



Informe de Investigación

Título: EL FUERO SINDICAL

Rama del Derecho: Derecho Laboral	Descriptor: Derechos Laborales
Tipo de investigación: Compuesta	Palabras clave: Fuero Sindical, Trabajador, Sala Constitucional.
Fuentes: Doctrina, Jurisprudencia	Fecha de elaboración: 03/2010

Índice de contenido de la Investigación

1 Resumen.....	1
2 Doctrina.....	1
a)Concepto de Fuero Sindical.....	1
b)Los supuestos específicos de protección.....	3
c)Análisis de doctrina sobre el Voto 5000-93 del 08 de octubre de 1993.....	7
3 Jurisprudencia.....	8
a)Análisis de la Sala Constitucional sobre el Fuero Sindical.....	8

1 Resumen

El presente informe de investigación incorpora la doctrina y jurisprudencia mas relevante sobre el tema del Fuero Sindical en nuestro país, de esta manera, se analiza el concepto y supuestos de protección del fuero sindical además de la posición de la Sala Constitucional sobre este tema.

2 Doctrina

a) Concepto de Fuero Sindical

[QUIRÓS]¹

“Se entiende por Fuero Sindical la protección especial que reciben los dirigentes sindicales en ejercicio para evitar cualquier trato injusto por parte de los patrones, debido a su actividad sindical,”...fuero sindical se refiere a la garantía de estabilidad laboral que se otorga a determinados trabajadores, por la representación sindical que ejercen, para no ser despedidos ni trasladados, ni modificadas sus condiciones de trabajo, sin justa causa” “...garantía que los poderes públicos otorgan a los trabajadores que actuando en cargos directivos o representativos de sindicatos legalmente constituidos necesitan por razón del contrato de trabajo que los vincula a un empresario o patrono, una protección suficiente para el ejercicio de su actividad sindical” “...prohibición impuesta al patrono de despedirlos o alterarles las condiciones del contrato de trabajo con motivo de su actividad sindical”

El fuero sindical busca la realización efectiva de la libertad de asociación así como de la autonomía de los dirigentes Sindicales ya que los mismos siguen siendo empleados, debe por ello limitarse a la actividad sindical, sin entrar a otros campos que no son los suyos.

La institución que tratamos protegerá tínicamente a los que ocupan cargos representativos no así a la totalidad de los afiliados. De esta forma, la empresa empleadora podría despedir a los dirigentes si se presentan causas justificativas como reducción forzosa de personal, por ejemplo, siempre y cuando se cumpla con el orden legal establecido en cuanto a antigüedad.

Dentro de este orden de ideas debemos recordar que una cosa es la inmunidad y otra la inviolabilidad “... Por la inmunidad se pone a cubierto de pena o persecución quien la tiene y con la inviolabilidad se impide castigar a aquellas ideas, actitudes o expresiones tendientes a asegurar la libertad de la función que se desarrolla.

Esa inamovilidad laboral se justifica por cuanto los directivos sindicales tienen que asumir posiciones opuestas a los empresarios en las negociaciones, laborales y porque pretenden la revisión de muchas de sus medidas”.

El Fuero Sindical puede lograrse a través de una ley o bien una convención colectiva, y vendría a ser una especie de prohibición para el patrono, en tres sentidos ya que los trabajadores así protegidos no podrían ser “despedidos, es decir, poner termino a sus contratos de trabajo, como simple decisión unilateral de su voluntad, desmejorados en sus condiciones de trabajo, ni variarles su lugar de trabajo, bien sea trasladándolos a otro establecimiento o a otro lugar”.

Para Bernardo Ramírez, el Fuero Sindical protegerá en dos sentidos: uno individual y otro colectivo, aspectos que vienen a proteger las dos formas de expresión de la libertad sindical:

La Libertad individual

La libertad social, puntos que como sabemos se realizan a través de los aspectos, individual y colectivo, el primero se dará cuando se proteja al trabajador de despidos arbitrarios y el segundo, cuando se trate de evitar que el patrón atente contra las organizaciones sindicales son dos aspectos que según el autor citado ampara o deberá amparar el llamado Fuero Sindical.

A través del Fuero se protegerá , la libertad individual y la social, ambas de suma importancia para la convivencia social; la individual contempla diversos derechos "...el derecho de manifestar sus ideas, el derecho de trasladarse al lugar que desee, el derecho de profesar la religión que sea de su fe, el derecho de reunirse con otras personas para discutir asuntos comunes y de asociarse en forma permanente para los mismos fines, pero de carácter privado"

b) Los supuestos específicos de protección

[VAN DER LAAT]²

"Si el art. 363 del Código de Trabajo se caracteriza por establecer una protección general, sin límites subjetivos o temporales; el art. 367 hace todo lo contrario y aunque deja a salvo "las disposiciones más favorables establecidas en virtud de convenciones colectivas", indica que los supuestos que ahí se enumeran son los que "gozarán de estabilidad laboral". Entonces, cabe hacerse la siguiente pregunta: ¿son esas las únicas personas sujetas a protección? Si así no lo fuera, ¿para qué decir entonces que esos son los supuestos en que se aplicará un régimen de estabilidad absoluta?

Por vía de hipótesis, vamos a pensar en que los supuestos que enumera el art. 367 son los únicos en los que se podría reconocer tal estabilidad y que fuera de sus límites lo aplicable es el régimen de estabilidad relativa impropia que como norma general prevé el Código de Trabajo. ¿Que virtudes o defectos tendría este sistema específico de protección? En definitiva, ¿qué sucedería si a falta de lo previsto en el artículo 363, la única norma aplicable en materia de fuero sindical fuera el 367? A estas preguntas intentaremos dar contestación de inmediato a lo largo de este apartado.

1. Su carácter supletorio

A semejanza de otras normas que parecen haber sido tomadas en cuenta⁵¹, el art. 367 del Código de Trabajo empieza recordando que la lista de supuestos de protección que la ley incluye no es taxativa, ya que las partes pueden acordar otras superiores, que vendrían a formar parte del

contenido facultativo de los convenios colectivos de trabajo (art. 58.f Código de Trabajo).

Los motivos para adoptar tal decisión son acertados si se toma en cuenta que el empleador puede voluntariamente acceder a que su poder de dirección se vea limitado y así convenir en otros supuestos de estabilidad laboral, o ampliar los que la ley le impone. Voluntad que incluso puede llegar a ser implícita y fuera del marco de una negociación formal, como es la decisión unilateral del empleador de reconocer determinadas garantías a quien de otra forma no tendría derecho a ellas, como sucede con quien es representante (de hecho), pues aún cuando se declararon nulas las elecciones, actuó "a ciencia y paciencia de la empresa".

Ahora bien, dentro de nuestro sistema jurídico^ el "convenio colectivo de trabajo" no es el único instrumento a través del cual puede llegar a plasmarse una negociación colectiva, de modo que bien podría cuestionarse ¿por qué razones no sería viable que a través del arreglo directo, pactos o acuerdos formales o informales, puedan las partes alcanzar un acuerdo sobre protección de los derechos sindicales, que mejore substancialmente lo previsto en el Código de Trabajo? No existe razón alguna, máxime que el único y principal obligado -el empleador-, está de acuerdo con ello. Además, tampoco pareciera que podría dejarse de tomar en cuenta lo decidido a través de los medios judiciales o extrajudiciales de solución de conflictos colectivos de intereses, como son la mediación, la conciliación y el arbitraje.

Evidentemente se trata de un error, ya que mejorando las normas de orden público que contiene el Código de Trabajo (art. 14), el acuerdo entre empleador y trabajador es "ley entre las partes contratantes" (art. 1022 Código Civil).

2. Los límites subjetivos

Las personas que reúnan al menos una de las siguientes características, gozarán de estabilidad laboral: a) el trabajador miembro de un sindicato en formación, b) el dirigente sindical, c) el candidato a miembro de la Junta Directiva y d) el representante libremente elegido, en defecto de representantes sindicales.

El Trabajador durante la formación del sindicatos

Consciente el legislador de que durante el proceso de formación de un sindicato pueden existir actos que limieten u obstruyan el ejercicio del derecho de libertad sindical, ha decidido proteger a los trabajadores que participen en el proceso, pero "hasta un número de veinte".

Es de suponer que entre esos 20 deberá incluirse necesariamente a quienes han desempeñado el papel de "promotores"; es deci, a quienes han asumido la "iniciativa" de convocar al resto de sus compañeros de trabajo, a formar parte en la constitución del Sindicato.

Salvo que se trate de un error y que se haya tomado como referencia la exigencia ya inexistente de los 20 miembros como número mínimo de trabajadores para constituir un Sindicato (art. 343 párrafo 2° Código de Trabajo), el legislador a la vez que se muestra generoso frente al requisito actual de sólo 12 trabajadores, introduce un número aleatorio cuya justificación, como todos los casos en que se establecen límites numéricos, no tiene fundamento conocido sino que acaso es resultado de un criterio estrictamente político.

Lo difícil será entonces saber quienes serán los 20 trabajadores cuyos nombres serán hechos públicos, como gestores del Sindicato. Claro que si únicamente fueran esos los interesados o en



todo caso, de 12 a máximo 20, no existiría mayor inconveniente. Los problemas se presentarán, sin duda, cuando participen más de esa cantidad, en cuyo caso, los criterios de discriminación aunque deben ser establecidos por los propios trabajadores, podrían ser causa de desagradables controversias. ¿No será entonces una invitación del legislador a desestimular la participación obrera, en los actos previos a la promoción o constitución del Sindicato?

Lo que sí parece claro es que un mínimo deber de lealtad y buena fe entre compañeros de trabajo, cuando no de cortesía, exige que los promotores de la constitución del Sindicato, adviertan a quienes deseen participar una vez cubiertas la primeras veinte plazas, que lo hacen por su propia cuenta y riesgo.

b. El dirigente sindical

Quedan protegidos los dirigentes sindicales en proporción al número de afiliados en la empresa: a) uno, de 1 a 20 y b) uno más por cada 25, con un máximo de 4.

Está claro que no existe proporción entre los tramos de la escala, de modo que si para proteger al primer dirigente se requiere la presencia de 20 afiliados, para los siguientes protegidos se aumenta el número de afiliados que deben acreditarse, sin que para ello exista tampoco más justificación que la política, en el mejor de los casos.

En total son 4 los protegidos, independientemente del número de miembros que integra la Junta Directiva del Sindicato, que normalmente excede de esa cantidad.

Los inconvenientes que provoca la imposición de tal límite, son muy similares a los ya examinados en el apartado anterior, con el agravante de que tratándose de miembros de un órgano de dirección, las posibilidades de enfrentamiento con el empleador son evidentemente mayores.

Por otra parte, la necesaria discriminación entre cuáles de todos los dirigentes nombrados o elegidos son los que deberán gozar de estabilidad laboral, bien podría ser un factor desencadenante para la desestabilización interna del Sindicato. En todo caso, ¿no será ésta otra invitación a limitar el número máximo de miembros del órgano directivo? Si así lo fuera, el legislador lesionaría uno de los principales derechos de todo Sindicato, su libertad de autoorganización.

c. El candidato a miembro de la Junta Directiva

No sólo los representantes elegidos son objeto de protección a través del establecimiento de garantías en su beneficio, sino que ya la propia O.I.T. ha recomendado (art. 3.7 Recomendación N° 143)53 o convenido (art. 5.b Convenio N° 158), la necesidad de otorgar a los trabajadores "que son candidatos o han sido presentados como candidatos a la elección de representantes de los trabajadores", aquellas mismas garantías, sin que sea condición indispensable para acceder a tal beneficio; el haber resultado finalmente elegido.

Pues bien, en cumplimiento de las normas internacionales ya citadas, el legislador opta por proteger al candidato a miembro de la Junta Directiva, sin límite cuantitativo alguno; es decir, quedan protegidos ¡todos!.



Pero siendo posible que en los candidatos puedan distinguirse entre los que buscan su reelección (actuales miembros de la Junta Directiva) y quienes no ocupan cargo directivo alguno en ese momento, o que habiéndolo ocupado, su mandato se ha extinguido hace más de seis meses, lo cierto es que la carencia de límites cuantitativos permite que bajo la condición de candidatos, alcancen protección temporal quienes quedan excluidos de los supuestos previstos en los incisos a) y b) del artículo 367 del Código de Trabajo, sin que revista importancia el que se trate de la primera o posteriores convocatorias a la elección de los miembros de la Junta Directiva del Sindicato.

Ahora bien, la condición de candidato se pierde una vez celebrada la elección y el que ha obtenido la confianza de los electores para ocupar un puesto de dirigencia sindical, no necesariamente lo asume inmediatamente sin que la ley se preocupe por proteger a quien una formalidad como es la efectiva posesión del cargo, le separa de su condición de dirigente, máxime que mientras ello no suceda, son otros los que siguen ocupándolo y gozan de estabilidad. Evidentemente, los actos antisindicales pueden incrementarse durante este lapso de tiempo, sin que exista regulación expresa al respecto.

d. El representante libremente elegido, en defecto de representantes sindicales

Los representantes protegidos son los elegidos por los trabajadores a través de un proceso electoral u otro medio que garantice la libre participación de los trabajadores. No lo son por tanto, salvo que la ley o una norma profesional diga lo contrario, quienes son designados o elegidos fuera ese procedimiento participativo para cumplir tareas específicas de naturaleza temporal.

Son excepciones a esa regla, las previstas expresamente en el Código de Trabajo, como la constitución de los "Consejos o Comités Permanentes" (art. 504) o la "Delegación" de trabajadores (arts. 507 y 528), cuyo medio de elección no indica la ley y tienen por único fin representar a los trabajadores mientras dure el conflicto colectivo de intereses.

Ahora que, el legislador opta por un sistema en el que las dos posibles vías de representación de intereses, sindical y unitaria, son absolutamente excluyentes, lo que no compartimos.

El régimen de estabilidad laboral propuesto en el caso de que en la empresa existan "representantes electos", queda supeditado a dos condiciones. Primero, que "no exista sindicato en la empresa" y segundo, en la hipótesis contraria, únicamente se beneficiarían los dirigentes y en la misma proporción prevista para los representantes sindicales.

En cuanto a lo primero, no hace falta reiterar nuestra opinión; pero en lo que se refiere al segundo aspecto, es sorprendente como aun en el supuesto de que los representantes unitarios ni siquiera representen una alternativa frente al Sindicato inexistente, aun en tales circunstancias, el legislador no garantice protección alguna en el proceso previo a su constitución, ni a los candidatos propuestos durante el período electoral. ¿Qué motivos pueden justificar tal posición?, ¿Es que acaso no pueden también ser sujetos de discriminación? Son preguntas que no encuentran respuesta en el texto legal.

Incluso, aún en el único supuesto protegido, debe tomarse en consideración que como

representantes de la totalidad del personal y no de un sector de éste, la proporción dirigentes unitarios-representados es muy inferior a la existente en el caso de los representantes sindicales, con evidente perjuicio para su actividad. Y es que el efectivo cumplimiento de los objetivos de una política reivindicativa depende entre otros factores, de la inmediatez, es decir, de ese contacto permanente y estrecho entre representantes y representados y no es lo mismo que por ejemplo, 4 dirigentes sindicales defiendan los intereses de 95 trabajadores afiliados, que 4 dirigentes unitarios defiendan los intereses de los 2000 trabajadores que completan la totalidad de la plantilla.”

c)Análisis de doctrina sobre el Voto 5000-93 del 08 de octubre de 1993.

[VALVERDE]³

“La Sala Constitucional mediante resolución 5000 de las 10:09 horas del 08 de octubre de 1993, respondió a la necesidad de protección y seguridad que necesita toda persona sindicalizada contra cualquier acto que tienda a limitar su libertad sindical, éste tribunal constitucional consideró:

"Atendiendo a la letra y al espíritu de todas las disposiciones transcritas resulta evidente que la protección especializada a los representantes de los trabajadores, a quienes se les concede: protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido, constituye lo que en la materia se conoce como un fuero especial en beneficio particular, de dichos representantes y como protección de los derechos de los trabajadores mismos, quienes verían menoscabados sus derechos humanos fundamentales sí sus líderes no fueran inamovibles mientras ostenten el mandato válidamente concedido y pudieran ser despedidos unilateralmente por decisión patronal, sin que mediara causal legal objetiva que justificara el rompimiento del contrato laboral...

...el despido recaído en los representantes de los trabajadores, sindicales o no, es legalmente improcedente (aunque los patrones paguen las prestaciones sociales), pues viola el fuero especial de representación garantizado por la Constitución Política, los convenios internacionales y las leyes, en perjuicio personal de los representantes y de los trabajadores cuya representación ostentan y a quienes por el hecho mismo del despido también se les viola su derecho fundamental de asociación al verse privados de sus líderes y por ende de la adecuada y legítima defensa de sus intereses personales y gremiales.

Aunque hasta el momento se ha venido considerando la situación de los representantes de los trabajadores, sindicalizados o no, cabe decir que con igual sustento normativo y con igual criterio debe resolverse el despido de los simples trabajadores cuando la causal expresa o tácita, sea su pertenencia a una asociación o sindicato, porque ello también viola sus derechos fundamentales, vale decir que la vinculación a dichas organizaciones, como simples afiliados, pone en juego valores superiores de convivencia y armonía social y laboral frente a los cuales el resarcimiento económico, representado por el pago de las prestaciones sociales, carece de validez legal, ello

porque la voluntad patronal queda constitucional y legalmente inhibida o limitada desde la perspectiva general de los derechos y tutela el interés público general."

Como vemos esta resolución amplia la protección contra todo acto que pueda perjudicar al representante sindical y además, contra el despido antisindical a todos los afiliados, recalcando que en caso de que se presente tal despido, no podrá ser compensado con el pago de prestaciones legales, esto acorde con el artículo 368 del Código de Trabajo, que refiriéndose a las personas amparadas por el fuero sindical contemplado en el artículo que le precede, establece que: "el juez laboral competente declarará nulo e ineficaz ese despido y, consecuentemente, ordenará la reinstalación del trabajador y el pago de los salarios caídos, además de las sanciones que corresponda imponer al empleador de acuerdo con este código y sus leyes supletorias y conexas."

3 Jurisprudencia

a)Análisis de la Sala Constitucional sobre el Fuero Sindical

[SALA CONSTITUCIONAL]⁴

Resolución: No 5000-93.

SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.-San José, a las diez horas con nueve minutos del día ocho de octubre de mil novecientos noventa y tres.

Recurso de amparo planteado por el señor Luis Pablo Zúñiga en su calidad de Secretario de asuntos jurídicos de la asociación sindical denominada Federación Nacional de Trabajadores Agrícolas y de Plantaciones (FENTRAP), en favor de los señores Adrián Gómez Montero, José Ramón Briceño Gutiérrez y Sergio Jiménez Delgado, contra la empresa Compañía Bananera Cocobola S. A

RESULTANDO: I.-

El recurso se presenta argumentando que las personas en favor de quienes se interpone son integrantes del Comité Permanente de los Trabajadores de la empresa accionada, que estaban realizando gestiones para la renegociación del arreglo directo vigente, razón por la cual fueron despedidos, obstaculizándoseles además la libertad sindical al impedirseles agruparse en sindicato.

II.-

La empresa recurrida manifiesta en su informe que la actividad bananera latinoamericana se halla en crisis, razón por la cual la compañía debió tomar medidas drásticas tendientes a salvaguardar su propia subsistencia, entre ellas el recorte de personal.

Fundada en lo anterior indica que se despidió a los empleados en favor de quienes se recurre, aduciendo que sólo uno de ellos aparece como representante de los trabajadores, pero insiste en que la razón del despido no fue la persecución, y que en todo caso el contrato fue roto mediante el pago de las prestaciones sociales.

Redacta el Magistrado Del Castillo Riggioni; y, CONSIDERANDO:

PRIMERO: El recurso se promueve entre sujetos de derecho privado y es evidente que la Compañía Bananera COCOBOLA S.A. se encuentra en posición de poder frente a los trabajadores despedidos, a quienes, dada la naturaleza del caso concreto, los remedios jurisdiccionales comunes no los amparan debidamente por insuficientes o tardíos, entre otras razones porque las normas legales vigentes no han sido aplicadas de manera adecuada y satisfactoria, ni jurisdiccional ni administrativamente, por lo que la Sala considera que el presente asunto se halla entre lo preceptuado por los artículos 57 y 58 y siguientes de la Ley de la Jurisdicción Constitucional.

SEGUNDO: De los documentos no cuestionados y aportados al expediente resulta que los trabajadores despedidos aparecen convocados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para que con fecha 22 de abril de 1993 concurrieran a una reunión en ese Despacho, en su carácter de miembros del Comité Permanente de los Trabajadores de la Compañía Bananera COCOBOLA S. A, por lo que esta Sala los tiene como representantes debidamente acreditados y legalmente capacitados para adelantar la defensa de los intereses de los trabajadores de la compañía, y por ello como sujetos amparables en sus derechos fundamentales.

TERCERO: Uno de los aspectos de la tutela que reclama el recurso es el correspondiente a la libertad de asociación y su consiguiente derecho de representación, es decir, el derecho fundamental de agruparse para fines lícitos sin que intervengan en ello presiones o intromisiones que puedan alterar o desnaturalizar su finalidad, derecho que está contenido en el artículo 25 de la Constitución Política: Artículo 25.-

Los habitantes de la República tienen derecho de asociarse para fines lícitos. Nadie podrá ser obligado a formar parte de asociación alguna. También los instrumentos de derecho internacional se refieren a la materia, tal y como lo hace la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (Bogotá, mayo de 1948) en su artículo XXII: Artículo XXII.- Toda persona tiene el derecho de asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos, de orden político, económico, religioso, social, cultural, profesional, sindical o de cualquier otro orden. En igual sentido el artículo 20 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (París, diciembre de 1948), reconoce el derecho de asociación: Artículo 20.1- Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacífica. Por su parte el artículo 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (New York, diciembre de 1966) dice en lo que interesa: Artículo 22.-



1.-Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a formar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses.

Abundando en el tema el artículo 16 de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos (Pacto de San José, noviembre de 1969), dispone: Artículo 16.

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

En último término, por la trascendencia moral que contiene el mensaje en defensa de los Derechos Humanos de los trabajadores y dado que de acuerdo con el artículo 74 de la Constitución Política los derechos y garantías sociales deben considerarse desde la perspectiva de los principios cristianos de justicia social, es importantes transcribir parte del párrafo N 68 de la CONSTITUCION GAUDIUM ET SPES, promulgada por el Concilio Vaticano II en diciembre de 1965, que en lo interesa dice: Entre los derechos fundamentales de la persona humana debe contarse el derecho de los obreros a fundar libremente asociaciones que representen auténticamente al trabajador y puedan colaborar en la recta ordenación de la vida económica, así como también el derecho de participar libremente en las actividades de las asociaciones sin riesgo de represalias. Por medio de esta ordenada participación, que está unida al progreso en la formación económica y social, crecerá más y más entre todo el sentido de la responsabilidad propia, el cual les llevará a sentirse colaboradores, según sus medios y aptitudes propias, en la tarea total del desarrollo económico y social y del logro del bien común universal. (El subrayado no es original).

CUARTO: Además de los principios generales transcritos, en el ámbito laboral la libertad de asociación y su consecuente derecho de representación en beneficio de los trabajadores se encuentran reconocidos, organizados y protegidos tanto por el Código de Trabajo como por convenios específicos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aprobados por la Asamblea Legislativa y aplicables en Costa Rica de conformidad con el artículo 7 de la Constitución Política, que establece la autoridad de los convenios como superior a las leyes. En el caso concreto y en lo que al despido se refiere, es obligatorio aplicar el convenio de la OIT N 135 denominado Convenio Relativo a la Protección y Facilidades que deben otorgarse a los Representantes de los Trabajadores en la Empresa, que se halla vigente y aprobado mediante Ley N 5.968 del 9 de noviembre de 1976, que en su artículo I expresa: Artículo 1.-

Los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor. (El subrayado no es original). En cuanto a su aplicación, el mismo Convenio señala quienes deben calificarse como Representantes de los Trabajadores, al decir: Artículo 3.-

A los efectos de este convenio, la expresión representante de los trabajadores comprende las

personas reconocidas como tales en virtud de la legislación la práctica nacionales, ya se trate:

a) de representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos; o b) de representantes electos, es decir de representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas funciones no se extiendan a actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos.

Atendiendo a la letra y al espíritu de todas las disposiciones transcritas resulta evidente que la protección especial dada a los representantes de los trabajadores, a quienes se les concede: protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido, constituye lo que en la materia se conoce como un fuero especial en beneficio particular, de dichos representantes y como protección de los derechos de los trabajadores mismos, quienes verían menoscabados sus derechos humanos fundamentales si sus líderes no fueran inamovibles mientras ostenten el mandato válidamente concedido y pudieran ser despedidos unilateralmente por decisión patronal, sin que mediara causal legal objetiva que justificara el rompimiento del contrato laboral. Desde esa perspectiva y en vista del interés social comprometido, el pago de las denominadas prestaciones sociales es insuficiente para amparar el despido el cual, cuando proceda debe fundamentarse en una causal comprobada que demuestre mediante el debido proceso, que el representante como tal, ha violado sus obligaciones particulares y generales. Concordante con la normativa transcrita, el artículo 70 del Código de Trabajo establece las obligaciones y prohibiciones de los patronos, y específicamente en el inciso c) expresa: ARTICULO 70- Queda absolutamente prohibido a los patronos:

c) obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan, o influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;(El subrayado no es original).

En virtud de este artículo, la utilización de cualquier medio tendiente a menoscabar la labor de la representación laboral, y en especial el despido, debe considerarse contraria a derecho, pues el retiro de un representante de los trabajadores implica indefensión de los representados y la obstaculización de toda negociación colectiva que éstos pudieran realizar, máxime en aquellos casos en que los patronos procedan al retiro porque consideren que un representante determinado es peligroso para sus intereses particulares. La Sala reconoce el derecho de los patronos de reorganizar su empresa y de reducir gastos, tendientes a estabilizar su economía, pues no aceptarlo sería violentar el derecho constitucional a la libertad de comercio, pero en un Estado Social de derecho como el vigente en Costa Rica, no pueden vulnerarse impunemente las libertades y derechos fundamentales de los ciudadanos.

CUARTO: Además, la entidad recurrente promueve el recurso de amparo alegando no sólo el despido injustificado de los trabajadores que fungían como miembros del Comité Permanente de los Trabajadores de la empresa accionada (obstáculo a la renegociación de condiciones laborales), sino también, que con el despido lo que se pretende es evitar que los trabajadores se sindicalicen. En atención a este extremo del recurso es necesario analizar la llamada libertad sindical, que tiene

su cimiento en la libertad de asociación como quedó claramente establecido al inicio de esta resolución. La teoría de la libertad sindical (llamada también teoría triangular de la libertad sindical), lo conforman tres aspectos esenciales: 1.-el libre ingreso y retiro del sindicato;2.-la pluralidad de agrupaciones sindicales; y 3.-la autonomía necesaria de las asociaciones sindicales para actuar libremente frente al Estado, frente a otras organizaciones o frente al empleador, todo con el fin de que las agrupaciones colectivas puedan desarrollarse y cumplir con sus objetivos sin injerencias negativas extrañas a sus fines específicos. Esta teoría encuentra sustento en el Código de Trabajo a partir del artículo 339 y particularmente en el artículo 60 de la Constitución Política que dispone en lo que interesa: ARTICULO 60.-

Tanto los patronos como los trabajadores podrán sindicalizarse libremente, con el fin exclusivo de obtener y conservar beneficios económicos, sociales o profesionales.

En el caso concreto de manera específica debe aplicarse el Convenio de la OIT N 98, denominado Convenio Relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva", aprobado mediante Ley N. 2.561 del 11 de mayo de 1960, que en su artículo 1 indica: ARTICULO 1:

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

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

a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato;

b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma o causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo. (El subrayado no es original).

En nuestro ordenamiento, el artículo 339 del Código de Trabajo, define el sindicato como: 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 (El subrayado no es original).

También el Convenio Número 87 de la O.I.T. aprobado mediante Ley número 2561 de 11 de mayo de 1960, llamado CONVENIO RELATIVO A LA LIBERTAD SINDICAL Y A LA PROTECCION DEL DERECHO DE SINDICACION, aparte de reconocer la libertad sindical en cuanto a la libre redacción de sus estatutos y reglamentos, la elección libre de representantes y la organización de su administración y actividades; establece en el párrafo 2 del artículo 8, lo siguiente: ARTICULO 8

1.

2 La Legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente convenio.

La limitación descrita en el Considerando Cuarto, es plenamente aplicable a la situación en examen dado que, el empleador no puede obstaculizar la libertad de asociación. Respecto del despido, si bien en términos generales existe autorización legal para dar por terminado el contrato de trabajo sin justificación, previo pago de las prestaciones sociales, tal facultad patronal es nula cuando se aplique a los trabajadores nombrados como representantes, debidamente acreditados ante el órgano público que determine la ley, pues de lo contrario se estaría desestabilizando una organización de los trabajadores, en clara violación de la Constitución Política (artículo 60), del Código de Trabajo (artículo 70), del artículo 1 de los Convenios de la OIT números 98 y 135 y del artículo 8 del número 87 de la OIT, convenios que han sido aprobados por la Asamblea Legislativa, según quedó señalado.

QUINTO: De acuerdo con todo lo expuesto, es evidente que el despido recaído en los representantes de los trabajadores, sindicales o no, es legalmente improcedente (aunque los patronos paguen las prestaciones sociales), pues viola el fuero especial de representación garantizado por la Constitución Política, los convenios internacionales y las leyes, en perjuicio personal de los representantes y de los trabajadores cuya representación ostentan y a quienes por el hecho mismo del despido también se les viola su derecho fundamental de asociación al verse privados de sus líderes y por ende de la adecuada y legítima defensa de sus intereses personales y gremiales.

Aunque hasta el momento se ha venido considerando la situación de los representantes de los trabajadores, sindicalizados o no, cabe decir que con igual sustento normativo y con igual criterio debe resolverse el despido de los simples trabajadores cuando la causal, expresa o tácita, sea su pertenencia a una asociación o sindicato, porque ello también viola sus derechos fundamentales, vale decir que la vinculación a dichas organizaciones, como simples afiliados, pone en juego valores superiores de convivencia y armonía social y laboral frente a los cuales el resarcimiento económico, representado por el pago de las prestaciones sociales, carece de validez legal, ello porque la voluntad patronal queda constitucional y legalmente inhibida o limitada desde la perspectiva general de los derechos humanos de los trabajadores y desde la perspectiva específica del derecho laboral, que tutela el interés público general.

SEXTO: Advirtiéndose claramente que en el caso en estudio, los representantes, Adrián Gómez Montero, Juan Ramón Briceño Guillén y Sergio Jiménez Delgado fueron indebidamente despedidos, lo procedente es declarar con lugar el recurso de amparo, ordenándose a la Compañía Bananera Cocobola S. A. restituirlos en el pleno goce de sus derechos laborales y como miembros del Comité Permanente de los Trabajadores de la compañía, señalando además que la empresa recurrida debe evitar la repetición de una actuación similar a la que ahora se le reprocha, que pueda dar lugar a la aplicación de los artículos 71 o 72 de la Ley que rige esta Jurisdicción.

En atención a lo establecido por el artículo 13 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional, esta resolución debe aplicarse erga omnes, de manera que lo aquí dispuesto es de acatamiento general y obligatorio.

POR TANTO:

Se declara con lugar el recurso y se ordena la reinstalación de los recurrentes Adrián Gómez Montero, José Ramón Briceño Gutiérrez y Sergio Jiménez Delgado. Se condena a la Compañía Bananera Cocobola, S.A. al pago de las costas, daños y perjuicios causados, los cuales se



liquidarán en ejecución de sentencia en la vía civil.

ADVERTENCIA: El Centro de Información Jurídica en Línea (CIJUL en Línea) está inscrito en la Universidad de Costa Rica como un proyecto de acción social, cuya actividad es de extensión docente y en esta línea de trabajo responde a las consultas que hacen sus usuarios elaborando informes de investigación que son recopilaciones de información jurisprudencial, normativa y doctrinal, cuyas citas bibliográficas se encuentran al final de cada documento. Los textos transcritos son responsabilidad de sus autores y no necesariamente reflejan el pensamiento del Centro. CIJUL en Línea, dentro del marco normativo de los usos según el artículo 9 inciso 2 del Convenio de Berna, realiza citas de obras jurídicas de acuerdo con el artículo 70 de la Ley N° 6683 (Ley de Derechos de Autor y Conexos); reproduce libremente las constituciones, leyes, decretos y demás actos públicos de conformidad con el artículo 75 de la Ley N° 6683. Para tener acceso a los servicios que brinda el CIJUL en Línea, el usuario(a) declara expresamente que conoce y acepta las restricciones existentes sobre el uso de las obras ofrecidas por el CIJUL en Línea, para lo cual se compromete a citar el nombre del autor, el título de la obra y la fuente original y la digital completa, en caso de utilizar el material indicado.

FUENTES CITADAS

- 1 QUIRÓS CAVALLINI, Roxana. El fuero sindical. Tesis de grado para optar por la licenciatura en Derecho. Ciudad Universitaria Rodrigo Facio. U.C.R. 1986. pp 78-80.
- 2 VAN DER LAAT ECHEVERRÍA, Bernardo. Protección de la Libertad Sindical. 1° edic. San José. Juricentro. 1998. pp 103-11
- 3 VALVERDE BRENES, Gisella. El papel de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo en el Despido de Trabajadores que Cuentan con Fueros Especiales” Tesis de grado para optar por la licenciatura en Derecho. Ciudad Universitaria Rodrigo Facio. U.C.R. 2005, pp 226-228
- 4 SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA .Resolución: N 5000-93. San José, a las diez horas con nueve minutos del día ocho de octubre de mil novecientos noventa y tres.