

Texto de la resolución

180000351342LA

Corte Suprema de Justicia

SALA SEGUNDA

Exp: 18-000035-1342-LA

Res: 2018-001685

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las doce horas del doce de octubre de dos mil dieciocho.

Proceso ordinario establecido ante el Juzgado de Trabajo de Sarapiquí, por [Nombre 001], soltero, trabajador agrícola y vecino de Heredia, contra **STANDARD FRUIT COMPANY DE COSTA RICA SOCIEDAD ANÓNIMA**, representada por su apoderado generalísimo sin límite de suma José Raúl Martínez Zelaya, casado, ingeniero agrónomo, vecino de San José. Figuran como apoderado s especiales judiciales; del actor, el licenciado Warren Alberto Flores Castillo y de la demandada el licenciado Martín Antonio Coto Valverde, vecino de Limón. Todos mayores y abogados, con las excepciones indicadas.

Redacta el Magistrado Blanco González; y,

CONSIDERANDO:

I.- ANTECEDENTES. Indicó el trabajador en su demanda que ingresó a laborar para la empresa demandada el 23 de noviembre del 2016 y fue despedido el 1° de febrero del 2018. En la carta de despido no se señaló si su despido era o no con responsabilidad patronal. Afirmó que laboraba por períodos continuos como colillero, ayudaba en el desmane y como empacador. Sus labores las desarrolló en Finca Zurquí 3, ubicada en Puerto Viejo de Sarapiquí. Su salario le era cancelado semanalmente, pero por mes percibía aproximadamente ¢ 384.000. Su horario era de lunes a sábado, de las 6:30 am a las 6:00 pm, según los requerimientos patronales, le daban media hora de almuerzo y quince minutos para merienda en la mañana y en la tarde. Estaba asegurado. Afirmó que siempre ha trabajado para la empresa períodos continuos a partir del 23 de noviembre del 2016, sin embargo, en el último período, cuando la empresa se dio por enterada de que a partir del 10 de enero del 2018 se afilió al sindicato SITAGAH (Sindicato industrial de trabajadores agrícolas, ganaderos y anexos de Heredia), empezó a organizar su despido, el cual se materializó 9 días antes de cumplir su período, sin argumentar ninguna causa o falta grave. Afirmó que se encuentra a la espera de que se le cancele su liquidación. Aseveró que en sus anteriores contrataciones ha sido un buen trabajador, ha cumplido a cabalidad con sus obligaciones a lo interno de la empresa a diferencia de ésta, que lo despidió de manera discriminatoria por afiliarse al sindicato; incluso, días antes del despido había contratado a otro trabajador para que asumiera sus labores de colillero. Afirmó que toda la persecución sindical, hostigamiento, acoso, discriminación y prácticas laborales desleales en su contra se dieron por haberse afiliado al sindicato y a partir de que se informó a la empresa de ello. Como parte de estas prácticas, se le fiscalizaba excesivamente el trabajo y como medida de

presión, le exigían un alto rendimiento de forma desproporcionada. Denunció que la táctica siempre ha sido infundir temor a los no sindicalizados mediante el despido de los afiliados, como ejemplo de lo que les pasaría si se atrevieran a afiliarse al sindicato. Manifestó que se le despidió de manera selectiva aduciendo terminación del período, sin que se estableciera así en su carta de despido y con el fin de debilitar la organización sindical a lo interno de la empresa, hasta el punto de que incluso su jefe inmediato le dejó de hablar cuando supo que se afilió al sindicato e incluso sus modos cambiaron, de manera que se le quedaba viendo como con odio. Por ello, solicitó que se declare con lugar la demanda y que el despido fue nulo e ineficaz; el pago de los salarios dejados percibir desde su despido y hasta su efectiva reinstalación, intereses legales; que se ordene a la empresa abstenerse de realizar estas prácticas discriminatorias en contra de los afiliados; y el pago de ambas costas. Por su parte, la empresa contestó aduciendo que el trabajador fue despedido en respuesta a un pico bajo en la producción, por lo que se vieron en la necesidad de reducir la fuerza laboral y así poder mantener los salarios competitivos para el resto del personal. Afirmó que, para esa fecha, se vieron en la obligación de cesar el contrato de trabajo de siete trabajadores del proceso de empaque y para escogerlos se tomó en cuenta el tiempo de trabajar, las destrezas y la experiencia en otras labores, la disciplina y la solicitud de liquidación del propio trabajador. Se escogió al accionante porque era colillero y no tenía el conocimiento ni la experiencia en otras labores de empaque de banano. Rechazó las acusaciones de persecución sindical y opuso las defensas de falta de derecho y falta de interés actual. En su condición personal, el señor José Raúl Martínez Zelaya contestó negativamente y opuso las excepciones de falta de derecho y falta de legitimación activa y pasiva; la demanda en su contra fue desistida en la audiencia. El Juzgado declaró con lugar la demanda y ordenó la reinstalación del actor en el puesto que ocupaba al momento del cese y en las mismas condiciones; se le previno a la empresa demandada abstenerse de realizar actos o prácticas antisindicales y se le condenó a pagarle los salarios dejados de percibir desde el rompimiento de la relación de trabajo y hasta la efectiva reinstalación, intereses y ambas costas, fijando las personales en el 15% de la condenatoria.

II.- AGRAVIOS. La parte demandada interpone recurso de casación con fundamento en los siguientes argumentos. Considera que la sentencia recurrida adolece de requisitos esenciales para la legalidad. Menciona que el fallo es ultrapetita, pues la pretensión principal es que se declare con lugar la demanda y el despido nulo e ineficaz, mientras que las demás se refieren a aspectos subsidiarios; no se solicita declarar la ilegalidad del despido, de manera que, al no existir esa declaratoria, no pueden otorgarse las pretensiones subsidiarias. Adicionalmente, alega indebida valoración de la prueba, pues el Juzgado no consignó las consideraciones de hecho y de Derecho que ha tenido en cuenta para analizar cada uno de los elementos de prueba que se tuvieron en el proceso. Afirmó que en la sentencia no se indicó cuáles fueron los elementos de prueba que sirvieron para arribar a las conclusiones indicadas en la sentencia. Reprocha que se haya afirmado que no hubo prueba de que existiera un pico bajo de producción, de fuertes precipitaciones que influyeran en la producción del banano o que hubiera una baja en la venta de banano en el mercado internacional. Afirmó que cuenta con el testimonio del ingeniero agrónomo [Nombre 003], particularmente en el segmento de la grabación de la audiencia 02:24:01 a 02:57:18. Asimismo, hace referencia al testigo [Nombre 004], quien en el segmento de grabación del 02:57:24 a 03:24:13 explicó, como jefe inmediato del actor, cómo es la dinámica de la administración del personal de la planta empacadora y lo relativo a los bajos volúmenes de

producción generados por los efectos climáticos, lo que obliga a la empresa a reducir su fuerza laboral. Como prueba documental, menciona que hay gráficos estadísticos de precipitaciones pluviales en los años 2017 y 2018 de la finca Zurquí 3, los cuales son formados por dicho testigo como profesional idóneo y funcionario responsable de las estaciones meteorológicas de la empresa. También se presentó como prueba documental un gráfico de producción y cantidad de cajas exportadas en los años 2017 y 2018, de cantidad de agua caída en la finca donde trabajaba el actor, los parámetros y elementos a tomar en cuenta para cesar el contrato de trabajo, entre otras cosas. Afirma que no se demostró que se le hubiera dado un trato diferente al actor por parte de sus superiores después de la afiliación al sindicato, que exista debilitamiento de la organización sindical, que existiera persecución sindical, hostigamiento, acoso, discriminación o prácticas desleales por la accionada después de la afiliación. Considera que el *a-quo* no se apegó a la técnica jurídica de la libre convicción, la lógica, la experiencia, la psicología, elementos de la sana crítica que no fueron utilizados para llegar al resultado final plasmado en el fallo, pues en la prueba confesional del actor, se evidencian contradicciones, actitudes evasivas, confusión, mientras que los testigos faltaron a la verdad y fueron complacientes. Atacó el testimonio del señor [Nombre 005], pero manifestó en general que fueron evasivos en sus respuestas y complacientes; señaló que dos de ellos dijeron ser dirigentes sindicales y que sus versiones eran muy similares, en defensa de sus agremiados. Sostiene que el *a-quo* dio un valor superior al dicho del accionante y a sus testigos, que a los propuestos por la parte demandada ya los gráficos estadísticos de precipitación y producción aportados. Afirma que tales documentos se presentaron en tiempo, según el numeral 476 del Código de Trabajo, cuyas firmas y sellos evidencian la procedencia de los gráficos, lo mismo que el cuadro de trabajadores liquidados. Esta falta de fundamentación genera desequilibrio procesal en la valoración de las pruebas y vicia la sentencia, a la vez que lesiona gravemente el derecho de defensa de la parte demandada. Reitera que el despido del actor no fue aislado y que no existía otra decisión viable que la demandada pudiera tomar, considerando los elementos de estabilidad social y económica de los trabajadores, así como la sana administración agrícola y financiera de la empresa. Asegura que el trabajador actúa de mala fe, porque conocía desde antes de iniciar labores que era una contratación temporal, pues había trabajado en esa condición en ocasiones anteriores. Esa mala fe también se evidencia en su afiliación sindical, apenas dos meses después de contratado, a pesar de saber que era un trabajador casual contratado a tiempo definido, sin que se le reproche afiliarse, sino hacerlo para mantenerse fijo en el puesto de trabajo. Asegura que la demandada es una empresa que cuenta con políticas de no discriminación, respeto a los derechos de todas las personas trabajadores por igual y que no pone obstáculos al crecimiento de sus trabajadores. Solicita que se tome en cuenta que los casos laborales en su contra siempre se presentan los mismos testigos, dirigentes sindicales y trabajadores activos, que faltan a la verdad y ya en varios procesos, el *a-quo* los ha considerado como testigos complacientes, lo cual hacen con la finalidad de hacer llegar más adeptos a sus gremios. Finalmente, en cuanto a las costas, menciona que de acuerdo con los numerales 562 y 563 del Código de Trabajo, existe la posibilidad de eximir de su pago al vencido. En este caso, ha demostrado litigar con buena fe y que el despido del actor fue producto de motivos objetivos, lo que posibilita la exoneración en costas.

III.- SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL. El proceso fue interpuesto porque el accionante alega discriminación por su afiliación sindical, ya que fue despedido poco

tiempo después de haberse afiliado a SITAGAH. La sentencia de primera instancia le dio la razón, motivo por el cual, la empresa demandada interpuso el recurso que da pie a este fallo. La protección de las personas afiliadas a organizaciones sindicales, contra prácticas desleales en razón de su afiliación, se encuentra ampliamente regulada, tanto a nivel nacional como internacional, pues forma parte de la protección al derecho humano de libertad sindical. De conformidad con el artículo 60 de la Constitución Política, las personas trabajadoras y las empleadoras tienen derecho a sindicalizarse libremente, con el fin exclusivo de obtener y de conservar beneficios económicos, sociales o profesionales. La Organización Internacional del Trabajo ha adoptado convenios que obligan a los Estados a reconocer ese derecho y a poner en práctica mecanismos efectivos para su tutela. Al amparo del artículo 7 de la Constitución Política, dichos convenios tienen autoridad superior a la ley ordinaria e incluso, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional en la materia, podrían estar por encima de la Constitución cuando contengan mayor protección de los derechos fundamentales que ésta. Así, el artículo 11 del 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, obliga a los Estados miembros a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar, a aquellas personas, el libre ejercicio del derecho de sindicación. Seguidamente, el Convenio 98, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, en su artículo 1 dispone que las personas trabajadoras 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 como un acto típicamente discriminatorio, el despido de una persona trabajadora, causarle perjuicio de cualquier otra forma a causa de su afiliación sindical o por su participación en actividades sindicales. Tal y como lo señaló la Sala Constitucional en su voto número 5000-93 de las 10:09 horas del 8 de octubre de 1993, se trata de un fuero especial en beneficio tanto de representantes sindicales como de personas trabajadoras a quienes se inquiete de cualquier manera por su pertenencia a una organización sindical. Respecto a ellas, 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...”*. A partir de ese voto, la jurisprudencia constitucional, así como la de esta Sala, ha sido uniforme en garantizar la tutela del derecho de sindicación respecto de cualquier acto que tienda a menoscabar los derechos sindicales de la persona trabajadora, con independencia de que ésta tenga o no la condición de representante. En este sentido, el artículo 404 del Código de Trabajo establece: *“Artículo 404.- Se prohíbe toda discriminación en el trabajo por razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación.”* (el resaltado no es del original). En este mismo sentido, el numeral 406 contempla la prohibición de despedir a las personas en virtud de alguna de las razones recién enumeradas. Así las cosas, procede valorar la conducta de la demandada con ocasión del despido de quien figura como parte demandante a fin de determinar si, en efecto, se utilizó el despido amparado en una supuesta causal objetiva o como arma de lucha antisindical violentando un derecho humano

fundamental.

IV.- SOBRE LA REINSTALACIÓN. El primero de los reproches, es en relación con una supuesta incongruencia del fallo impugnado, porque según el abogado recurrente, no se pidió declarar la ilegalidad del despido y, por ende, no pueden otorgarse las pretensiones subsidiarias, sean la reinstalación, el pago de salarios caídos, intereses, que la empresa se abstenga de realizar prácticas discriminatorias en contra de otros afiliados al sindicato y el pago de ambas costas. Sin embargo, esta formalidad acerca de la declaratoria de ilegalidad del despido como condición *sine qua non* para condenar a los demás extremos solicitados, no tiene fundamento legal. Esto en tanto, si el despido se declara nulo, significa que fue realizado de manera discriminatoria y en quebranto de las prohibiciones establecidas por los numerales 404 y 406 mencionados en el considerando anterior. Además de esto, el numeral 410 párrafo 1 dispone: “*Artículo 410.- Los empleadores o las empleadoras a quienes se les compruebe haber cesado a personas trabajadoras, por cualquiera de los motivos de discriminación antes indicados, deberán reinstalarlas en su trabajo, con el pleno goce de sus derechos y las consecuencias previstas para la sentencia de reinstalación.*”. De esta manera, la reinstalación es una consecuencia legal de haberse determinado la existencia de algún tipo de discriminación, por lo que el reproche esbozado no es de recibo de acuerdo con lo que viene resuelto por el Juzgado.

V.- SOBRE EL DESPIDO. El principal reproche del recurso es el relativo a la indebida valoración de la prueba. La parte demandada ha sostenido que el despido se originó en causas objetivas y no en la afiliación sindical del accionante. Entre los documentos con los que se cuenta en el expediente, se encuentra la carta de despido de fecha 1° de febrero de este año, en la cual le indican al actor que la empresa prescinde de sus servicios a partir de ese mismo día, de conformidad con los numerales 28 y 29 del Código de Trabajo. Adjunta a la demanda, también se encuentra el acta de SITAGAH de fecha 6 de febrero del 2018, en la cual, el segundo punto se refiere a la situación del actor. De acuerdo con esta copia del acta, la empresa indicó que se dio la terminación de la relación laboral antes de que se cumplieran los primeros tres meses de la contratación, sin embargo, se consignó la inconformidad del sindicato, por considerar que un mes antes de ser despedido se había afiliado. Se expresó que, por ello, contaba con protección sindical y se trajo a colación que el trabajador había sido discriminado según lo dispuesto en el numeral 404 del Código, por lo que solicitaron que lo reintegraran y le cancelaran los salarios caídos; además, dejaron constancia de la importancia de la labor desempeñada por el trabajador y de que ya se tenía a su reemplazo al ser despedido. Se cuenta con la nota emitida por el Sindicato en la que informa a la empresa de la afiliación del trabajador y solicita que se deduzca de planilla la cuota sindical. Tal documento fue recibido por la empresa el día 11 de enero. Por su parte, la empresa aportó junto con la contestación, la liquidación por terminación del contrato de trabajo, en la que se consigna que le adeudaban un total de ¢ 84.202,32 por vacaciones y aguinaldo proporcionales. Además, se adjunta el contrato de trabajo firmado el 8 de noviembre del 2017, en el cual se establece que el plazo es por tiempo indefinido. Se encuentra también un cuadro de personal liquidado la semana 05-2018, de fecha 13 de abril de ese mismo año, otro cuadro de fecha 29 de enero en la que viene una lista de personal con fecha de ingreso, antigüedad, historial laboral, proceso disciplinario y ausentismo no justificado, donde no viene el nombre del actor. Más adelante, adjuntos al documento recibido por el despacho el 7 de mayo del 2018, se encuentra otra lista de fecha 23 de abril

del 2018 que se refiere a los liquidados en la empacadora Zurquí 3 en la semana 05-2018, otro cuadro que menciona fecha de revisión 18 de enero, en el que se indica que se procederá a terminar la relación laboral con el actor. También, de fecha 23 de abril, hay un gráfico de cajas procesadas en Zurquí 3 en los años 2017 y 2018, en el que abajo le agregaron a mano el nombre y la firma del señor [Nombre 003], seguido de otro en iguales condiciones que se titula Precipitación Anual 2017-2018 Finca Zurquí 03. Ahora bien, en la sentencia impugnada, se indicó que estos gráficos no eran una fuente confiable, pues no indicaban de dónde provenía la información y además, habían sido presentados en un momento diferente de la contestación, sin que hubiera justificación alguna para ello, todo lo cual lo avala esta Cámara. En efecto, la demanda fue notificada a la empresa el 6 de abril y no fue sino hasta el 7 de mayo que aportó tales documentos. El artículo 497 establece que con la contestación, deben aportarse todos los documentos probatorios, tal y como se exige con la demanda en el numeral 495. Por este motivo, en la resolución de las 10:33 horas del 15 de mayo del 2018, el Juzgado rechazó tales documentos por extemporáneos, sin que conste disconformidad oportuna de la empresa demandada. Por ello, no pueden ser tomados en cuenta para la resolución de este asunto, como así lo pretende la empresa demandada en su recurso, donde se limita a decir que sí provienen de fuente confiable y que fueron aportados con la contestación, lo cual no es cierto, pues ésta fue presentada el 16 de abril. Ahora bien, de los demás documentos señalados, no se pueden extraer pruebas de las causas objetivas que la empresa alega como justificantes del despido. Lo que sí evidencian tales documentos, es que, efectivamente, el accionante se afilió a SITAGAH y el 11 de enero esto fue informado a la empresa, con el fin de que le rebajara la cuota sindical. Además, evidencian que el Sindicato le informó a la empresa del descontento que generó el despido del accionante y de las prácticas desleales que sufrió antes de su despido. Ahora bien, esto fue reforzado por la prueba testimonial, la cual confirmó que el actor fue perturbado en su derecho a la libertad sindical, pues desde que se afilió, comenzó a ser maltratado por los representantes patronales, práctica que parece ser común en la empresa, según lo indicado por los testigos [Nombre 006], [Nombre 007] y [Nombre 008]. Particularmente, el segundo de ellos, fue testigo presencial de los malos tratos hacia el actor a partir de su afiliación al sindicato y de que lo intimidaban, con el fin de que se desafilara para evitar el despido. Todos coincidieron en que el jefe inmediato, el señor [Nombre 004], le decía que se desafilara, pues su afiliación le perjudicaba a él y a su familia. Además, también indicaron que el accionante tuvo problemas en una mano y el señor [Nombre 004] no quiso enviarlo a que lo atendieran en el Instituto Nacional de Seguros (INS) para que valoraran la existencia de un riesgo del trabajo y le dieran la atención médica necesaria, motivo por el cual, los representantes sindicales tuvieron que ir a hablar con él en defensa del demandante. En adición a esto, también afirmaron que cuando despidieron al actor, llegó un muchacho llamado José a ocupar su lugar, quien a su vez había sido contratado poco tiempo antes de que despidieran al señor [Nombre 001]. Todas estas manifestaciones lo que evidencian es que se dieron presiones indebidas en contra del actor, prácticas desleales que tenían como fin último su desafiliación al sindicato. Es por ello que, tal y como lo concluyó el *a-quo*, esta Sala también considera que el despido del accionante fue discriminatorio, pues las prácticas desleales ejecutadas en su contra no tuvieron efecto puesto que el trabajador no se desafilió a la organización sindical. El testigo [Nombre 007], quien laboraba precisamente a la par del actor, indicó que también el señor [Nombre 013], quien maneja las bodegas (que el señor [Nombre 004] en su declaración también identificó como parte de la cadena de mando), le decía al actor que haberse afiliado era el error más grande de su vida. Este

mismo testigo también afirmó que el jefe inmediato le decía que ya no tenía tiempo para atenderlo por haberse afiliado al sindicato. Los otros dos testigos, [Nombre 006] y [Nombre 008], en su calidad de representantes sindicales, hablaron con el jefe directo del actor debido a los malos tratos que éste recibía y al hostigamiento en su contra por haberse sindicalizado, y en una segunda ocasión, también incluyeron la solicitud de que se le permitiera ser atendido médicamente en virtud del problema que tenía en una mano por usar una herramienta que no estaba en las mejores condiciones para descolillar. Así, del análisis de estos testimonios, no queda ningún tipo de duda de que el actor sufrió persecución en razón de su afiliación al sindicato mencionado. Al escuchar a estos testigos, no se evidencian las contradicciones que apunta quien recurre, ni tampoco se considera que los testimonios hayan sido evasivos ni complacientes, por el contrario, se escucha claridad en lo que afirmaron y espontaneidad en sus declaraciones. Ahora bien, también se contó con el testimonio de los señores [Nombre 003] y [Nombre 004]. Sin embargo, el señor [Nombre 004] era el jefe inmediato del actor y quien más fue señalado por los testigos [Nombre 006], [Nombre 007] y [Nombre 008] como ejecutante de las prácticas desleales y discriminatorias denunciadas. En ese sentido, no extraña que el señor [Nombre 004] negara haberse reunido con los representantes sindicales o haber atentado contra la libertad sindical del accionante, pues de acuerdo con los testigos mencionados, fue el responsable directo y admitir eso en la audiencia, podría acarrearle consecuencias negativas dentro de su lugar de trabajo. Ahora bien, el testigo [Nombre 003] explicó ampliamente lo relativo a los efectos del clima en la plantación y en la producción, aspecto que fue comentado por todos los testigos desde su experiencia. Sin embargo, en el caso de este declarante, lo hizo con base en criterios técnicos, pues es ingeniero agrónomo y se desempeña como tal en la finca. En tal condición, explicó los efectos del clima en la producción de la fruta y las consecuencias que ello tiene en el personal. No obstante, fue claro cuando afirmó que desconocía el motivo por el cual se había despedido al accionante, lo cual es determinante en este proceso, pues es precisamente el punto en discusión. De esta manera, del análisis de todos estos elementos de prueba se concluye que, aun cuando en la finca se hubiera presentado una baja en la producción que obligara a reducir la cantidad de personal, lo cierto es que se escogió al actor tomando en consideración su afiliación sindical, pues desde que se unió a SITAGAH, fue acosado por su jefe inmediato y otros representantes patronales, con la intención de que se renunciara a dicha organización gremial. Independientemente de que hubiera bajas en la producción, se cuenta con prueba de que el actor fue víctima de prácticas desleales por parte de la empresa demandada, pues los testigos son claros y coincidentes en que no se le quiso dar un parte para ser atendido por el INS ante un riesgo del trabajo sufrido y se le estaba diciendo constantemente que afiliarse era un error para sí y para su familia. En adición a esto, es necesario destacar que el hecho de que se hubiera contratado a este otro trabajador de nombre José, días antes de que se despidiera al actor y que se le pusiera a hacer el trabajo de colillero que éste ejecutaba, es un hecho que evidencia que las labores del actor eran indispensables para el proceso de empaque y que no era un puesto de trabajo del que fuera necesario disponer aún si hubiera existido la alegada baja de producción. Por todo lo expuesto, no lleva razón el recurrente en sus alegatos.

VI.- COSTAS. Por lo aquí resuelto, la condenatoria en costas debe mantenerse, debido a que no se observa la existencia de buena fe por parte de la empresa demandada. Lo anterior, tomando en consideración la existencia de prácticas laborales desleales en contra del trabajador que terminaron en su despido discriminatorio, el cual se trató de disfrazar de

despido objetivo. Asimismo, tampoco se considera la existencia de buena fe procesal, pues de la grabación de la audiencia, se escucha al abogado de la parte demandada tratar de mala manera a los testigos de la parte actora e incluso, no dejarlos terminar sus respuestas cuando éstas no atendían a sus intereses. En adición a esto, extrañan las manifestaciones vertidas en el recurso en el sentido de que el actor actuó de mala fe al afiliarse al sindicato apenas dos meses después de su ingreso a la empresa. Como se indicó en el considerando III, la afiliación sindical es un derecho fundamental con el que cuentan las personas trabajadoras para proteger sus intereses comunes (que no significa inamovilidad del puesto), por lo que de ninguna manera podría considerarse la existencia de mala fe en ejercer un derecho de esta naturaleza. Más bien, esta aseveración refleja el concepto negativo que la empresa tiene de la afiliación sindical, por ello, la condenatoria impuesta debe mantenerse.

VII.- CONCLUSIÓN. Corolario de lo anterior, en lo agraviado, es menester mantener lo que viene resuelto.

POR TANTO:

En lo que fue objeto de recurso, se confirma la sentencia recurrida.

Orlando Aguirre Gómez

Julia Varela Araya Luis Porfirio Sánchez Rodríguez

Héctor Luis Blanco González Flora Marcela Allón Zúñiga

Res: 2018-001685

RBC/RPC

EXP: 18-000035-1342-LA

Teléfonos: 2295-3671, 2295-3676, 2295-3675 y 2295-4406. Facsímile: 2234-71-41.
Correos Electrónicos: imoralesl@poder-judicial.go.cr. y mbrenesm @poder-judicial.go.cr