

DESPIDO DE TRABAJADOR DE ASOCIACIÓN NACIONAL DE EMPLEADOS PÚBLICOS Y PRIVADOS POR HABER PARTICIPADO EN CONFORMACIÓN DE UN SINDICATO. HUBO DISCRIMINACIÓN. CARGA DE LA PRUEBA. VALORACIÓN DE LA PRUEBA.

VOTO N° 2019-001646

DE LAS 09:10 HRS

DEL 11 DE SETIEMBRE DE 2019

[...]

“III.- SOBRE EL CASO CONCRETO: Al plantearse este proceso, el actor alegó discriminación por haber participado en la conformación del Sindicato Unión Nacional de Trabajadores y Trabajadoras (UNT). Si bien fue despedido con responsabilidad patronal, aseveró que aquel fue el motivo del cese. Por su parte, la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados, en su carácter de empleadora, ha sostenido que desconocía que el accionante formara parte de esa organización. Ahora bien, la discusión se centra en determinar si el órgano de alzada incurrió en una errónea valoración de la prueba con respecto a la práctica laboral desleal denunciada. Antes de analizar si lleva o no razón el recurrente, es necesario traer a colación cuál ha sido el criterio reiterado en este tipo de casos y a quién le corresponde la carga probatoria. Así en un caso similar al que nos ocupa esta Sala, en el fallo número 675-2011 de las 10:00 horas del 19 de agosto de 2011, dispuso: *“...III.- SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL: El derecho de sindicalización se encuentra tutelado en el artículo 60 de la Constitución Política. Mediante ley número 7360, de 4 de noviembre de 1993, se adicionó un capítulo tercero al título quinto del Código de Trabajo tendiente a regular la protección de los derechos sindicales. En virtud de esa nueva legislación y de conformidad con el artículo 363 de ese cuerpo normativo, se prohíben “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”. Además, la mencionada norma dispone que “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 por la infracción de disposiciones prohibitivas”. De*

*conformidad con el artículo 368 ídem “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”. El actor alegó en la demanda que su despido obedeció a motivos de persecución sindical (hechos primero a tercero de la demanda, a folios 1 a 2), más la parte empleadora negó ese hecho y justificó su cese en una causa técnica, a saber: cambios en los contratos de trabajo por variaciones en las necesidades de la finca (contestación al hecho primero de la demanda, a folios 98 a 100). IV.- SOBRE LA ALEGADA PERSECUCIÓN SINDICAL EN EL CASO CONCRETO: Aquí se hace necesario analizar sí, como afirma el actor, el despido tuvo oculto un móvil discriminatorio, o si por el contrario, existen elementos objetivos que nos permitan descartar tal fin en la decisión patronal. **Como referimos en el considerando III anterior, el despido que se le aplique a un trabajador por el simple hecho de afiliarse a un sindicato constituye una práctica laboral desleal, que atenta contra el derecho fundamental a la libertad sindical, y por ende, declarable nulo e ineficaz, esta protección contra el despido, no es extensiva, sin embargo, a todo trabajador sindicalizado por el sólo hecho de serlo, sino que se requiere acreditar el móvil discriminatorio. Ahora bien, esta Sala ha sostenido la tesis de que cuando un trabajador se encuentre en uno de los supuestos en que pueda ser víctima de discriminación (trabajadora embarazada, persona denunciante de acoso sexual, persona perteneciente a alguna minoría, o con alguna discapacidad física para laborar, sindicalizada, etc.), alegue un motivo discriminatorio en la causa de despido, además presente indicios que***

permitan presumir que esa ha sido la causa, corresponderá al empleador desvirtuar este hecho. Al respecto, el voto n° 1229 de las 11:20 horas, del 2 de diciembre de 2009, estableció: “(...) En otras ocasiones, en las que representantes sindicales reclaman la nulidad de un despido por violación a la libertad sindical, la Sala ha establecido que razonablemente debe partirse de la presunción de verdad de la afirmación de persecución sindical, contenida en la demanda, en aras, precisamente, de brindar una tutela adecuada al indicado derecho fundamental. Interpretar lo contrario, implicaría dejar al trabajador/a en una situación de verdadera desventaja en el campo probatorio, haciendo nugatorio el derecho, pues 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 supuesto, la parte patronal tiene la carga procesal de demostrar que el cese de la relación no es discriminatorio. **Aunque ya esta Sala ha admitido que la protección de los Derechos Sindicales no solamente ampara a los representantes sindicales sino también a aquellos trabajadores y trabajadoras a quienes expresa o tácitamente se les limitan las libertades sindicales, persiste en estos casos la obligación del trabajador/a sindicalizado/a de demostrar, al menos mediante prueba indiciaria, que la afectación de sus derechos proviene de su pertenencia o de alguna actuación relacionada con el ejercicio de tales derechos. ...” (se suple el resaltado).** De esta forma, deberá revisarse si la prueba testimonial y documental aportada, fue analizada a la luz de estos criterios jurisprudenciales. Ahora bien, tal y como se desprende de los documentos incorporados en fecha 16/07/2013, el actor fue uno de los fundadores del Sindicato Unión Nacional de Trabajadores y Trabajadoras (UNT) y el día 21 de enero de 2012, estuvo presente en su constitución. Además está acreditado que el 24 de enero siguiente, se presentó ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la solicitud de inscripción del Sindicato (documento agregado el 26/06/2015). El actor aduce que el 26 de enero fue convocado por el señor [Nombre 004] a

su oficina, quien se mostró molesto por su participación en la constitución de la organización gremial. Por otro lado, la demandada alega que ni don [Nombre 004] ni la Junta Directiva tenían conocimiento de esa situación. Sin embargo, aunque no hay prueba que respalde que efectivamente el actor se reunió con el señor [Nombre 004], lo cierto es que la solicitud de inscripción del sindicato fue debidamente presentada lo cual torna poco creíble que la Junta Directiva de la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados desconociera la situación del accionante. Las instancias precedentes declararon sin lugar la demanda bajo el argumento de que el actor no contaba con un puesto de dirección en la junta directiva del sindicato en cuestión y porque se consideró que bastaba que la parte demandada demostrara que el cese se daba en ejercicio de la libertad de despido contenida en el inciso d) del artículo 85 del Código de Trabajo. Dichos argumentos no son compartidos por esta Sala. Tal y como se indicó líneas arriba, cuando un trabajador alegue un motivo discriminatorio en la causa de despido y además presente indicios que permitan presumir que esa ha sido la causa, corresponderá al empleador desvirtuar este hecho. En el caso concreto, se observa que el actor laboró para la Asociación Nacional de Empleados Públicos y Privados desde enero de 2007 y fue despedido el 13 de abril de 2012 justo tres meses después de que se comunicara la inscripción del Sindicato del cual participó en su constitución. Además, nunca se le atribuyó una causal específica para despedirlo. En otro orden de ideas, debe tomarse en cuenta que la protección a la libertad sindical concierne a la persona con independencia de su condición de dirigente sindical, así lo dejó plasmado la Sala Constitucional en su voto número 5000 de las 10:09 horas del 8 de octubre del año 1993, con cita de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo sobre el tema, entre ellos, el Convenio número 98 “Relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva”, aprobado mediante Ley número 2561 del 11 de mayo de 1960. En dicho antecedente se expresó: “*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". Conforme a lo dicho, llega la Sala al convencimiento de que el verdadero motivo del despido del accionante fue su vinculación al sindicato UNT".

[...]

