pretensión central, la iniciativa expone que hay un tipo de alternancia sobre la que aún no se legisla en Costa Rica, la histórica o temporal. Esta plantea que si en las elecciones pasadas un hombre fue candidato, en estas será una mujer.

¹ Elaborado por **Dr. Bernal Arias Ramírez**, Jefe de Área Jurídico-Social. Revisión final y autorización por **Msc. Fernando Campos Martínez**, Director a.i., Departamento de Servicios Técnicos.

Esto es lo que se propone en el presente proyecto de ley, el que exista un límite a la cantidad de veces que un solo género puede presidir un espacio sindical.

II.- SOBRE EL FONDO DEL PROYECTO

Son los artículos 25 y 60 de la Constitución Política los que brindan un marco especial a las personas que voluntariamente quieran afiliarse o desafiliarse a una organización sindical. La Sala lo determinó así:

“...Debe indicarse que la Libertad Sindical consagrada en el artículo 60 constitucional y el convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo (ratificado por el gobierno de Costa Rica, mediante la ley 2561 del 11 de mayo de 1960) tiene un contenido más amplio que el que establece literalmente el artículo 60 constitucional. La doctrina, en general, reconoce que dicha libertad comprende un conjunto de derechos, dentro de los cuales se encuentra el de crear organizaciones sindicales, de afiliarse y desafiliarse a las ya existentes y el derecho de autonomía sindical. Este último consiste en la independencia que debe tener la organización sindical respecto a las injerencias del patrono en lo que concierne a la definición de su organización interna y al cumplimiento de los fines lícitos que persiga la organización...”²

En la misma vía, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia indicó lo que a continuación se expresa:

“El derecho de asociación, en el tanto constituye un derecho humano y un pilar de la democracia, ha sido tutelado expresamente por distintos instrumentos internacionales, así como por el artículo 25 de la Constitución Política. Ese derecho fundamental, en materia laboral, contiene una tutela específica, que les garantiza a los trabajadores y a los patronos su derecho a sindicalizarse libremente, con el fin exclusivo de obtener y de conservar beneficios económicos, sociales o profesionales (artículo 60 de la Constitución Política).”³

Mediante resolución de la Sala Constitucional N° 4630 del 02 de abril de 2014, se estableció que la Ley N° 8901 no es inconstitucional, siempre que se interprete que, los Órganos Directivos de las Asociaciones Civiles, Asociaciones Solidaristas, Asociaciones Comunales y Sindicatos, deben estar integrados respetando la paridad de género, de forma progresiva y siempre que ello sea posible conforme a la libertad ideológica, el derecho de asociación y según la conformación fáctica y proporcional que cada uno de los géneros lo permita en la asociación en cuestión.

² Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, San José, Sentencia N° 2002-01978 de las doce horas con tres minutos del veintidós de febrero del dos mil dos.

³ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N° 2001-00177 de las nueve horas treinta minutos del veintidós de marzo del dos mil uno.

Precisamente con el dictado de esa Ley 8901, en lo que a paridad se refiere, se reformaron los artículos 345 y 358 del Código de Trabajo. Así pues, de interés relevante se tuvo lo siguiente:

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

(...)

e) El modo de elección de la Junta Directiva deberá garantizar la representación paritaria de ambos sexos. Sus integrantes deberán ser costarricenses o personas extranjeras casadas con costarricenses y por lo menos con cinco años de residencia permanente en el país; en todo caso, mayores de edad, conforme el derecho común.

Para los efectos de este inciso, las personas centroamericanas de origen se equiparán a las personas costarricenses. **En toda nómina u órgano impar la diferencia entre el total de hombres y mujeres no podrá ser superior a uno.**

(...)"

"Artículo 358.- Dos o más sindicatos podrán formar federaciones y dos o más federaciones podrán formar confederaciones, que se regirán por las disposiciones de este capítulo, en lo que les sea aplicable, excepto en lo relacionado con el período legal de sus respectivas juntas directivas, el cual podrá ser hasta de dos años, con derecho de reelección para las personas integrantes. **Las juntas directivas deben garantizar la representación paritaria de ambos géneros.**

(...)"

La Procuraduría General de la República en la Opinión Jurídica OJ-056-2017, del 18 de mayo de 2017 señaló lo siguiente:

"Principio de participación política por género: La participación política de hombres y mujeres es un derecho humano reconocido en una sociedad democrática, representativa, participativa e inclusiva, al amparo de los principios de igualdad y no discriminación. La participación se regirá por el principio de paridad que implica que todas las delegaciones, las nóminas y los demás órganos pares estarán integrados por un cincuenta por ciento (50%) de mujeres y un cincuenta por ciento (50%) de hombres, y en delegaciones, nóminas u órganos impares la diferencia entre el total de hombres y mujeres no podrá ser superior a uno. Todas las nóminas de elección utilizarán el mecanismo de alternancia por sexo (mujer-hombre u hombre-mujer), en forma tal que dos personas del mismo sexo no puedan estar en forma consecutiva en la nómina."). El objetivo de la Ley de Porcentaje Mínimo, como se desprende del dictamen de la Comisión, ha sido asegurar que el gobierno de las asociaciones civiles, comunales y solidaristas, y los sindicatos, se organicen y cuenten con una representación equilibrada de mujeres y hombres. La Comisión Permanente Especial de la Mujer al momento de emitir su dictamen afirmativo unánime el 23 de junio del 2005 señala que:

"Esta iniciativa de ley pretende: Que las Juntas Directivas o Consejos Directivos, de las asociaciones, sindicatos, federaciones, centrales y

confederaciones y asociaciones solidaristas se garantice la representación equitativa de ambos géneros.”

Así, el propósito y objeto de la Ley de Porcentaje Mínimo es regular el sistema de gobierno de las Asociaciones (civiles, solidaristas, comunales) y Sindicatos imponiendo como obligación el que se asegure una representación paritaria, en materia de género, en sus Juntas Directivas...”

Luego, el órgano Procurador esgrime criterio sobre si la Ley de cita violentaba derechos fundamentales de libertad, igualdad, asociación y sindicación. Para ello hizo un escrupuloso recuento de instrumentos internacionales, que visibilizan a las mujeres y procuran atender las desigualdades históricas, normativa que obliga al Estado costarricense. Específicamente en la opinión de pre citada del año 2017 hizo referencia a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, que en su artículo 2, incisos a) y f), preceptúa la obligación de los Estados Partes de adoptar, por todos los medios apropiados y sin dilaciones, una política encaminada a eliminar la discriminación contra la mujer consagrando en su legislación el principio de igualdad del hombre y de la mujer y, asegurar por ley u otros medios apropiados, la realización práctica de este principio, enumerando otros instrumentos de acatamiento para el país⁴.

⁴ Entre ellos:

- La Convención Interamericana sobre Concesiones de los Derechos Políticos a la Mujer (OEA) la cual se refiera al derecho al voto y a ser elegida para un cargo nacional, sin discriminación por sexo, firmada por Costa Rica desde el 2 de mayo de 1948 y ratificada en 1951.
- La Declaración Universal de Derechos Humanos, la cual data de 1948 y establece la prohibición de discriminación por razón de sexo.
- La Convención sobre los Derechos Políticos y Civiles de las Mujeres (ONU), la cual establece tres principios obligatorios para los Estados Parte a favor de la mujer a saber: derecho al voto, a ser elegidas por todos los organismos públicos electivos en igualdad de condiciones y sin discriminación y derecho a ocupar cargos públicos y ejercer funciones públicas; compromiso ratificado por Costa Rica desde 1967.
- El Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos, aprobado por la Asamblea Legislativa en 1968, que establece el compromiso de los Estados Partes de garantizar y respetar a todas las personas sin distinción de sexo y contempla el goce en igualdad de condiciones de los derechos civiles y políticos que contiene.
- La Declaración y Plataforma de acción Beijing, aprobada sin reservas por el Estado costarricense en 1995 y que precisa una serie de objetivos y acciones en doce esferas de preocupación, entre las cuales está que declara el acceso de la mujer a los puestos de poder y decisión.
- El Protocolo Facultativo a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, que es un instrumento internacional, que sin crear nuevos derechos, establece un mecanismo de exigibilidad de los derechos promulgados en la CEDAW (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer).
- La Décima Conferencia sobre la Mujer en América Latina y el Caribe o Consenso de Quito, que compromete a los Estados Parte a tomar todas las medidas de acción positiva y todos los mecanismos necesarios, incluidas las reformas legislativas necesarias para garantizar

En esta misma línea, de acciones afirmativas de paridad, desde hace muchos años el Tribunal Constitucional ha seguido la misma corriente de invocar el artículo 33 constitucional, en relación con todas las obligaciones convencionales. Por ejemplo, desde la Sentencia N° 0716-98 de las once horas cincuenta y un minutos del seis de febrero de mil novecientos noventa y ocho, pasando por el voto N.° 9020-2003 de las 7:04 horas del 26 de agosto de 2003, o bien, la Resolución N° 2015-5858, de las once horas con treinta y un minutos del veinticuatro de abril de dos mil quince, que obligó al Consejo de Gobierno sustituir a uno de los miembros de la Junta Directiva del Instituto de Acueductos y Alcantarillados, pues no estaba integrada en paridad.

De importancia también, la jurisprudencia administrativa de la PGR que, además se suma a la ya vertida Opinión Jurídica OJ-056-2017, la Opinión OJ-081-2013, de fecha del 01 de noviembre del año 2013, pronunciamiento sobre la obligatoriedad de integrar mujeres en la Juntas Directivas de las empresas públicas e instituciones descentralizadas.

III.- ANALISIS DEL ARTÍCULO ÚNICO

3.1. Reforma del inciso e) del artículo 345 del Código de Trabajo, Ley N° 2

Esta asesoría contrasta el inciso e) del artículo 345 del Código de Trabajo, según se muestra en la ley vigente, respecto del texto base propuesto del Exp. 21009, y estos dos textos en relación con el Texto Sustitutivo aprobado en la Sesión N° 14, celebrada el día martes 30 de julio del 2019, de la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Económicos.

Texto Código de Trabajo Ley N° 2	Texto Base Proyecto de Ley 21009	Texto sustitutivo Proyecto de Ley 21009
“ARTICULO 345.- Los estatutos de un sindicato expresarán: (...) e. El modo de elección de la Junta Directiva, cuyos	Artículo 345.- Los estatutos de un sindicato expresarán lo siguiente: (...) e) El modo de elección de la Junta Directiva, el cual	Artículo 345.- Los estatutos de un sindicato expresarán lo siguiente: (...) e) El modo de elección de la Junta Directiva, el cual

la plena participación de las mujeres en cargos públicos y de representación política con el fin de alcanzar la paridad en la institucionalidad estatal.

- La Undécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Consenso de Brasilia, de 16 de julio de 2010, que entre otros compromisos, demanda: "...promover la creación de mecanismos y apoyar los que ya existen para asegurar la participación político-partidaria de las mujeres que, además de la paridad en los registros de candidaturas, aseguren la paridad en los resultados, garanticen el acceso igualitario al financiamiento de campañas y a la propaganda electoral, así como su inserción en los espacios de decisión en las estructuras de los partidos políticos..."

miembros deberán ser costarricenses o extranjeros casados con mujer costarricense y, por lo menos con cinco años de residencia permanente en el país; y, en todo caso, mayores de edad conforme al derecho común. Para los efectos de este inciso, los centroamericanos de origen se equiparán a los costarricenses; (...).	deberá garantizar la representación paritaria y la alternancia histórica de ambos sexos en todos los cargos, permitiéndose la reelección consecutiva e inmediata por un período adicional. En toda nómina u órgano impar, la diferencia entre el total de hombres y mujeres no podrá ser superior a uno. Se exceptúa la aplicación de la representación paritaria y la alternancia histórica a los sindicatos que, por su naturaleza, sus miembros sean de un solo sexo. Sus integrantes deberán ser costarricenses o personas extranjeras casadas con costarricenses y por lo menos con cinco años de residencia permanente en el país; en todo caso, mayores de edad, conforme el derecho común. Para los efectos de este inciso, las personas centroamericanas de origen se equiparán a las personas costarricenses. (...)	deberá garantizar la representación paritaria y la alternancia histórica de ambos sexos en todos los cargos, permitiéndose la reelección consecutiva e inmediata por un período adicional. En toda nómina u órgano impar, la diferencia entre el total de hombres y mujeres no podrá ser superior a uno. Se exceptúa la aplicación de la representación paritaria y la alternancia histórica a los sindicatos que, por su naturaleza, sus miembros sean de un solo sexo. Sus integrantes deberán ser costarricenses o personas extranjeras casadas con costarricenses y por lo menos con cinco años de residencia permanente en el país; en todo caso, mayores de edad, conforme el derecho común. Para los efectos de este inciso, las personas centroamericanas de origen se equiparán a las personas costarricenses. Se entenderá por alternancia paritaria a la participación, en todas las nóminas de elección en las Juntas Directivas Sindicales, de hombres y mujeres en una proporción de cincuenta por ciento para cada sexo. Todas las nóminas de elección utilizarán el mecanismo de alternancia por sexo, de esta manera se establece que dos personas del mismo sexo no puedan estar de forma consecutiva en la nómina. Por alternancia histórica se entenderá que las nóminas estarán sujetas a la
--	--	---

		alternancia paritaria definidas por el sexo del puesto de mayor jerarquía en la Junta Directiva electa en el período anterior. Por esta razón, si la persona que encabezó la última elección fue hombre o mujer, la siguiente elección deberá estar encabezada por el sexo opuesto. El irrespeto al principio de alternancia paritaria e histórica será motivo para no validar la conformación del sindicato y sus juntas directivas de acuerdo a lo establecido en este inciso. (...)
--	--	--

A continuación haremos los comentarios y sugerencias de fondo sobre el último texto en discusión del inciso e) del artículo 345 de la Ley N° 2, abocada esta asesoría al sustitutivo –columna derecha anterior-:

Párrafo primero

Representación paritaria y alternancia histórica de ambos sexos en cargos

Esta asesoría no desconoce la libre determinación sindical reconocida en el Convenio N° 87 de la OIT, en el sentido del libre ejercicio del derecho de constituir sindicatos y de afiliarse a los mismos, e incluso, determinar la estructura y la composición de la organización. En otras palabras, es cierto que gozan de autonomía, **pero esa autonomía debe ser reforzada como cualquier organización bajo el principio democrático**, y aquí es donde se tiene que sopesar las nuevas tendencias que también exige el instrumental internacional sobre el derecho de la mujer a no ser discriminada en cargos electivos, en Juntas Directivas de Instituciones o de organizaciones sociales. En efecto, se tiene a la par de los Convenios OIT todo el instrumental convencional relativo a las garantías de que gozan las mujeres, empezando por la Convención Sobre La Eliminación de Todas Las Formas de Discriminación Contra la Mujer, Ley N° 6968 de 2 de octubre de 1984, o la la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, Ley N°3877, de 16 de mayo de 1967, y otras tantas que se han aprobado en el sistema de Naciones Unidas y en el Sistema Interamericano de Derechos Humanos.

Dicho esto, el legislador ordinario está en plena capacidad de legislar de modo que se haga eficaz el artículo 33 de la Constitución Política, y para ello ese

principio democrático debe contener una visión de paridad, que debe ser igualmente reflejada en los sindicatos. Esto no supone ningún riesgo ni injerencia del legislador, poder del Estado, para crear las medidas necesarias en el Código de Trabajo, sin que ello afecte el derecho asociativo, puesto que no hay restricción alguna, sino ampliación de la democracia interna del sindicato, incorporando a las mujeres en los puestos de dirección, de decisión, con ello se garantiza, no solo la presencia de afiliados, sino también de afiliadas.

Si bien es cierto se debe reconocer el derecho de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras a elegir libremente a sus dirigentes, condición por supuesto indispensable de independencia en relación con los intereses que persiguen, también lo es, que el legislador puede intervenir de modo que, ese ejercicio no discrimine a la mujer trabajadora. Esto ya aplica para partidos políticos, para membresías de Juntas Directivas Institucionales y en general para de organizaciones de la sociedad civil. Evidentemente, para esta asesoría de la Asamblea, esta zona de regulación sí es competencia del legislador, porque encuentra espaldarazo constitucional y convencional; se difiere, por tanto, con la Opinión Jurídica no vinculante de la PGR OJ-048-2019, de 3 de junio de 2019.

Para abundar en el análisis de este párrafo, de seguido vamos a reseñar el avance de la jurisprudencia constitucional y electoral al respecto, sin perder de vista que el párrafo primero del inciso e) del artículo 345 propuesto, pretende lograr que las mujeres sean incluidas en puestos realmente elegibles en las propuestas para elecciones en los órganos sindicales.

En efecto, cabe recordar que la Sala Constitucional, en reiteradas oportunidades, se ha pronunciado sobre la viabilidad, de cara al Derecho de la Constitución, de establecer discriminaciones positivas, buscando con este mecanismo dar cumplimiento al principio de igualdad:

“De allí que tanto a nivel internacional como nacional existan regulaciones específicas tendentes a abolir determinadas formas de discriminación, aun cuando deberían serlo en virtud del principio general de igualdad. Pero tanto la Comunidad Internacional como los legisladores nacionales han considerado que, en determinados casos -como el de la mujer- se hacen necesarios instrumentos más específicos para lograr una igualdad real entre las oportunidades -de diferente índole- que socialmente se les dan a determinadas colectividades. Así, en el caso específico de la mujer, dada la discriminación que históricamente ha sufrido y el peso cultural que esto implica, se ha hecho necesaria la promulgación de normas internacionales y nacionales para reforzar el principio de igualdad y lograr que tal principio llegue a ser una realidad, de modo que haya igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en especial en cuanto al acceso a los cargos públicos de decisión política se refiere. ... Precisamente, la existencia de regulaciones en concreto para erradicar la discriminación contra la mujer hace patente que ello es un problema real y de tal magnitud que obliga a establecer regulaciones específicas, ya que las generales son insuficientes, aun cuando, en definitiva,

aquellas no son más que una derivación y explicitación del contenido de las últimas.

Es por ello que, la Sala ha señalado que en tratándose de la discriminación contra la mujer, el análisis debe plantearse desde otra perspectiva, dado lo sutil que muchas veces resulta tal violación al principio de igualdad y al hecho de que, en no pocas ocasiones, forma parte del status quo socialmente aceptado. De ambas normas, este Tribunal ha reiterado, que es fácilmente deducible que a la mujer no se le da igualdad de oportunidades que, a los hombres para acceder a los cargos públicos, y que dicha discriminación sólo será superada dándole una protección y participación de forma imperativa a la mujer en los puestos de decisión política, en el tanto en que en los órganos administrativos colegiados se nombre un número representativo de mujeres. Para contrarrestar precisamente la discriminación tangible que sufre la mujer, el Ordenamiento Jurídico le da una protección especial y obliga a la Administración a nombrar un número razonable de mujeres en los puestos públicos, pues, de otra manera, no obstante, la capacidad y formación profesional de la mujer, su acceso a dichos cargos sería mucho más difícil.”⁵

El mismo Código Electoral ya contempla ese tipo de discriminación positiva, por ejemplo, para aplicar a los partidos políticos y se halla en el artículo 52 de ese cuerpo legal. El mismo TSE, con respecto a esta situación, emitió Resoluciones en los años 2010, 2016 y 2019.⁶ Aunque el proceso electoral interno de un sindicato no esté supervisado por el máximo organismo electoral, y así se pronunció ante consulta de éste Expediente Legislativo, valga retomar por equivalencia interpretativa esos pronunciamientos pues son aplicables u homologables para cualquier otro tipo de ente, órgano y organización. Se tiene pues lo siguiente:

Mediante la resolución del Tribunal Supremo de Elecciones, N° 3671 del 13 de mayo de 2010, se interpretó que lo dispuesto en el inciso o) del artículo 52 del Código Electoral demanda que los partidos políticos establezcan en sus estatutos los instrumentos necesarios que permitan dar cumplimiento a las modificaciones que, en materia de género, se incorporaron en el Código Electoral y cuyas reglas fundamentales se desarrollan en el artículo 2 del Código Electoral (paridad y alternancia). Ello implica que a esta Autoridad Electoral no le corresponde diseñarle a las agrupaciones políticas mecanismos para lograr “encabezamientos paritarios” de las nóminas de candidaturas, dado que el legislador rechazó incluir una exigencia de ese tipo en el Código Electoral.”. Posteriormente mediante resolución de la Sala Constitucional N° 16070 del 14 de octubre de 2015, se anuló la resolución N° 3671 del 13 de mayo de 2010, en las cuales se afirma que la interpretación apropiada de los artículos 2, 52 incisos ñ) y o) y el 148 del Código Electoral impone reconocer la ausencia de una obligación para los partidos políticos de

⁵ Sala Constitucional, Sentencia N° 9582-2008.

⁶ Información tomada de la página de la Procuraduría General de la Republica, SINALEVI. http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_articulo.aspx?param1=NRA&nValor1=1&nValor2=66148&nValor3=115582&nValor4=-1&nValor5=53&nValor6=27/02/2019&strTipM=F

aplicar la regla de la paridad en los encabezamientos es decir la "paridad horizontal" que busca lograr la igualdad a lo largo de todas las nóminas de candidaturas de elección popular."

En esa Resolución del TSE del año 2010, asumió la postura que tiene la vertió la Procuraduría respecto del Expediente sub examine, ya que en ella indicó que la paridad y alternancia debería hacerla el partido político con base en el principio de autodeterminación, lo mismo dijo la PGR respecto de los sindicatos. Sin embargo, la Sala Constitucional en su Sentencia N° 16070, del 14 de octubre de 2015, viene a anular lo la resolución N° 3671 del 13 de mayo de 2010 del TSE.

En ese voto la Sala señala que el sistema de paridad utilizado en las listas en los puestos de elección popular, es el de la "alternancia" entre hombre-mujer o mujer-hombre; no obstante la Sala, en aplicación de los Convenios Internacionales de Derechos Humanos suscritos en el país, en materia de género y ejercicio equitativo de los derechos políticos, estimó que la normativa vigente, debe interpretarse en el sentido de permitir incluso la "paridad horizontal", sistema que se estima brinda mayores oportunidades de acceso a las mujeres, que el sistema de alternancia vertical, que viene siendo el utilizado. El presente proyecto de ley 21009 incluye ambas paridades.

Posterior a este voto de la Sala Constitucional, el Tribunal Supremo de Elecciones emite una nueva resolución, la N° 3603-E8-2016, del 23 de mayo del 2016, en donde señala:

"El Tribunal Supremo de Elecciones interpretó oficiosamente el inciso anterior en el sentido de que "la paridad de las nóminas a candidatos a diputados no solo obliga a los partidos a integrar cada lista provincial con un 50% de cada sexo (colocados en forma alterna), sino también a que esa proporción se respete en los encabezamientos de las listas provinciales que cada agrupación postule. Los partidos políticos deberán definir, en su normativa interna, los mecanismos que den cumplimiento a este régimen paritario. No obstante, en caso de que se presenten nóminas de candidatos que incumplan este requerimiento, por la razón que sea, el Registro Electoral, previo sorteo de rigor, realizará los reordenamientos que resulten necesarios en esas nóminas."

Con ambas resoluciones y el voto de la Sala Constitucional el panorama de las políticas de paridad y alternancia quedan aún más claras; sin embargo, el TSE profundiza y dicta en este año la Resolución del TSE, N° 1724-E8-2019 del 27 de febrero del 2019. Véase lo que indica:

Interpretó oficiosamente este artículo 52, en el sentido de que "1) la paridad de las nóminas de candidaturas a los puestos "plurinominales" de elección popular a nivel municipal (regidurías, concejalías de distrito y concejalías municipales de distrito) no solo obliga a los partidos a integrar cada una de esas listas con un 50% de cada sexo, colocados en forma alterna (paridad

vertical con alternancia), sino también a que esa proporción se respete en los encabezamientos de las listas del mismo género pertenecientes a una misma circunscripción territorial (paridad horizontal). **2)** Bajo ese escenario, la paridad horizontal deberá verificarse de la siguiente manera: **a)** entre los encabezamientos de las diferentes nóminas para regidores propietarios (correspondientes a una misma provincia); **b)** entre los primeros lugares de las diferentes nóminas para concejales de distrito (pertenecientes a un mismo cantón); y **c)** entre los encabezamientos de las diferentes nóminas para concejales municipales de distrito (pertenecientes a un mismo cantón). El sexo que encabece las nóminas suplentes será el mismo de aquel que figure en el primer lugar de las respectivas nóminas propietarias. **3)** Las reglas citadas no se aplicarán en los siguientes supuestos: **a)** los partidos cantonales, únicamente, en cuanto a las nóminas que formulen para regidores propietarios y suplentes; **b)** las nóminas presentadas por los partidos políticos en coalición; y, **c)** las nóminas que los partidos políticos presenten para las concejalías municipales de distrito que sean únicas en su cantón: distrito San Isidro de Peñas Blancas (cantón San Ramón); distrito Tucurrique (cantón Jiménez); distrito Cervantes (cantón Alvarado); y, distrito Colorado (cantón Abangares). **4)** Los partidos políticos deberán definir, en su normativa interna, los mecanismos que den cumplimiento a este régimen paritario, lo que debe materializarse en un cuerpo normativo (reforma estatutaria, reglamentos o directrices, entre otros), a ser discutido y aprobado por la asamblea superior de la agrupación. **5)** Las reglas citadas deben ser aprobadas antes de que se convoque la contienda y deben difundirse de manera apropiada para que los interesados en competir sepan a qué se atienen y conozcan las regulaciones que gobernarán esa contienda electoral intrapartidaria. **6)** Existe una prohibición absoluta para que, una vez convocado el proceso de selección de candidatos, se modifiquen las disposiciones que lo rigen. **7)** En caso de que la agrupación política no cumpla con lo aquí dispuesto y que, por cualquier motivo, los encabezamientos de sus nóminas no respeten ese régimen paritario, la Dirección General del Registro Electoral rechazará los encabezamientos presentados y, en su lugar, dispondrá por sorteo su reacomodo a fin de que las nóminas cumplan con el régimen paritario (en su dimensión horizontal) en la circunscripción territorial que corresponda; bajo el entendido de que, para la materialización de esa medida y en caso de que el reajuste así lo requiera, la distribución de las listas originalmente presentadas podría verse afectada y alterada **8)** Se dimensionan los efectos de este fallo en el sentido de que la implementación del criterio de paridad horizontal (en los términos citados) y de la consecuencia establecida en el considerando IV de esta resolución (que impone el reacomodo de las nóminas ante el incumplimiento) no serán aplicables para el proceso de inscripción de candidaturas correspondiente a las elecciones de 2020, sino hasta los comicios municipales del año 2024. **9)** Las reglas sobre paridad y alternancia (vertical) relativas a las nóminas de candidaturas a puestos “ uninominales ” de elección popular a nivel municipal se mantienen incólumes e invariables (alcaldías, sindicaturas e intendencias, así como sus respectivas suplencias). “

Estos votos constitucionales y estas resoluciones electorales nos brindan un panorama claro de la viabilidad de la reforma que contiene el proyecto de ley en este estadio de la pretensión –paridad-. Es una *acción positiva* de género en la composición para integrar las Directivas de Sindicatos, con lo cual se mantiene el postulado del artículo 33 constitucional y de la Ley No. 8901 de 27 de diciembre de 2010, misma que no se estimó en su oportunidad inconstitucional por la Sala especializada de la Corte, en el tanto se interprete que, los Órganos Directivos de las Asociaciones Civiles, Asociaciones Solidaristas, Asociaciones Comunales y Sindicatos, deben estar integrados respetando la paridad de género⁷. De tal forma que se considera un asunto de voluntad legislativa.

Reelección consecutiva e inmediata por un período adicional

Presenta también el párrafo primero del texto en discusión del Exp. N° 21009 que sólo se permite la reelección sindical consecutiva e inmediata por un período adicional. De entrada esto implica que un mismo sexo puede aspirar dos veces al cargo de forma inmediata, lo cual es una contradicción con la alternancia que propugna el mismo Proyecto de Ley (se aconseja revisar dicha contradicción).

El derecho de sindicalización se encuentra tutelado en el artículo 60 de la Constitución Política. Mediante ley número 7360, de 4 de noviembre de 1993, se adicionó un capítulo tercero al título quinto del Código de Trabajo tendiente a regular la protección de los derechos sindicales. En virtud de esa nueva legislación y de conformidad con el artículo 363 de ese cuerpo normativo, se prohíben “las acciones u omisiones que tiendan a evitar, limitar, constreñir o impedir el libre ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores, sus sindicatos o las coaliciones de trabajadores”. Además, la mencionada norma dispone que “cualquier acto que de ellas se origine es absolutamente nulo e ineficaz y se sancionará, en la forma y en las condiciones señaladas en el Código de Trabajo, sus leyes supletorias o conexas por la infracción de disposiciones prohibitivas”⁸.

En lo que atañe a este delicado tema de la reelección de los líderes sindicales esta asesoría, en este punto particular, no así en otros, sí comparte el criterio de la Procuraduría General de la República, puesto que se están restringiendo derechos fundamentales como el derecho al sufragio activo y pasivo, pues se presenta una prohibición de reelección explícita, independientemente del sexo de la persona, aun cuando fuese de restricción periódica, en virtud que podría rozar los artículos 1 –principio democrático-, 25 –derecho a libre asociación-, 93 y 95 –sufragio-, 60 –sindicalización-, todos de la Constitución Política, además de los contenidos del Convenio N° 87 de la OIT.

⁷ Resolución No. 4630-2014 de las 16:00 horas del 2 de abril del 2014. En sentido similar, la No. 2014-05944 de las 14:45 hrs. del 7 de mayo de 2014, Sala Constitucional.

⁸ Resolución N° 00445 – 2011, Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, de fecha 03 de Junio del 2011.

Es cierto en este concreto asunto que una legislación que fije una duración máxima de los mandatos sindicales y que al mismo tiempo limita su renovación, menoscaba el derecho de las organizaciones de elegir libremente a sus representantes, tal y como se ha pronunciado en reiteradas ocasiones el Comité de Libertad Sindical de la OIT.

Véase que en el proyecto de ley, la única restricción razonable, a juicio de esta asesoría, es la no discriminación de las personas por ser hombre o mujer, ello tiene respaldo constitucional y convencional, en ese sentido, ese tipo de organización debe necesariamente elegir de forma alterna a personas en respeto del género, empero esa persona podría ser perfectamente reelecta las veces que sean, siempre que se respete la ya mentada alternancia, lo cual implica períodos de espera. Sin embargo, esta postura proporcional y razonable se ve truncada cuando el texto en discusión señala que nadie podrá ser elegido y reelecto las veces que sean, sino por una vez, asunto confuso que si podría ser inconstitucional como ya se apuntó.

Hay que considerar que la aspiración a representar una organización sindical depende del voto democrático de sus afiliados y no de las restricciones para que una persona se postule. Por lo anterior, se sugiere, se revise el texto del párrafo primero que indica ***“permitiéndose la reelección consecutiva e inmediata por un período adicional.”*** Pareciera que es un texto que clausura o suprime otras aspiraciones futuras, aun aplicándose la alternancia.

Finalmente, esta asesoría recuerda a las señoras y señores diputados que, mediante esta iniciativa de ley no se modifica el artículo **346 del Código de Trabajo que en su inciso a)**, establece que será atribución exclusiva de la Asamblea General nombrar cada año a la Junta Directiva, **cuyos miembros podrán ser reelectos**. No hay limitaciones de ninguna naturaleza en este artículo no afecto por el proyecto de ley en estudio.

En toda nómina u órgano impar, la diferencia entre el total de hombres y mujeres no podrá ser superior a uno.

Sobre la diferencia de un miembro en Junta Directiva, sean hombres o sean mujeres, esta asesoría no observa ningún inconveniente, pues es natural que para la toma de decisión se integren los órganos colegiados en números impares, lo cual implica que no se representaran en 50% y 50%, pues siempre habrá, por género, una membresía que supere a la otra.

Párrafo segundo

Persona extranjera que casa con costarricense

El párrafo segundo del texto sustitutivo es idéntico al párrafo segundo del texto base, recoge lo que ya dispone el párrafo único del inciso e) del artículo 345 del Código de Trabajo en vigor, con una afectación importante, **se elimina del texto el extranjero que casa con mujer costarricense**, esto a efecto de aspirar e integrar puestos de dirección sindical en la Junta Directiva.

Sin lugar a duda, lo que hoy está planteado y vigente es un resabio, una antinomia que todavía coexiste en el Código de Trabajo, en virtud de la Sentencia de la Sala Constitucional N° 3435-1992, de las 16:20 horas, del día 11 de noviembre de 1992, que dispuso, en relación con el artículo 14 inciso 5) de la Carta Magna evitar desigualdades y discriminaciones que pudieran surgir al aplicarse el texto constitucional, otros instrumentos jurídicos vigentes, y aun legislación subalterna, como es el caso de este inciso del Código Laboral que nos ocupa, en el sentido que "cuando en la legislación se utilicen los términos "hombre" o "mujer", deberán entenderse como sinónimos al vocablo "persona", y con ello eliminar toda posible discriminación "legal" por razón de género.

De forma puntual e idónea el legislador hace esa corrección tanto en el texto base como en el texto sustitutivo, lo cual es conteste con la reforma constitucional –art. 14 CP- dada mediante la Ley N° 7879, de 27 de mayo de 1999, donde se otorgan derechos tanto al hombre como a la mujer que casa con costarricenses, dejando la redacción de manera neutral, cuando indica que los integrantes deberán ser costarricenses o personas extranjeras casadas con costarricenses

La mayoría de edad para integrar Junta Directiva sindical

La Procuraduría General de la República en la Opinión Jurídica no vinculante para esta Asamblea OJ-048-2019, menciona la Resolución No. 2018-017697⁹ de la Sala Constitucional que explica que en nuestro medio se reconoce *que el Estado no debe intervenir en los procesos de elección interna de los sindicatos so pena de violar la autonomía sindical, y que debe ser el sindicato quien debe determinar los criterios de elegibilidad, y que en la búsqueda de esa garantía de derechos sindicales –de elegir y ser electo- se impedía a los menores de edad admisión al empleo formar parte de la Junta Directiva, con lo cual se anuló la frase "en todo caso, mayores de edad" contenida en el inciso e) del artículo 345 del Código de Trabajo, por violación al principio de igualdad, y a la normativa internacional que sustenta el interés superior de los jóvenes y a la misma normativa que establece la autonomía sindical, con la expresa advertencia de que tal declaratoria de*

⁹ Acción de inconstitucionalidad que se tramitó con el número 17-008088-0007-CO promovida por Didier Alexander Leitón Valverde, Sindicato de Trabajadores de Plantaciones Agrícolas SITRAP.

inconstitucionalidad no comprende la capacidad de actuar de los menores de edad establecida en el ordenamiento jurídico. Manifiesta, asimismo, la PGR que esa **declaratoria de inconstitucionalidad ha de tomarse en cuenta en la reforma propuesta que incluye, a modo de condición de elegibilidad en las Juntas Directivas sindicales, ser mayor de edad; reproduciendo el vicio ya declarado por la Sala Constitucional;** lo cual ha de corregirse.

Lo anterior quiere decir que el párrafo segundo del Proyecto de Ley mantiene una frase que ya ha sido anulada por el Tribunal Constitucional, que el legislador posiblemente desconocía pues se dictó en las fechas en que el proyecto de ley se presentó a la corriente legislativa, octubre del año 2018.

Si bien es cierto son respetables las opiniones de la Procuraduría como la vertida por la Sala Constitucional, jurisprudencia que no está escrita en piedra, pues el mismo Tribunal Constitucional puede hacer giros de 360° sobre aspectos anteriormente controvertidos, el quid del asunto está precisamente en lo que no tomó en cuenta o desarrolló la referida sentencia en torno a la capacidad de actuar en temas, por ejemplo, civiles o de contratación de un menor de edad.

Si se hace un repaso de las normas que contiene el Código de Trabajo respecto de la actuación o representación de los miembros de la Junta Directiva, se tiene que una vez inscrita la organización ante el MTSS, la ley le reconoce personería jurídica (art. 340). No cabe duda que los miembros de la Junta son los responsables de administrar todo lo referente a la utilidad común (art. 340 inciso c), Ley 2); rinden cuentas con detalle del ingreso y egreso de los fondos (art. 345 inciso j) Ley 2); a esos miembros les corresponde elaborar los presupuestos anuales y autorizar toda clase de inversiones (art. 346 incisos g) y h) Ley 2). Para que no quede duda el artículo 347 del Código de Trabajo indica:

*“ARTICULO 347.- La Junta Directiva tendrá la representación legal del sindicato y podrá delegarla en su Presidente o Secretario General; y será responsable para con el sindicato y terceras personas en los mismos términos en que lo son los mandatarios en el Código Civil. Dicha **responsabilidad será solidaria** entre los miembros de la Junta Directiva, a menos que alguno de ellos salve su voto, haciéndolo constar así en el libro de actas.” (subrayado no es del original)*

Pese a la anulabilidad de la Sala Constitucional respecto de la mención a la mayoría de edad para ser miembro de una Junta Directiva sindical, esta asesoría difiere de ello a la luz de la capacidad de un menor para comprometerse y obligarse en los términos que hemos referenciado, sobre todo en actuaciones de carácter contractual y civil o bien de representación de una persona jurídica. A nuestro modo de ver un joven trabajador menor de 18 y mayor de 15 años puede afiliarse al sindicato pero tiene limitaciones en otras esferas del ordenamiento jurídico en sentido de asumir compromisos y obligaciones donde la capacidad se ve limitada. ¿Qué pasaría si un menor de edad llega a ser Presidente o Secretario

General de un Sindicato? Asume la capacidad como si fuese una persona mayor de edad? Aquí es donde observamos incongruencia respecto de una importante omisión argumental del Tribunal constitucional y de la misma Procuraduría.

De forma oblicua se equipara a los extranjeros centroamericanos por costarricenses sin necesidad de gestiones de naturalización

Ya está en el inciso e) del artículo 345, y así lo mantiene el texto en discusión las personas centroamericanas de origen se equiparán a las personas costarricenses para efecto de ser parte de una Junta Directiva Sindical. Al margen de que este aspecto ya se encuentra positivizado y que se mantiene, es una regla que quiebra la dogmática sobre la participación de extranjeros sin naturalización, es decir, sin nacionalidad, en la dirección de una organización social –sindicato-. Esto no aplica, ni siquiera, para participar en procesos electorarios internos, según la misma Carta fundamental.

En otras palabras, el Código Laboral permite que los extranjeros, manteniendo una nacionalidad distinta a la costarricense, sean miembros, no solo del sindicato, sino también del órgano ejecutivo sindical, ello al margen de toda la legislación migratoria nacional. Incluso hay una especie de contradicción en el texto, pues por un lado se indica que debe estar casado o casada con costarricense, lo cual implicaría derechos de nacionalización, pero por otro, excepciona, y sin necesidad de ese requisito, con solo ser centroamericano de origen. Podría eventualmente darse el fenómeno que extranjeros centroamericanos comiencen a manejar sindicatos Gremiales, de Empresa, Industriales, Mixtos o de Oficios Varios.

Esto lo apuntamos a efecto del conocimiento de las y los señores diputados, pues está asociado a la reforma que aquí se pretende.

Si esta asesoría ya tiene duda sobre la participación de centroamericanos en la integración de Juntas directivas sindicales sin naturalización, mucho menos comparte el criterio amplio de la Procuraduría para que otros extranjeros, de cualquier nacionalidad tomen esas Juntas Directivas. No es óbice manifestar que el párrafo segundo del artículo 60 de la Constitución Política lo prohíbe al señalar *“Queda prohibido a los extranjeros ejercer dirección o autoridad en los sindicatos”*, y aquí entran todos los extranjeros, no hay distingo entre unos y otros.

Según la PGR el artículo 60 de la Constitución Política desconoce instrumentos internacionales que reconocen y garantizan la participación de extranjeros en puestos de dirección sindical. Y que el principio de asimilación restringida previsto por el ordinal 19 constitucional es un obstáculo para ello como lo es el párrafo segundo del numeral 60 constitucional. Este es un asunto que compete al Constituyente y al ordenamiento jurídico doméstico. Si bien es cierto la condición de trabajador o trabajadora es una independencia de la nacionalidad, la OIT reconoce que los Estados

pueden auto regular sus mercados de trabajo, sea con trabajadores permanentes o temporarios, con y sin nacionalidad intrínseca. Pero aquí el tema no es ser trabajador o ser afiliado al sindicato, sino, integrar la Junta Directiva, es decir, la dirección y sobre ello no hay duda de la fuerza de los artículos constitucionales ya citados.

Párrafo tercero

Hicimos en el apartado sobre el fondo referencia a Sentencias de la Sala Constitucional y Resoluciones del TSE relativas a la alternancia paritaria a la participación en todas las nóminas de elección en las Juntas Directivas Sindicales, de hombres y mujeres. Incluso la obligación desencadenada por la Ley N° 8901 de 27 de diciembre de 2010, misma que pasó por la criba de la Sala IV. Ley que obliga a la acción afirmativa de integrar organizaciones sociales respetando la paridad de género, eso sí, con la salvedad que la organización social se integre o tenga afiliación solo de mujeres o solo de hombres por el tipo de trabajo u oficio, excepción a la norma, aspecto no contemplado en esta propuesta de reforma.

Esta asesoría detecta una contradicción entre este párrafo tercero con el párrafo primero, pues aquel dice que en caso de membresía impar la diferencia ha de ser de uno, pero en esta párrafo tercero dicta obligatoriamente una proporción de cincuenta por ciento para cada sexo, lo cual implicaría que el órgano esté integrado de modo par. Eso es posible para presentar nóminas de elección pero no para ratificar la paridad absoluta en la Junta.

Por último es idóneo la utilización del mecanismo de alternancia por sexo, pues de esa manera no se sesga la representación de un género, y es el otro párrafo primero el que hace la paridad horizontal cuando dice que una mujer ocupará un puesto que no repetirá en la elección siguiente pues sería ocupado por un hombre y viceversa en la siguiente elección, en ese sentido párrafo primero y párrafo tercero se complementan, y para más claridad el párrafo cuarto es el que menciona la alternancia histórica que es igualmente de carácter horizontal.

Párrafo cuarto

Este párrafo reitera lo que ya se asoma en el párrafo primero, y es la aplicación de la alternancia histórica de género en los puestos de la Junta Directiva. Alternancia paritaria que va desde el puesto de mayor jerarquía en la Junta Directiva, sin dejar duda cuando dice “Por esta razón, si la persona que encabezó la última elección fue hombre o mujer, la siguiente elección deberá estar encabezada por el sexo opuesto.”

Sobre este párrafo esta asesoría no tiene reparo alguno, sigue las medidas recomendadas por los órganos de tratados y por los cambios legales que se han venido proponiendo y aprobando en distintas legislaciones, y que no está tampoco

al margen de los postulados de la Organización Internacional del Trabajo donde se ha dado apertura a la participación activa de la mujer trabajadora.

Párrafo quinto

A nuestro juicio al párrafo que dice *“El irrespeto al principio de alternancia paritaria e histórica será motivo para no validar la conformación del sindicato y sus juntas directivas de acuerdo a lo establecido en este inciso.”*, tiene problemas de eficacia. Hay ausencia del órgano, ente o Ministerio que actuaría para que no se valide la conformación por incumplimiento de paridad. A todas luces tendría que indicarse que es la Oficina que lleva el Registro de sindicatos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, órgano que prevendrá que se cumpla el mecanismo dispuesto en la reforma, o si persisten en el incumplimiento no materializar la permanencia a la vida jurídica del sindicato, claro está siguiendo un debido proceso.

Justamente es el artículo 337 del Código de Trabajo el que indica *“Corresponderá al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social llevar a cabo, por medio de la Oficina de Sindicatos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la más estricta vigilancia sobre las organizaciones sociales, con el exclusivo propósito de que éstas funcionen ajustadas a las prescripciones de ley...”*

3.2. Transitorio Único:

Esta asesoría hace ver que todos los sindicatos y confederaciones tienen procesos de elección en distintas fechas. Lo propio es redactar un dimensionamiento que indique que para el proceso eleccionario de la Asamblea General para elegir la Junta Directiva deberá ajustarse en todo a lo preceptuado – haciéndose el cambio estatutario-, mientras tanto, continuarán así como están integrados. Caso contrario, se estarían descabezando *ipso facto* muchas Juntas Directivas Sindicales, ello en virtud que el Transitorio solo se limita a lo siguiente: *“Los actuales sindicatos tendrán tres meses contados a partir de la vigencia de esta ley para realizar los ajustes en sus estatutos”*. Ciertamente son dos normas transitorias las necesarias en este Proyecto de Ley, una la que está nítidamente en la propuesta que es modificar estatutos en un plazo máximo de tres meses de la vigencia, y la otra que consiste en que una vez vencido el período para el cual están electos los actuales miembros de Junta Directiva se pondrá en práctica el nuevo mecanismo de paridad conforme a la ley y el estatuto.

3.3. En conclusión

Se aconseja respetuosamente a las y los señores diputados hacer los ajustes necesarios conforme a lo señalado, si así lo tienen a bien, y confirmar que se comparte en todos sus extremos la postura de la Defensoría de los Habitantes de la República que yace en el Expediente Legislativo 21009, Oficio DH-MU-0210-

2019 de fecha 11 de marzo de 2019, ya que apunta en el sentido correcto, especialmente cuando indicó:

“El acceso de las mujeres a los puestos de representación y liderazgo sindical favorece su participación en el campo de la negociación colectiva y propicia la incorporación de la perspectiva de género y derechos humanos en esos espacios donde necesariamente deben tratarse temas como la licencia por maternidad, la igualdad de remuneración y consecuentemente eliminación de brechas salariales, los derechos y condiciones de las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, horarios de trabajo, cuidado de niños y niñas o personas adultas mayores y demás responsabilidades familiares, el acceso a programas de capacitación y formación profesional, entre otros temas que inciden directamente en la vida laboral de las mujeres.”

IV. ASPECTO DE TECNICA DE LA LEY

Se recomienda cambiar el título del proyecto de ley que dice “Ley de alternancia en las organizaciones sindicales” por el técnicamente procede: “Reforma del inciso e) del artículo 345 del Código de Trabajo, Ley N° 2, del 27 de agosto de 1943 y sus reformas.”

V. ASPECTOS DE TRÁMITE

Votación

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 119 de la Constitución Política este proyecto requiere para su aprobación la mayoría absoluta de los votos presentes.

Delegación

La presente iniciativa SI es delegable a una Comisión con Potestad Legislativa Plena, puesto que no se encuentra en las excepciones del numeral 124 constitucional.

Consultas

Se recomienda la realización de las siguientes consultas:

Preceptivas

- INAMU
- Tribunal Supremo de Elecciones

Facultativas

- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- Defensoría de los Habitantes
- Procuraduría General de la República
- APSE
- ANDE
- SEC
- Central Sindical de Trabajadores Costarricenses
- Confederación Unitaria de Trabajadores
- Federación Sindical de Trabajadores Públicos
- Asociación Nacional de Empleados Públicos
- Asociación Nacional de Trabajadores de la Empresa Privada

VI. ANTECEDENTES

Poder Legislativo

Constitución y leyes:

- ✓ Constitución Política de la República de Costa Rica de 7 de noviembre de 1949.
- ✓ Convenio N° 87 de la OIT.
- ✓ Convención Interamericana sobre Concesiones de los Derechos Políticos a la Mujer (OEA), firmada por Costa Rica desde el 2 de mayo de 1948 y ratificada en 1951.
- ✓ Declaración Universal de Derechos Humanos, de 1948.
- ✓ Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer, Ley N°3877, de 16 de mayo de 1967.
- ✓ Convención Sobre La Eliminación De Todas Las Formas De Discriminación Contra La Mujer, Ley N° 6968 de 2 de octubre de 1984.
- ✓ Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos, aprobado por la Asamblea Legislativa en 1968.
- ✓ Declaración y Plataforma de acción Beijing, aprobada sin reservas por el Estado costarricense en 1995
- ✓ Protocolo Facultativo a la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.
- ✓ CEDAW (Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer).
- ✓ Décima Conferencia sobre la Mujer en América Latina y el Caribe o Consenso de Quito,
- ✓ Undécima Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, Consenso de Brasilia, de 16 de julio de 2010.

- ✓ Código de Trabajo, Ley N° 2, del 27 de agosto de 1943 y sus reformas.
- ✓ Código Electoral, Ley N° 8765 *del 19 de agosto de 2009 y sus reformas*.
- ✓ Ley No. 8901 de 27 de diciembre de 2010.
- ✓ Ley N° 7360, de 4 de noviembre de 1993, se adicionó un capítulo tercero al título quinto del Código de Trabajo tendiente a regular la protección de los derechos sindicales.
- ✓ Ley N° 7879, de 27 de mayo de 1999 (Ref. Const. Art. 14 CP)

Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Económicos

- ✓ Texto Sustitutivo aprobado en la Sesión N° 14, celebrada el día martes 30 de julio del 2019, de la Comisión Permanente Ordinaria de Asuntos Económicos.

Expedientes Legislativos

- ✓ Expediente N° 21009

Poder Judicial

Sala Constitucional

Sentencias:

- ✓ Sentencia N° 017697-2018
- ✓ Sentencia N° 16070-2015
- ✓ Sentencia N° 05858-2015
- ✓ Sentencia N° 04630-2014
- ✓ Sentencia N° 05944-2014
- ✓ Sentencia N° 00445-2011
- ✓ Sentencia N° 09582-2008
- ✓ Sentencia N.° 09020-2003
- ✓ Sentencia N° 01978-2002
- ✓ Sentencia N° 00716-1998
- ✓ Sentencia N° 03435-1992

Expediente:

- ✓ Acción de inconstitucionalidad que se tramitó con el número 17-008088-0007-CO promovida por Didier Alexander Leitón Valverde, Sindicato de Trabajadores de Plantaciones Agrícolas SITRAP.

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia

- ✓ Resolución N° 2001-00177 de las nueve horas treinta minutos del veintidós de marzo del dos mil uno.

Tribunal Supremo de Elecciones

- ✓ TSE N° 1724-E8-2019 del 27 de febrero del 2019.
- ✓ TSE N° 3603-E8-2016, del 23 de mayo de 2016.
- ✓ TSE N° 3671, del 13 de mayo de 2010.

Procuraduría General de la República

- ✓ Opinión Jurídica OJ-048-2019.
- ✓ Opinión Jurídica OJ-056-2017.
- ✓ Opinión Jurídica OJ-081-2013.

Defensoría de los Habitantes de la República

- ✓ Oficio DH-MU-0210-2019 de fecha 11 de marzo de 2019.

Portales Internet:

- ✓ http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_articulo.aspx?param1=NRA&nValor1=1&nValor2=66148&nValor3=115582&nValor4=-1&nValor5=53&nValor6=27/02/2019&strTipM=F

Elaborado por: bar
/*lsch// 19-8-2019
c. archivo