

Para ver aviso legal de clic en el siguiente Hipervínculo  
(NECESITA CONEXIÓN A INTERNET)  
<http://cijulenlinea.ucr.ac.cr/condicion.htm>

## INFORME DE INVESTIGACIÓN CIJUL

### TEMA: LIBERTAD SINDICAL EN COSTA RICA

**RESUMEN:** El presente trabajo aborda el tema de la libertad sindical en Costa Rica, desde los puntos de vista: doctrinario, normativa y jurisprudencial, incluyendo: de la libertad sindical, tipos de libertad sindical, concepto y origen del fuero sindical, concepto, origen y tipos de prácticas laborales desleales, limitaciones a la libertad sindical en los funcionarios públicos, así como el desarrollo jurisprudencial del principio de libertad sindical, análisis sobre prácticas laborales desleales, tutela al principio de libertad sindical a nivel nacional e internacional, alcances del fuero sindical, entre otros.

### Índice de contenido

1 DOCTRINA.....	2
DE LA LIBERTAD SINDICAL.....	2
TIPOS DE LIBERTAD SINDICAL.....	3
CONCEPTO DE FUERO SINDICAL.....	3
ORIGEN DEL FUERO SINDICAL.....	4
CONCEPTO DE PRÁCTICAS LABORALES DESLEALES.....	5
ORIGEN DE LA PRÁCTICAS LABORALES DESLEALES.....	5
PRÁCTICAS LABORALES DESLEALES PREVISTAS EN LA LEGISLACIÓN COSTARRICENSE.....	7
FUERO SINDICAL Y PRÁCTICAS LABORALES DESLEALES, BIEN JURÍDICO TUTELADO.....	9
LIMITACIONES A LA LIBERTAD SINDICAL DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS.....	10
2 NORMATIVA.....	12
CÓDIGO DE TRABAJO.....	12
3 JURISPRUDENCIA.....	20
PRINCIPIO DE LIBERTAD SINDICAL ALCANCES, ANÁLISIS NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL ANÁLISIS SOBRE PRÁCTICAS LABORALES DESLEALES .....	20
TUTELA DEL PRINCIPIO DE LIBERTAD SINDICAL MEDIANTE INSTRUMENTOS INTERNACIONALES Y A NIVEL JURISPRUDENCIAL DERECHO CONSTITUCIONAL DE LIBRE ASOCIACIÓN.....	25
PRINCIPIO DE LIBERTAD SINDICAL ANÁLISIS A LA LUZ DE LA FORMA EN QUE PUEDEN CONCILIARSE LA LIBERTAD SINDICAL CON LA REMOCIÓN POR REDUCCIÓN FORZOSA DE SERVICIOS EN EL EMPLEO PÚBLICO.....	37

PRÁCTICAS LABORALES DESLEALES.....	43
FUERO SINDICAL.....	47
FUERO SINDICAL ALCANCES .....	54
FUERO SINDICAL APLICACIÓN EN CASO DE DESPIDO INJUSTIFICADO DE REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES.....	56
ANÁLISIS NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL SOBRE EL FUERO DE PROTECCIÓN DE DESPIDO INJUSTIFICADO CON PAGO DE PRESTACIONES POR PERTENECER A SINDICATO.....	62
DESPIDO JUSTIFICADO DE TRABAJADOR QUE CUMPLE FUNCIONES DE REPRESENTANTE SINDICAL EN FINCA BANANERA.....	68
FUERO SINDICAL IMPOSIBILIDAD DE APLICAR MEDIDAS PROTECTORAS.....	79
ALCANCES DE LA PROTECCIÓN DE DERECHOS SINDICALES Y CONSIDERACIONES ACERCA DE LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO.....	83
FUENTES CITADAS.....	85

## **1DOCTRINA**

### **DE LA LIBERTAD SINDICAL**

[MURILLO GONZÁLEZ MAURICIO]<sup>1</sup>

"La libertad sindical se puede definir como "el derecho de contenido complejo dentro del que se articulan el conjunto de posibilidades de actuación que se garantizan al movimiento sindical con el fin de facilitar el alcance de sus objetivos.

La libertad sindical, "se entiende hoy no exclusivamente como libertad de asociación, sino también como libertad de desarrollar la actividad sindical. Esta actividad constituye un comportamiento, o una serie de actos coordinados a una finalidad, que se propone la satisfacción de un interés común, relativo a la

condición de trabajo"

En definitiva, la libertad sindical engloba una serie de derechos individuales y colectivos, que se han ido definiendo y protegiendo cada día en una forma más efectiva; así es posible encontrar facultades individuales positivas y negativas; así como también una serie de libertades sindicales que la organización ostenta frente al Estado, el empleador e incluso otras organizaciones sindicales."

#### **TIPOS DE LIBERTAD SINDICAL**

[MURILLO GONZÁLEZ MAURICIO]<sup>2</sup>

1) Aspecto Individual:

a) Aspecto Individual Positivo: Es la libertad sindical o derecho que tiene todo individuo a afiliarse al sindicato de su elección (Art. 2, Convenio 87)

b) Aspecto Individual Negativo: El derecho o libertad sindical a no afiliarse y desafiliarse del sindicato<sup>1</sup>

2) Aspecto Colectivo: la organización sindical de trabajadores ejerce sus derechos o facultades sindicales ante el Estado, ante el empleador y sus organizaciones y ante otras organizaciones sindicales. El Estado reconoce el derecho que tienen los trabajadores y empleadores a agruparse en sindicatos, con la finalidad de poder ejercer la defensa de sus derechos, sin la necesidad de una autorización previa.

El movimiento sindical tiene entonces como una de sus reivindicaciones centrales y permanentes, la ampliación y consolidación de la libertad sindical como un derecho fundamental de todos los trabajadores y empleadores.

#### **CONCEPTO DE FUERO SINDICAL**

[VAN DEL LAAT Bernardo y GODINEZ Alexander]<sup>3</sup>

"De "fuero sindical" existen distintas definiciones, según sea la amplitud que se le atribuya al ámbito subjetivo u objetivo de protección<sup>1</sup>. Así, desde una perspectiva restrictiva, sería aquel conjunto de medidas que se adoptan para la protección del dirigente sindical contra el acto de despido incausado; sin

embargo, desde una perspectiva amplia, como ha sido utilizada por nuestro legislador en los arts. 363 y 367 del Código de Trabajo, se trata de un régimen de protección contra todo acto que perjudique el ejercicio de los derechos colectivos de trabajo, por parte no sólo del dirigente sindical, sino también, de cualquier otro trabajador, aun cuando no ejerza cargos de representación en el ámbito de trabajo.

(...)

Esa garantía de estabilidad que reconoce el legislador, tiene por finalidad no sólo permitir a los trabajadores en general, ejercitar su derecho constitucional de libertad sindical, sino además, facilitar a quienes representan sus intereses en el seno de la empresa, "el cumplimiento de las funciones de representatividad de sus compañeros de trabajo en la empresa y de otro, salvaguardar la independencia en el ejercicio de dicha función"<sup>3</sup>. Y es que no puede existir duda alguna, que entre todos los trabajadores al servicio de un mismo empleador, quienes más urgidos se encuentran de tal protección son quienes voluntariamente han aceptado desempeñar cargos de representación, al comportar tales quehaceres "una contraposición entre el poder directivo de la empresa y los trabajadores"

#### **ORIGEN DEL FUERO SINDICAL**

[BENAVIDES GONZÁLEZ Marjorie y ESPINOZA ARCEYUT Carlos]<sup>4</sup>

"Como fue señalado anteriormente, la figura del fuero sindical tuvo su origen en las legislaciones latinoamericanas escritas y de corte paternalista, tornando difícil subilaterización, razón por la cuál ésta figura se encuentra dirigida generalmente a la protección del dirigente sindical contra el despido.

"...la idea de "fuero sindical" estuvo originalmente referida a una protección debilmente restringida: identificaba la protección del dirigente sindical contra el desp/clo. Pero si bien sigue siendo así en algunos regímenes nacionales y en la opinión de parte de la doctrina, la tendencia claramente mayoritaria ha sido la de extender el fuero sindical tanto en el ámbito subjetivo como en el objetivo: la protección del dirigente sindical se convirtió en protección a todo trabajador [sindicalizado o que simplemente desarrolla alguna acción sindical, gremial o colectiva y la protección contra el despido alcanzó a todo acto perjudicial."

## **CONCEPTO DE PRÁCTICAS LABORALES DESLEALES**

[BENAVIDES GONZÁLEZ Marjorie y ESPINOZA ARCEYUT Carlos]<sup>5</sup>

"Por su parte el Manual de Procedimientos de la Dirección Nacional de la Inspección de Trabajo, define las prácticas laborales desleales como "...aquellas acciones u omisiones de patronos o de trabajadores individuales u organizaciones sindicales o gremiales, que tiendan a evitar, limitar, constreñir o impedir el libre ejercicio de los derechos de los trabajadores o patronos y sus respectivas organizaciones; o todo acto tendente a trabar la acción gremial o la buena marcha de la empresa, violentando los principios de la buena fe, de lealtad y de equidad y las normas laborales"

## **ORIGEN DE LA PRÁCTICAS LABORALES DESLEALES**

[EMIDA URIARTE Oscar]<sup>6</sup>

"la noción de prácticas desleales tienen su origen en la "Ley Nacional de Relaciones de Trabajo" de 1935 de Jos Estados Unidos, también conocida como "ley Wagner", cuyo Artículo 8 prohíbe determinadas conductas patronales que califica como "prácticas desleales" (unfair labour practi-ces). En un sistema jun'dico-laboral en principio abstencionista, autónomo y liberal como, al menos en teoría, es el estadounidense, la introducción de la proscripción de las prácticas desleales –que había ya tenido un antecedente en la "Ley Nacional de Recuperación Industrial" de 1933–, implica, por una parte, introducir determinadas protecciones al ejercicio de los derechos sindicales en un esquema general de "fair play" y, por otra, procurar que las limitaciones que por esa vía se imponían al "libre juego" de las partes estuvieran fundamentadas en la necesidad de introducir o asegurar la ética de la relaciones laborales. La referida sección 8 de la "Wagner Act" proscribía, como "prácticas desleales", la obstrucción del ejercicio de los derechos sindicales, los actos de injerencia de los empleadores en las organizaciones de trabajadores, ciertos actos de discriminación antisindicales y la negativa a negociar colectivamente. A su vez, la jurisprudencia fue ampliando y –especialmente-- pormenorizando casos de '. prácticas desleales.

Posteriormente, la "Ley de Relaciones Obrero-Patronales" de 1947,

también conocida como "ley Taft-Hartley", bilateraliza las prácticas desleales que, en su versión original, sólo podían ser cometidas por el sector patronal. La sección 8 de la nueva ley también califica como "unfair labour practices" determinados actos cometidos por las organizaciones de trabajadores en perjuicio de los empleadores, relacionados, principalmente, con el uso de la violencia, la intimidación, la represalia, la negativa a negociar.

Un esquema similar es el previsto en las "secciones" 184 a 189 del Código del Trabajo de Canadá que, bajo el título de "prácticas desleales", proscribe conductas tales como la participación o la interferencia en la formación o administración de organizaciones representativas de la contraparte, la financiación de tales organizaciones, la discriminación en el empleo, el despido, la suspensión y el traslado antisindicales y la negociación colectiva con una organización no representativa.

Aparentemente, según surge de lo hasta aquí expuesto, mientras el sistema predominantemente latinoamericano del fuero sindical comenzó siendo una protección estatal directa del dirigente sindical contra el despido para ir evolucionando hacia la protección de todo trabajador contra todo acto perjudicial para su acción sindical o a causa de ella, el sistema predominantemente norteamericano comenzó siendo una limitación heterónoma del "libre juego" de las partes sociales, que incluye, entre muchas otras actitudes prohibidas o limitadas, al despido antisindical.

Una segunda diferencia parece radicar en que, mientras la técnica del fuero sindical es, desde su origen, unilateral y difícilmente "bilateralizable", en cuanto inspirada y surgida dentro de la "ideología" de las legislaciones laborales escritas y protectoras del trabajador, la de las prácticas desleales es más fácilmente bilateralizable, como de hecho sucedió en los Estados Unidos.

Algunos países latinoamericanos han adoptado el concepto de prácticas desleales, legislando al respecto, como Argentina, Colombia, República Dominicana, Chile y Panamá, también el Proyecto de reforma integral al Código del Trabajo, elaborado en 1982, en Costa Rica incorporaba un capítulo titulado "de las prácticas desleales. En algunos de ellos, las prácticas desleales son solamente las cometidas por el empleador o sus organizaciones, mientras que en otros pueden atribuirse también a las organizaciones de trabajadores. Pero en la mayor parte de estos países, las previsiones sobre prácticas desleales vinieron a sumarse a un sistema preexistente de fuero sindical más o menos amplio o más o menos restringido, por lo cual, en tales legislaciones pueden apreciarse, por un lado, normas limitativas

del despido antisindical y eventualmente de otros actos similares y, por otro lado, normas restrictivas de las prácticas desleales, entre las cuales también se incluye al despido antisindical y eventualmente a otros actos similares (7), lo cual probablemente esté determinando que en estos países, muchas de las acciones por prácticas desleales se tramiten por la vía del fuero sindical u otras análogas"

### **PRÁCTICAS LABORALES DESLEALES PREVISTAS EN LA LEGISLACIÓN COSTARRICENSE.**

[VAN DER LAAT Bernardo]<sup>7</sup>

"Consideramos que, cuando menos, en la legislación laboral costarricense están ya tipificadas como conductas que responden a los supuestos de la definición del artículo 363, además de la del artículo 367, Fuero Sindical, las siguientes.

a) el artículo 509, que establece la prohibición de las partes en el procedimiento de conciliación de tomar represalias contra la otra,

b) el artículo 385 en relación con el paro patronal ilegal que señala los efectos que tiene para el empleador llevar a cabo un paro ilegal;

c) aunque no en forma clara y expresa también podemos considerar que la disposición prevista en el artículo 56, inciso d) del Código de Trabajo que señala que si durante el procedimiento de negociación de una convención colectiva transcurren treinta días a partir del momento en que se entregó al empleador el respectivo proyecto de convención, no se ha llegado a un acuerdo entre las partes, el punto o puntos en discordia serán resueltos por los tribunales de trabajo, los cuales, según la jurisprudencia, son los de conciliación y arbitraje. Esta hipótesis conlleva, como lo ha señalado Ojeda Aviles, un deber de negociar.

d) La violación de la obligación de deducir las cuotas sindicales que haya autorizado el trabajador, siempre que lo solicite la respectiva organización social debidamente constituida.

e) El artículo 70, inciso c) que establece como prohibición de los empleadores "obligar a sus 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".

f) El artículo 12, que indica que está prohibido a los patrones despedir a sus trabajadores o tomar cualquier clase de represalias contra ellos, con el propósito de impedirles demandar el auxilio de las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento y aplicación del Código, sus reglamentos y sus leyes conexas.

g) El artículo 58, inciso O del Código que establece que no será válida la cláusula que obligue al patrono a renovar el personal a solicitud del sindicato de trabajadores o cualquier otra que ponga en condiciones de manifiesta inferioridad a los no sindicalizados.

h) El convenio 87 de la O.I.T., ratificado por Ley 2561 de 2 de junio de 1960, prevé el derecho de constitución y de afiliación a los sindicatos, de libertad para redactar estatutos y reglamentos administrativos, elegir libremente representantes, organizar la administración, actividades y formular sus programas de acción, la no disolución o suspensión en vía administrativa, el derecho de constituir federaciones y confederaciones y de vincularse con organizaciones internacionales. Además la adquisición de la personalidad jurídica no debe estar sujeta a limitaciones que hagan nulo el derecho de libertad sindical.

i) El convenio 98 de la O.I.T. también ratificado por nuestro país, según la norma referida, establece que se menoscaba la libertad sindical en relación con el empleo de un trabajador se sujeta éste a la condición de no afiliación a un sindicato o dejar de ser miembro de esa organización, o el despido o perjuicio a raíz de su afiliación sindical o de su participación en actividades fuera de las horas de trabajo, o con el consentimiento del empleador durante las horas de trabajo. Asimismo debe protegerse contra todo acto de injerencia a las organizaciones de trabajadores y de empleadores, entendiendo como tales los actos que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones de trabajadores dominados por un empleador o una organización de ellos o sostener económicamente o, en otra forma, organizaciones de trabajadores con el objeto de colocar a estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores.

j) El convenio 135 de la O.I.T. ratificado por Ley 5968 de 7 de diciembre de 1977 que estableció que los representantes de los trabajadores gozarán de protección contra todo acto que pueda perjudicarles, incluido el despido, en 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 se actúe en el marco de la legalidad. Así como el dispone de facilidades apropiadas para el desempeño de sus actividades tomando en cuenta las características del sistema de relaciones laborales del país y las necesidades, importancia y posibilidades de la empresa y en el tanto no se perjudique el funcionamiento eficaz de ésta.

k) El artículo 370, que indica que cuando en una empresa exista un sindicato al que estén afiliados la mitad más uno de los trabajadores, al empleador le estará prohibida la negociación colectiva, cualquiera que sea su denominación, cuando ésta negociación no sea con el sindicato y se indica que los acuerdos tomados en contra de lo previsto en esa norma no serán homologados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ni podrán ser opuestos a los sindicatos. Pero debemos entender que queda en un ámbito en el cual pueden competir el sindicato y otras formas de organización de los trabajadores, como podría ser una coalición vía acuerdo colectivo en un procedimiento de conciliación o un comité permanente vía arreglo directo.

El fenómeno a que hemos hecho referencia no es único en la legislación costarricense y se da con frecuencia en otros ordenamientos en los que, algunas de las conductas que generalmente se tipifican como desleales, están prohibidas en las normas laborales respecto de empleadores, trabajadores, sindicatos o en forma general.

#### **FUERO SINDICAL Y PRÁCTICAS LABORALES DESLEALES, BIEN JURÍDICO TUTELADO**

[BENAVIDES GONZÁLEZ Marjorie y ESPINOZA ARCEYUT Carlos]<sup>8</sup>

Tanto el fuero sindical como las prácticas laborales desleales, tienen como bien jurídico tutelado, la libertad sindical, mediando aquí un interés primordialmente colectivo, siendo su titular el sindicato o el grupo profesional, lo que no impide que exista un interés individual del trabajador que se ve directa o indirectamente afectado por la práctica desleal.

Siendo ya analizado el contenido de la libertad sindical en el título anterior, basta decir aquí, que el objeto de la misma no es únicamente el derecho de asociación a un sindicato y su

administración, sino que se refiere a la actividad sindical misma, es decir, el ejercicio de la actividad sindical sin importar que se lleve a cabo por un trabajador o varios, existiendo o no la estructura sindical formalmente constituida.

#### LIBERTAD SINDICAL Y FUNCIONARIOS PÚBLICOS

[RAMOS CON Patricia y FALLAS HIDALGO Elizabeth]<sup>9</sup>

Finalizada la Segunda Guerra Mundial, van apareciendo modos de actuación sindical en las organizaciones de servidores públicos

Luis Ortega, indica al respecto, que en la redacción de las constituciones europeas, posteriores a la Segunda Guerra Mundial, fue donde se reafirmó de manera definitiva el derecho de sindicación funcional; pues fue en esta etapa donde pudo hablarse de un verdadero sindicalismo, gracias a las posibilidades de acción sindical que se admitieron.

Según Parada Vásquez, la aparición del sindicalismo entre los funcionarios públicos, fue un fenómeno que llenó de alarma y sorpresa tanto a los políticos detentadores del poder, como a los teóricos de la Administración, pues unos y otros vieron en él una vía de penetración del anarquismo más extremoso, cuyo fin había de ser la ruina total de cualquier forma de organización social y política. De ahí, que para combatir esta forma de asociación sindical se levantaron y esgrimieron principios como el interés general, la disciplina, la jerarquía, y la continuidad del servicio, principios éstos que se estimaron incompatibles con el sindicalismo.

#### **LIMITACIONES A LA LIBERTAD SINDICAL DE LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS.**

[RAMOS CON Patricia y FALLAS HIDALGO Elizabeth]<sup>10</sup>

Parada Vásquez, habla de tres limitaciones en el sindicalismo del sector público. Según él una primera viene dada por el ámbito personal de aplicación, puesto que el derecho de organizar sindicatos no alcanza a todos los servidores del Estado, quedando sectores enteros de estos servidores, excluidos de tal derecho, tal como el caso de la policía y las fuerzas militares, debido a la peculiaridad de su régimen disciplinario y la identificación máxima de su función con la esencia última del poder político. No

obstante que en el futuro es de preveer que para este tipo de servidores se adviertan otros medios de representación de sus intereses colectivos. Compatibles su especial status, que simplemente la prohibición de un derecho concedido con rasgos de generalidad, podría ocasionar el mismo peligro que con ella pretende evitarse.

Una segunda limitación que otorga la singularidad del sindicalismo "público" se refiere a uno de los medios típicos de actuación sindical, generalmente proscrito en las legislaciones nacionales: la negociación; argumentándose que está más allá de sus posibilidades, y que por razones de índole constitucional, corresponde exclusivamente al Poder Legislativo el establecimiento en forma general, de las condiciones de empleo en los servicios estatales. Además de que tomando en cuenta la "soberanía presupuestaria" no se admiten los acuerdos en dicha materia .

Es por ello que, García Aballan, califica a estos sindicatos como "entidades anómalas" dentro de su legitimidad, toda vez que el ejercicio de derechos profesionales de naturaleza laboral a través del sindicato, fundamentalmente los de convención colectiva y huelga, no queda plenamente reconocido; lo que, dice el autor, entraría en radical contradicción con los principios fundamentales del sindicalismo profesado por estas mismas tendencias.

Finalmente, señala Parada Vasquez, como una tercera limitación el no reconocimiento del derecho de huelga, que en el sector privado constituye un medio de acción consustancial al sindicalismo y que constituye el mayor obstáculo que impide el reconocimiento del derecho sindical en el sector público.

Son varios los autores, que en doctrina, se muestran totalmente en contra del derecho -de huelga en los servicios públicos, siendo ejemplo de ello Guillermo Cabanellas, quien indica que la huelga es totalmente inconveniente en el sector público porque paraliza al mismo Estado, el cual requiere necesariamente de acción constante para cumplir con sus finalidades básicas.

No obstante estas limitaciones, como se señaló en el punto anterior, el sindicalismo "público" ha seguido avanzando y consiguiendo reivindicaciones, lo que ha significado en muchos países la licitud del derecho a huelga.

## **2NORMATIVA**

**CÓDIGO DE TRABAJO<sup>11</sup>**

ARTICULO 339.- Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente, constituida exclusivamente por el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales, comunes.

( La Ley Sobre Riesgos del Trabajo N° 6727 de 9 de marzo de 1982, art. 2° que trasladó el original 269 al presente).

ARTICULO 340.- Son actividades principales de los sindicatos:

1. Celebrar convenciones y contratos colectivos;
2. Participar en la formación de los organismos estatales que les indique la ley;
3. Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos u obras sociales de utilidad común, tales como cooperativas, entidades deportivas, culturales, educacionales, de asistencia y de previsión, y
4. En general, todas aquellas que no estén reñidas con sus fines esenciales ni con las leyes.

( La Ley Sobre Riesgos del Trabajo N° 6727 de 9 de marzo de 1982, que trasladó el original 270 al presente).

ARTICULO 341.- A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

El ejercicio de la facultad de libre separación no exonera a la persona saliente de cubrir las obligaciones de carácter económico que tenga pendientes con el sindicato.

( La Ley Sobre Riesgos del Trabajo N° 6727 de 9 de marzo de 1982, art.2°, que trasladó el original 271 al presente).

ARTICULO 342.- Los sindicatos son:

a. Gremiales: los formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad;

b. De Empresa: los formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que presten sus servicios en una misma empresa;

c. Industriales: los formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma clase, y

d. Mixtos o de Oficios Varios: los formados por trabajadores que se ocupen en actividades diversas o inconexas. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en determinado cantón o empresa el número de trabajadores de un mismo gremio no alcance el *mínimum legal*.

La Junta Directiva de todo Sindicato podrá estar integrada por personas que no reúnan las condiciones que este artículo establece.

( Así adicionado por el artículo 1° de la ley No. 731 de 2 de setiembre 1946. La Ley Sobre Riesgos del Trabajo N° 6727 de 9 de marzo de 1982, art.2° trasladó el original 272 al presente).

ARTICULO 343.- Se reconoce a los patronos y a los trabajadores el derecho de formar sindicatos sin autorización previa, pero dentro de los treinta días siguientes deberán iniciar los trámites a que se refiere el artículo siguiente:

Sin embargo, no podrá constituirse ninguno con menos de doce miembros si se trata de un sindicato, ni con menos de cinco patronos de la misma actividad, cuando se trate de sindicatos patronales.

( Así reformado por la Ley sobre Riesgos del Trabajo N° 6727 de 9 de marzo de 1982, artículo 2º, que reubicó el antiguo artículo 273 en el actual. El segundo párrafo fue así reformado por el artículo 2º de la ley No.7360 del 4 de noviembre de 1993)

ARTICULO 344.- Para que se considere legalmente constituido un sindicato, en el pleno goce de su personería jurídica, es indispensable que se formule una solicitud suscrita por su presidente o secretario general y que se envíe a la Oficina de Sindicatos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo o políticas del lugar, junto con copias auténticas de su acta constitutiva y de sus estatutos. El acta constitutiva forzosamente expresará el número de miembros, la clase de sindicato y los nombres y apellidos de las personas que componen su directiva.

El Jefe de la Oficina de Sindicatos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social examinará, bajo su responsabilidad, dentro de los quince días posteriores a su recibo, si los mencionados documentos se ajustan a las prescripciones de ley; en caso afirmativo librándose informe favorable al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para que éste ordene con la mayor brevedad su inscripción en registros públicos llevados al efecto, a lo cual no podrá negarse si se hubiesen satisfecho los anteriores requisitos; en caso negativo, dicho funcionario señalará a los interesados los errores o deficiencias que a su juicio existan, para que éstos los subsanen si les fuere posible, o para que interpongan, en cualquier tiempo, recurso de apelación ante el mencionado Ministerio, el cual dictará resolución en un plazo de diez días. Si dentro de la primera hipótesis el Jefe de la Oficina de Sindicatos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social hace la referida inscripción, extenderá certificación de ella a solicitud de los interesados y ordenará que se publique gratuitamente un extracto de la misma, por tres veces consecutivas en el Diario Oficial.

La certificación que extienda la mencionada Oficina tendrá fe pública y los patronos están obligados, con vista de ella, a reconocer la personería del sindicato para todos los efectos legales. La negativa patronal a reconocer la personería del sindicato, legalmente acreditada mediante la certificación referida, dará lugar, en su caso, si el sindicato lo solicitara, a que los tribunales declaren legal una huelga; todo sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 373 de este Código.

( Así reformado por el artículo 1º de la ley No. 6771 del 5 de julio de 1982. La Ley Sobre Riesgos del Trabajo N° 6727 de 9 de marzo de 1982, art.2º, trasladó el original 274 al presente. De igual forma, el artículo 3º de la ley No.7360 del 4 de noviembre de 1993 corrió la antigua numeración del articulado. Por ello, el antiguo artículo 366 pasó a ser el actual 373).

ARTICULO 361.- El Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social se encargará de fomentar el desarrollo del movimiento sindical en forma armónica y ordenada, por todos los medios legales que juzgue convenientes. Al efecto, dictará por medio de decretos ejecutivos todas las disposiciones que sean necesarias, en los casos ocurrentes, para arantizar la efectividad del derecho de sindicalización.

( El nombre de la entidad fue así reformado por el artículo 1º la Ley No. 3372 del 6 de agosto de 1964 y la N° 5089 del 18 de octubre de 1972. La Ley Sobre Riesgos del Trabajo N° 6727 de 9 de marzo de 1982, art. 2º, trasladó el original 291 al presente ).

RTICULO 363.- Prohíbense 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.

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 para la infracción de disposiciones prohibitivas.

(Así adicionado por el artículo 3° de la ley No.7360 del 4 de noviembre de 1993)

ARTICULO 364.- Toda persona o sindicato con interés puede acudir, ante la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, a denunciar por escrito la comisión de prácticas laborales desleales; pero esas prácticas también podrán ser investigadas de oficio.

(Así adicionado por el artículo 3° de la ley No.7360 del 4 de noviembre de 1993)

ARTICULO 365.- La Dirección Nacional de Inspección de Trabajo investigará, por los medios que estime conveniente, los hechos violatorios de que tenga conocimiento. Si determina que existe mérito para conocer sobre el fondo del asunto, convocará a las partes involucradas o, si los tienen, a sus representantes legales, a una audiencia en la que se recibirán todas las pruebas que se estimen necesarias.

(Así adicionado por el artículo 3° de la ley No.7360 del 4 de noviembre de 1993)

ARTICULO 366.- Sin perjuicio del resultado de la audiencia indicada en el artículo anterior, si se constata la existencia de prácticas laborales desleales, se levantará un acta y el Director Nacional e Inspector General de Trabajo entablará la demanda judicial correspondiente, con prioridad respecto de cualquier otro asunto. Con el propósito de salvaguardar los derechos protegidos por esta Ley solicitará imponer las sanciones previstas en la legislación laboral vigente, sin perjuicio de cualquier otra

medida judicial que pueda ordenarse.

Si no hay mérito para conocer sobre el fondo del asunto o no se constata la existencia de prácticas laborales desleales, se ordenará archivar el expediente, mediante resolución fundada. Esta resolución tendrá los recursos ordinarios de revocatoria y de apelación; este último se interpondrá para ante el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, quien agota la vía administrativa para todos los efectos.

(Así adicionado por el artículo 3° de la ley No.7360 del 4 de noviembre de 1993)

ARTICULO 367.- Sin perjuicio de disposiciones más favorables, establecidas en virtud de convenciones colectivas de trabajo, las personas que se enumeran a continuación gozarán de estabilidad laboral, para garantizar la defensa del interés colectivo y la autonomía en el ejercicio de las funciones sindicales como mínimo y por los plazos que se indican:

a. Los trabajadores miembros de un sindicato en formación, hasta un número de veinte que se sumen al proceso de constitución. Esta protección es de dos meses, contados desde la notificación de la lista al Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en la forma que aquí se indica y hasta dos meses después de presentada la respectiva solicitud de inscripción. En todo caso, este plazo no puede sobrepasar de cuatro meses. A fin de gozar de esta protección, los interesados deberán notificar, por un medio fehaciente, al Departamento mencionado y al empleador, su intención de constituir un sindicato, el nombre y las calidades de quienes, a su entender, deben beneficiarse de la protección.

b. Un dirigente por los primeros veinte trabajadores sindicalizados en la respectiva empresa y uno por cada veinticinco trabajadores sindicalizados adicionales, hasta un máximo de cuatro. Esta protección se brindará mientras ejerzan sus cargos y hasta seis meses después del vencimiento de sus respectivos períodos.

c. Los afiliados que, de conformidad con lo previsto en los estatutos del respectivo sindicato, presenten su candidatura para ser miembros de su junta directiva. Esta protección será de tres meses, a partir del momento en que comuniquen su candidatura al Departamento de Organizaciones Sociales.

ch) En los casos en que no exista sindicato en la empresa, los representantes libremente elegidos por sus trabajadores, gozarán de la misma protección acordada, en la proporción y por igual plazo a lo establecido en el inciso b) de este artículo.

(Así adicionado por el artículo 3° de la ley No.7360 del 4 de noviembre de 1993)

ARTICULO 368.- Al despido sin justa causa de un trabajador amparado en virtud de la protección que establece la presente Ley, no le será aplicable lo dispuesto en el artículo 28 de este Código. 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. Si el trabajador manifiesta expresamente su deseo de no ser reinstalado, se le deberá reconocer, además de los derechos laborales correspondientes a un despido sin justa causa, una indemnización equivalente a los salarios que le hubiesen correspondido durante el plazo de la protección no disfrutada, de conformidad con el artículo anterior.

(Así adicionado por el artículo 3° de la ley No.7360 del 4 de noviembre de 1993)

ARTICULO 369.- Además de las mencionadas en el artículo 81 de este Código, también son causas justas, que facultan al empleador a dar por terminado el contrato de trabajo de los trabajadores

protegidos en virtud de la presente Ley, las siguientes:

- a. Cometer actos de coacción o de violencia, sobre las personas o las cosas, o cualquier otro acto que tenga por objeto promover el desorden o quitar a la huelga su carácter pacífico.
- b. Atentar contra los bienes de la empresa.
- c. Incitar a actos que produzcan destrucción de materiales, instrumentos o productos de trabajo o de mercaderías o que disminuyan su valor o causen su deterioro o participar en ellos.
- ch. Incitar, dirigir o participar en la reducción intencional del rendimiento, en la interrupción o en el entorpecimiento ilegal de actividades de trabajo.
- d. Retener indebidamente a personas o bienes o usar éstos de manera indebida, en movilizaciones o piquetes.
- e. Incitar a destruir, a inutilizar o interrumpir instalaciones públicas o privadas, o a participar en hechos que las dañen

(Así adicionado por el artículo 3° de la ley No.7360 del 4 de noviembre de 1993)

ARTICULO 370.- Cuando en una empresa exista un sindicato al que estén afiliados, al menos la mitad más uno de sus trabajadores, al empleador le estará prohibida la negociación colectiva, cualquiera que sea su denominación, cuando esa negociación no sea con el sindicato.

Los acuerdos que se tomen en contra de lo dispuesto en este artículo, no serán registrados ni homologados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ni podrán ser opuestos, a los sindicatos.

(Así adicionado por el artículo 3° de la ley No.7360 del 4 de noviembre de 1993)

## **CONVENIO SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL<sup>12</sup>**

### **Parte I**

#### **Libertad Sindical**

##### **Artículo 1**

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

##### **Artículo 2**

Los trabajadores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de las mismas.

##### **Artículo 3**

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

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

##### **Artículo 4**

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa.

##### **Artículo 5**

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

#### **Artículo 6**

Las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio se aplican a las federaciones y confederaciones de organizaciones de trabajadores y de empleadores.

#### **Artículo 7**

La adquisición de la personalidad jurídica por las organizaciones de trabajadores y de empleadores, sus federaciones y confederaciones no puede estar sujeta a condiciones cuya naturaleza limite la aplicación de las disposiciones de los artículos 2, 3 y 4 de este Convenio.

#### **Artículo 8**

1. Al ejercer los derechos que se les reconocen en el presente Convenio, los trabajadores, los empleadores y sus organizaciones respectivas están obligados, lo mismo que las demás personas o las colectividades organizadas, a respetar la legalidad.
2. La legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente Convenio.

#### **Artículo 9**

1. La legislación nacional deberá determinar hasta qué punto se aplicarán a las fuerzas armadas y a la policía las garantías previstas por el presente Convenio.
2. De conformidad con los principios establecidos en el párrafo 8 del artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, la ratificación de este Convenio por un Miembro no deberá considerarse que menoscaba en modo alguno las leyes, sentencias, costumbres o acuerdos ya existentes que concedan a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía garantías prescritas por el presente Convenio.

#### **Artículo 10**

En el presente Convenio, el término "organización" significa toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores.

## **Parte II**

### **Protección del derecho de sindicación**

#### **Artículo 11**

Todo Miembro de la Organización Internacional del Trabajo para el cual esté en vigor el presente Convenio se obliga a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación.

## **Parte III**

### **Disposiciones diversas**

#### **Artículo 12**

1. Respecto de los territorios mencionados en el artículo 35 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, enmendada por el Instrumento de enmienda a la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, 1946, excepción hecha de los territorios a que se refieren los párrafos 4 y 5 de dicho artículo, tal como quedó enmendado, todo Miembro de la Organización que ratifique el presente Convenio deberá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, en el plazo más breve posible después de su ratificación, una declaración en la que manifieste:

- a) Los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas sin modificaciones;
- b) Los territorios respecto de los cuales se obliga a que las disposiciones del Convenio sean aplicadas con modificaciones, junto con los detalles de dichas modificaciones;
- c) Los territorios respecto de los cuales es inaplicable el Convenio y los motivos por los que es inaplicable;
- d) Los territorios respecto de los cuales reserva su decisión.

2. Las obligaciones a que se refieren los apartados a y b del párrafo 1 de este artículo se considerarán parte integrante de la ratificación y producirán sus mismos efectos.

3. Todo Miembro podrá renunciar, total o parcialmente, por medio de una nueva declaración, a cualquier reserva formulada en su primera declaración en virtud de los apartados b, c o d

del párrafo 1 de este artículo.

4. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado, de conformidad con las disposiciones del artículo 16, todo Miembro podrá comunicar al Director General una declaración por la que modifique, en cualquier otro aspecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indique la situación en territorios determinados.

### **Artículo 13**

1. Cuando las cuestiones tratadas en el presente Convenio sean de la competencia de las autoridades de un territorio no metropolitano, el Miembro responsable de las relaciones internacionales de ese territorio, de acuerdo con el gobierno del territorio, podrá comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que acepte, en nombre del territorio, las obligaciones del presente Convenio.

2. Podrán comunicar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo una declaración por la que se acepten las obligaciones de este Convenio:

a) Dos o más Miembros de la Organización, respecto de cualquier territorio que esté bajo su autoridad común; o

b) Toda autoridad internacional responsable de la administración de cualquier territorio, en virtud de las disposiciones de la Carta de las Naciones Unidas o de cualquier otra disposición en vigor, respecto de dicho territorio.

3. Las declaraciones comunicadas al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, de conformidad con los párrafos precedentes de este artículo, deberán indicar si las disposiciones del Convenio serán aplicadas en el territorio interesado con modificaciones o sin ellas; cuando la declaración indique que las disposiciones del Convenio serán aplicadas con modificaciones, deberá especificar en qué consisten dichas modificaciones.

4. El Miembro, los Miembros o la autoridad internacional interesados podrán renunciar, total o parcialmente, por medio de una declaración ulterior, al derecho a invocar una modificación indicada en cualquier otra declaración anterior.

5. Durante los períodos en que este Convenio pueda ser denunciado de conformidad con las disposiciones del artículo 16, el Miembro, los Miembros o la autoridad internacional

interesados podrán comunicar al Director General una declaración por la que modifiquen, en cualquier otro respecto, los términos de cualquier declaración anterior y en la que indiquen la situación en lo que se refiere a la aplicación del Convenio.

#### **Parte IV**

#### **Disposiciones finales**

##### **Artículo 14**

Las ratificaciones formales del presente Convenio serán comunicadas, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo.

##### **Artículo 15**

1. Este Convenio obligará únicamente a aquellos Miembros de la Organización Internacional del Trabajo cuyas ratificaciones haya registrado el Director General.
2. Entrará en vigor doce meses después de la fecha en que las ratificaciones de dos Miembros hayan sido registradas por el Director General.
3. Desde dicho momento, este Convenio entrará en vigor, para cada Miembro, doce meses después de la fecha en que haya sido registrada su ratificación.

##### **Artículo 16**

Todo Miembro que haya ratificado este Convenio podrá denunciarlo a la expiración de un período de diez años, a partir de la fecha en que se haya puesto inicialmente en vigor, mediante un acta comunicada, para su registro, al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo. La denuncia no surtirá efecto hasta un año después de la fecha en que se haya registrado.

2. Todo Miembro que haya ratificado este Convenio y que, en el plazo de un año después de la expiración del período de diez años mencionado en el párrafo precedente, no haga uso del derecho de denuncia previsto en este artículo quedará obligado durante un nuevo período de diez años, y en lo sucesivo podrá denunciar este Convenio a la expiración de cada período de diez años, en las condiciones previstas en este artículo.

#### **Artículo 17**

1. El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo notificará a todos los Miembros de la Organización Internacional del Trabajo el registro de cuantas ratificaciones, declaraciones y denuncias le comuniquen los Miembros de la Organización.

2. Al notificar a los Miembros de la Organización el registro de la segunda ratificación que le haya sido comunicada, el Director General llamará la atención de los Miembros de la Organización sobre la fecha en que entrará en vigor el presente Convenio.

#### **Artículo 18**

El Director General de la Oficina Internacional del Trabajo comunicará al Secretario General de las Naciones Unidas, a los efectos del registro y de conformidad con el Artículo 102 de la Carta de las Naciones Unidas, una información completa sobre todas las ratificaciones, declaraciones y actas de denuncia que haya registrado de acuerdo con los artículos precedentes.

#### **Artículo 19**

Cada vez que lo estime necesario, el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo presentará a la Conferencia General una memoria sobre la aplicación del Convenio y considerará la conveniencia de incluir en el orden del día de la Conferencia la cuestión de su revisión total o parcial.

#### **Artículo 20**

1. En caso de que la Conferencia adopte un nuevo convenio que implique una revisión total o parcial del presente, y a menos que el nuevo convenio contenga disposiciones en contrario:

a) La ratificación, por un Miembro, del nuevo convenio revisor implicará, ipso jure, la denuncia inmediata de este Convenio, no obstante las disposiciones contenidas en el artículo 16, siempre que el nuevo convenio revisor haya entrado en vigor;

b) A partir de la fecha en que entre en vigor el nuevo convenio revisor, el presente Convenio cesará de estar abierto a la ratificación por los Miembros.

2. Este Convenio continuará en vigor en todo caso, en su forma y contenido actuales, para los Miembros que lo hayan

ratificado y no ratifiquen el convenio revisor.

#### **Artículo 21**

Las versiones inglesa y francesa del texto de este Convenio son igualmente auténticas.

\* Enlace directo a la ILOLEX: base de datos de la OIT. Los ratificaciones se actualizan diariamente.

### **3 JURISPRUDENCIA**

#### **PRINCIPIO DE LIBERTAD SINDICAL ALCANCES, ANÁLISIS NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL ANÁLISIS SOBRE PRÁCTICAS LABORALES DESLEALES**

[ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA]<sup>13</sup>

"IV.- ACERCA DE LA LIBERTAD SINDICAL: La libertad sindical puede considerarse desde distintas perspectivas. Por un lado, concierne al individuo (aspecto individual) y consiste en la libertad de constituir sindicatos o de afiliarse o no a ellos, o retirarse de los que pertenezcan y por el otro se refiere a estas mismas asociaciones, su organización, administración y funcionamiento, así como al ejercicio de la libertad sindical de segundo grado (autonomía sindical o colectiva) (KROTOSCHIN, Ernesto. "TRATADO PRACTICO DE DERECHO DEL TRABAJO". Ediciones Depalma. 1987, Buenos Aires, Argentina. Pág. 25). Siendo la libertad de sindicalización

un derecho subjetivo, no bastará con que un ordenamiento jurídico permita la sindicalización o no, sino que es necesario protegerla contra los que irrespetan, es decir, asegurar su efectividad. Por ende, los sindicatos deben gozar de protección adecuada contra todo acto de injerencia por parte de un empresario u organización de empresarios en su formación (SALA FRANCO, Tomás y ALBIOL MONTESINOS, Ignacio. "DERECHO SINDICAL". Lubris Tirant lo blanch, Valencia, España, 1996). LA TUTELA NORMATIVA Y JURISPRUDENCIAL DE LA LIBERTAD SINDICAL: El reconocimiento de la libertad sindical se ha generalizado, en las Constituciones, las Declaraciones Internacionales y en los Pactos y Convenciones, confiriéndole mayor rango a esta libertad, incluyéndola entre los "derechos fundamentales" o "derechos humanos". Por consiguiente, estas normas otorgan una especial protección al libre desenvolvimiento de las organizaciones sindicales, no siendo ya un derecho propio del individuo, sino más bien, un derecho de este tipo especial de asociación, de comunidad de individuos, lo que lo diferencia del resto de los derechos fundamentales. (vid. JIMENEZ DE ARECHAGA, Justino. "LA LIBERTAD SINDICAL"). Entre esas normas, tenemos el Convenio número 135 de la Organización Internacional del Trabajo, -denominado "CONVENIO RELATIVO A LA PROTECCION Y FACILIDADES QUE DEBEN OTORGARSE A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA" (aprobado mediante ley N° 5968 del 9 de noviembre de 1976)-, que establece que los representantes de los trabajadores deben 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 actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor (artículo 1). Estos principios fueron plasmados en la Ley número 7360, del 4 de noviembre de 1993, que adicionó al Título V del Código de Trabajo el Capítulo III, llamado "De la Protección de los Derechos Sindicales", cuya norma más representativa de esa tutela, es el numeral 363 que prohíbe 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, sancionando la nulidad absoluta e ineficacia de cualquier acto originado en esas prácticas. A su vez, mediante el numeral 367, se estableció una protección "específica", pero no limitante, para los fundadores, dirigentes, candidatos a dirigentes, ex-directores, la estabilidad, creando además un proceso específico. La explicación a esta situación que, podría generar alguna duda, creemos que se encuentra en que, dada la amplitud del concepto del párrafo primero del numeral 363 -no era necesario incluir la protección específica del numeral 367-,

porque siempre tendrían esa protección. Por ello, procede afirmar que la intención del legislador fue no dejar la menor duda de que dentro de las conductas protegidas por el artículo 363, está contemplada la estabilidad laboral de las categorías ahí establecidas (vid. VAN DER LAAT ECHEVERRIA, Bernardo. "LAS PRACTICAS LABORALES DESLEALES". Revista estudiantil Hermenéutica. N° 9, pág. 18). En cuanto a la jurisprudencia es especialmente significativa la sentencia de la Sala Constitucional, Voto número 5000-93, de las 10:09 horas, del 8 de octubre, que indicó: "... 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 mismo, 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 causa legal objetiva que justificara el rompimiento del contrato laboral. Desde esta 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;" [...]. En virtud de este artículo, la utilización de cualquier medio tendiente a menoscabar la labor de 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...". VII.- LAS PRACTICAS LABORALES DESLEALES: La reforma legislativa del año 93, que incorporó el concepto de "práctica laboral desleal" en el ordenamiento jurídico costarricense, tuvo una especial transcendencia, porque fue el fruto de un acuerdo tripartito entre Gobierno, sindicatos y

organizaciones patronales, quienes hicieron causa común ante las graves amenazas al comercio internacional del país, por alegadas violaciones de las normas internacionales sobre libertad sindical. La reforma, además, tiene un profundo sentido ético, propio del Derecho del Trabajo, en cuya esencia está la exigencia de la buena fe en las relaciones colectivas del trabajo y, en resguardo de ella se sancionan las acciones de esta índole que se ejecuten contra los trabajadores, sus sindicatos o coaliciones (artículo 363 del Código de Trabajo), como aquellas en que incurran los trabajadores, sus dirigentes sindicales u organizaciones (artículo 369 ibídem). La reforma también comprendió la inclusión de una protección específica para los fundadores, directivos, candidatos a puestos de dirección y, en ausencia de un sindicato, a los representantes libremente elegidos por los trabajadores. VIII.- "Fuero sindical", "protección contra actos de discriminación antisindical" y "protección contra prácticas desleales" son nociones que se encuentran estrechamente relacionadas y se utilizan frecuentemente como sinónimos. No obstante existen entre ellas algunas diferencias conceptuales, pues el fuero sindical se refiere normalmente a la protección de "ciertos" trabajadores, mientras que la protección contra las prácticas antisindicales tiene una cobertura más amplia, ya que se entiende por tales a cierto número de conductas del empleador en desmedro de los derechos colectivos de todo trabajador. La protección general contra las prácticas desleales está concebida como una manera de defender los derechos sindicales de los trabajadores que no están amparados por el fuero sindical como de aquellos que sí lo están, pero también se extiende a la protección frente a actos de injerencia del empleador en la constitución y funcionamientos de los sindicatos, o frente a actos o hechos que implican la negativa a reconocer un sindicato, o a tratar con grupos de trabajadores no sindicalizados (BRONSTEIN, Arturo S. "EL DERECHO SINDICAL EN AMERICA LATINA: PROTECCION DE LA LIBERTAD SINDICAL". Fundación de cultura Universitaria. Montevideo, Uruguay, 1995, pág. 107). El Código de Trabajo presenta una característica muy importante, toda vez que, salvo la práctica señalada en el artículo 370, no se señalan conductas expresas que se consideren actos antisindicales, sino que en forma amplia se proscriben las acciones u omisiones que las tienden a evitar, limitar, constreñir o impedir el libre ejercicio de los derechos colectivos. Esto no constituye un defecto de la ley, toda vez que es tan amplia la gama de atentados que puede sufrir la libertad sindical que resulta necesario emplear "... formulaciones amplias y flexibles para caracterizar las conductas antisindicales a partir del reconocimiento de la gran diversidad de actos a través de los que la libertad sindical puede verse afectada" (SANGUINETTI RAYMOND, Wilfredo. "LESION DE

LA LIBERTAD SINDICAL Y COMPORTAMIENTOS ANTISINDICALES". Estudio de la estructura y contenido del juicio de antisindicalidad, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, 1993, p. 78). Por ello, corresponde al juzgador determinar los límites y modalidades que, en la práctica puede tener la acción antiética en las relaciones laborales. En estos casos el bien jurídico protegido es la libertad sindical, concebida en forma amplia y comprendiendo, por lo tanto, la libertad de asociación, la autonomía, la

negociación colectiva y que comprende también a los representantes libremente elegidos por los trabajadores para quienes la protección va más allá de la constitución y promoción sindical, ya que comprende el ejercicio de la huelga y de la negociación colectiva y abarca no solo al sindicato sino a otras entidades como las coaliciones y delegaciones de los trabajadores. El hecho de que la demandada sea una "cooperativa obrera", podría llevar a la errónea conclusión, o al menos imaginable que atente contra la libertad sindical, pues sus socios son precisamente trabajadores portuarios que, tradicionalmente, en nuestro país han constituido uno de los sectores que más han luchado por las reivindicaciones del movimiento sindical y especialmente por la libertad sindical y su protección. Sin embargo, tal apreciación no responde a lo que la experiencia enseña, pues quienes han estudiado y analizado la libertad sindical, concluyen que, como libertad que es, recibe constantes ataques, aún del sector que más obligación moral y ética tiene de respetarla, como lo es el de las organizaciones de trabajadores. En este sentido, Sanguinetti indica que, "la experiencia acumulada en los diversos sistemas de relaciones laborales demuestra que los derechos sindicales no solo precisan de protección frente a agresiones provenientes de agentes externos al movimiento obrero, sino también en relación a los excesos que pueden cometer las propias organizaciones de trabajadores, en su pugna por reforzar su influencia sobre los asalariados y consolidar sus posiciones dentro del mismo." (SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. "LESION A LA LIBERTAD SINDICAL Y COMPORTAMIENTOS ANTISINDICALES". Centro del Ministerio de Publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1993, pág. 96). Por lo expuesto, procede valorar la conducta de la demandada con ocasión del despido de los aquí actores a fin de determinar sí, como lo alega, ejerció una potestad discrecional como empleadora o, por el contrario, utilizó el despido libre e incausado como arma de lucha antisindical violando un derecho humano fundamental de los actores. IX. EL COMPORTAMIENTO DE LA DEMANDADA: El co-actor C. G. -antes de su despido-, había participado en actividades citando a los trabajadores no asociados de la demandada, para que reclamaran su

posible derecho a ser socios de la misma, por lo que es obvio, presumir que -debido a su impulso a ese movimiento-, iba a ocupar un importante cargo en el sindicato que los trabajadores estaban conformando para emprender la lucha por ese derecho, razón por la cual, fue despedido un día antes de la celebración de la asamblea, en la que, a la postre, resultó electo Secretario General del Sindicato. En tanto que, el co-accionante C. H., se le despidió dos días después de su nombramiento como Secretario de Organización del sindicato. Ante esto, la demandada aduce que no tenía conocimiento de que ambos fueran dirigentes sindicales, sin embargo, resulta difícil creer que, por mera coincidencia, se haya despedido a la totalidad de las personas elegidas para ejercer cargos de dirigencia, en fechas tan cercanas a la asamblea en la que se creó el sindicato. Esta circunstancia es un indicio grave, preciso y concordante de una práctica laboral desleal de la demandada para impedir el libre ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores no asociados a la cooperativa. La demandada argumenta que, para aplicar la normativa de protección sobre el fuero sindical, se requiere que los actores tengan la "calidad" de dirigentes sindicales- conforme al numeral 367 del Código de Trabajo-. Sin embargo, este alegato no es correcto, dado que -conforme se explicó líneas atrás-, ello sería establecer un límite a la tutela general de la práctica laboral desleal tipificada en el numeral 363 *ibídem*, cuando en realidad la intención del legislador fue recalcar que las conductas señaladas en esa norma, estaban garantizadas con la estabilidad laboral de los trabajadores sindicalizados. En este sentido, la Sala Constitucional, mediante el voto número 5000-93, reiteradamente citado, ha indicado que en situaciones como la que nos ocupa, existe una presunción de ilegalidad de la acción de despido, puesto que "... cuando la causa expresa o tácita, sea su pertenencia a una asociación o sindicato, se violentan 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..". Así las cosas, siendo sus acciones sindicales, la causal real de la terminación de la relación laboral de los actores, el despido de los señores C. G. y C. H. es nulo e ineficaz y, en consecuencia, deben ser reinstalados en los cargos que desempeñaban, conforme al numeral 368 del Código de Trabajo y si así lo desea el trabajador podría

optar por la alternativa que le ofrece el referido artículo en su parte final."

**TUTELA DEL PRINCIPIO DE LIBERTAD SINDICAL MEDIANTE INSTRUMENTOS INTERNACIONALES Y A NIVEL JURISPRUDENCIAL DERECHO CONSTITUCIONAL DE LIBRE ASOCIACIÓN**

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.]<sup>14</sup>

"III.- 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). También la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T) se ha interesado por reafirmar este derecho, adoptando Convenios y Recomendaciones, en procura de que los Estados lo reconozcan y, a su vez, pongan en práctica mecanismos efectivos para su tutela. En ese orden de ideas, el Convenio 87, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, ratificado por Costa Rica mediante Ley número 2561, del 11 de mayo de 1960 y, por consiguiente, de rango superior a la ley ordinaria (numeral 7 de la Constitución Política), en su artículo 11, obliga a los Estados miembros de la O.I.T, para los que esté en vigor el Convenio, a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores, el libre ejercicio del derecho de sindicación. Además, su artículo 3, precisamente, contempla derechos específicos de las organizaciones de trabajadores entre los cuales destaca, el de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos y el de elegir libremente a sus representantes. Por su parte, el Convenio 98, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, introducido al ordenamiento jurídico interno, mediante la Ley citada, en su artículo 1, dispone que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación, tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. El punto b), del inciso 2) de ese numeral, califica el despido de un trabajador o el hecho de causarle perjuicio de cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical, o por su

participación en actividades sindicales, como un acto típicamente discriminatorio. El Convenio 135, relativo a la protección y a las facilidades que deben otorgarse a los trabajadores en la empresa, se ocupa específicamente del denominado fuero sindical (ver su ratificación por Ley número 5968, del 9 de noviembre de 1976). En el primer artículo, se reafirma la tutela de los representantes de los trabajadores en la empresa, disponiendo que éstos deben gozar de protección eficaz, contra todo acto que pueda perjudicarlos; incluido el despido por razón de su condición, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme con las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor. Y, su artículo 2, establece que los representantes de los trabajadores deben disponer, en la empresa, de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones. Tal y como lo señaló el conocido Voto de la Sala Constitucional número 5000, de las 10:09 horas, del 8 de octubre de 1993, es un fuero especial en beneficio particular, de los representantes de los trabajadores (sindicalizados o no); pero, no sólo de éstos, sino, también de los simples trabajadores, en cuanto son despedidos o se les perjudique de algún modo, tácita o expresamente, por su pertenencia a una asociación o sindicato. En ese fallo, se hizo énfasis, con base en la normativa internacional aludida y en la prohibición contenida en el inciso c), del artículo 70 del Código de Trabajo que, la utilización de cualquier medio tendiente a menoscabar la labor de la representación laboral, es contraria a derecho. En armonía con ese fallo, esta otra Sala, en el Voto número 42, de las 10:50 horas, del 11 de febrero de 1998, con apoyo de la doctrina sobre la materia, sostuvo el criterio de que la libertad sindical puede considerarse desde distintas perspectivas. Por un lado, concierne al individuo (aspecto individual) y consiste en la libertad de constituir sindicatos o de afiliarse o no a ellos, o bien de retirarse de los que pertenezcan y, por el otro, se refiere a estas mismas asociaciones, su organización, administración y funcionamiento; así como al ejercicio de la denominada libertad sindical de segundo grado (autonomía sindical o colectiva). Por esa razón, se dijo que la libertad de sindicación, como derecho subjetivo que es, requiere, además del reconocimiento del derecho a asociarse de esa manera, que se asegure su plena efectividad. Dicho propósito quedó claramente expresado en la Recomendación 143, sobre la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores, en la empresa, según la cual, cuando no existan suficientes medidas apropiadas de protección, aplicables a los trabajadores en general, deben adoptarse disposiciones

específicas para garantizar la protección efectiva de los representantes de los trabajadores; tales como reconocer la prioridad que a de dárseles, respecto de su continuación en el empleo, en caso de reducción de personal (numerales 5 y 6). La Ley número 7360, del 4 de noviembre de 1993, adicionó al Título V del Código de Trabajo el Capítulo III, titulado "De la Protección de los Derechos Sindicales", el cual introdujo una serie de normas claramente tuitivas de ese derecho fundamental. De ellas, el artículo 363 reviste especial interés, pues, expresamente prohíbe 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; sancionando, con la nulidad absoluta y consecuente ineficacia, el acto que de ellas se origine, en la forma y en las condiciones señaladas en el Código de Trabajo, sus leyes supletorias o conexas, para la infracción de disposiciones prohibitivas. Es decir, la norma establece una protección de orden general, proscribiendo las prácticas laborales desleales, entendidas como actos de manifiesta y evidente discriminación. IV.- Es un hecho público y notorio que, en los lugares de trabajo de "Fertilizantes de Centroamérica S.A" (Fertica), para la época en que se suscitaron los hechos que interesan, a saber: la convocatoria y la celebración de las Asambleas de la Asociación de Trabajadores de Fertilizantes, no prevalecían relaciones normales entre los trabajadores y la parte patronal; al punto de que, del propio expediente se desprende que se dio el despido masivo de empleados, con motivo de una huelga declarada ilegal. También se sabe, y se refleja en el proceso, la injerencia que dicha empresa pretendía tener en el Sindicato, práctica ilegal, por abiertamente contraria a los principios fundamentales de la libertad sindical. Dadas esas circunstancias, es evidente que, la labor del Sindicato se viera afectada directa y negativamente y que la comunicación de los representantes sindicales, con los agremiados, se hiciera sumamente difícil. También debemos tomar en consideración que, ante aquel cese masivo y, en general, ante todos los hechos suscitados, es comprensible que los trabajadores sintieran un fundado temor, ante presuntas y posibles represalias patronales (ilegales, por cierto) en contra de quienes, de alguna manera, continuaran vinculados activamente al Sindicato, las que podían afectar, incluso, su permanencia en la empresa. Este fue el ambiente imperante en la época, el que no debe ni puede menospreciarse al valorarse las probanzas; pues, precisamente, permite comprender, en aplicación de las reglas de la experiencia y de la lógica, la situación que ahora se somete a examen de la Sala (artículo 493 del Código de Trabajo). Por último, cualquier solución a la que se arribe, debe tener como norte la protección de aquel derecho

fundamental, el de la libertad sindical, que los juzgadores están siempre obligados a tutelar, con absoluta prioridad.- V.- Tal y como se indicó, en la demanda se pretende la declaratoria de nulidad de la Asamblea General Extraordinaria, celebrada el 29 de marzo de 1996; en la cual, según ese libelo, se modificaron los Estatutos, aduciéndose exclusivamente el hecho de no haber sido convocada por el señor Secretario General de la organización, sino por el señor Guzmán Rodríguez, quien no tenía poder de convocatoria, por haber dejado de ser éste así como el señor Alonso González Chaves, afiliados activos de la Asociación. Es de advertir que, en esa data no se llevó a cabo la Asamblea General Extraordinaria, en la que fueron modificados dichos Estatutos, pues, la misma no tuvo lugar sino hasta el 11 de abril de ese año. Lo anterior se puede apreciar como un simple error material, en dicha petitoria. De ahí que, al interpretarse la demanda, como corresponde hacerlo jurídicamente, se debe concluir que la Asamblea que se pretende anular es, precisamente, la de esta otra fecha y no la que por un simple error se indicó. Aclarado lo anterior, debe advertirse también que podría cuestionarse, en atención al contenido del artículo 30 del Estatuto Orgánico de la "Asociación de Trabajadores de Fertilizantes", si el poder de convocatoria a una Asamblea de esa naturaleza, en sentido estricto, le corresponde a la Junta Directiva del Sindicato y que, el concedido en el inciso d), del numeral 40, al Secretario General, tiene que ver con la mera ejecución de aquel otro. No obstante, la Sala no puede entrar a analizar el punto, pues, en esos precisos términos no quedó planteada la litis (artículos 560 del Código de Trabajo y 608 del Procesal Civil, este último aplicable a tenor de lo dispuesto en el numeral 452, de aquel cuerpo normativo). Para responder al agravio interpuesto, debemos recurrir al contenido

del inciso a), del artículo 41, del Estatuto según el cual, el Subsecretario General tiene, como una de sus atribuciones, la de sustituir al Secretario General, durante su ausencia, ejerciendo sus funciones, entre las cuales contempla la de "convocar" a las sesiones ordinarias y extraordinarias de la Junta Directiva y de la Asamblea General (folio 84). Según el testimonio de Alfredo Vega Reyes, para la época trabajador de "Fertica", el Secretario General, señor Indalecio Ordóñez, no firmó la convocatoria a esa Asamblea en virtud de que estuvo enfermo, lo cual debe entenderse como una limitante para el ejercicio de dichas funciones (folios 60 a 62 vuelto). Por otra parte, en relación con el segundo motivo de nulidad esgrimido, se debe tomar en consideración que, la "Asociación de Trabajadores de Fertilizantes" es un sindicato de industria, tal y como expresamente lo establece el artículo 2 de su Estatuto (folio 76). El numeral 342 del Código de Trabajo,

dispone que la Junta Directiva de todo sindicato puede estar integrada por personas que no reúnan las condiciones establecidas en la norma; por ejemplo, si se trata de sindicatos gremiales, sus miembros no necesariamente deben tener la misma profesión, oficio o especialidad; si se trata de sindicatos de empresas, no se requieren que presten los servicios en la empresa; en caso de sindicatos industriales, no se exige que, los directivos, presten sus servicios en empresas de la rama industrial respectiva. Lo así dispuesto está en armonía con los pronunciamientos del Comité de Libertad Sindical de la O.I.T (ver, en tal sentido, el Informe de ese Organismo, número 160, relacionado con el caso número 851, cuyo extracto se encuentra en la Recopilación de decisiones y de principios de ese Comité realizada por el Consejo de Administración de la O.I.T, denominada "Libertad Sindical", Tercera Edición, 1985, p.65). En ese entendido, si para ser miembro de la Junta Directiva no se requiere ser trabajador activo en una empresa dedicada a la producción y a la distribución de fertilizantes, no pierde el carácter de miembro de la Junta Directiva el trabajador que queda cesante, como lo fue el caso de los señores Guzmán Rodríguez y González Chaves, motivo por el cual, se debe entender que mantuvieron todas sus atribuciones, como Secretario General Adjunto y como Secretario de Actas, respectivamente.- VI.- También se pidió la nulidad de la Asamblea General Extraordinaria, celebrada el siguiente 8 de junio, en la cual se eligió Junta Directiva. En la pretensión no se puntualizan todos los motivos por los cuales se estima que procede dicha nulidad, limitándose a señalar: "... por todo lo anterior, los antecedentes expuestos en los hechos de esta demanda, así como por haber hecho caso omiso a una mayoría de asociados que no fue convocada." La Sala, haciendo un esfuerzo interpretativo, concluye que se pretende tal nulidad, por no haberse convocado a la mayoría de asociados, por haber participado en la Asamblea personas que habían sido despedidas de Fertica y por carecer de poder de convocatoria el señor Guzmán Rodríguez. Este último argumento, en lo que a esa causal se refiere, no es de recibo, por las razones expresadas en el Considerando anterior. En cuanto al primer vicio que se le achaca a la Asamblea, debe analizarse si los afiliados de la Asociación fueron convocados y, por ende, si estuvieron en posibilidades reales de participar en la Asamblea de esa data. Para realizar una valoración justa y acorde con la realidad, tal y como se analizó, no se puede dejar de lado la tan difícil como real situación que prevalecía en "Fertica", caracterizada por un despido masivo de trabajadores, relaciones no armónicas entre el Sindicato y ésta y un evidente temor fundado, de la mayoría de los empleados, para participar tranquila y libremente en actividades sindicales. Esa

situación provocó la división de los empleados, en dos definidos grupos antagónicos; a saber, quienes participaban en las acciones sindicales y quienes se oponían a ellas. Este aspecto quedó claro con la prueba testimonial evacuada. Ahora bien, según el artículo 29 del Estatuto Orgánico del Sindicato, la Asamblea General Ordinaria será convocada por medio de nota circular, o bien, mediante un aviso publicado, con igual plazo de antelación, en el Diario Oficial "La Gaceta", o en cualquiera de los diarios de circulación normal en todo el país (folio 81). Los testigos ofrecidos por la parte actora, Antonio Castillo Berrocal, Olger Alberto Flores Herrera y Roberto Cortés Arias (quienes conforman un grupo opositor al liderazgo por Guzmán Rodríguez y que incluso conformaron una Junta Directiva no inscrita, pretendiendo representar los intereses sindicales), sostienen que no fueron convocados por el Sindicato, en su carácter de trabajadores activos, a ninguna Asamblea (folios 53 a 59). Por el contrario, los testigos ofrecidos por la demandada (Alfredo Vega Reyes, William Ruiz Elizondo y Marcelino Porrás Aguilar), todos extrabajadores de "Fertica" y participantes en una huelga declarada ilegal, son contestes en que los trabajadores cesantes, así como los activos, fueron debidamente convocados a la Asamblea del 8 de junio de 1996, lo cual se hizo mediante "volantes" (folios 60 a 67). Ambos grupos de testigos, evidentemente, sostienen posiciones contrapuestas, en relación con el hecho que interesa acreditar. Pero, del expediente se deduce que, efectivamente, la debida convocatoria previa se realizó; no sólo porque se aportaron las respectivas notas (folios 130 y 134); sino, también, porque existen otros elementos que permiten concluir que, incluso el coactor Tomás Alberto Cortés Gómez y el testigo Cortés Arias, tenían pleno conocimiento de la Asamblea que se llevaría a cabo. En el folio 16, consta una fotocopia del testimonio de la escritura pública número siete, visible al tomo segundo del protocolo del notario Fernando Vanderlucht Vanderlucht, según la cual este Notario Público se hizo presente en esa Asamblea, a pedido del deponente, a efecto de que tomara nota de su desarrollo. En la parte final de ese documento, expresamente consignó: "No habiendo más datos de importancia que anotar, doy por concluida esta acta, en asocio del petente ..." (énfasis suplido). El señor Cortés Arias, rindió testimonio en este proceso, negando la existencia de algún llamado, para participar en las Asambleas del Sindicato. Sin embargo, fue quien, precisamente, en el acta notarial apareció como el directo interesado, es decir, quien contrató los servicios de aquel profesional y quien se presentó a la Asamblea, que ahora se pide anular. Por otra parte, el testigo dijo haber participado, con los actores, en la conformación de un grupo para "representar" los

intereses de los trabajadores de "Fertica" y que el señor Tomás Alberto Cortés Gómez, junto con él y con otras personas, fueron quienes se contactaron, con dicho profesional. Toda esa situación, torna gravemente cuestionable, no sólo su declaración, respecto de la ausencia de convocatorias a las Asambleas sino, también, en general, la posición de la parte actora; pues, realmente, sólo teniendo conocimiento de la Asamblea que se llevaría a cabo, se pudo haber tomado la decisión de contratar un notario público, para que tomara nota sobre lo que en ella iba a acontecer. En ese orden de ideas, a la Sala no le cabe la menor duda, de que la parte demandada actuó con la clara intención de dar publicidad a sus actuaciones y a su proyecto de actualizar y de mantener la vida del Sindicato y de que, en ningún momento, lo estaba haciendo a espaldas de los empleados. En un caso como el presente, esas probanzas se estiman suficientes para demostrar el esencial hecho que aquí interesa. La nota circular estaba prevista como uno de los medios a la cual se podía recurrir, para realizar válidamente la convocatoria y con vista de la difícil situación afrontada por el Sindicato amenazante incluso de su propia existencia, el exigir prueba adicional, implicaría desconocer aquella realidad, que, como se dijo, fue de conocimiento público con lo cual, se tornaría imposible la defensa de la demandada. Precisamente, tomando en cuenta el despido de los miembros de la Junta Directiva del Sindicato y de una cantidad considerable de trabajadores, producto de un conflicto entre éste y "Fertica", se debe deducir que el Sindicato no podía desarrollar sus labores normalmente, porque, evidentemente, la situación era realmente grave y muy crítica. Por esa razón, se entiende que, la representación sindical, tenía serias dificultades para tener acceso a todos los trabajadores, a fin de que éstos, con su firma, garantizaran el haber recibido aquellas notas; no quedándole otro camino que hacerlas llegar simplemente a los lugares de trabajo, como efectivamente lo hizo. De existir alguna duda, en aplicación de la normativa internacional e interna, a la cual se hizo mención, ésta debe siempre interpretarse a favor de la necesaria preservación de la libertad sindical.- VII.- Durante el proceso, los actores han sostenido también, como otro argumento de nulidad de la Asamblea del 8 de junio; que en atención al artículo 12 del Estatuto Orgánico del Sindicato, el despido de los trabajadores tiene como consecuencia su directa e inmediata desafiliación del sindicato; con la consecuente pérdida de cualquier legitimación, para poder participar en las Asambleas. Este numeral establece: "Afiliados a la Asociación pueden ser todos los trabajadores de la producción de Fertilizantes y trasegadores de estos productos y los pensionados. Estos últimos de acuerdo con el criterio de la Junta

Directiva."Ese criterio fue avalado por el Ad quem, al declarar la nulidad de las Asambleas, por haber participado en ellas, personas que, en su mayoría, habían dejado de ser trabajadoras de la empresa "FERTICA". Según el artículo 4 del Estatuto, la "Asociación de Trabajadores

de Fertilizantes", constituye, se repite, un sindicato de industria (folio 78), en los términos del inciso c), del artículo 342, del Código de Trabajo.El inciso d), del numeral 345 de ese cuerpo normativo, expresa que los derechos de los miembros del sindicato no podrá perderlos el trabajador por el solo hecho de su cesantía obligada. Se interpreta que, el término "cesantía obligada", jurídicamente y de forma genérica, hace alusión a aquellas causas de la terminación de la relación de trabajo no dependientes de la voluntad del trabajador.Es decir, legalmente se tiene que entender que cuando a un trabajador se le impone su cese, éste no pierde sus derechos como afiliado al Sindicato.Así las cosas, a tenor de lo dispuesto por el inciso 1), del artículo 317 del Código Procesal Civil, aplicable a la materia laboral por remisión del artículo 452 del de Trabajo, la parte actora tenía la carga procesal de demostrar que, en dicha Asamblea, participaron personas que habían terminado sus relaciones laborales, por una decisión propia. Si no lo hizo, en modo alguno se puede acceder a su pretensión. Del expediente, sólo se desprende un cese de la relación de trabajo por voluntad del empleado y es el del señor Alonso González Chaves, quien había renunciado a su trabajo en "Fertica" a partir del 7 de setiembre de 1995 (folio 2); mas, éste como miembro de la Junta Directiva del Sindicato, a saber, Secretario de Actas, a tenor de lo dispuesto en el numeral 342 del Código de Trabajo, según ya se analizó, podía seguir perteneciendo a la Junta Directiva del Sindicato, ejerciendo todos sus derechos respecto de su cargo y, en todo caso, de los documentos de folios 16 y 17 y 142 y 143 no se desprende que participara en la aludida Asamblea del 8 de junio.- VIII.- Por las razones expresadas, se debe concluir que, los señores Jueces del Tribunal, incurrieron en error al acoger la demanda, resultando innecesario realizar un análisis de los demás agravios, también expresados por el recurrente.En consecuencia, se debe revocar el fallo recurrido y declarar sin lugar la demanda, en todos sus extremos, acogiéndose a su respecto la excepción de falta de derecho interpuesta. "

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA ]<sup>15</sup>

" III.- El derecho de asociación, en el tanto constituye un derecho humano, ha sido tutelado expresamente por distintos instrumentos internacionales, así como por el artículo 25 de la

Constitución Política. Ese derecho fundamental, en materia laboral, encuentra una tutela específica, que garantiza a los trabajadores y a los patronos su derecho a sindicalizarse libremente, con el fin exclusivo de obtener y conservar beneficios económicos, sociales o profesionales (artículo 60 de la Constitución Política). También la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T) se ha interesado por consagrar este derecho, adoptando Convenios y Recomendaciones, en procura de que los Estados lo reconozcan y, a su vez, pongan en práctica, mecanismos efectivos para su tutela. En ese orden de ideas, el Convenio 87 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, ratificado por Costa Rica por Ley número 2561, del 11 de mayo de 1960 y, por consiguiente, de rango superior a la ley (numeral 7 de la Constitución Política), en su artículo 11, obliga a todos los Estados miembros de la O.I.T para el cual esté en vigor el Convenio adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación. Por su parte, el Convenio 98, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, introducido al ordenamiento jurídico interno, mediante la Ley citada, en su artículo 1 dispone que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. El punto b), del inciso 2) de ese numeral, califica el despido de un trabajador o el hecho de causarle perjuicio de cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical, o por su participación en actividades sindicales, como un acto típicamente discriminatorio. El Convenio 135, relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los trabajadores en la empresa, se ocupa específicamente del denominado fuero sindical (ver su ratificación por Ley número 5968 del 9 de noviembre de 1976). En el primer artículo, se reafirma la tutela de los representantes de los trabajadores en la empresa, disponiendo que éstos deben gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición, 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. Tal y como lo señaló el Voto de la Sala Constitucional, número 5000, de las 10:09 horas, del 8 de octubre de 1993, es un fuero especial en beneficio particular, de los representantes de los trabajadores (sindicalizados o no); pero, no sólo de éstos, sino, también de los simples trabajadores, en cuanto son despedidos o se les perjudique de algún modo, tácita o expresamente por su pertenencia a una asociación o sindicato. En

ese fallo, se indicó que, con ese fuero, se protege el derecho de los representantes de los trabajadores y del resto de los trabajadores en general, "... 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 causa legal objetiva que justificara el rompimiento del contrato laboral." En armonía con ese fallo, esta otra Sala, en su Voto número 42, de las 10:50 horas, del 11 de febrero de 1998, con apoyo de la doctrina sobre la materia, sostuvo el criterio de que la libertad sindical puede considerarse desde distintas perspectivas. Por un lado, concierne al individuo (aspecto individual) y consiste en la libertad de constituir sindicatos o de afiliarse o no a ellos, o retirarse de los que pertenezcan y, por el otro, se refiere a estas mismas asociaciones, su organización, administración y funcionamiento, así como al ejercicio de la libertad sindical de segundo grado (autonomía sindical o colectiva). Por esa razón se dijo, que la libertad de sindicalización, como derecho subjetivo que es, requiere, además del reconocimiento del derecho a asociarse de esa manera, que se asegure su efectividad. Dicho propósito quedó claramente expresado en la Recomendación 143 sobre la Protección y Facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, según la cual, cuando no existan suficientes medidas apropiadas de protección aplicables a los trabajadores en general, deben adoptarse disposiciones específicas para garantizar la protección efectiva de los representantes de los trabajadores, tales como, reconocer la prioridad que a de dárseles, respecto de su continuación en el empleo en caso de reducción de personal (numerales 5 y 6). La Ley número 7360, del 4 de noviembre de 1993, adicionó al Título V del Código de Trabajo el Capítulo III, titulado "De la Protección de los Derechos Sindicales", el cual introdujo una serie de normas tuitivas de ese derecho fundamental. De ellas, el artículo 363 reviste especial interés, pues, expresamente prohíbe 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, sancionando con la nulidad absoluta e ineficacia del acto que de ellas se origine, en la forma y en las condiciones señaladas en el Código de Trabajo, sus leyes supletorias o conexas para la infracción de disposiciones prohibitivas. Es decir, la norma establece una protección de orden general, proscribiendo las prácticas laborales desleales, entendidas como actos de discriminación. El artículo 368 ídem sanciona con nulidad, el despido del trabajador protegido con el fuero especial, disponiendo: "Al despido sin justa causa

de un trabajador amparado en virtud de la protección que establece la presente ley, no le será aplicable lo dispuesto en el artículo 28 de este Código. 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. Si el trabajador manifiesta, expresamente, su deseo de no ser reinstalado, se le deberá reconocer, además de los derechos laborales correspondientes a un despido sin justa causa, una indemnización equivalente a los salarios que le hubiesen correspondido durante el plazo de la protección no disfrutada, de conformidad con el artículo anterior." Esa norma hace referencia al numeral 367 *ibídem*, que en forma meramente enunciativa y no taxativa o limitante, contiene algunos supuestos específicos merecedores de tutela. Una vez precisado el marco normativo garante del fuero sindical, debemos establecer si éste fue infringido por el Instituto demandado, al despedir a los actores, quienes fungían como representantes sindicales. IV.- En el caso concreto, es un hecho público y notorio, la grave crisis económica enfrentada por el ente demandado, para la época del despido de los demandantes; y como una de las consecuencias directas fue suspendido el servicio ferroviario (de lo cual se ha dado cuenta en el expediente), así como la obligada terminación de algunas de las relaciones de servicio, por un hecho objetivo y no subjetivo, como lo fue, la inmanejable escasez de fondos. Mas, al problema planteado, no puede brindársele un tratamiento igual al del despido de simples trabajadores cesados por ese motivo, porque los demandantes ostentaban, en aquel momento, la representación sindical y, en esa condición, tenían una protección especial del ordenamiento jurídico, según se explicó. En consecuencia, el despido no podía fundarse simplemente en la indicada crisis económica, como lo hizo la Administración. Semejante proceder no puede ser tutelado por la Sala, porque fue violatorio de la normativa proteccionista de la libertad sindical de raigambre constitucional y específicamente, de la referida Recomendación 143, que obliga a dar prioridad a los representantes de los trabajadores, respecto de su continuación en el empleo, en caso de reducción de personal. Es decir, la Administración no estaba autorizada ante la crisis y con fundamento en ella para y simplemente despedir a los dirigentes sindicales; pues, necesariamente, debía haber motivado el por qué debía escogerse a ellos, entre el grupo de despedidos, en lugar de otros de los servidores que no tenían tal carácter. En este supuesto, se debieron invocar razones aceptables y justificadas, según las cuales no era posible mantenerlos, como por ejemplo, que ya la

actividad donde trabajan no se iba a desplegar más del todo y que carecían de requisitos, condiciones o aptitudes para ocupar alguno de los puestos, que sí fue necesario mantener. Las reglas según las cuales en estos casos se puede afectar a los representantes sindicales, se aplica sólo si no es posible mantenerlos, y funcionan como parámetros, de manera que, a ellas, debe ajustarse el acto de la escogencia, necesariamente. Si al hacerse esa escogencia, en lo que a los actores respecta, no se dio ninguna justificación, para no mantenerlos en el empleo, el acto deviene en absolutamente nulo, pues, por esa omisión, se torna arbitrario. La parte demandada se ha limitado a invocar la situación de crisis como fundamento del despido y ha omitido dar fundamentos de la escogencia de ellos, dentro del grupo de despedidos; lo cual, no es suficiente, pues, si se mantuvieron setenta puestos de trabajo, según ha quedado establecido en el expediente, era indispensable, como se dijo,

que la Administración realizara el ejercicio de mantenerlos y sólo sería justificable su inclusión, en dicho grupo de despedidos, si existiera, como se dijo, alguna razón objetiva (artículos 132 y 139 de la Ley General de la Administración Pública). V.- A la luz de lo que viene expuesto, es evidente que el despido de los actores, supuestamente fundado en el mencionado artículo 192 constitucional, es contrario a Derecho y, por ende, ineficaz. Como consecuencia de ello, lo que en derecho corresponde es la reinstalación de los funcionarios a sus puestos con el correspondiente pago de los salarios caídos, tal y como lo establece el numeral 368 del Código de Trabajo. Sin embargo, esta norma también permite, en caso de que los afectados no deseen ser reinstalados, la concesión, a manera de indemnización, el equivalente a los salarios que les hubiese correspondido durante el plazo de la protección no disfrutada. Esto último, constituye la pretensión principal de la demanda, al amparo del artículo 4 de la Convención Colectiva. Este numeral -cuyo contenido se incluyó en la demanda y no fue impugnado por el demandado- expresa: "La empresa garantiza que los directores del Sindicato y seis miembros de cada seccional, cuyos nombres el sindicato comunicará a la Empresa, no podrán ser destituidos desde el momento de su elección y hasta 4 años después de haber cesado en sus funciones como tales, salvo que exista causal de destitución, de acuerdo con el artículo 81 del Código de Trabajo y/o Reglamento Interior de Trabajo." Mas, en la demanda, como se dijo, se redactó la pretensión en los siguientes términos: "Que en razón de lo anterior, se condenará al demandado a indemnizar a mis representados los daños y perjuicios causados, indemnización que equivale a cuatro años de salarios, junto con los intereses de ley correspondientes, que es la reparación que se deriva del

supracitado artículo 4 convencional." Así las cosas, con excepción de los coactores Sánchez Trigueros y Chacón Fernández (quienes por su propia voluntad instaron al Instituto demandado para que los cesara), el resto de los codemandantes, tienen derecho a recibir el importe correspondiente a cuatro años de salarios, a título de indemnización."

**PRINCIPIO DE LIBERTAD SINDICAL ANÁLISIS A LA LUZ DE LA FORMA EN QUE PUEDEN CONCILIARSE LA LIBERTAD SINDICAL CON LA REMOCIÓN POR REDUCCIÓN FORZOSA DE SERVICIOS EN EL EMPLEO PÚBLICO**

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.]<sup>16</sup>

"VII-. REORGANIZACIÓN Y FUERO SINDICAL: Critica la recurrente que se haya tenido por demostrado que la reestructuración implementada en el Banco Popular y de Desarrollo Comunal careció de la debida formalidad y planificación con fundamento en una resolución de la Sala Constitucional que así lo dispuso, con base en el Informe de la Auditoría Interna del Banco N. AG-253 del 5 de julio del 2000 (voto 9308 de las 9:27 horas del 20 de octubre del 2000). No obstante, a nada conduce examinar el punto, dado que, lo que en definitiva interesa no es determinar si la reorganización fue debidamente planificada o no y si se lograron los objetivos propuestos, sino si se respetó el derecho de prioridad del que en estos casos goza el dirigente sindical, según se expuso en el voto N. 983 de las 10:20 horas del 7 de diciembre del 2000: " III-.No obstante, la existencia de un régimen de estabilidad en el Sector Público, del cual forma parte el demandado y que se encuentra regulado en el artículo 192 de la Constitución Política, éste está facultado para despedir a sus funcionarios por reestructuración. La mencionada norma de la Constitución Política, posibilita, precisamente, como excepción, la terminación de las relaciones de servicio regida por los principios rectores del régimen estatutario por ese motivo: "Con las excepciones que esta Constitución y el Estatuto del Servicio Civil determinen, los servidores públicos serán nombrados a base de idoneidad comprobada y sólo podrán ser removidos por las causales de despido justificado que exprese la legislación de trabajo, o en el caso de reducción forzosa de servicios, ya sea por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de los mismos. "La Sala Constitucional, con relación a esa norma, en su Voto número 1119, de las 14:00 horas, del 18 de setiembre de 1990, señaló: "Se trata de una garantía que algunos llaman de inamovilidad, pero que es más bien una estabilidad en el empleo. Según la doctrina laboral dicho beneficio consiste en garantizar al servidor la permanencia en el puesto, hasta tanto no haya una causa legal que extinga el

derecho; es decir, elimina toda posibilidad de remoción arbitraria o injustificada. Pero en modo alguno significa una imposibilidad total de remover al funcionario". De ahí que, el Instituto demandado no pueda remover a un funcionario mediante un acto inmotivado o por una causa injustificada. En principio, puede hacerlo por causas objetivas, las cuales están previstas en la propia Carta Fundamental; a saber, por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de los mismos. No obstante, en el caso que se analiza, la situación de los actores es especial, según se explicará, por ostentar cargos de representación de los trabajadores del Instituto .- El derecho de asociación, en el tanto constituye un derecho humano, ha sido tutelado expresamente por distintos instrumentos internacionales, así como por el artículo 25 de la Constitución Política. Ese derecho fundamental, en materia laboral, encuentra una tutela específica, que garantiza a los trabajadores y a los patronos su derecho a sindicalizarse libremente, con el fin exclusivo de obtener y conservar beneficios económicos, sociales o profesionales (artículo 60 de la Constitución Política). También la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T) se ha interesado por consagrar este derecho, adoptando Convenios y Recomendaciones, en procura de que los Estados lo reconozcan y, a su vez, pongan en práctica, mecanismos efectivos para su tutela. En ese orden de ideas, el Convenio 87 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, ratificado por Costa Rica por Ley número 2561, del 11 de mayo de 1960 y, por consiguiente, de rango superior a la ley (numeral 7 de la Constitución Política), en su artículo 11, obliga a todos los Estados miembros de la O.I.T para el cual esté en vigor el Convenio adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación. Por su parte, el Convenio 98, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, introducido al ordenamiento jurídico interno, mediante la Ley citada, en su artículo 1 dispone que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. El punto b), del inciso 2) de ese numeral, califica el despido de un trabajador o el hecho de causarle perjuicio de cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical, o por su participación en actividades sindicales, como un acto típicamente discriminatorio. El Convenio 135, relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los trabajadores en la empresa, se ocupa específicamente del denominado fuero sindical (ver su ratificación por Ley número 5968 del 9 de noviembre de 1976). En el primer artículo, se reafirma la tutela de los representantes de los

trabajadores en la empresa, disponiendo que éstos deben gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición, 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. Tal y como lo señaló el Voto de la Sala Constitucional, número 5000, de las 10:09 horas, del 8 de octubre de 1993, es un fuero especial en beneficio particular, de los representantes de los trabajadores (sindicalizados o no); pero, no sólo de éstos, sino, también de los simples trabajadores, en cuanto son despedidos o se les perjudique de algún modo, tácita o expresamente por su pertenencia a una asociación o sindicato. En ese fallo, se indicó que, con ese fuero, se protege el derecho de los representantes de los trabajadores y del resto de los trabajadores en general, "... 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 causa legal objetiva que justificara el rompimiento del contrato laboral." En armonía con ese fallo, esta otra Sala, en su Voto número 42, de las 10:50 horas, del 11 de febrero de 1998, con apoyo de la doctrina sobre la materia, sostuvo el criterio de que la libertad sindical puede considerarse desde distintas perspectivas. Por un lado, concierne al individuo (aspecto individual) y consiste en la libertad de constituir sindicatos o de afiliarse o no a ellos, o retirarse de los que pertenezcan y, por el otro, se refiere a estas mismas asociaciones, su organización, administración y funcionamiento, así como al ejercicio de la libertad sindical de segundo grado (autonomía sindical o colectiva). Por esa razón se dijo, que la libertad de sindicalización, como derecho subjetivo que es, requiere, además del reconocimiento del derecho a asociarse de esa manera, que se asegure su efectividad. Dicho propósito quedó claramente expresado en la Recomendación 143 sobre la Protección y Facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, según la cual, cuando no existan suficientes medidas apropiadas de protección aplicables a los trabajadores en general, deben adoptarse disposiciones específicas para garantizar la protección efectiva de los representantes de los trabajadores, tales como, reconocer la prioridad que a de dárseles, respecto de su continuación en el empleo en caso de reducción de personal (numerales 5 y 6). La Ley número 7360, del 4 de noviembre de 1993, adicionó al Título V del Código de Trabajo el Capítulo III, titulado "De la Protección de los Derechos Sindicales", el cual introdujo una serie de normas tuitivas de ese

derecho fundamental. De ellas, el artículo 363 reviste especial interés, pues, expresamente prohíbe 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, sancionando con la nulidad absoluta e ineficacia del acto que de ellas se origine, en la forma y en las condiciones señaladas en el Código de Trabajo, sus leyes supletorias o conexas para la infracción de disposiciones prohibitivas. Es decir, la norma establece una protección de orden general, proscribiendo las prácticas laborales desleales, entendidas como actos de discriminación. El artículo 368 ídem sanciona con nulidad, el despido del trabajador protegido con el fuero especial, disponiendo: "Al despido sin justa causa de un trabajador amparado en virtud de la protección que establece la presente ley, no le será aplicable lo dispuesto en el artículo 28 de este Código. 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. Si el trabajador manifiesta, expresamente, su deseo de no ser reinstalado, se le deberá reconocer, además de los derechos laborales correspondientes a un despido sin justa causa, una indemnización equivalente a los salarios que le hubiesen correspondido durante el plazo de la protección no disfrutada, de conformidad con el artículo anterior." Esa norma hace referencia al numeral 367 ibídem, que en forma meramente enunciativa y no taxativa o limitante, contiene algunos supuestos específicos merecedores de tutela. Una vez precisado el marco normativo garante del fuero sindical, debemos establecer si éste fue infringido por el Instituto demandado, al despedir a los actores, quienes fungían como representantes

sindicales.- IV.- En el caso concreto, es un hecho público y notorio, la grave crisis económica enfrentada por el ente demandado, para la época del despido de los demandantes; y como una de las consecuencias directas fue suspendido el servicio ferroviario (de lo cual se ha dado cuenta en el expediente), así como la obligada terminación de algunas de las relaciones de servicio, por un hecho objetivo y no subjetivo, como lo fue, la inmanejable escasez de fondos. Mas, al problema planteado, no puede brindársele un tratamiento igual al del despido de simples trabajadores cesados por ese motivo, porque los demandantes ostentaban, en aquel momento, la representación sindical y, en esa condición, tenían una protección especial del ordenamiento jurídico, según se explicó. En consecuencia, el despido no podía fundarse simplemente en la indicada crisis económica, como lo hizo

la Administración. Semejante proceder no puede ser tutelado por la Sala, porque fue violatorio de la normativa proteccionista de la libertad sindical de raigambre constitucional y específicamente, de la referida Recomendación 143, que obliga a dar prioridad a los representantes de los trabajadores, respecto de su continuación en el empleo, en caso de reducción de personal. Es decir, la Administración no estaba autorizada ante la crisis y con fundamento en ella para y simplemente despedir a los dirigentes sindicales; pues, necesariamente, debía haber motivado el por qué debía escogerse a ellos, entre el grupo de despedidos, en lugar de otros de los servidores que no tenían tal carácter. En este supuesto, se debieron invocar razones aceptables y justificadas, según las cuales no era posible mantenerlos, como por ejemplo, que ya la actividad donde trabajan no se iba a desplegar más del todo y que carecían de requisitos, condiciones o aptitudes para ocupar alguno de los puestos, que sí fue necesario mantener. Las reglas según las cuales en estos casos se puede afectar a los representantes sindicales, se aplica sólo si no es posible mantenerlos, y funcionan como parámetros, de manera que, a ellas, debe ajustarse el acto de la escogencia, necesariamente. Si al hacerse esa escogencia, en lo que a los actores respecta, no se dio ninguna justificación, para no mantenerlos en el empleo, el acto deviene en absolutamente nulo, pues, por esa omisión, se torna arbitrario. La parte demandada se ha limitado a invocar la situación de crisis como fundamento del despido y ha omitido dar fundamentos de la escogencia de ellos, dentro del grupo de despedidos; lo cual, no es suficiente, pues, si se mantuvieron setenta puestos de trabajo, según ha quedado establecido en el expediente, era indispensable, como se dijo, que la Administración realizara el ejercicio de mantenerlos y sólo sería justificable su inclusión, en dicho grupo de despedidos, si existiera, como se dijo, alguna razón objetiva (artículos 132 y 139 de la Ley General de la Administración Pública)" (en igual sentido, consúltese el voto N. 389 de las 9:20 horas del 6 de agosto del 2003) Incluso se ha sostenido que es obligación del empleador averiguar de previo si alguna de las plazas afectadas por la reestructuración es ocupada por un dirigente sindical, a fin de tomar las medidas del caso: "Tal informe es suficiente, por lo tanto, para tener por comprobado que, la entidad patronal, sabía que el actor era un representante sindical. Pero, en todo caso, como con buen tino lo señalaron los juzgadores de instancia, constituía un deber ineludible del empleador indagar cuáles de las plazas a suprimir eran ocupadas por servidores protegidos por el fuero sindical, con el fin de no lesionarles sus derechos fundamentales. Es innegable que, el Consejo de Seguridad Vial, estaba enterado de la existencia de una organización gremial, que agrupaba a varios de

sus empleados; con la cual, incluso, mantuvo conversaciones con motivo de la reorganización en cuestión; por lo que tenía que prever que había algunos amparados al fuero sindical y preocuparse por averiguar su identidad. Según el recurrente, son el sindicato o los propios interesados, quienes deben informarle al empleador cuáles son las personas que ocupan cargos de dirigencia sindical, con el objeto de que queden cubiertas por el fuero. No obstante, la obligación de notificar, previamente, al empleador, para que entre a regir el régimen de protección especial, sólo está contemplada en el inciso a), del numeral 367, del Código de Trabajo, referente al sindicato en formación, lo que no se ajusta al sub exámine. Otro de los argumentos del impugnante, es que resulta materialmente imposible verificar, de previo al despido, si un trabajador es representante sindical, ya que los registros que lleva el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social únicamente permiten la consulta de datos mediante el nombre de la organización y no de una persona física. Sin embargo, esta pretendida imposibilidad de cumplimiento no es tal, pues bastaba con solicitarle al sindicato, o a los sindicatos, con los que se estaba negociando la reestructuración, que levantaran una lista de los servidores que fungían como sus dirigentes." (Voto 412 de las 10:20 horas del 27 de julio del 2001) En el caso concreto quedó debidamente acreditado que, al momento del despido, acaecido el 28 de febrero de 1997, don Carlos Manuel fungía como Secretario de Actas de la Unión de Profesionales del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, nombramiento que vencía hasta el 31 de marzo de ese año (folio 5), por lo que estaba protegido por ese fuero especial. Según se desprende del documento de folio 239, el Departamento de Asistencia Técnica, en que estaba nombrado el accionante como Ejecutivo Bancario Administrativo 1, se transformó en el Departamento de Supervisión y Control de Crédito. Por otra parte, de la información contenida en el anexo # 8, para enero de 1997 el Departamento de Asistencia Técnica contaba con 12 plazas, de las cuales 7 correspondían a Ejecutivo Bancario Administrativo 1 (de éstas una era ocupada por el accionante y otra estaba vacante), mientras que en diciembre de ese mismo año el Departamento tenía 21 plazas, 6 de las cuales eran de Ejecutivo Bancario Administrativo 1, lo que demuestra que las labores que ejercía el señor Vega Bolaños siguieron siendo requeridas. Si antes de la reestructuración había 7 plazas y luego 6, bien pudo haberse eliminado la plaza vacante que en ese momento existía. Asimismo, quedó demostrado que dos servidores mantuvieron su puesto de Ejecutivo Bancario Administrativo 1 en el nuevo Departamento (Leda Porrás Méndez y José Alberto Alpízar Benavides), sin que se hayan hecho llegar al expediente las razones por las cuales debía escogerse al actor, entre el grupo de

despedidos, en lugar de otros de los funcionarios que no tenían tal carácter. Lo anterior torna en nulo e ineficaz el cese del demandante, con las consecuencias ya dispuestas en la sentencia que se conoce."

## **PRÁCTICAS LABORALES DESLEALES**

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.]<sup>17</sup>

"I. Recurre, ante esta tercera instancia rogada, el Apoderado Especial Judicial de la demandada, contra lo resuelto por el Tribunal Superior, Sección Segunda, de Limón. Según su juicio, quedó ampliamente comprobado que, el actor, no fue despedido, con responsabilidad patronal, como una medida persecutoria para evitar que ejerciera algún cargo, en representación de los trabajadores; sino porque, habiendo sido removido de éste, por sus propios compañeros de trabajo, quienes nombraron un nuevo Comité Permanente de Trabajadores, solicitó sus prestaciones. Alega, además, que el artículo 504 del Código de Trabajo no indica el plazo de vigencia de los nombramientos, dentro de ese Comité y entonces son sin plazo. Por lo que, mencionar que, el actor, fue despedido antes del vencimiento de su nombramiento -sean dos años-, atenta contra las consideraciones anteriores. Así las cosas, considera que, al no ser trabajadores sindicalizados, se puede nombrar y remover libremente a los representantes de aquél.

II. Previo a conocer, sobre el fondo del asunto, débese, prima facie, indicar algunos conceptos básicos de las organizaciones sociales laborales. Es característica, inicial y fundamental, el que sean consideradas de interés público y constituir el medio más eficaz de contribuir al sostenimiento y al desarrollo de la cultura popular y de la democracia costarricenses (artículo 332 del Código de Trabajo). Surge, entonces, como el resultado de un hecho natural del hombre, consistente en su ánimo de agrupación con sus semejantes, con el fin de obtener beneficios sociales, económicos o profesionales. Esta organización social, se ha denominado, usualmente, en nuestro medio, como: Sindicato. Este, a su vez, ha sido definido como: "Asociación de empresarios o trabajadores, de carácter profesional y permanente, constituida con fines de representación y defensa de los intereses profesionales, y singularmente para la regulación colectiva de las condiciones de trabajo" (Alonso Olea, Manuel. Curso de Derecho de Trabajo. Quinta edición, página 200). "Sindicato es toda

asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente, constituida exclusivamente para estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes" (Código de Trabajo. Artículo 339). Esta libre asociación, es amparada, incluso, a nivel constitucional, y en los artículos 60 y 62, se estipula: "Artículo 60. Tanto los patronos como los trabajadores podrán sindicalizarse libremente, con el fin exclusivo de obtener y conservar beneficios económicos, sociales o profesionales. Queda prohibido a los extranjeros ejercer dirección o autoridad sobre los sindicatos. Artículo 62. Tendrán fuerza de ley los convenios colectivos de trabajo que, con arreglo a la ley, se concierten entre patronos o sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores legalmente organizados". De estas consideraciones, los tratadistas laborales, desprenden dos conceptos básicos y diferentes: la libertad sindical y la actividad sindical. La primera, constituye, entonces, no solo el libre asocio que tienen los profesionales o trabajadores de afiliarse a ellas, protegidas por normas nacionales e internacionales; sino, también, abarca su organización, administración y funcionamiento. La segunda, será la protección que le da las normas jurídicas, a esta clase de organización, y el derecho a realizar las actividades que de ella emanan. Ahora bien, ¿Qué busca el Sindicato?, el tratadista costarricense, Doctor Carlos Carro Zúñiga, menciona que no será otra cosa que "...el progreso económico, social e igualdad; el perfeccionamiento de la libertad la dignidad y valía del individuo; y el robustecimiento de las instituciones políticas y democráticas..." (Carro Zúñiga, Carlos. El Arreglo Directo como instrumento de negociación colectiva". Revista Judicial N° 32, página 101). Este instituto laboral, por ende, debe estar protegido; ya que, de no ser así, sus principios y sus postulados básicos estarían comprometidos, a tal punto que podría existir la posibilidad de un fácil incumplimiento de cualquiera de las partes. Bajo este norte, se ha establecido un conjunto de normas que dictan parámetros de protección, para permitir el ejercicio de la actividad sindical. Esta seguridad, originalmente, se dirigió a frenar los despidos indiscriminados, de que eran objeto los dirigentes sindicales pero, poco a poco, fue ampliándose hasta proteger a todo trabajador sindicalizado. Esto se ha denominado, en doctrina, como: "El Fuero Sindical". En otro orden de ideas, debe tenerse presente, que existen dos conceptos diametralmente opuestos: "los representantes sindicales" y "los representantes electos". Los primeros, serán los "representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados de ellos"; mientras que, los segundos, son "los representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con

las legislaciones nacionales 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" (Convenio N° 135 de la Organización Internacional del Trabajo, denominado Convenio sobre los Representantes de los Trabajadores, 1971, ratificado por Costa Rica mediante Ley N° 5968, del 9 de noviembre de 1976, publicado en la Gaceta N° 222 del 19 de noviembre de 1976. Artículo 3 incisos a) y b)). Dentro de este último, podríamos enmarcar a los denominados: "Comité Permanente de Trabajadores". III. Lo anterior, resulta de capilar importancia, para concluir que, el actor, como miembro de uno de esos Comités también se encontraba dentro del mencionado Fuero Sindical; en otras palabras, merecía toda la protección, tanto constitucional como legal-laboral, para desarrollar, con plenas libertad y tranquilidad, su actividad propia. De la sustanciación del proceso, se colige que, el señor W.R.M., fue miembro del "Comité Permanente de Trabajadores" de la "B.L. de S., S.A.", hasta el 14 de abril de 1994; cuando, por elección libre, de los empleados de esa compañía, se escogió nuevamente a sus integrantes (ver folio 25). Esta asociación de trabajadores se reúne, periódicamente con la demandada, para negociar y suscribir arreglos directos como instrumento que rige las relaciones colectivas de ese centro de trabajo (Ver folio 17 frente). En otro orden de ideas, es menester indicar que, no es competencia de la Sala, el analizar si, la convocatoria realizada para elegir a ese nuevo personal, fue conforme o no a derecho; por ende, lo único que aquí interesa es que, a partir de esa data, el accionante dejó de ser miembro de la mencionada agrupación. Ahora bien, como se señaló en el acápite precedente, al integrar una organización social laboral, como representante electo, con la finalidad de buscar mejores alternativas económicas, sociales y profesionales -en este caso de los trabajadores de la accionada- goza, obligatoriamente, del Fuero Sindical indicado en el acápite anterior. El artículo 363 y 366 del Código de Trabajo, prohíben tanto las acciones como las omisiones, tendientes a impedir el libre ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores; otorgándole, a todo aquel que tenga interés y esté dentro de esos presupuestos, la posibilidad de acudir a la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, a denunciar, por escrito, la comisión de prácticas laborales desleales. Y, así lo hizo el actor, ya que el 9 de junio de 1994, presentó ante este órgano, la denuncia respectiva; la cual, fue resuelta, por resolución N° 40-96, de las 13:50 hrs, del 17 de enero de 1996; donde, en lo que interesa, se dispuso: "...En mérito de lo expuesto; SE RESUELVE: Declarar CON LUGAR LA DENUNCIA POR PRACTICAS LABORALES DESLEALES, promovida por el señor W.R.M., de calidades indicadas; CONTRA la empresa denominada B.L. DE S.

S.A., representada por el señor J.L.S..." (folio 49). Queda comprobado, entonces, que el señor R.M., siguió el trámite adecuado, en procura del resguardo de sus derechos. Así las cosas, el artículo 367 del Código Laboral, establece: "Sin perjuicio de disposiciones más favorables, establecidas en virtud de convenciones colectivas de trabajo, las personas que se enumeran a continuación gozarán de estabilidad laboral, para garantizar la defensa del interés colectivo y la autonomía del ejercicio de las funciones sindicales como mínimo y por los plazos que se indican: ...b) Un dirigente por los primeros veinte trabajadores sindicalizados en la respectiva empresa y uno por cada veinticinco trabajadores sindicalizados adicionales, hasta un máximo de cuatro. Esta protección se brindará mientras ejerzan sus cargos y hasta seis meses después del vencimiento de sus respectivos períodos ...ch) En los casos en que no exista sindicato en la empresa, los representantes libremente elegidos por los trabajadores, gozarán de la misma protección acordada, en la proporción y por igual plazo a lo establecido en el inciso b) de este artículo". De lo anterior, se desprende que, el accionante, al momento de su despido -18 de abril de 1994- todavía estaba protegido, sin duda alguna, por la norma citada. IV. Ahora bien, en cuanto a la alegada solicitud de "liquidación" realizada, por parte del señor R.M., se impone señalar lo siguiente. En reiteradas ocasiones, la parte demandada, aceptó expresamente que, al actor, se le despidió con responsabilidad patronal. Efectivamente, en la Comparecencia Conciliatoria, realizada en Guápiles el 2 de mayo de 1994, en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, señalaron: "A los trabajadores reclamantes se les despidió con responsabilidad patronal no por el hecho de que hubiesen sido miembros del comité permanente de trabajadores, sino que dentro de la empresa ha habido una reorganización de personal..." (folio 2). De igual manera, lo mencionaron

en la contestación de la demanda: "...Al actor se le despidió cuando ya no era miembro del Comité Permanente. El despido se le hizo con pago de todos sus derechos laborales..." (ver folio 17). De lo anterior queda claro, entonces, que, el señor R.M., fue despedido por una supuesta "reorganización de personal" y no por haber solicitado, él mismo, su liquidación. De lo cual surge la interrogante de que si, el actor, solicitó esa liquidación: ¿por qué se le cancelaron todas sus prestaciones?; y, ¿por qué la parte demandada aceptó expresamente que se le despidió por reorganización de personal?. Por las razones expuestas, la Sala, considera que los testimonios de los señores A.M. y V.S., no son veraces y contundentes, como para poderse determinar, con absoluta certeza, que el accionante renunció a la empresa y, que esa fuera la verdadera y única causa de la cesación de su relación laboral.

V. Al tenor de lo expuesto, debe declararse sin lugar el recurso interpuesto y, en consecuencia, confirmarse el fallo impugnado."

**FUERO SINDICAL**

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.]<sup>18</sup>

"II.- Vistos los agravios expresados por el recurrente se debe señalar, porque es un hecho incontrovertible (ver hecho cuarto de la demanda y su contestación), que, al momento del despido, el actor era miembro del Comité Permanente de Trabajadores de la finca en donde prestaba sus servicios, por haber sido nombrado en ese cargo desde el 20 de enero de 1998 (ver folios 14 y 15). En razón de ello, su despido debe ser analizado a la luz de las disposiciones particulares que establecen un fuero especial de protección, aún contra el despido, para quienes ostentan la representación de los intereses colectivos de los trabajadores. Lo anterior porque, como un desarrollo del derecho fundamental a la sindicalización de los trabajadores, contenido en la Constitución Política (artículo 60) y en reiterados instrumentos jurídicos internacionales, debidamente ratificados por nuestro país y entre los que destacan los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo Nos. 87 y 98, ambos ratificados por ley N°. 2561 de 11 de mayo de 1960; y el N° 135, ratificado por la Ley N° 5968, del 9 de noviembre de 1.976; se promulgó en nuestro país, la Ley N° 7360, del 4 de noviembre de 1.993, la cual adicionó al Título V del Código de Trabajo, un Capítulo III, denominado "De la protección de los derechos sindicales". A través de esta ley quedaron establecidas, de manera amplia y general, las distintas reglas tendientes a proteger aquel derecho fundamental, a la asociación para la defensa de los intereses laborales comunes. En el artículo 363, de enorme trascendencia en esta materia, se estableció: "Prohíbense 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./ 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 para la infracción de disposiciones prohibitivas." Luego, en el artículo 368 se dispuso que, el despido sin justa causa de un trabajador amparado en la protección que se estableció por medio de esa ley, no le sería aplicable la

disposición contemplada en el artículo 28 -es decir, la posibilidad de ser despedido libremente, concediéndosele el período correspondiente al preaviso-, sino que, el juez, en ese supuesto, declarará la nulidad del despido y ordenará la reinstalación del trabajador, con el pago de los salarios caídos; salvo que éste manifieste, expresamente, su deseo de no ser reinstalado; en cuyo caso tendrá derecho a las normales indemnizaciones derivadas de un despido injustificado y a una adicional indemnización, equivalente a los salarios que le hubieren correspondido, durante el plazo de protección, según lo previsto en el numeral 367. En el mismo orden de ideas, debe indicarse que, de sumo interés y de gran influencia en el desarrollo de esta protección, resulta el Voto de la Sala Constitucional N° 5000, de las 10:09 horas, del 8 de octubre de 1993, que es inclusive anterior a la ley reformadora de la normativa interna, de nivel o jerarquía legal. En esa sentencia, el órgano jurisdiccional constitucional señaló: "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 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 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..." y más adelante, con mayor amplitud, señaló... "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..." De todo lo anterior queda clara una protección amplia, tendiente a garantizar aquel derecho fundamental (en relación con este tema, pueden también consultarse, entre otras, las sentencias de esta Sala, N°s. 4, de las 9:00 horas, del 9 de enero; 42, de las 10:50 horas, del 11 de febrero; ambas de 1.998;

y, 177, de las 9:30 horas, del 22 de marzo del año 2.001). III.- De acuerdo con lo considerado en el aparte anterior, la condición del actor, como miembro del Comité Permanente de Trabajadores, obligaba a la demandada a demostrar, en forma diáfana, la conducta objetiva que constituye la falta grave, justificativa de su despido sin responsabilidad patronal. Y en este punto se debe señalar que, como no se trata del reclamo de indemnizaciones derivadas de un riesgo del trabajo o de la seguridad social, es incorrecta la consideración realizada por el Ad-quem, al exigir al trabajador la prueba de la existencia del riesgo o de la relación de causalidad entre la labor realizada y el accidente sufrido. En el asunto subexamine lo que se reclama es el pago de las indemnizaciones derivadas de un despido estimado ilegal y, por ello, mantiene plena vigencia el principio de redistribución de la carga de la prueba, aplicable en esta materia, que obliga al patrono a demostrar la justificación del despido. Aclarado lo anterior, debemos señalar que el actor fue despedido mediante nota fechada el 8 de octubre de 1998 (folio 7), en la cual expresamente se le indicó: " El día 19 del mes de Junio de 1998 usted informó haber sufrido un accidente de trabajo. Según los procedimientos de la compañía su caso fue remitido al Instituto Nacional de Seguros para su atención. El Instituto Nacional de Seguros ha rechazado el caso por presumir el inspector de esa institución que usted procedió de forma dolosa al tratar de engañar al patrono y al Instituto para ser atendido por ellos. Esta acción es de suma gravedad por la simulación de un accidente ante el patrono, involucrar compañeros suyos como testigos, causar perjuicios económicos a la empresa y serios problemas de credibilidad de la empresa ante el Instituto Nacional de Seguros. En razón de la gravedad de la falta, de acuerdo con lo establecido por el artículo 81, inciso L, del Código de Trabajo, se da por terminado su contrato de trabajo, sin responsabilidad patronal a partir del día 09 de Octubre de 1998." (la negrilla y el subrayado son agregados por la importancia del dato). Esta nota es reveladora, porque en ella se señala en forma expresa, que el despido del actor estuvo motivado en la "presunción" acordada por el Instituto Nacional de Seguros, acerca de la posible simulación del accidente denunciado por el actor, para tratar de engañar al patrono y a esa institución. Eso significa que ni la propia entidad aseguradora tenía certeza de si el accidente denunciado era real, o bien, era un montaje del propio trabajador. Sobre este particular, en el expediente se cuenta con la nota SGP:847-98, remitida al representante de la demandada, por la Ejecutiva de la Sucursal del INS, en Guápiles, en la que dicha funcionaria indicó: " Resultado de la investigación se refirió dicho trabajador a la CCSS, pues se determinó que el accidente no sucedió como lo había manifestado el

trabajador señalando el investigador que existen pruebas para presumir que "el evento en cuestión procede en forma dolosa".(ver folio 29). Esa presunción fue interpretada en contra del actor y, con base en ello, se ordenó su despido. Ese hecho es suficiente para estimarlo ilegal, pues no se puede tener por justificada una sanción disciplinaria, con la simple presunción de la comisión de la falta, debido a que, de proceder en esa forma, se atentaría abiertamente contra el principio de inocencia, el cual, como derecho fundamental que es, resulta de aplicación en todas las materias. Esa es la razón por la cual, de modo general, el patrono está obligado a demostrar en juicio, la efectiva comisión de los hechos en los que justifica la finalización del contrato laboral, sin responsabilidad patronal.

IV.- A lo considerado en el aparte anterior, se debe agregar que, con el fin de demostrar en juicio, la supuesta falsedad del accidente denunciado por el actor, la demandada aportó el testimonio de los señores Alvaro Quesada Zúñiga (a folio 55), Manuel Emilio Araya Moreira (a folio 57) y Luis Antonio Cardona Meza Plasencia (a folio 60). El primero es Administrador de la finca donde laboró el actor; el segundo, Inspector de Salud Ocupacional y, el tercero, Administrador Comercial; todos trabajadores de la demandada. El testigo Quesada Zúñiga manifestó que el día del supuesto accidente, el actor se encontraba en una actividad de campo, del Comité Permanente, ya que estaban negociando un Arreglo Directo y, por eso, ese día el actor no pudo estar trabajando en la cosecha. El testigo Araya Moreira aseveró que al investigar el supuesto accidente hubo varias discrepancias en lo que dijeron los testigos y lo manifestado por el actor, por lo cual no aceptaron el riesgo hasta que el INS investigara. Frente a tales manifestaciones

nos encontramos en estrados judiciales con las declaraciones de los testigos que incurrieron en las supuestas incoherencias; a saber, los señores Reynaldo Casanova López (declaración a folio 56) y Melvin Jiménez Briones (testimonio a folio 59), ambos peones agrícolas de la demandada. El primero de ellos declaró: "... A don Rigoberto lo incapacitaron por un accidente que tuvo andando conmigo en la labor de corte. El día que él sufrió el accidente andaba conmigo; el accidente ocurrió en un sitio conocido como Cable Siete. Había un zanja, y él llevaba un racimo y al pasar la zanja resbaló y se cayó, yo estaba como a unos seis o siete metros de él. Yo me acerqué donde él y le pregunté qué le había pasado; se levantó solo, continuó laborando normalmente y después al final de la labor le dijo al capataz, Rafa, que se había fregado, el capataz lo que hizo fue echarse una risa ese día. Rigoberto me dijo que se había golpeado como por la cintura. No me recuerdo si eso fue en la mañana o en la tarde, ni me

acuerdo de la fecha, porque eso fue hace mucho tiempo, con nosotros andaba Melvin Jiménez..." Por su parte, este otro testigo manifestó: "Un día andábamos cosechando cuando don Rigoberto se accidentó, yo andaba con él y Reynaldo. Tanto yo como Rigoberto andábamos acarreando, Reynaldo andaba cortando. El accidente fue así: El iba con una fruta y al brincar al zanja se fue, y se golpeó la cintura. Allí no había puente. Yo en ese momento no llevaba la fruta al hombro. No me acuerdo la hora en la que sucedió eso. Reynaldo le ayudó a levantarse. El accidente ocurrió en Cable Siete..." En síntesis, ambos testigos fueron expresos y coherentes, al referirse a los pormenores del accidente ocurrido al actor; y sus manifestaciones, rendidas ante una autoridad judicial competente, bajo la fe del juramento, con plena oportunidad para ejercer el contradictorio, se estiman más elocuentes que la documental aportada por la demandada, en donde supuestamente constan otras declaraciones vertidas por esos mismos testigos. Dichas manifestaciones documentales no le merecen fe a este Despacho, no sólo porque su contenido ha sido refutado por la declaración testimonial de los respectivos suscriptores, sino porque, además, en su condición de dependientes jornaleros, bien pudieron estimarse constreñidos a firmar un documento ofrecido por la demandada. Véase, por ejemplo, que en la declaración documental del testigo Reynaldo Casanova López (a folio 67), firmada a las 7:33 horas del 26 de junio de 1998, ese testigo manifestó: " Andábamos en cable 13 se calló en la tapa izquierda por ... (ilegible)"; y en la otra declaración, firmada a las 9:06 horas de ese mismo día, supuestamente señala que el día 19-06-98, el actor no se encontraba laborando con él (ver folio 68). Sin embargo, llama poderosamente la atención el hecho de que las manifestaciones que constan en ambos documentos no fueran escritas por la misma persona, aún cuando lleven la misma rúbrica; pero sobre todo, el que a pesar de haber sido firmado uno, sólo una hora y media después del otro, no haya desvirtuado expresamente, lo que al parecer había manifestado con anterioridad. Esos pormenores tornan creíbles las manifestaciones de ese testigo, en el sentido de que, cuando el capataz le presentó el papel y le dijo que lo firmara, él accedió, ante el temor de ser despedido. Tampoco lo manifestado en ese entonces por el testigo Melvin Jiménez Briones (documento visible a folio 66), contradice en forma contundente lo declarado en estrados judiciales, por ese mismo testigo, pues todas sus manifestaciones, aún cuando contienen algunas imprecisiones de ubicación, dan cuenta, sin lugar a dudas, del accidente ocurrido al actor. La constatación de tales hechos también resulta importante, en la medida en que, el "Informe de Inspección" (documento visible a folio 31), rendido por el inspector del Instituto Nacional de Seguros, que sugirió la

declinación del accidente denunciado, fue elaborado precisamente con base en dichos documentos, los cuales se los aportó a ese funcionario, la empleadora. Véase que en el propio informe se lee: "...Cabe destacar el excelente proceso de recaudación de pruebas y testimonios, presentados por el Departamento de Salud Ocupacional del patrono citado . Se observan en los documentos presentados en el caso que nos ocupa ..." (el subrayado no es del original) . Estas aseveraciones le otorgan credibilidad al dicho de los testigos del actor, en el sentido de que ellos nunca rindieron declaración ante el Instituto asegurador (ver folio 56 vuelto y 59 vuelto), lo cual significa que la presunción asumida por el Instituto Nacional de Seguros carecía de un fundamento probatorio válido, porque el informe, rendido por el inspector, fue elaborado con base en una prueba documental cuya veracidad ha sido refutada. V.- Tampoco el resto de la documental aportada por la demandada es suficiente para demostrar que el día 19 de junio de 1998, el actor se encontraba en negociaciones con la parte empleadora. Los reportes de labores ofrecidos por ella (folios 36, 69 y 70), no son suficientes para contradecir las declaraciones recibidas, pues se trata de documentos elaborados por la parte patronal, respecto de cuyo contenido, ninguna participación tiene el trabajador. Por otra parte, también se echa de menos el que la empleadora no haya traído a los autos ningún testigo que refuerce la posición de su administrador, en el sentido de que el día del accidente se encontraban, en negociaciones. Tal prueba se estima del todo necesaria, porque siendo el señor Alvaro Quesada Zúñiga, el Administrador de la finca donde laboraba el actor, ante quien precisamente se negociaban las condiciones laborales de los empleados de esa finca (ver declaración de Reynaldo Casanova, a folio 56 vuelto), su único testimonio no es suficiente para restarle valor al de los otros dos testigos que declararon expresamente haber presenciado el accidente del actor. Esa prueba era del todo posible, por la necesaria presencia en las negociaciones, de los otros miembros del Comité Permanente de Trabajadores; quienes, de haber sucedido así, bien habrían podido ser llamados a declarar por la empleadora. El testimonio del señor Luis Antonio Cardona Meza (visible a folio 60), Jefe de Recursos Humanos de la demandada, no aporta nada nuevo a esos efectos, pues el conocimiento que tiene ese testigo de los hechos también está basado en las supuestas declaraciones recopiladas por la propia demandada y en el informe del inspector del INS, cuyo fundamento probatorio ha sido rebatido. VI.- El conjunto de tales consideraciones, tornan atendibles los reparos hechos por el recurrente, al reclamarle al fallo del Tribunal de Trabajo, una indebida valoración de la prueba. Valorados los elementos probatorios a la luz de la sana crítica, como procede en esta

materia (artículo 493 del Código de Trabajo), se arriba a la conclusión de que el despido del actor fue decretado en forma ilegal, porque no existía una causal objetiva que motivara la decisión patronal. Tampoco concuerda la Sala con el Tribunal, al considerar que de parte de la empleadora haya habido una buena disposición al diálogo. No puede perderse de vista el hecho de que el actor era un miembro del Comité Permanente de los Trabajadores, al momento en que ocurrió el despido, cuando, además, se gestaban las negociaciones para un Arreglo Directo, las cuales, al decir del testigo Luis Antonio Meza Plasencia, se extendieron por algo más de dos semanas (ver folio 60). La conciliación ante el Ministerio de Trabajo, en la que la empleadora se comprometió a reconsiderar el caso del actor, ocurrió el 23 de octubre de 1998 (ver folio 13 vuelto), cuando evidentemente ya había perdido actualidad e importancia la posición del actor como Miembro del Comité Permanente de Trabajadores, dado que las negociaciones del Arreglo Directo ya habían concluido y, respecto de las mismas, con ese ilegal despido, al actor se le restó toda participación. Por último, se debe mencionar que, según consta a folio 7, el Comité Permanente de Trabajadores fue notificado del despido del actor, en su sesión del día 9 de octubre de 1998, cuando precisamente, a partir de ese día, iniciaba la vigencia del despido impugnado. VII.- En razón de lo expuesto, la Sala concluye que el despido del actor constituye una clara y evidente práctica patronal desleal, en abierta violación al ordenamiento jurídico, que impide el despido injustificado de los representantes de los trabajadores; y, por ello, debe decretarse su nulidad al haberse dispuesto en contravención de las normas protectoras indicadas. Consecuentemente, la sentencia del Tribunal de Trabajo, debe ser revocada, para confirmar, en su lugar, en todos sus extremos, la del Juzgado, que rechazó la excepción de falta de derecho y declaró con lugar la demanda, obligando a la accionada al pago de los extremos correspondientes por preaviso y auxilio de cesantía, así como los salarios dejados de percibir por el actor, desde la data de su despido hasta aquella en que vencía su nombramiento como miembro del Comité Permanente."

#### **FUERO SINDICAL ALCANCES**

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA]<sup>19</sup>

"VI.- En otro orden de ideas, y por remisión del propio recurso, cabe ahora examinar si, el actor, estaba protegido o no por el

denominado "fuero sindical", por ser, a la sazón, el Secretario General del Sindicato de la Empresa de Servicios Públicos de Heredia ("SINESPHE"). De previo a conocer, sobre el fondo del asunto, débese, prima facie, recordar algunos conceptos básicos en relación con las organizaciones sociales laborales. Es característica, inicial y fundamental, el que sean consideradas de interés público y el de constituir el medio más eficaz de contribuir al sostenimiento y al desarrollo de la cultura popular y de la democracia costarricenses (artículo 332 del Código de Trabajo). Surgen, entonces, como el resultado de un hecho natural del hombre, consistente en su ánimo de agrupación con sus semejantes, para obtener beneficios sociales, económicos o profesionales. Esta organización social, se ha denominado, usualmente, en nuestro medio: Sindicato. Que ha sido definido como: "Asociación de empresarios o trabajadores, de carácter profesional y permanente, constituida con fines de representación y defensa de los intereses profesionales, y singularmente para la regulación colectiva de las condiciones de trabajo". (Alonso Olea, Manuel. Curso de Derecho de Trabajo. quinta edición, página 200). "Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente, constituida exclusivamente para estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes" (Código de Trabajo. Artículo 339). Esta libre asociación, es regulada y amparada, incluso, al nivel constitucional; para ello los artículos 60 y 62, estipulan: "Artículo 60.- Tanto los patronos como los trabajadores podrán sindicalizarse libremente, con el fin exclusivo de obtener y conservar beneficios económicos, sociales o profesionales. Queda prohibido a los extranjeros ejercer dirección o autoridad sobre los sindicatos. Artículo 62.- Tendrán fuerza de ley los convenios colectivos de trabajo que, con arreglo a la ley, se concierten entre patronos o sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores legalmente organizados". Los tratadistas laborales, desprenden dos conceptos básicos y diferentes: la libertad sindical y la actividad sindical. La primera, constituye, entonces, no solo el libre asocio que tienen los profesionales o trabajadores de afiliarse a ellas, protegidas por normas nacionales e internacionales; sino, también, abarca su organización, administración y funcionamiento. La segunda, será la protección que le dan las normas jurídicas y su derecho para realizar las respectivas actividades. Ahora bien, ¿qué busca el Sindicato?, sino es "... el progreso económico, social e igualdad; el perfeccionamiento de la libertad la dignidad y valía del individuo; y el robustecimiento de las instituciones políticas y democráticas..." (Carro Zúñiga, Carlos. El Arreglo Directo como instrumento de negociación colectiva". Revista Judicial N° 32,

página 101). Este instituto laboral, por ende, ha de estar siempre protegido; ya que, de no ser así, sus principios y sus postulados básicos estarían comprometidos, al punto de que podría darse la posibilidad de un fácil incumplimiento ilegítimo, por cualquiera de las partes. Bajo este norte, se ha establecido un conjunto de normas que imponen parámetros de protección, para permitir el ejercicio real y efectivo de la actividad sindical. Esta seguridad, originalmente, se dirigió a frenar los despidos indiscriminados, de que eran objeto los dirigentes sindicales; pero después, aunque muy poco a poco, fue ampliándose hasta proteger a todo trabajador sindicalizado. Esta protección especial se ha denominado, en doctrina: "El Fuero Sindical". En otro orden de ideas, debe tenerse presente, que existen dos conceptos opuestos: "los representantes sindicales" y "los representantes electos". Los primeros, serán los "representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados de ellos"; mientras que, los segundos, son "los representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las legislaciones nacionales 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" (Convenio N° 135, de la Organización Internacional del Trabajo, denominado Convenio sobre los Representantes de los Trabajadores, 1971, ratificado por Costa Rica mediante Ley N° 5968, del 9 de noviembre de 1976 y publicado en La Gaceta N° 222 del 19 de noviembre de 1976. Artículo 3 incisos a) y b)). Ahora bien, de la sustanciación del proceso, se colige que, el actor, fue nombrado en el cargo de Secretario General del Sindicato, en la Asamblea General, celebrada el 13 de noviembre de 1993, por un período que venció el 31 de agosto de 1994 (folio 125); entonces, como el señor A.Z., fue despedido, por tercera vez, el 21 de setiembre siguiente, con la Acción N° 7443, emitida por el Jefe del Departamento de Personal de esa Institución; en ese momento estaba todavía protegido por ese denominado "Fuero Sindical". Efectivamente, el numeral 367 del Código Laboral, dispone, expresamente, que: "Sin perjuicio de disposiciones más favorables, establecidas en virtud de convenciones colectivas de trabajo, las personas que se enumeran a continuación gozarán de estabilidad laboral, para garantizar la defensa del interés colectivo y la autonomía en el ejercicio de las funciones sindicales como mínimo y por los plazos que en ella se indican: ...b) Un dirigente por los primeros veinte trabajadores sindicalizados en la respectiva empresa y uno por cada veinticinco trabajadores sindicalizados adicionales, hasta un máximo de cuatro. Esta protección se brindará mientras ejerzan sus cargos y hasta seis meses después del vencimiento de sus respectivos períodos" [...]. Nótese, como, el señor A.Z., se

encontraba dentro de tal supuesto; de ahí que merezca plena confirmación, el fallo impugnado, pero por las razones expresas que aquí han sido expuestas."

**FUERO SINDICAL APLICACIÓN EN CASO DE DESPIDO INJUSTIFICADO DE REPRESENTANTE DE LOS TRABAJADORES**

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.]<sup>20</sup>

" III.- EL DERECHO FUNDAMENTAL A LA LIBERTAD SINDICAL: El artículo 25 de la Constitución Política contempla, como derecho fundamental, el de asociación con fines lícitos y, con ese mismo carácter, ha sido tutelado por distintos instrumentos internacionales; entre los que se encuentran, entre otros, la Declaración Universal de Derechos Humanos, al establecer, en su artículo 20, que " toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas.". La Convención Americana de Derechos Humanos, también recoge esta garantía en su artículo 16 y señala que " Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole" . Ese derecho fundamental, en materia laboral, tiene una tutela específica (artículo 60 de la Constitución Política), que garantiza la libertad de sindicalización. En forma expresa, el citado numeral, señala: "Tanto los patronos como los trabajadores podrán sindicalizarse libremente, con el fin exclusivo de obtener y conservar beneficios económicos, sociales o profesionales. /..." Luego, la Organización Internacional de Trabajo (O.I.T.), ha promovido, a través de Convenios y Recomendaciones, la tutela de ese derecho de asociación. Así, por ejemplo, a través del Convenio N° 11, se promovió el derecho de asociación y de coalición de los trabajadores agrícolas; el Convenio N° 87 tiende a la tutela de la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación y fue ratificado por Costa Rica, por la Ley N° 2.561, del 11 de mayo de 1.960; razón por la cual, tiene rango superior a la ley (artículo 7, de la Constitución Política); al igual que el Convenio N° 98, también ratificado por nuestro país, por esa misma ley, con el cual se pretende garantizar la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de la negociación colectiva; y, el Convenio N° 135, ratificado por la Ley N° 5.968, del 9 de noviembre de 1.976, que está referido, de manera general, a la protección y a las facilidades que deben otorgarse, a los

representantes de los trabajadores, en la empresa, estableciéndose, en el artículo 1º que " 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." Luego, conforme con el artículo 3 de dicho Convenio, debe entenderse por "representante de los trabajadores", a aquellos reconocidos como tales, en virtud de la legislación o de la práctica nacionales de cada Estado, ya sean éstos representantes sindicales o representantes electos; esto es, libremente elegidos por los trabajadores de la empresa. Estas medidas se encuentran reiteradas y desarrolladas en la Recomendación N° 143, también denominada " sobre la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa "; revistiendo gran importancia la norma contenida en el apartado 6. f); la cual, en forma expresa, establece que los Estados Partes deberán " reconocer la prioridad que ha de darse a los representantes de los trabajadores respecto de su continuación en el empleo en caso de reducción del personal.". A nivel legal, en nuestro país, la Ley N° 7.360, del 4 de noviembre de 1.993, vino a desarrollar esa normativa de rango superior y adicionó, al Título V del Código de Trabajo, un Capítulo III, denominado "De la protección de los derechos sindicales" ; ley por la cual, de manera amplia y general, se establecieron distintas reglas tendentes a proteger aquel derecho fundamental. En el artículo 363, de enorme trascendencia en esta materia, se estableció: "Prohíbense 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 ./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 para la infracción de disposiciones prohibitivas." (Énfasis suplidos). Luego, en el artículo 368 se dispuso que, el despido sin justa causa, de un trabajador amparado en virtud de la protección que se establecía por medio de esa ley, no le sería aplicable la disposición contemplada en el artículo 28 -es decir, la posibilidad de ser despedido libremente, concediéndosele el período correspondiente al preaviso-, sino que, el juez, en ese supuesto, declarará la nulidad del despido y ordenará la reinstalación del trabajador, con el pago de los salarios caídos; salvo que éste manifieste, expresamente, su deseo de no ser reinstalado; en cuyo caso, tendrá derecho a las normales

indemnizaciones derivadas de un despido injustificado y a una adicional indemnización, equivalente a los salarios que le hubieren correspondido, durante el plazo de protección, según lo previsto en el numeral 367. En el mismo orden de ideas, debe indicarse que, de sumo interés y de gran influencia en el desarrollo de esta protección, resulta el Voto de la Sala Constitucional N° 5.000, de las 10:09 horas, del 8 de octubre de 1.993, que es inclusive anterior a la ley reformadora de la normativa interna, de nivel o jerarquía legal. En esa sentencia, el órgano jurisdiccional constitucional señaló: "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 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 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..." y más adelante, con mayor amplitud, señaló " 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 .... " (La negrita y el subrayado no están en el original). De todo lo anterior queda clara una protección amplia -no limitada a los representantes de los trabajadores-, tendiente a garantizar aquel derecho fundamental. (En relación con este tema, pueden también consultarse, entre otras, las sentencias de esta Sala, N°s. 4, de las 9:00 horas del 9 de enero; 42, de las 10:50 horas del 11 de febrero; ambas de 1.998; 983, de las 10:20 horas del 7 de diciembre del 2.000; 177, de las 9:30 horas del 22 de marzo; 226, de las 10:00 horas del 25 de abril; 412, de las 10:20 horas del 27 de julio; 668, de las 9:30 horas del 9 de noviembre; 697, de las 10:30 horas del 23 de noviembre, estas últimas del año 2.001; y, 536, de las 9:35 horas del 6 de noviembre del 2.002). "

**ANÁLISIS NORMATIVO Y JURISPRUDENCIAL SOBRE EL FUERO DE PROTECCIÓN**

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.]<sup>21</sup>

" III.- El artículo 25 de la Constitución Política contempla, como derecho fundamental, el de asociación con fines lícitos y, con ese mismo carácter, ha sido tutelado por distintos instrumentos internacionales; entre los que se encuentran, entre otros, la Declaración Universal de Derechos Humanos, al establecer, en su artículo 20, que " toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas." La Convención Americana de Derechos Humanos, también recoge esta garantía en su artículo 16 y señala que " Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole" . Ese derecho fundamental, en materia laboral, tiene una tutela específica (artículo 60 de la Constitución Política), que garantiza la libertad de sindicalización. Luego, la Organización Internacional de Trabajo (O.I.T.), ha promovido, a través de Convenios y Recomendaciones, la tutela de ese derecho de asociación. Así, por ejemplo, a través del Convenio N° 11, se promovió el derecho de asociación y de coalición de los trabajadores agrícolas; el Convenio N° 87, tiende a la tutela de la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización y fue ratificado por Costa Rica, por la Ley N° 2.561, del 11 de mayo de 1.960; razón por la cual, aquí tiene un rango jerárquico-formal superior a la ley (artículo 7, de la Constitución Política); al igual que el Convenio N° 98, también ratificado por nuestro país, por esa misma ley, con el cual se pretende garantizar la aplicación de los principios del derecho de sindicalización y de la negociación colectiva; y, el Convenio N° 135, ratificado por la Ley N° 5.968, del 9 de noviembre de 1.976, que está referido, de manera general, a la protección y a las facilidades que deben otorgarse, a los representantes de los trabajadores, en la empresa. Las medidas contempladas, en este último Convenio, se encuentran reiteradas y desarrolladas en la Recomendación N° 143, también denominada "sobre la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa". A nivel legal, en nuestro país, la Ley N° 7.360, del 4 de noviembre de 1.993, vino a desarrollar esa

normativa formalmente de rango superior a la ley ordinaria y adicionó, al Título V del Código de Trabajo, un Capítulo III, denominado "De la protección de los derechos sindicales"; ley por la cual, de manera amplia y general, se establecieron distintas reglas tendentes a proteger aquel derecho fundamental. En el artículo 363, de enorme importancia en esta materia, se estableció: "Prohíbense 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./ 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 para la infracción de disposiciones prohibitivas." Luego, en el artículo 368 ídem, se dispuso que, el despido sin justa causa, de un trabajador amparado en virtud de la protección que se establecía por medio de esa ley, no le sería aplicable la disposición contemplada en el artículo 28 íbidem -es decir, la posibilidad de ser despedido libremente, concediéndosele el período correspondiente al preaviso-, sino que, el juez, en ese supuesto, declarará la nulidad del despido y ordenará la reinstalación del trabajador, con el pago de los salarios caídos; salvo que éste manifieste, expresamente, su deseo de no ser reinstalado; en cuyo caso, tendrá derecho a las normales indemnizaciones derivadas de un despido injustificado y a una adicional indemnización, equivalente a los salarios que le hubieren correspondido, durante el plazo de protección, según lo previsto en el numeral 367 del Código citado. En el mismo orden de ideas, debe indicarse que, de sumo interés y de gran influencia en el desarrollo de esta protección, resulta el Voto de la Sala Constitucional N° 5.000, de las 10:09 horas, del 8 de octubre de 1.993, que es inclusive anterior a la ley reformadora de la normativa interna, de nivel o de jerarquía legal. En esa sentencia, el órgano jurisdiccional constitucional, señaló: "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 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 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..." y más adelante, con mayor amplitud, señaló " 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 ..." (la negrita es del redactor). De todo lo anterior, queda clara una protección amplia, tendiente a garantizar aquel derecho fundamental. (En relación con este tema, pueden también consultarse, entre otras, las sentencias de esta otra Sala, N°s. 4, de las 9:00 horas, del 9 de enero; 42, de las 10:50 horas, del 11 de febrero; ambas de 1.998; 177, de las 9:30 horas, del 22 de marzo; 226, de las 10:00 horas, del 25 de abril; 412, de las 10:20 horas, del 27 de julio; 668, de las 9:30 horas, del 9 de noviembre; y, 697, de las 10:30 horas, del 23 de noviembre, todas del año 2.001). "

#### **DESPIDO INJUSTIFICADO CON PAGO DE PRESTACIONES POR PERTENECER A SINDICATO**

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.]<sup>22</sup>

" I.- Según se desprende de la certificación de folio 5, fechada 22 de abril de 1998, mediante Asamblea celebrada el 17 de abril de 1998, el Sindicato Industrial de Trabajadores de la Empresa Privada (SITEP), integró el Comité Sindical en la Universidad Florencio del Castillo, nombrando a la actora como su Presidenta. El 8 de julio siguiente, el Rector de dicho Centro de Estudios la despidió, achacándole la comisión de una falta grave al "... haber omitido información en su curriculum en cuanto a una empresa con la cual se dio una situación judicial." A pesar de la atribución de la mencionada falta, se dispuso el pago de las indemnizaciones propias de un despido incausado, como lo son, el preaviso y el auxilio de cesantía (folio 6). Por considerar que fue víctima de persecución sindical, la señora Saravia Quintana interpuso la demanda, solicitando cuanto sigue: "1.- El reintegro de la

suscrita al puesto de trabajo por cuanto el despido se suscita por persecución Sindical, toda vez que yo soy la Presidente del Comité Sindical. Reintegro que se deberá realizar con el pago de todo los salarios caídos y derechos que actualmente tengan los trabajadores o cualquier ventaja posterior. 2.- Se condene a la demandada al pago de ambas costas de la presente acción. 3.- Al ordenarse el reintegro, se le debe prevenir a la empresa accionada, no incurrir en hechos similares en tanto constituiría una desobediencia a la autoridad. 4.- Se condene a la empresa al pago de intereses sobre todos los salarios que debí de obtener desde la fecha del despido hasta el efectivo pago, lo cual se hará con base en los depósitos a plazo cada seis meses" (folios 1 a 4). La sentencia de primera instancia acogió la excepción de prescripción interpuesta por la demandada y, de esa manera, denegó la demanda en todos sus extremos (folios 100 a 105). La sentencia impugnada, revocó el fallo en cuanto acogió tal defensa. Mas, mantuvo la denegatoria de las pretensiones, por estimar que el derecho a la reinstalación no está previsto en el Código de Trabajo y que en todo caso no se podía reconocer por haber recibido la trabajadora, sin reparo alguno, el preaviso y el auxilio de cesantía (folios 114 a 117). La recurrente insiste ante la Sala que fue despedida un día antes de la presentación de un conflicto de carácter económico social, estando de vacaciones, y no obstante que la accionada tenía conocimiento de su condición de dirigente sindical. Alega que ella debió recibir la protección del numeral 367 del Código de Trabajo, con independencia de la existencia del mencionado conflicto. Agrega que a la luz del artículo 368 siguiente, su despido es nulo y como consecuencia de dicha nulidad tiene derecho a la reinstalación. Por lo expuesto, pide se revoque el fallo, se ordene su reintegro al trabajo con pago de todos los salarios dejados de percibir y mejoras socioeconómicas que se pudieron haber dado con posterioridad al cese de la relación.- II.- El derecho de asociación, en el tanto constituye un derecho fundamental, ha sido tutelado expresamente por distintos instrumentos internacionales, así como por el artículo 25 de la Constitución Política. Ese derecho fundamental, en materia laboral, encuentra una tutela específica, que garantiza a los trabajadores y a los empleadores su derecho a sindicalizarse libremente, con el fin exclusivo de obtener y conservar beneficios económicos, sociales o profesionales (artículo 60 de la Constitución Política). También la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T) se ha ocupado de regular este derecho, adoptando Convenios y Recomendaciones, en procura de que los Estados lo reconozcan y, a su vez, pongan en práctica, mecanismos efectivos para su tutela. En ese orden de ideas, el Convenio 87 relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación,

ratificado por Costa Rica por Ley número 2561, del 11 de mayo de 1960 y, por consiguiente, de rango superior a la ley (numeral 7 de la Constitución Política), en su artículo 11, obliga a todos los Estados miembros de la O.I.T, donde esté en vigor el Convenio, a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar a los trabajadores y a los empleadores el libre ejercicio del derecho de sindicación. Por su parte, el Convenio 98, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, introducido al ordenamiento jurídico interno, mediante la Ley citada, en su artículo 1º, dispone que los trabajadores deberán gozar de la adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. El punto b), del inciso 2) de ese numeral, califica el despido de un trabajador o el hecho de causarle perjuicio de cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical, o por su participación en actividades sindicales, como un acto típicamente discriminatorio. El Convenio 135, relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los trabajadores en la empresa, se ocupa específicamente del denominado fuero sindical (ver su ratificación por Ley número 5968 del 9 de noviembre de 1976). En el primer artículo, se reafirma la tutela de los representantes de los trabajadores en la empresa, disponiendo que éstos deben gozar de una protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición, 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. Tal y como lo señaló el Voto de la Sala Constitucional número 5000, de las 10:09 horas, del 8 de octubre de 1993, es un fuero especial en beneficio particular, de los representantes de los trabajadores (sindicalizados o no); pero, no sólo de éstos, sino, también de los simples trabajadores, en cuanto son despedidos o se les perjudique de algún modo, tácita o expresamente por su pertenencia a una asociación o sindicato. En ese fallo se indicó que con ese fuero, se protege el derecho de los representantes de los trabajadores y del resto de los trabajadores en general, "... 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 causa legal objetiva que justificara el rompimiento del contrato laboral." En armonía con ese fallo, esta Sala, en el Voto número 42, de las 10:50 horas, del 11 de febrero de 1998, con apoyo de la doctrina sobre la materia, sostuvo el criterio de que la libertad sindical puede considerarse desde distintas perspectivas. Por un lado, concierne

al individuo (aspecto individual) y consiste en la libertad de constituir sindicatos o de afiliarse o no a ellos, o retirarse de los que pertenezcan y, por el otro, se refiere a estas mismas asociaciones, su organización, administración y funcionamiento, así como al ejercicio de la libertad sindical de segundo grado (autonomía sindical o colectiva). Por esa razón se dijo, que la libertad de sindicalización como derecho subjetivo que es, requiere, además del reconocimiento del derecho a asociarse de esa manera, que se asegure su efectividad. Dicho propósito quedó claramente expresado en la Recomendación 143 sobre la Protección y Facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, según la cual, cuando no existan suficientes medidas apropiadas de protección aplicables a los trabajadores en general, deben adoptarse disposiciones específicas para garantizar la protección efectiva de los representantes de los trabajadores, tales como, reconocer la prioridad que ha de dárseles, respecto de su continuación en el empleo en caso de reducción de personal (numerales 5 y 6). La Ley número 7360, del 4 de noviembre de 1993, adicionó al Título V del Código de Trabajo el Capítulo III, titulado "De la Protección de los Derechos Sindicales", el cual introdujo una serie de normas tuitivas de ese derecho fundamental. De ellas, el artículo 363 reviste especial interés, pues, expresamente prohíbe 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, sancionando con la nulidad absoluta e ineficacia del acto que de ellas se origine, en la forma y en las condiciones señaladas en el Código de Trabajo, sus leyes supletorias o conexas para la infracción de disposiciones prohibitivas. Es decir, la norma establece una protección de orden general, proscribiendo las prácticas laborales desleales, entendidas como actos de discriminación. El artículo 368 sanciona con nulidad, el despido del trabajador protegido con el fuero especial, disponiendo: "Al despido sin justa causa de un trabajador amparado en virtud de la protección que establece la presente ley, no le será aplicable lo dispuesto en el artículo 28 de este Código. 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. Si el trabajador manifiesta expresamente su deseo de no ser reinstalado, se le deberá reconocer, además de los derechos laborales correspondientes a un despido sin justa causa, una indemnización equivalente a los salarios que le hubiesen correspondido durante el plazo de la protección no disfrutada, de conformidad con el

artículo anterior." Esa norma hace referencia al numeral 367, que en forma meramente enunciativa y no taxativa o limitante, contiene algunos supuestos específicos merecedores de tutela. En ese orden de ideas, la afirmación hecha

en el fallo de que se conoce, y que sirve de fundamento a la denegatoria de la demanda, de que la reinstalación no está prevista en el Código de Trabajo, riñe en forma absolutamente inexcusable con el marco normativo al que se ha hecho mención, denotando un claro desconocimiento de esos textos, así como de la doctrina que lo inspira. En este aspecto, la inconformidad planteada la comparte plenamente la Sala. Ahora bien, una vez precisado el marco normativo garante del fuero sindical, debe establecerse si éste fue infringido por la demandada, al despedir a la actora, quien, como se dijo, fungía como Presidenta del Comité Sindical.- III.- De la propia contestación de la demanda, visible a folios 27 a 29, se desprende que la parte accionada conocía, para la época del despido, que la actora fungía como representante sindical. En ese libelo, expresamente señaló: "Y eso de que "soy la Presidenta del Comité Sindical" es absolutamente falso, toda vez que la actora carece de personería para actuar en nombre del Comité Sindical dado que su nombramiento venció en abril de mil novecientos noventa y nueve ..." (énfasis suplido). Ese hecho también se deduce de la referida certificación de folio 5, en donde consta que el nombramiento como representante sindical se produjo el 17 de abril de 1998, y que el mismo vencía en el mes de abril de 1999. Según se observa en las Actas levantadas en el Departamento de Relaciones de Trabajo, de la Dirección General de Asuntos Laborales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, los días 14 y 26 de mayo de 1998, la actora se presentó a las comparecencias convocadas por ese órgano, en calidad de representante de los trabajadores. En ellas se trataron, con el Lic. Edgar Barrantes Mora, representante de la accionada, cuestiones relativas a las condiciones laborales. Además, en la última comparecencia, el Sindicato aportó copia de la integración de los miembros del Comité Sindical. Así las cosas, existe una certeza absoluta de que la demandada, para el momento del despido (8 de julio de 1998), tenía pleno conocimiento de su carácter de representante sindical, en virtud del cual, según se expuso en el Considerando precedente, la accionante estaba protegida por un fuero especial, que le garantizaba estabilidad laboral. En consecuencia, sólo podía ser despedida por justa causa, pues, en el caso contrario, su despido devenía en nulo e ineficaz, como en efecto lo fue. En el expediente consta que pese a achacársele a la actora haber cometido una falta laboral, se le despidió pagándosele las indemnizaciones propias del despido injustificado, en momentos en que estaba activamente diligenciando la

rein vindicación de derechos laborales, en su criterio, menoscabados por la empleadora (ver en tal sentido, el único testimonio evacuado, el de María Julia David, para entonces compañera de la accionante). Es decir, en el Centro de Trabajo se había desplegado una actividad tendiente a mejorar las condiciones de empleo, en la cual, la actora tenía un papel protagónico en su calidad de representante sindical, y con intervención inclusive del Ministerio de Trabajo. Los problemas con la empleadora no se resolvieron en esa instancia administrativa, pues, del expediente se deduce que la demandante junto con otras trabajadoras acudieron a la vía judicial el 10 de julio siguiente (tan sólo dos días después de ejecutarse el despido de la accionante) a presentar un conflicto colectivo de carácter económico social (folios 41 y siguientes). Ese hecho es revelador de una realidad: que la verdadera intención patronal fue cesarla como represalia por sus actuaciones sindicales, desprendiéndose una clara persecución sindical, tal y como se reclama en la demanda. A esa conclusión se arriba, con mucho más razón, tomando en consideración la inexistencia de prueba, sobre la posible comisión de faltas por parte de la trabajadora.- IV.- La sentencia impugnada, sin mayor análisis, también denegó la demanda, con el argumento de que la reinstalación "... ya no se podía dar, por haber recibido la actora -sin reparo alguno- el pago del preaviso y la cesantía, extremos éstos que excluyen aquella pretensión suya". Esa interpretación no la comparte la Sala, pues, lejos de tutelar derechos de raigambre constitucional, constituye un evidente retroceso en la protección que se ha garantizado tanto al dirigente sindical como al trabajador sindicalizado, al extremo de que se dejan a uno y a otro en evidente estado de indefensión ante las prácticas patronales tendientes a impedir el ejercicio de aquellos derechos. En reiterados pronunciamientos se ha sostenido el criterio, de que si bien es cierto la declaratoria de reinstalación es excluyente de la concesión de extremos como el preaviso y la cesantía y viceversa; de modo que es imposible disponer ambas cosas a la vez, lo cierto es que es inaceptable que los patronos puedan hacer nugatorios derechos fundamentales a través del pago de las prestaciones a que sin duda el trabajador se ve obligado a recibir ante la precariedad que queda con motivo del despido. Lo correcto, entonces, es tutelar el derecho que en el fondo se quiso vulnerar y disponer que los montos concedidos deben imputarse al pago que la demandada deberá realizar, por concepto de salarios caídos, según la liquidación que se apruebe en ejecución de la sentencia. Esta solución es equitativa, en armonía con la obligada tutela de quien pese a disfrutar de un fuero especial, le son menoscabados sus derechos (sobre el tema, se pueden consultar los Votos números 42, de las 10:50 horas, del

11 de febrero de 1998 y 226, de las 10:00 horas, del 25 de abril del 2001).- V.- En concordancia con lo explicado, lleva razón la recurrente en sus alegatos. La sentencia impugnada debe revocarse, en cuanto denegó el derecho de la actora a ser reinstalada y a recibir el pago de todos los salarios dejados de percibir y mejoras socioeconómicas que se pudieran haber dado con posterioridad al despido. En su lugar, procede, reconocerlos, denegándose a su respecto la excepción de falta de derecho interpuesta; en el entendido de que los montos que se pudieran haber cancelado a la demandante por preaviso y auxilio de cesantía, deberán imputarse al pago que ésta debe realizar, por concepto de salarios caídos, de acuerdo con la liquidación que se apruebe en la etapa de ejecución de la sentencia. Del mismo modo y, sobre el monto final que resulte adeudado, debe reconocerle los intereses legales, los cuales han de computarse a partir del momento en que cada uno de los diferentes pagos debió hacerse, de no haberse visto alterada la relación de empleo."

**DESPIDO JUSTIFICADO DE TRABAJADOR QUE CUMPLE FUNCIONES DE REPRESENTANTE SINDICAL EN FINCA BANANERA**

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA] <sup>23</sup>

"II.- El artículo 63 de la Constitución Política contempla la denominada estabilidad relativa en materia de empleo privado. Esa norma literalmente expresa: " Los trabajadores despedidos sin justa causa tendrán derecho a una indemnización cuando no se encuentren cubiertos por un seguro de desocupación ". Al amparo de esta disposición podemos decir que como regla general, en materia de empleo privado se consagra un régimen de libre despido, en virtud del cual, el empleador está facultado para dar por rota la relación de trabajo de manera unilateral y sin que el trabajador haya incurrido en una falta que torne imposible su continuidad. En armonía con ese precepto fundamental, el Código de Trabajo, en el inciso d), del artículo 85, contempla la voluntad unilateral del empleador como causa que termina con el contrato de trabajo sin responsabilidad para el trabajador y sin que extinga los derechos de éste para reclamar y obtener el pago de las prestaciones e indemnizaciones que pudieran corresponder a la luz del ordenamiento jurídico, incluso la sola voluntad del empleador. En ese supuesto deberá reconocerle a la persona

cesada, una indemnización denominada en nuestro medio auxilio de cesantía. No obstante, se han establecido algunas excepciones a esa regla, como por ejemplo, en tratándose del despido del dirigente sindical o del trabajador sindicalizado, de la mujer en estado de embarazo o en período de lactancia y otras situaciones amparadas por fueros especiales. Para efectos de resolver la litis interesa el primer supuesto enunciado. 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). También la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T) se ha interesado por reafirmar este derecho, adoptando Convenios y Recomendaciones, en procura de que los Estados lo reconozcan y, a su vez, pongan en práctica mecanismos efectivos para su tutela. En ese orden de ideas, el Convenio 87, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, ratificado por Costa Rica por Ley número 2561, del 11 de mayo de 1960 en su artículo 11, obliga a los Estados miembros de la O.I.T, para los que esté en vigor el Convenio, a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar, a los trabajadores y a los empleadores, el libre ejercicio del derecho de sindicación. Por su parte, el Convenio 98, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, introducido al ordenamiento jurídico interno, mediante la Ley citada, en su artículo 1, dispone que los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación, tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. El punto b), del inciso 2) de ese numeral, califica el despido de un trabajador o el hecho de causarle perjuicio de cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical, o por su participación en actividades sindicales, como un acto típicamente discriminatorio. El Convenio 135, relativo a la protección y a las facilidades que deben otorgarse a los trabajadores en la empresa, se ocupa específicamente del denominado fuero sindical (ver su ratificación por Ley número 5968, del 9 de noviembre de 1976). En el primer artículo, se reafirma la tutela de los representantes de los trabajadores en la empresa, disponiendo que éstos deben gozar de protección eficaz, contra todo acto que pueda perjudicarlos; incluido el despido por razón de su condición, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación

en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme con las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor. Por su parte, la Recomendación 143, sobre la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa, que se introdujo a nuestro ordenamiento jurídico como ley de la República (ver la citada Ley N° 5968 de 1976) indica que cuando no existan suficientes medidas apropiadas de protección, aplicables a los trabajadores en general, deben adoptarse disposiciones específicas para garantizar la protección efectiva de los representantes de los trabajadores; tales como reconocer la prioridad que ha de dárseles, respecto de su continuación en el empleo, en caso de reducción de personal (numerales 5 y 6). Todo lo anterior debe relacionarse con la Ley número 7360, del 4 de noviembre de 1993, que adicionó al Título V del Código de Trabajo el Capítulo III, titulado " De la Protección de los Derechos Sindicales ", el cual introdujo una serie de normas claramente tuitivas de ese derecho fundamental. De ellas, el artículo 363 reviste especial interés, pues, expresamente prohíbe 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; sancionando, con la nulidad absoluta y consecuente ineficacia, el acto que de ellas se origine, en la forma y en las condiciones señaladas en el Código de Trabajo, sus leyes supletorias o conexas, para la infracción de disposiciones prohibitivas. Es decir, la norma establece una protección de orden general, proscribiendo las prácticas laborales desleales, entendidas como actos de manifiesta y evidente discriminación; la cual sobrepasa la protección contenida en el artículo 367 siguiente. Podría cuestionarse si el actor, miembro de un Comité Permanente de Trabajadores y no de un Sindicato se encontraba tutelado por ese fuero especial. La respuesta debe necesariamente ser afirmativa, partiendo de que el artículo 25 de la Carta Fundamental garantiza el derecho de asociación en general y el numeral 363 del Código de Trabajo, al cual se ha hecho referencia textualmente prohíbe las acciones u omisiones que tiendan a evitar, limitar, constreñir o impedir el libre ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores y, además de referirse a los sindicatos, hace alusión a las coaliciones de trabajadores, dentro de las cuales, lógicamente podemos ubicar al Comité Permanente de Trabajadores. Por esa razón, si se acredita cualquier acto originado en ese tipo de prácticas, debe declararse nulo e ineficaz. Así, lo entendió la Sala Constitucional en el reconocido Voto número 5000, de las 10:09 horas, del 8 de octubre de 1993: "... 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 ". Añadió: "... 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 " (énfasis suplido). Y, señaló es un fuero especial en beneficio particular, de los representantes de los trabajadores (sindicalizados o no); pero, no sólo de éstos, sino, también de los simples trabajadores, en cuanto son despedidos o se les perjudique de algún modo, tácita o expresamente, por su pertenencia a una asociación o sindicato. Respecto a los simples trabajadores, textualmente señaló: " 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. " (énfasis suplido). Sobre este tema también puede citarse el Voto de esta otra Sala número 42, de las 10:50 horas, del 11 de febrero de 1998, en el cual se indicó que en el artículo 367 del Código de Trabajo se estableció una protección "específica", pero no limitante, para los fundadores, dirigentes, candidatos a dirigentes, ex-directores, la estabilidad, creando además un proceso específico. Y, añadió: " La explicación a esta situación que, podría generar alguna duda, creemos que se encuentra en que, dada la amplitud del concepto del párrafo primero del numeral 363 -no era necesario incluir la protección específica del numeral 367-, porque siempre tendrían esa protección. Por ello, procede afirmar que la intención del legislador fue no dejar la menor duda de que dentro de las conductas protegidas por el artículo 363, esta contemplada la estabilidad laboral de las categorías ahí establecidas ". (Sobre el punto se puede consultar VAN DER LAAT ECHEVERRIA (Bernardo) "LAS PRACTICAS LABORALES DESLEALES". Revista Estudiantil Hermenéutica. N° 9, p. 18). En ese orden de ideas, queda claro que el ordenamiento jurídico prevé una tutela especial para los representantes de los trabajadores, sindicalizados o no, entre los cuales podemos ubicar a los miembros de un Comité Permanente de Trabajadores, como lo era el actor. III.- Durante el proceso y hasta en esta instancia, la parte demandada ha invocado la existencia de una transacción, recogida en el acta visible a folio 77, levantada en el Ministerio de Trabajo a las 10:30 horas, del 29 de junio del 2001. La transacción es un medio anormal de finalización de los procesos jurisdiccionales, que tiene la misma eficacia y autoridad de la cosa juzgada material (artículos 219 del Código Procesal Civil y 1367 y 1385 del Código Civil). Según Gamarra, la transacción es " ... un contrato cuyo objeto es poner fin a una controversia jurídica y su función consiste en autocomponer un litigio ( ¼ ). La transacción, celebrada durante el juicio o antes de trabarse el mismo siempre pone fin al litigio y se limita al contenido de éste, o sea a las respectivas pretensiones de las partes. Por esto la composición del litigio, se logra mediante la renuncia a ellas, o a parte de ellas (...) se renuncia al derecho que fundamenta la pretensión". ( GAMARRA (Jorge), <sup>2</sup> Tratado de derecho civil uruguayo <sup>2</sup>, Tomo I, p. 69, citado por BABACE (Héctor), "Sobre las transacciones en materia laboral y el principio de irrenunciabilidad <sup>2</sup>, en Revista de Derecho Laboral, Tomo XVIII, N° 137, enero - marzo 1985, p. 189). Como se explicó en el Voto N° 160 de las 9:00 horas del 9 de abril del 2003, existe en estos convenios una voluntad de transigir y

por lo general las partes se hacen concesiones recíprocas con el ánimo de no litigar y concluir amigablemente el diferendo existente entre ellas. El artículo 1369 del Código Civil establece los requisitos que debe contener el contrato de transacción: a) el nombre de los contratantes; b) la relación puntual de las pretensiones; c) si existe pleito pendiente, su estado y el juez ante quien pende; d) la forma y circunstancias del convenio; y, e) la renuncia que los contratantes hagan de cualquier acción que tenga el uno contra el otro. Resulta evidente que en el caso concreto, en modo alguno puede avalarse la tesis sobre la existencia de una transacción, por una cuestión de carácter fundamental, a saber, porque el actor no suscribió el acuerdo. Y, quienes sí intervinieron no ostentaban su representación. Por la misma razón, tampoco podría discutirse la existencia de una conciliación entre las partes (Ley de Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social N° 7727, del 9 de diciembre de 1997). Además, el hecho de que aceptara el pago de lo acordado por los otros trabajadores, no puede interpretarse que estuviera de acuerdo, pues, la experiencia indica que ante la situación precaria de un trabajador despedido, éste se ve obligado por las circunstancias a recibir sumas de dinero ofrecidas por el patrono y hasta suscribir documentos en los que expresamente se inserta la frase que renuncia a posteriores reclamos. Interpretar que por ese motivo el trabajador realmente no podría obtener una sentencia favorable, implicaría desconocer el desequilibrio entre trabajadores y patronos, el cual dio origen al propio Derecho del Trabajo y, consecuentemente aceptar como válidas las renunciaciones que éstos hagan de sus derechos en abierta violación al numeral 74 de la Constitución Política y 11 del Código de Trabajo. Tal y como se expresó en el mencionado Voto de la Sala Constitucional número 5000-93: " 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 ". Ese mismo fallo añadió que el resarcimiento económico, representado por el pago de prestaciones, carece de validez legal al quedar la voluntad patronal 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. A mayor abundamiento, en un antecedente sobre la tutela de un derecho fundamental como el que en este asunto se analiza, esta Sala señaló: " IV.- La sentencia impugnada, sin mayor análisis, también denegó la demanda, con el argumento de que la reinstalación "... ya no se podía dar, por

haber recibido la actora -sin reparo alguno- el pago del preaviso y la cesantía, extremos éstos que excluyen aquella pretensión suya". Esa interpretación no la comparte la Sala, pues, lejos de tutelar derechos de raigambre constitucional, constituye un evidente retroceso en la protección que se ha garantizado tanto al dirigente sindical como al trabajador sindicalizado, al extremo de que se dejan a uno y a otro en evidente estado de indefensión ante las prácticas patronales tendentes a impedir el ejercicio de aquellos derechos. En reiterados pronunciamientos se ha sostenido el criterio, de que si bien es cierto la declaratoria de reinstalación es excluyente de la concesión de extremos como el preaviso y la cesantía y viceversa; de modo que es imposible disponer ambas cosas a la vez, lo cierto es que es inaceptable que los patronos puedan hacer nugatorios derechos fundamentales a través del pago de las prestaciones a que sin duda el trabajador se ve obligado a recibir ante la precariedad que queda con motivo del despido. Lo correcto, entonces, es tutelar el derecho que en el fondo se quiso vulnerar y disponer que los montos concedidos deben imputarse al pago que la demandada deberá realizar, por concepto de salarios caídos, según la liquidación que se apruebe en ejecución de la sentencia. Esta solución es equitativa, en armonía con la obligada tutela de quien pese a disfrutar de un fuero especial, le son menoscabados sus derechos (sobre el tema, se pueden consultar los Votos números 42, de las 10:50 horas, del 11 de febrero de 1998 y 226, de las 10:00 horas, del 25 de abril del 2001) " (voto número 697, de 10:30 horas, del 23 de noviembre del 2001). IV.- Es un hecho no controvertido que el actor al momento del despido era integrante del Comité Permanente de Trabajadores y, por ende, representante de éstos. Acudió a estrados judiciales, alegando el quebranto de la protección que el ordenamiento jurídico le brinda por esa condición. Como se trata del reclamo de una violación a un derecho fundamental por discriminación en atención al cargo de representante de los trabajadores, razonablemente debe partirse de la presunción de verdad de la afirmación en ese sentido contenida en la demanda, en aras, precisamente, de brindar una tutela adecuada al indicado derecho fundamental. Interpretar lo contrario, implicaría dejar al trabajador en una situación de verdadera desventaja en el campo probatorio haciendo nugatorio el derecho, a pesar de que es el patrono, quien tiene a su disposición los medios suficientes para poder probar su tesis en juicio. Esa conclusión, además, pone en práctica la Recomendación 143 de la Organización Internacional del Trabajo, que en el inciso e) del numeral 6 literalmente contempla como necesaria para lograr una protección eficaz: " e) imponer al empleador, cuando se alegue que el despido de un representante de los trabajadores o cualquier cambio desfavorable en sus

condiciones de empleo tiene un carácter discriminatorio, la obligación de probar que dicho acto estaba justificado ". Claro está, que la aludida presunción no es absoluta, sino, relativa, de ahí que admita prueba en contrario. En ese orden de ideas, la parte patronal tiene la carga procesal de demostrar que el cese de la relación del actor no fue discriminatorio como se invoca, sino, que tuvo por causa la alegada en la contestación de la demanda, a saber: "... la reducción del área de siembra ", pretendiéndose con esa decisión "... reorganizar totalmente la empresa ", para lo cual se despidió no sólo a los miembros del Comité Permanente, sino, a todos los demás trabajadores de la finca, sin que se tuviera la intención de violentar el derecho fundamental. Al actor se le tuvo por confeso, por no presentarse a rendir confesión. Con base en ello, debemos partir de que no sólo a él se cesó, sino, a todos los trabajadores, entregándose a éste una cantidad adicional en reconocimiento de que formaba parte del Comité Permanente de Trabajadores (folio 107). También se evacuó prueba testimonial, a saber, los testimonios de Luis Antonio

Carmona Meza Plasenci, Fernando Piza Pozuelo y Alex Roberto González Quintana. El primero, dijo trabajar en una compañía afiliada a la accionada. Sobre los hechos que interesan declaró que a mediados del 2001, la zona de producción bananera conocida como Islas en Sarapiquí, estaba atravesando una situación económica muy difícil y "... era necesario reestructurar toda la organización para mantener la operación de la finca en la zona. Era necesario cambios como reestructurar áreas, reducir áreas, cambiar tarifas y prácticas agrícolas por lo que se decidió despedir con responsabilidad patronal todos los trabajadores de la zona para poder iniciar bajo los nuevos sistemas y parámetros, se despidió absolutamente a todos los trabajadores, no se recontrató a ninguno, se pagaron todos los extremos laborales y en el caso de los comités permanentes en una conciliación que se llevó a cabo en el Ministerio de Trabajo los comités decidieron aceptar su despido y lógicamente las prestaciones además de un pago de seis salarios mensuales por la protección que tenían como representantes de los trabajadores ". Se refirió también al pago que se le hizo a don Pedro Ramón (folios 118 y 119). Esa deposición armoniza con la de Piza Pozuelo, quien le prestó servicios a la demandada y dio cuenta que a raíz de que se estaban cambiando las condiciones de trabajo y el área de las fincas, la empresa debía liquidar a todo el personal, incluyendo a los miembros del Comité Permanente, con la aclaración que los empleados de oficina y jefes en aquel entonces no pertenecían a Lomas de Sarapiquí (folio 120). En el mismo sentido declaró González Quintana supervisor de relaciones laborales de las Lomas de Sarapiquí S.A, añadiendo que " Ningún trabajador liquidado, dentro de éstos los del Comité ... fue

recontratado. La empresa liquidó por (sic) iba a hacer una modificación de las condiciones de la finca, principalmente referido a las medidas de la finca " (folio 121). Ahora bien, de los documentos visibles a folios 24 a 39 se aprecian las discusiones que en el lugar de trabajo se venían dando entre dicho Comité y la demandada, entre otros aspectos, por la aplicación del arreglo directo entonces vigente. Así en el acta fechada 2 de diciembre del 2000, se acordó suspender la aplicación del artículo 27 de ese instrumento en cuanto a los aumentos automáticos y revisiones especiales, fijando una reunión en los meses de marzo y mayo del 2001 para revisar su aplicación. Para ello, se invocó "... la crítica situación que atraviesa actualmente la industria bananera mundial, en especial la de Costa Rica, por la drástica disminución en los precios del banano en los principales mercados internacionales que adquieren nuestra fruta, agregando a todo esto el alto costo de producción que se vive actualmente y la actual competencia que se mantiene a nivel internacional, por la sobre oferta de fruta y exigencias extremas de calidad ...". Ese documento fue suscrito por el actor (folio 35). Por otro lado, en el acta de las 10:00 horas del 6 de junio del 2001 levantada en el Ministerio de Trabajo y en la cual también aparece el nombre del accionante, la empresa propuso: " 1- La Empresa explica a los trabajadores las razones del pago de prestaciones a todos, que consiste en bajar costos pasando toda la operación a la Finca Chira y reducir el área total de siembra del GRUPO CARIBANA, al que pertenece la Sociedad y la Finca. 2- A los miembros del Comité Permanente La Empresa les ofrece trabajo inmediato al pago de prestaciones en las condiciones de Chira o FINCA DOMINICA; es entendido que las condiciones laborales del nuevo contrato serán las vigentes en el respectivo Centro de Trabajo al cual se trasladen, manteniéndoles su derecho de vivienda y un área de mantenimiento equivalente al actual. 3. A los demás trabajadores de la finca y de acuerdo con las políticas generales de la Compañía se les ofrece trabajo en dichas fincas, bajo las condiciones que rijan en cada finca, así a) Los que pasen a Dominica mantienen su récord de antigüedad y sus condiciones laborales; b) Los que pasen a Chira recibirán el pago de sus prestaciones legales, pero no serán recontratados sino después de que pasen tantas semanas o meses como hayan recibido de cesantía. 4- La deuda salarial que tiene la empresa con los trabajadores con la no aplicación del aumento salarial de enero será pagada en abonos a los trabajadores según se les ofreció oportunamente a partir del mes de junio del 2001. 5- La empresa aceptará la lista de trabajadores y opciones que presente el Comité " . Por su parte, el Comité propuso cuanto sigue: " 1. El Comité Permanente manifiesta que analizará conjuntamente con los trabajadores la

propuesta de la empresa y si la misma es contraria a lo establecido por ley acudiremos a la instancia pertinente. 2- En aras de buscar soluciones alternativas que no afecten o lesionen intereses de los trabajadores, creemos que deben incluirse los siguientes aspectos: 3-A) Se respete la resolución 5000-93 de la Sala Constitucional y el artículo 367 del Código de Trabajo y además leyes concordantes. 4- En caso de la aplicación del aumento aún cuando todavía es una propuesta sería importante que a los trabajadores que se les paguen sus prestaciones se les respetarán sus derechos aún cuando sean trasladados a otro centro. 6- En el caso de que a las trabajadoras madres cabezas de familia, no se acojan a sus prestaciones pedimos les asignen vivienda. 7- También debe la empresa interceder ante el señor Abel Montes para que mejore su comportamiento con los trabajadores ". En ese mismo documento se fijó una nueva reunión para el 19 de junio siguiente a las 10:00 horas (folios 32 y 33). En esta otra data, los trabajadores manifestaron estar de acuerdo con la propuesta patronal, pero, pidieron la ampliación del Comité Permanente en la Finca Chira con representantes de los trabajadores que se recontrataran; que a los trabajadores recontratados se les aplicara el arreglo directo vigente en esa finca; que junto a las prestaciones se debía pagar el retroactivo del aumento salarial adeudado, tomándolo en cuenta para el cálculo de aquellas así como del aguinaldo y vacaciones; que a los empleados que estaban de vacaciones cuando se preavisó, se les debía pagar el preaviso; los trabajadores que quieran seguir laborando en la misma finca o en otra, podrán comunicarlo a la empresa hasta el 30 de junio. En esa acta se consignó que la empresa aceptó los puntos y seguidamente que el Comité solicitó a la empresa respetar el aludido Voto 5000-93, el artículo 367 del Código de Trabajo y demás leyes concordantes y su compromiso de no tomar represalias contra los trabajadores o miembros del Comité Permanente que ha actuado en el proceso. Esos renglones fueron rechazados por la empresa argumentando que siempre ha respetado la estabilidad de los miembros del Comité al recontratarlos inmediatamente y ni ha tomado ni tomará represalias. Luego, constan las siguientes manifestaciones del Comité: " Cuando la empresa habla de la aplicación del arreglo directo vigente nosotros asumimos que es el arreglo vigente de San Vicente, cuya vigencia está hasta junio de 2002, de igual forma cuando la empresa habla de Chira se refiere a San Vicente y en este centro donde los miembros del Comité Permanente quieren seguir laborando. Por otro lado no estamos de acuerdo en que se reduzca el área que actualmente mide 279.75 hectáreas porque sería una acción ilegal de parte de la empresa hacer recorrer el área sin pago a sus trabajadores. Que la empresa interceda para que el señor Abel Montes mejore sus

relaciones con los trabajadores, ya que actúa de manera agresiva; no omitimos manifestar que este caso ha sido planteado en otras ocasiones sin que la empresa resuelva el problema. Que los trabajadores que se acojan a las prestaciones sean recontratados. También queremos dejar nuestra posición de que no estamos de acuerdo con las reducciones en las condiciones laborales en el centro de trabajo. Para concluir al no haber otra propuesta por parte de la empresa acogemos lo dicho por ella el día 06 de junio del año en curso en este despacho ...". El acta fue firmada sólo por los miembros del Comité Permanente, entre los cuales se encuentra el demandante "... por cuanto los representantes de la empresa se retiraron antes y no quisieron firmar el acta " (folios 24 a 27). Tal y como se indicó, finalmente, tomando en cuenta que la demandada decidió liquidar a todos los trabajadores con responsabilidad patronal a partir del treinta de junio del 2001, los integrantes del mencionado Comité (excepto el actor) acordaron el día anterior con un representante de la empresa, que a ellos, quienes ostentaban la representación de los trabajadores, se les pagaría además de las vacaciones, aguinaldo y cesantía, seis meses adicionales de salario calculados con base en el promedio salarial de los últimos seis meses de la relación laboral (folio 77). Valoradas todas esas probanzas conforme con las reglas de la sana crítica (artículo 493 del Código de Trabajo), la Sala avala la tesis del recurrente en el sentido de que el despido del accionante no fue un hecho individual y discriminatorio por su condición de representante sindical. El despido fue colectivo, parte de una reorganización empresarial que implicaba, entre otros aspectos, la reducción de las áreas de siembra. Es más, en el fondo de lo que se trataba era de disminuir los costos de producción, por lo que la causa última fue económica. Aunque como se indica en el fallo, algunos de los testigos aún mantienen vínculos con la empresa, debe entenderse que precisamente por esa vinculación tenían conocimiento directo de la reorganización que se puso en práctica. No se advierte la existencia de un nexo causal entre el cese del actor y una lesión al bien jurídico tutelado que interesa, cual

es el derecho de los trabajadores de asociarse con todos los derechos que se derivan del mismo. Para ello, basta con tomar en cuenta que la empresa había incluido como parte de su propuesta, recontratar a los miembros del Comité Permanente (sin que se excluyera de ese ofrecimiento al actor) en forma inmediata al pago de prestaciones, aunque con condiciones distintas a las que tenían, pues los sujetaban a las vigentes en el nuevo centro de trabajo (Chira o Finca Dominica), indicio claro que denota que la intención no era discriminar como se reclama en la demanda. Y, desde el punto de vista objetivo, tampoco se causó tal lesión,

pues, todos los trabajadores de la finca fueron despedidos y ninguno fue recontratado. Con base en ello, no se comparten los cuestionamientos expresados por los señores jueces sentenciadores. V.- A la luz de lo que viene expuesto, en lo que ha sido objeto de agravio, procede revocar la sentencia impugnada y, en su lugar, confirmar el fallo de primera instancia, salvo en cuanto impuso las costas al actor, toda vez que éste de acuerdo con las circunstancias, razonablemente pudo tener la convicción de que le asistía derecho a lo reclamado y desde esa perspectiva al presentar la demanda lo hizo con evidente buena fe (artículo 494 del Código de Trabajo en relación con el 222 del Código Procesal Civil, aplicable a la materia laboral según lo dispone el numeral 452 del primer cuerpo normativo citado). En consecuencia, se debe resolver el asunto sin especial condenatoria de esos gastos."

#### **FUERO SINDICAL IMPOSIBILIDAD DE APLICAR MEDIDAS PROTECTORAS**

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.]<sup>24</sup>

"VI.- SOBRE EL FUERO SINDICAL: El recurrente aduce que, el Tribunal, omitió pronunciarse acerca de la nulidad de su despido, en virtud de la protección que él tenía por ser representante de los trabajadores, dado que formaba parte del Comité de Salud Ocupacional existente en el Sindicato. Esta Sala, en su Voto N° 42-98, ya estableció que: En un principio, el concepto de (fuero sindical, estuvo dirigido a la protección del dirigente sindical contra el despido, sin embargo, la tendencia, legislativa como doctrinaria, ha sido la de extenderlo en el ámbito subjetivo y como en el objetivo: protegiendo a todo trabajador sindicalizado o que simplemente desarrolla alguna acción sindical o colectiva y, consiguiendo que la protección contra el despido alcanzara a todo acto perjudicial (vid. ERMIDA URIARTE, Oscar. (LA PROTECCION CONTRA LOS ACTOS ANTISINDICALES(.). No obstante, conforme se analizó líneas atrás, la noción de tutela sindical en su concepción amplia, ((llega a incluir no solamente la protección de todo trabajador contra todo acto que lo perjudique en o por su actividad sindical, sino que tiende a incluir también aquellas prerrogativas o facilidades que se conceden a dirigentes o representantes sindicales o, eventualmente, a los trabajadores en general para facilitar, promover o favorecer la actividad gremial(( (JIMENEZ DE ARECHAGA, Justino. (LA LIBERTAD SINDICAL:

Bases para una legislación sobre sindicatos protección internacional de la libertad sindical(. Fundación de Cultura Universitaria. Uruguay, 1980). VII.- LA TUTELA NORMATIVA Y JURISPRUDENCIAL DE LA LIBERTAD SINDICAL: El reconocimiento de la libertad sindical se ha generalizado, en las Constituciones, las declaraciones internacionales y en los Pactos y Convenciones, confiriéndole mayor rango a esta libertad, incluyéndola entre los (derechos fundamentales( o (derechos humanos(. Por consiguiente, estas normas otorgan una especial protección al libre desenvolvimiento de las organizaciones sindicales, no siendo ya un derecho propio del individuo, sino más bien, un derecho de este tipo especial de asociación, de comunidad de individuos, lo que lo diferencia del resto de los derechos fundamentales. (vid. JIMENEZ DE ARECHAGA, Justino. (LA LIBERTAD SINDICAL(). Entre esas normas, tenemos el Convenio número 135 de la Organización Internacional del Trabajo, denominado (CONVENIO RELATIVO A LA PROTECCION Y FACILIDADES QUE DEBEN OTORGARSE A LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES EN LA EMPRESA( (aprobado mediante ley N° 5968 del 9 de noviembre de 1976)(, que establece que los representantes de los trabajadores deben 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 actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor (artículo 1). Estos principios fueron plasmados en la ley número 7360, del 4 de noviembre de 1993, que adicionó al Título V del Código de Trabajo el Capítulo III, llamado (De la Protección de los Derechos Sindicales(, cuya norma más representativa de esa tutela, es el numeral 363 que prohíbe 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, sancionando la nulidad absoluta e ineficacia de cualquier acto originado en esas prácticas. A su vez, mediante el numeral 367, se estableció una protección (específica(, pero no limitante, para los fundadores, dirigentes, candidatos a dirigentes, ex-directores, la estabilidad, creando además un proceso específico. La explicación a esta situación que, podría generar alguna duda, creemos que se encuentra en que, dada la amplitud del concepto del párrafo primero del numeral 363 (no era necesario incluir la protección específica del numeral 367(, porque siempre tendrían esa protección. Por ello, procede afirmar que la intención del legislador fue no dejar la menor duda de que dentro de las conductas protegidas por el artículo 363, esta contemplada la estabilidad laboral de las categorías ahí establecidas (vid. VAN

DER LAAT ECHEVERRIA, Bernardo. (LAS PRACTICAS LABORALES DESLEALES(. Revista estudiantil Hermenéutica. N° 9, pág. 18). En cuanto la jurisprudencia es especialmente significativa la sentencia de la Sala Constitucional, Voto número 5000-93, de las 10:09 horas, del 8 de octubre, que indicó: ((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 mismo, quien 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 causa legal objetiva que justificara el rompimiento del contrato laboral. Desde esta 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; En virtud de este artículo, la utilización de cualquier medio tendiente a menoscabar la labor de 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. VIII.- LAS PRACTICAS LABORALES DESLEALES: a reforma legislativa del año 93, que incorporó el concepto de (práctica laboral desleal( en el ordenamiento jurídico costarricense, tuvo una especial transcendencia, porque fue el fruto de un acuerdo tripartito entre Gobierno, sindicatos y organizaciones patronales, quienes hicieron causa común ante las graves amenazas al comercio internacional del país, por alegadas violaciones de las normas internacionales sobre libertad sindical. La reforma, además, tiene un profundo sentido ético, propio del Derecho del Trabajo, en cuya esencia esta la exigencia de la buena

fe en las relaciones colectivas del trabajo y, en resguardo de ella se sancionan las acciones de esta índole que se ejecuten contra los trabajadores, sus sindicatos o coaliciones (artículo 363 del Código de Trabajo), como aquellas en que incurran los trabajadores, sus dirigentes sindicales u organizaciones (artículo 369 ibídem). La reforma también comprendió la inclusión de una protección específica para los fundadores, directivos, candidatos a puestos de dirección y, en ausencia de un sindicato, a los representantes libremente elegidos por los trabajadores. IX.- (Fuero sindical(, (protección contra actos de discriminación antisindical( y (protección contra prácticas desleales( son nociones que se encuentran estrechamente relacionadas y se utilizan frecuentemente como sinónimos. no obstante existen entre ellas algunas diferencias conceptuales, pues el fuero sindical se refiere normalmente a la protección de (ciertos( trabajadores, mientras que la protección contra las prácticas antisindicales tiene una cobertura más amplia, ya que se entiende por tales a cierto número de conductas del empleador en desmedro de los derechos colectivos de todo trabajador. La protección general contra las prácticas desleales está concebida como una manera de defender los derechos sindicales de los trabajadores que no están amparados por el fuero sindical como de aquellos que sí lo están, pero también se extiende a la protección frente a actos de injerencia del empleador en la constitución y funcionamientos de los sindicatos, o frente a actos o hechos que implican la negativa a reconocer un sindicato, o a tratar con grupos de trabajadores no sindicalizados (BRONSTEIN, Arturo S. ( EL DERECHO SINDICAL EN AMERICA LATINA: PROTECCION DE LA LIBERTAD SINDICAL(. Fundación de cultura Universitaria. Montevideo, Uruguay, 1995, pág. 107). El Código de Trabajo presenta una característica muy importante, toda vez que, salvo la práctica señalada en el artículo 370, no se señalan conductas expresas que se consideren actos antisindicales, sino que en forma amplia se proscriben las acciones u omisiones que las tienden a evitar, limitar, constreñir o impedir el libre ejercicio de los derechos colectivos. Esto no constituye un defecto de la ley, toda vez que es tan amplia la gama de atentados que puede sufrir la libertad sindical que resulta necesario emplear ((formulaciones amplias y flexibles para caracterizar las conductas antisindicales a partir del reconocimiento de la gran diversidad de actos a través de los que la libertad sindical puede verse afectada( (SANGUINETTI RAYMOND, Wilfredo. (LESION DE LA LIBERTAD SINDICAL Y COMPORTAMIENTOS ANTISINDICALES(. Estudio de la estructura y contenido del juicio de antisindicalidad, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, 1993, p. 78). Por ello, corresponde al juzgador determinar los límites y modalidades que, en la práctica puede tener la acción antiética en

las relaciones laborales. En estos casos el bien jurídico protegido es la libertad sindical, concebida en forma amplia y comprendiendo, por lo tanto, la libertad de asociación, la autonomía, la negociación colectiva y que comprende también a los representantes libremente elegidos por los trabajadores para quienes la protección va más allá de la constitución y promoción sindical, ya que comprende el ejercicio de la huelga y de la negociación colectiva y abarca no sólo al sindicato sino a otras entidades como las coaliciones y delegaciones de los trabajadores. De lo expuesto, queda claro que la protección del fuero sindical, ante el despido, se da a favor de cualquier trabajador sindicalizado, independientemente de que sea representante sindical o no. Ahora bien, la Sala, con apoyo en el Voto 5000-93 de la Sala Constitucional, ha indicado que existe una presunción de ilegalidad de la acción de despido ( cuando la causa expresa o tácita, sea su pertenencia a una asociación o sindicato, se violentan 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.(. Sin embargo, esa presunción no se aplica al despido del co-actor A.Z., puesto que realmente fue acreditado que se dio un proceso de reestructuración y de reorganización de la empresa demandada, a partir de la Ley N( 7330, del 13 de marzo de 1993. Esa circunstancia motivó a la accionada para prescindir de los servicios del actor, con responsabilidad patronal. Por ello, el Ad-quem, resolvió correctamente este punto."

**ALCANCES DE LA PROTECCIÓN DE DERECHOS SINDICALES Y COSIDERACIONES ACERCA DE LA ESTABILIDAD LABORAL EN EL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO**

[TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN TERCERA]<sup>25</sup>

"V. [...] El artículo 367 inciso b) del Código de Trabajo establece que los dirigentes sindicales (uno por los primeros veinte trabajadores sindicalizados y otro por cada veinticinco, hasta un máximo de cuatro) gozarán de estabilidad laboral, para garantizar la defensa del interés colectivo y la autonomía en el ejercicio de sus funciones sindicales como mínimo y por los plazos

- ~~que se indican.~~ Esta protección tiene sentido cuando estamos
- 1 MURILLO GONZÁLEZ MAURICIO. El despido justificado por conductas abusivas de la libertad sindical. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho. Facultad de Derecho. Universidad de Costa Rica. 2002.pp.21.
  - 2 MURILLO GONZÁLEZ MAURICIO. El despido justificado por conductas abusivas de la libertad sindical. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho. Facultad de Derecho. Universidad de Costa Rica. 2002.pp.26.
  - 3 VAN DEL LAAT Bernardo y GODINEZ Alexander. Protección de la Libertad Sindical. Editorial Juricentro. 1998.pp.67.68.
  - 4 BENAVIDES GONZÁLEZ Marjorie y ESPINOZA ARCEYUT Carlos. Prácticas Laborales Desleales en Costa Rica y el papel del Estado en su concurrencia al eliminar el Derecho de Negociación Colectiva en el Sector Público. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho. Facultad de Derecho. Universidad de Costa Rica. 2003. pp.112.
  - 5 BENAVIDES GONZÁLEZ Marjorie y ESPINOZA ARCEYUT Carlos. Prácticas Laborales Desleales en Costa Rica y el papel del Estado en su concurrencia al eliminar el Derecho de Negociación Colectiva en el Sector Público. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho. Facultad de Derecho. Universidad de Costa Rica. 2003. pp.108.
  - 6 EMIDA URIARTE Oscar.La protección contra los actos Antisindicales. Fundación de cultura universitaria, erigida por el Centro Estudiantes de Derecho.1987.11.12.13.
  - 7 VAN DER LAAT Bernardo. Las prácticas Laborales desleales. *REVISTA ESTUDIANTIL HERMENÉUTICA.* (9)Setiembre. 1996.pp. 20.21.
  - 8 BENAVIDES GONZÁLEZ Marjorie y ESPINOZA ARCEYUT Carlos. Prácticas Laborales Desleales en Costa Rica y el papel del Estado en su concurrencia al eliminar el Derecho de Negociación Colectiva en el Sector Público. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho. Facultad de Derecho. Universidad de Costa Rica. 2003. pp.121.
  - 9 RAMOS CON Patricia y FALLAS HIDALGO Elizabeth. El ejercicio de los derechos sindicales de los servidores públicos: especial referencia a la negociación colectiva y a la huelga. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho. Facultad de Derecho. Universidad de Costa Rica. 1991. pp.209.
  - 10 RAMOS CON Patricia y FALLAS HIDALGO Elizabeth. El ejercicio de los derechos sindicales de los servidores públicos: especial referencia a la negociación colectiva y a la huelga. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho. Facultad de Derecho. Universidad de Costa Rica. 1991. pp.219.220.
  - 11 Ley N° 2 .CÓDIGO DE TRABAJO. Costa Rica del 27/08/1943.
  - 12Convención (N. 87) sobre la libertad sindical y la protección

mes. Fue a raíz de los recursos ordinarios contra la resolución del despido y también por los varios Amparos que interpuso ante la Sala Constitucional, que el despido se ejecuto tiempo después. De manera que si la representación que ostenta el actor no se traduce en una inamovilidad y la causal que se le imputa y la sanción ocurrió y se tomó tiempo antes de que asumiera el cargo, no existen elementos de juicio que hagan suponer que se trata de un acto discriminatorio o una práctica laboral desleal para debilitar el movimiento sindical. Por ello, lo que se impone ahora es analizar si la falta que se le imputó fue demostrada y si la misma constituye causal de despido justificado."

#### **FUENTES CITADAS**

- 
- del trabajo. Adoptado el 9 de julio de 1948 por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo en su trigésima primera reunión.
- en su trigésima primera reunión
- 13 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N°42 , dea las diez horas cincuenta minutos del once de febrero de mil novecientos noventa y ocho.
- 14 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA .Resolución N°2001-00177, de las nueve horas treinta minutos del veintidós de marzo de dos mil uno.
- 15 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA .Resolución N°2000-00983, de las diez horas veinte minutos del siete de diciembre del año dos mil.
- 16 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N°2004-00182, de las nueve horas cuarenta minutos del diecinueve de marzo del dos mil cuatro.
- 17 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA .Resolución N° N° 301, de las nueve horas quince minutos del once de octubre de mil novecientos noventa y seis.
- 18 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N° 2002-00536, de las nueve horas treinta y cinco minutos del seis de noviembre de dos mil dos.
- 19 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N° 204. , de las dieciséis horas del diez de setiembre de mil novecientos noventa y siete.
- 20 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N°2003-00495, de las nueve horas treinta minutos del diecisiete de

setiembre del año dos mil tres.

21 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N°2002-00276, de las nueve horas cuarenta minutos del siete de junio del dos mil dos.

22 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA .Resolución N°2001-00697, de las diez horas treinta minutos del veintitrés de noviembre del año dos mil uno.

23 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N°2006-00677 , de . las nueve horas cuarenta minutos del cuatro de agosto del dos mil seis.

24 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N°1999-00266 , de las diez horas veinte minutos del tres de setiembre de mil novecientos noventa y nueve.

25 TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN TERCERA Resolución N°194, de las siete horas cincuenta minutos del diecinueve de mayo de dos mil seis.