

**Exp: 12-000629-0505-LA**

**Res: 2017-000986**

**SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.** San José, a las diez horas treinta minutos del diecinueve de julio de dos mil diecisiete.

Proceso ordinario iniciado ante el Juzgado de Trabajo de Heredia y seguido en el Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de Alajuela, sede San Carlos, por **[Nombre001]**, soltero, jornalero, en unión de hecho, vecino de Heredia, contra **AGRÍCOLA AGROMONTE SOCIEDAD ANÓNIMA**, representada por su apoderado generalísimo **[Nombre002]**, casado, vecino de Alajuela y contra éste en su condición personal. Figuran como apoderados especiales judiciales; del actor los licenciados Andrés Alberto Jiménez Vega y Rosa Rivera Bejarano, de calidades no indicadas y de los demandados el licenciado Luis Medrano Steele, bínubo, de domicilio no indicado. Todos mayores.

#### **RESULTANDO:**

**1.-** El apoderado especial judicial del actor, en escrito de demanda presentado el doce de julio de dos mil doce, promovió la presente acción para que en sentencia se condenara al demandado a reinstalar a su representado a su empleo original en el pleno goce de todos sus derechos laborales, pago de todos los salarios dejados de percibir, desde su despido hasta su efectiva reinstalación, ochocientas sesenta y cuatro horas extra, intereses y ambas costas.

**2.-** El apoderado especial judicial de los demandados contestó la acción en memoriales de fechas, diez de octubre y catorce de noviembre, ambos de dos mil doce y opuso las excepciones de falta de derecho, pago y falta de legitimación ad causam activa y pasiva y falta de competencia por razón de territorio.

**3.-** El Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de Alajuela, sede San Carlos, por sentencia de las siete horas del veintidós de julio de dos mil dieciséis, **dispuso:** “Razones expuestas, jurisprudencia y artículos citados, en lo que ha sido objeto de proceso, ... se dispone lo siguiente: Se declara

sin lugar en todos sus extremos la demanda incoada por **[Nombre001]** contra **[Nombre002]** en carácter personal con respecto a quien se acogen las excepciones de falta de derecho y falta de legitimación activa y pasiva y se declara parcialmente con lugar la demanda interpuesta por **[Nombre001]**,, contra **CORPORACIÓN AGRÍCOLA AGROMONTE SOCIEDAD ANÓNIMA**, representada por **[Nombre002]**, sobre las que se rechaza la excepción de falta de derecho y falta de legitimación activa y pasiva en lo acogido y se rechaza en lo denegado, se rechaza el cobro de jornada extraordinaria por no corresponderle al actor. Se decreta que el despido ejecutado con responsabilidad patronal en contra de **[Nombre001]** es nulo e ineficaz, motivo por el cual se ordena su reinstalación en un puesto de trabajo de peón agrícola en pleno goce de todos sus derechos laborales; se condena a la demandada al pago de todos los salarios dejados de percibir, desde su despido hasta su efectiva reinstalación deduciendo la suma de ₡812.117.16 cancelados por derechos e indemnizaciones laborales. Deberá la demandada abstenerse de realizar estas prácticas discriminatorias en contra de las personas trabajadoras sindicalizadas, bajo apercibimientos de ley en caso de omisión. Sobre los rubros concedidos se abonarán los respectivos intereses legales desde la presentación de la demanda en sede judicial y hasta su efectiva cancelación. Los cálculos correspondientes se realizarán en la etapa de ejecución de sentencia. Por último, deben imponerse las costas a la demandada y por tratarse de un asunto de cuantía inestimable, se fijan prudencialmente las personales en la cantidad de ochocientos cincuenta mil colones (artículos 494 y 495, ambos del Código de Trabajo)..."

**4.-** El apoderado especial judicial de los demandados apeló y el Tribunal del Segundo Circuito Judicial de Alajuela, sede San Carlos, por sentencia de las siete horas quince minutos del diecinueve de diciembre de dos mil dieciséis, **resolvió**: "Se declara que en los procedimientos no se observan actuaciones u omisiones que generen nulidad o indefensión. Se confirma en todos sus extremos la sentencia apelada".

**5.-** La parte demandada formuló recurso para ante esta Sala, en memorial de fecha diecisiete de enero de dos mil diecisiete, el cual se fundamenta en las razones que de seguido se dirán en la parte considerativa.

**6.-** En los procedimientos se han observado las prescripciones de ley.

**Redacta el Magistrado Aguirre Gómez ; y,**

**CONSIDERANDO:**

**I.- ANTECEDENTES:** Por escrito de demanda, el apoderado especial judicial del actor, manifestó que este inició labores para la accionada el 18 de octubre de 2009 y realizaba tareas agrícolas en el campo como palero, en fincas propiedad de la demandada, dedicadas al cultivo de piña en la Zona de San Carlos. Relató que su poderdante fue despedido el 15 de febrero de 2012 a raíz de su afiliación sindical, y antes de ese hecho había sido discriminado, hostigado y sometido a acciones patronales que se enmarcan dentro de lo que se conoce como prácticas laborales desleales ; conductas que estimó se desataron a partir de su afiliación al sindicato Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados (ANEPP). Como parte de las conductas que consideró lesivas de sus derechos describió las siguientes: Ignorar las iniciativas presentadas por los trabajadores afiliados al sindicato, desmejoras en las condiciones laborales como el pago de horas extra y cambio de las tareas para las que originalmente fueron contratados los empleados, amenazas de despido, comentarios negativos de parte de los representantes patronales para con el sindicato y sus afiliados, despidos masivos de estos últimos, presentación de videos contra las organizaciones sindicales, entre otros. De igual forma, relató que la accionada comunicó lo sucedido a las empresas vecinas de la zona, para que no dieran trabajo a los afiliados despedidos. Expuso que las máquinas adquiridas para sustituir a las personas encargadas de laborar con pala, no lograban realizar todas las labores que efectuaban esas personas . Detalló que el actor también reclamó el pago de horas extra adeudadas, pero solo se le remuneró una parte, por lo que solicitó que en sentencia se declare nulo el despido, reinstalación en

su puesto con el pleno goce de sus derechos, pago de los salarios dejados de percibir desde el cese y hasta su efectiva reinstalación, ochocientos sesenta y cuatro horas extra, intereses y costas (escrito en imágenes 1253 a 1262 del Libro PDF del Juzgado). El apoderado especial judicial de los demandados contestó negativamente, opuso a las las pretensiones deducidas las excepciones de falta de derecho, y falta de legitimación activa y pasiva, pago . Solicitó se declare sin lugar la demanda y se condene al actor al pago de ambas costas (documento en imágenes a 1455 a 1508 Ibidem). El Juzgado, por sentencia n.º 379-2016 de las 07:00 horas del 22 de julio de 2016, declaró sin lugar la demanda del actor contra [Nombre002] en su carácter personal, con respecto a quien acogió las excepciones de falta de derecho y falta de legitimación activa y pasiva. Declaró parcialmente con lugar la demanda contra Corporación Agrícola Agromonte S.A, y rechazó las defensas interpuestas por esa sociedad, decretó nulo e ineficaz el despido ejecutado con responsabilidad patronal, ordenó la reinstalación del demandante como peón agrícola en el pleno goce de sus derechos laborales y abstenerse de realizar prácticas discriminatorias en contra de las personas trabajadoras sindicalizadas, bajo apercibimientos de ley en caso de omisión. Condenó a la accionada a pagarle todos los salarios dejados de percibir desde el cese y hasta su efectiva reinstalación, debiendo deducir la suma de OCHOCIENTOS DOCE MIL CIENTO DIECISIETE COLONES con DIECISÉIS CÉNTIMOS cancelados por prestaciones a causa del despido. Sobre los rubros concedidos, obligó a la demandada a reconocer intereses legales desde la presentación de la demanda y hasta su efectiva cancelación, cuyos cálculos dejó para la etapa de ejecución de sentencia. Por último, impuso a la accionada el deber de cancelar las costas del proceso y fijó los honorarios de abogado en ochocientos cincuenta mil colones (resolución agregada en imágenes 79 a 108 del Libro PDF del Juzgado). La parte vencida apeló el fallo y el Tribunal del Segundo Circuito Judicial de Alajuela, por sentencia n.º 0177-2016 de las 07:15 horas del 19 de diciembre de 2016 lo confirmó

(resolución agregada el 20/12/2016: 10:50:19 hrs, imágenes 13 a 19 del libro PDF del Tribunal).

**II.- AGRAVIOS.-** El apoderado especial judicial de la sociedad accionada ; recurre ante esta tercera instancia rogada y fundamenta sus inconformidades de la siguiente forma: **1.-** Indica que no contradice los hechos que en las resoluciones de instancia se tienen como probados y no probados, pero considera que no se logró demostrar que el despido del actor obedecía a persecución sindical. Reclama una errónea valoración de la prueba por parte del Juzgado y el Tribunal, ya que no se dieron en contra del actor prácticas laborales desleales y las razones por las que fue desvinculado de la empresa, las considera objetivas, pues así fue corroborado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en adelante MTSS. Dice que no pudo reubicarse al accionante dentro de la empresa, por lo que el cese con responsabilidad patronal era la solución viable. Cita como pruebas de la objetividad de la decisión tomada, que la demandada informó al MTSS que ejecutaría el despido de quince trabajadores y justificó la medida. Esa cartera ministerial envió inspectores a la empresa para entrevistar a los trabajadores, y no encontró ninguna irregularidad. La denuncia interpuesta por el sindicato ANEP por supuestas prácticas laborales desleales, fue archivada por no haberse constatado esas conductas anti sindicales. El despido del actor, al igual que el resto de la cuadrilla de paleros, se dio por una razón objetiva, cual fue la adquisición de equipo mecánico que sustituiría sus labores, lo que era más rentable y con mayor eficiencia para la empleadora. La medida no fue discriminatoria, ya que se despidió a todos los trabajadores que hacían labores con pala, unos sindicalizados, otros no, pero lo cierto es que el actor no fue el único cesado. Resalta que la legislación laboral actual no contempla la obligación de seguir un procedimiento previo a la decisión de despedir o sancionar a un trabajador protegido por el fuero sindical, y la decisión de cese con responsabilidad, basta tomarla respaldada en razones objetivas, ajenas a su condición o afiliación sindical. Indica que con las declaraciones de Tatiana

Morera Venegas, José Joaquín Aguirre Martínez, y William Enrique Alfaro Brenes, se comprobó que sí existió una causa objetiva para el despido de la cuadrilla de paleros, esta fue la implementación de la maquinaria llamada Rotoking, equipo que fue adquirido con el objetivo de obtener calidad y reducción de costos, pero sin la intención de discriminar a algún trabajador. **2.-** Considera que el procedimiento administrativo llevado en el MTSS fue mal interpretado en las instancias que preceden, ya que esas diligencias administrativas fueron archivadas, y no se comprobó la comisión de las faltas denunciadas. Además, el actor aportó solo parte de la documentación de aquellos procesos administrativos, omitiendo adjuntar los que demuestran la forma en que concluyeron aquellas diligencias, oficios que también demuestran que el Ministerio sí fue informado sobre la decisión empresarial del despido de la cuadrilla, lo que a juicio del recurrente, es contrario a lo indicado por el Tribunal en la resolución impugnada, para quien la empresa ocultó información a esa cartera ministerial. Argumenta que el Juzgado, tomó de uno de los expedientes administrativos, declaraciones dadas en aquella sede, pero que luego se anularon por ilegales y en un caso, no figura el actor como ofendido. Ambas sentencias judiciales precedentes, exalta el actor, citan una nota emitida por la ANEP en la que este sindicato manifiesta que no hay ya afiliados a esa agrupación en la empresa, pero que incomprensiblemente el Juzgado deduce que esa no afiliación se debe a las conductas antisindicales de la accionada, conclusión que considera no se puede derivar de esa nota. **3.-** Reprocha la sentencia recurrida que ratifica la de primera instancia, al endilgar a la demandada la obligación de reubicar al actor en otro puesto, para así garantizar el respeto a la libertad sindical. Para el recurrente, tal obligación patronal no tiene sustento legal, pues la única norma que existe en ese sentido, es el numeral 254 del Código de Trabajo, pero por el acaecimiento de un riesgo del trabajo. Exalta que el actor era empleado que laboraba con pala y estas tareas desaparecerían de la empresa, por lo que era imposible reubicarle, pues conforme a su criterio, quien es palero no puede ser reubicado en funciones

diferentes y cita algunos otros trabajadores que existen en la empresa, como sembrador, cosechador o aplicador. **4.-** Por último, solicita que exima a su representada del pago de costas, ya que ha litigado con evidente buena fe, pues el despido del actor se fundamentó en una causa objetiva, no existieron las prácticas laborales desleales reclamadas, se le respetó los derechos laborales ni se le variaron sus condiciones contractuales, por lo que solicita se le exima del pago de este extremo en caso de que se mantenga la condena por el fondo (escrito agregado el 16/02/2017/16:20;27 hrs).

**III.- SOBRE LA INNECESARIA AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA PARA DESPEDIR A UN TRABAJADOR PROTEGIDO POR EL FUERO SINDICAL:**

Dentro del cúmulo de argumentaciones recursivas, el apoderado especial judicial de la sociedad demandada, critica que el Tribunal no haya analizado el fondo del recurso de apelación, ya que en la resolución que se impugna en esta instancia, se indicó que tal análisis no era factible hacerlo, porque gozando el actor del fuero de protección al ser un representante de los trabajadores (hecho no controvertido), y la accionada debió seguir el procedimiento ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. La inconformidad del recurrente es de recibo, aunque como se verá en el considerando siguiente, la sentencia debe confirmarse por otras razones. En la resolución manifestó el Tribunal: *“resulta claro que esta cámara no puede conocer los aspectos de fondo que motivaron a la sociedad demandada a despedir al actor con responsabilidad patronal. Lo anterior por cuanto don [Nombre001], no solo era un trabajador asociado al “Sindicato Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados”, sino que, en el centro de trabajo, era uno de los representantes de esa agrupación, debidamente acreditado ante la parte patronal, es decir Agrícola Agromonte Sociedad Anónima. Se está, entonces, en presencia de un trabajador que goza de la inamovilidad que le garantiza el fuero sindical, especialmente establecido en los artículos 363 y siguientes del Código de Trabajo, amén de los convenios internacionales suscritos al respecto por nuestro país y, desde luego, la Constitución Política de la república de Costa Rica. Desde luego que ese fuero*

*no es y no puede ser de carácter absoluto. En efecto, si un trabajador, pese a estar protegido por dicho fuero, incurre en hechos que configuren alguna de las causales de despido legalmente previstas, el patrono podría despedirlo, pero no de manera simple, sino que **debe seguir el procedimiento de despido por propuesta ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y dicha ruptura laboral tendría efectos a partir de que este último expresamente lo apruebe.***” (lo resaltado es suplido). Cabe señalar que al día de hoy, para el despido de un trabajador protegido por el fuero sindical establecido en el artículo 367 del Código de Trabajo, no es necesario que la parte empleadora solicite autorización al MTSS para cesarle, con o sin responsabilidad patronal. Precisamente por esta razón es que el numeral 368 siguiente, establece que la nulidad del despido, si procede, la declarará el juez laboral con la consecuente reinstalación y pago de salarios caídos, y a criterio del trabajador, si no desea ser reinstalado, se le deberán reconocer los derechos laborales correspondientes a un despido sin justa causa. Vemos así que el fuero de protección de que gozan estos trabajadores, en caso de despidos como el que se conoce en este asunto, no comprende un debido proceso administrativo previo, como erróneamente lo estimó el ad quem, requisito que, contrario a lo que estima la parte recurrente, si está contemplado en los artículos 540 inciso 5 y 541 inciso b) del Código de Trabajo reformados por la Ley n.º 9343 (Reforma Procesal Laboral), obligación que entrará a regir a partir del 25 de julio del año 2017, fecha en que la modificación legal será aplicable. Sin embargo, pese al yerro en la fundamentación del Tribunal, la sentencia venida en alzada, debe ser confirmada por las razones que se indicaran en el considerando siguiente.

**IV.- ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO:** 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 las personas trabajadoras y a las empleadoras 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 (ratificado 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 del mismo cuerpo normativo 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 ibidem, 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 la demandada, al despedir al actor, quien fungía como representante sindical en la empresa. En el caso concreto, es un hecho probado que el accionante además de afiliado al sindicato ANEPP, fue

designado en la integración de la Junta Directiva de la Secretaría Seccional de Agrícola Agromonte S.A-ANEPP, en fecha 11 de diciembre de 2011, todo lo cual fue informado al MTSS el 16 de enero de 2011 y a la demandada por correo certificado, recibido por la sociedad empleadora el 19 de diciembre de 2011, y para la fecha del despido, aún ostentaba el cargo de secretario de la junta directiva de aquella seccional sindical. También es un hecho probado que la empresa demandada implementó un nuevo equipo denominado Rotoking para realizar la labor de preparación de suelos y despidió a toda la cuadrilla de quince paleros, ocho sindicalizados y siete no, dentro de los primeros, como se dijo, el actor, quien era un representante sindical. Para esta Sala, el cambio de equipo e introducción de medios tecnológicos que conlleven a una mayor eficiencia en la ejecución de labores, y de paso, abarate los costos productivos, es una decisión eminentemente empresarial a la que tiene derecho la parte empleadora, siempre y cuando se haya implementado para esos fines y no otros ocultos, como podría ser prescindir intencionalmente de trabajadores sindicalizados o sus dirigentes. De las declaraciones recibidas de William Alfaro Brenes, José Joaquín Aguirre Martínez y Tatiana Morera Venegas, se desprende que el cambio del trabajo que efectuaban los paleros por el realizado con el equipo Rotoking, fue una medida no intempestiva además objetiva que llevó a desaparecer la necesidad de contar con las personas que trabajaban con pala, por lo que prescindir de estos empleados, con responsabilidad patronal, resultó ser una medida razonable para la mayoría de ellos, no así en el caso del actor. El cargo que ostentaba el demandante dentro del sindicato ANEPP le concedía un fuero especial que la empresa accionada debía respetar, y por esta razón, debió asegurarse de que no existía otro puesto y labores donde reubicarle. No es de recibo, como lo asegura la recurrente, que era imposible ubicarle en otras funciones al señor [Nombre001] que fueran compatibles con su condición de peón agrícola, recordemos que la empresa accionada se dedica a la explotación agrícola, que entre otras labores involucra la siembra y producción de piña, cuyo ciclo productivo contempla desde la preparación

del terreno, el cultivo, mantenimiento y cosecha, labores que la experiencia hace presumir que su ejecución no requiere de trabajadores altamente calificados, por el contrario, muy compatibles con las capacidades que tenga todo peón de finca, lo que comprueba que pese a tratarse de una medida objetiva el despido de todos los integrantes de la cuadrilla de paleros por la adquisición del equipo Rotoking, la demandada no demostró que fuera imposible una reubicación laboral al actor por sus condiciones especiales de dirigente sindical. Lo anterior es así, porque del mismo recurso de casación se desprende que en la empresa existen otras labores compatibles con la condición de peón del actor, tales como sembrador, cosechador o aplicador (no explicó qué hace este último). La empresa no justifica apropiadamente por qué al demandante no se le pudo trasladar a ejecutar esas otras labores, o por qué esas tareas requieren de habilidades superiores a las requeridas a un peón agrícola, como las que podía ejercer el demandante. En un caso similar al de la condición del actor, esta Sala en el voto n.º 983 de las 10:20 horas del 7 de diciembre de 2000 dispuso: *“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).”(lo resaltado es agregado). A la luz de lo que viene expuesto, es evidente que el despido del actor, supuestamente fundado en el cambio de los trabajos manuales de los paleros por otro igual efectuado con una maquinaria moderna, es contrario a Derecho y, por ende, ineficaz, pues la accionada no demostró por qué a esta persona no podía reubicarla en otro puesto, acorde con sus capacidades

y así respetar la protección especial que el fuero sindical le daba. Como consecuencia de lo expuesto, debe confirmarse el fallo impugnado.

**V.- COSTAS:** El apoderado de la sociedad demandada, solicita se le exima del pago de costas por haber litigado de buena fe, ya que el despido operó amparado en una causa objetiva y no por discriminación sindical. Esa tesis no es de recibo. En materia laboral el tema de las costas está regulado en los numerales 494 y 495, ambos del Código de Trabajo. El primero establece que en la sentencia se indicará si procede la condena en costas (procesales o en ambas) o si se resuelve sin especial condenatoria en cuanto a dichos gastos. Por su parte, el numeral 495 siguiente dispone que la sentencia también regulará prudencialmente los honorarios de abogado, tomando en cuenta la labor realizada, la cuantía de la cosa litigada y la posición económica de las partes; sin que puedan ser menores del quince por ciento ni mayores del veinticinco por ciento del importe líquido de la condenatoria o de la absolución, según sea el caso. Además, tratándose de asuntos no susceptibles de estimación económica, expresamente se indica que quienes juzgan fijarán el monto correspondiente por honorarios de abogado, según les dicte su conciencia. A la luz de lo dispuesto en el artículo 452 de ese cuerpo normativo, también resultan de aplicación las normas contenidas en la legislación civil. Los numerales 221 y 222 del Código Procesal Civil se ocupan, de manera general, de dicho tema. El primero contempla la regla de que a la parte vencida debe imponérsele el pago de las costas personales y procesales. Y, el numeral 222 establece la potestad para la persona juzgadora de eximirla del pago de las costas personales y aún de las procesales, en los siguientes supuestos: cuando haya litigado con evidente buena fe, cuando la demanda o contrademanda comprendan pretensiones exageradas, cuando el fallo acoja solamente parte de las peticiones fundamentales de la demanda o reconvenición, cuando el fallo admita defensas de importancia invocadas por la vencida, o cuando haya vencimiento recíproco. No obstante, analizado el actuar procesal de la parte demandada, no se advierte la buena fe que se invoca y, por el contrario, de

forma insistente se han negado pretensiones evidentes del actor, quien aun estando protegido por el fuero sindical, la demandada le despidió sin esforzarse por encontrar un puesto dentro de la empresa en el cual pudiera seguir laborando y ejerciendo el cargo gremial conferido por los demás trabajadores.

**VI.- CONSIDERACIÓN FINAL:** Al amparo de lo expuesto, procede confirmar la sentencia impugnada.

**POR TANTO:**

Se confirma el fallo recurrido.

**Orlando Aguirre Gómez**

**Julia Varela Araya Luis**

**Porfirio Sánchez Rodríguez**

**Héctor Luis Blanco González**

**María Alexandra Bogantes Rodríguez**

RSANCHOL/amh