

Recurso de Casación 326-09

El **representante legal** de un trabajador promovió **recurso de casación** en contra de **autoridad judicial** a razón de haber emitido una **sentencia** por virtud de la cual se declaró **sin lugar la demanda ordinaria** del promovente, en donde se exigía **probar al patrón –empresa cervecera- la justa causa del despido** de su representado y solo condenó al pago de ciertas prestaciones laborales, aunado a que en dicha resolución también se **absolvió a la empresa del reintegro al trabajo y salarios dejados de percibir**. La litis del caso se centra en determinar si la **medida de despido** aplicada al trabajador por la empresa se encuentra **justificada conforme a la legalidad de la ley**, sin responsabilidad de su parte, o por el contrario, si dicha medida fue aplicada a consecuencia de su **participación sindical** como lo afirma el trabajador, situación que de ser el caso se convierte en un acto **discriminatorio y desproporcional**, y en consecuencia **ilegal**.

Otros antecedentes vinculados al conflicto jurídico son los hechos relacionados en establecer si la parte demandada demostró en juicio, si hubo o no, por parte del demandante, **abandono de trabajo en horas de labor**, provocando con esta acción: la **no atención de clientes, perjuicio económico, afectación de la imagen y pérdida de credibilidad** por parte de la empresa, para así poder dar por terminado el contrato de trabajo. Por otro lado, también es objeto de la controversia si el trabajador **debía seguir cubriendo la ruta asignada después de la hora trece (1:00 p.m.) de la víspera del descanso semanal**, como si en la sanción aplicada a la falta imputada, se ha actuado con proporcionalidad e igualdad por parte del patrono, ya que se aduce que otros trabajadores cometieron la misma falta, causándole un mayor perjuicio económico a la empresa y se les sancionó de forma distinta, pero al demandante asumiendo que, por haber sido directivo sindical, se le aplicó la sanción más grave como ser el despido.

La Corte Suprema en su estudio determinó probado que el trabajador dejó de cubrir la ruta fijada por su empleador para el desarrollo de sus labores, en horas de la tarde, en consecuencia, el mismo dejó de atender a clientes, causándole un perjuicio económico a la empresa. Por otro lado, señalo que si bien es cierto, el poder disciplinario del Patrono en cuanto a sancionar o no las faltas cometidas por los trabajadores dentro de la empresa, se enmarca dentro de lo que es el elemento de la subordinación como uno de los tres elementos principales que conforman la relación laboral, en consecuencia es facultativo de su parte aplicar o no las medidas correspondientes de acuerdo a la falta, pero, también lo es, que tal poder se debe regir por la normativa aplicable.

En esa línea de argumento la Corte refirió que quedó demostrado que **el patrono impuso al demandante la pena más grave** que le faculta la norma, sino que en casos iguales que le han causado un mayor perjuicio económico a la empresa, la misma ha impuesto sanciones disciplinarias **menos**

graves que la aplicada en el caso de mérito, por ello **resulta razonable** el argumento del demandante de que su aplicación obedece a su participación sindical, ya que no solo no se ha rebatido en juicio tal afirmación, sino que además, tampoco se ha acreditado algún otro extremo que determine el porqué de dicha conducta patronal, que a todas luces se manifiesta como discriminatoria y por ello contraria a derecho, lo cual configura que el despido del demandante sea estimado por este Tribunal, como discriminatorio y desproporcionado, por ende, ilegal.

Por todo lo anterior la Corte Suprema procedió a declarar con lugar la demanda de mérito, ordenando la reinstalación del demandante, condenando a la demandada al pago de los salarios dejados de percibir desde la fecha del despido, hasta que se ejecute el presente fallo.