

**Nº 5000-93.**

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

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

**RESULTANDO:**

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

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

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

**Redacta el Magistrado Del Castillo Riggioni; y,**

**CONSIDERANDO:**

PRIMERO: El recurso se promueve entre sujetos de derecho privado y es evidente que la Compañía Bananera COCOBOLA S.A. se encuentra en

posición de poder frente a los trabajadores despedidos, a quienes, dada la naturaleza del caso concreto, los remedios jurisdiccionales comunes no los amparan debidamente por insuficientes o tardíos, entre otras razones porque las normas legales vigentes no han sido aplicadas de manera adecuada y satisfactoria, ni jurisdiccional ni administrativamente, por lo que la Sala considera que el presente asunto se halla entre lo preceptuado por los artículos 57 y 58 y siguientes de la Ley de la Jurisdicción Constitucional.

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

TERCERO: Uno de los aspectos de la tutela que reclama el recurso es el correspondiente a la libertad de asociación y su consiguiente derecho de representación, es decir, el derecho fundamental de agruparse para fines lícitos sin que intervengan en ello presiones o intromisiones que puedan alterar o desnaturalizar su finalidad, derecho que está contenido en el artículo 25 de la Constitución Política: Artículo 25.- Los habitantes de la República tienen derecho de asociarse para fines lícitos. Nadie podrá ser obligado a formar parte de asociación alguna. También los instrumentos de derecho internacional se refieren a la materia, tal y como lo hace la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre (Bogotá, mayo de 1948) en su artículo XXII: Artículo XXII.- Toda persona tiene el derecho de asociarse con otras para

promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos, de orden político, económico, religioso, social, cultural, profesional, sindical o de cualquier otro orden. En igual sentido el artículo 20 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (París, diciembre de 1948), reconoce el derecho de asociación: Artículo 20.1- Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacífica. Por su parte el artículo 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (New York, diciembre de 1966) dice en lo que interesa:

#### Artículo 22.-

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

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

#### Artículo 16.

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

En último término, por la trascendencia moral que contiene el mensaje en defensa de los Derechos Humanos de los trabajadores y dado que de acuerdo con el artículo 74 de la Constitución Política los derechos y garantías sociales deben considerarse desde la perspectiva de los principios cristianos de justicia social, es importantes transcribir parte del párrafo N 68 de la CONSTITUCION

GAUDIUM ET SPES, promulgada por el Concilio Vaticano II en diciembre de 1965, que en lo interesa dice:

Entre los derechos fundamentales de la persona humana debe contarse el derecho de los obreros a fundar libremente asociaciones que representen auténticamente al trabajador y puedan colaborar en la recta ordenación de la vida económica, así como también el derecho de participar libremente en las actividades de las asociaciones sin riesgo de represalias. Por medio de esta ordenada participación, que está unida al progreso en la formación económica y social, crecerá más y más entre todo el sentido de la responsabilidad propia, el cual les llevará a sentirse colaboradores, según sus medios y aptitudes propias, en la tarea total del desarrollo económico y social y del logro del bien común universal. (El subrayado no es original).

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

Artículo 1.- Los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el

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

Artículo 3.- A los efectos de este convenio, la expresión representante de los trabajadores comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación la práctica nacionales, ya se trate:

a) de representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos; o

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

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

laboral. Desde esa perspectiva y en vista del interés social comprometido, el pago de las denominadas prestaciones sociales es insuficiente para amparar el despido el cual, cuando proceda debe fundamentarse en una causal comprobada que demuestre mediante el debido proceso, que el representante como tal, ha violado sus obligaciones particulares y generales. Concordante con la normativa transcrita, el artículo 70 del Código de Trabajo establece las obligaciones y prohibiciones de los patronos, y específicamente en el inciso c) expresa:

ARTICULO 70- Queda absolutamente prohibido a los patronos:

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

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

CUARTO: Además, la entidad recurrente promueve el recurso de amparo alegando no sólo el despido injustificado de los trabajadores que fungían como

miembros del Comité Permanente de los Trabajadores de la empresa accionada (obstáculo a la renegociación de condiciones laborales), sino también, que con el despido lo que se pretende es evitar que los trabajadores se sindicalicen. En atención a este extremo del recurso es necesario analizar la llamada libertad sindical, que tiene su cimiento en la libertad de asociación como quedó claramente establecido al inicio de esta resolución. La teoría de la libertad sindical (llamada también teoría triangular de la libertad sindical), lo conforman tres aspectos esenciales:

1.- el libre ingreso y retiro del sindicato;

2.- la pluralidad de agrupaciones sindicales; y

3.- la autonomía necesaria de las asociaciones sindicales para actuar libremente frente al Estado, frente a otras organizaciones o frente al empleador, todo con el fin de que las agrupaciones colectivas puedan desarrollarse y cumplir con sus objetivos sin injerencias negativas extrañas a sus fines específicos. Esta teoría encuentra sustento en el Código de Trabajo a partir del artículo 339 y particularmente en el artículo 60 de la Constitución Política que dispone en lo que interesa:

ARTICULO 60.- Tanto los patronos como los trabajadores podrán sindicalizarse libremente, con el fin exclusivo de obtener y conservar beneficios económicos, sociales o profesionales.

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

## ARTICULO 1:

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

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

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

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

En nuestro ordenamiento, el artículo 339 del Código de Trabajo, define el sindicato como:

toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes (El subrayado no es original).

También el Convenio Número 87 de la O.I.T. aprobado mediante Ley número 2561 de 11 de mayo de 1960, llamado CONVENIO RELATIVO A LA LIBERTAD SINDICAL Y A LA PROTECCION DEL DERECHO DE SINDICACION, aparte de reconocer la libertad sindical en cuanto a la libre redacción de sus estatutos y reglamentos, la elección libre de representantes y la organización de su



administración y actividades; establece en el párrafo 2 del artículo 8, lo siguiente:

## ARTICULO 8

1.

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

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

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

asociación al verse privados de sus líderes y por ende de la adecuada y legítima defensa de sus intereses personales y gremiales.

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

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

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

## **POR TANTO:**

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

R. E. Piza E.- Presidente a.i.- Jorge E. Castro B.- Eduardo Sancho G.- Carlos Ml. Arguedas R.- Ana V. Calzada M.- José Luis Molina Q.- Fernando Del Castillo R.-