

DAJ-AE-088-04
25 de marzo del 2004

Señor
Kevin Soto Ordóñez y otros
Comité Permanente de Trabajadores de Finca Mola I
BANDECO (Corporación de Desarrollo Agrícola del Monte S.A.)
Apdo. 73-2300 Curridabat
PRESENTE

Estimado señor:

Nos referimos a su nota recibida en nuestras oficinas el 03 de febrero del año 2003, solicitando las disculpas del caso por el retraso en la respuesta lo cual se debe a la gran demanda de trabajo y el escaso personal que tenemos para enfrentarla.

Indica usted en su consulta que la empresa BANDECO decidió fusionar finca Mola I, en la cual laboraban, con finca Perdiz a partir del 1º de enero del año 2003 y que se encuentra ubicada contiguo a la primera

Exponen que dos semanas antes de fusionarse ambas fincas se les informó de lo que ocurriría, se le informó a todo el personal que todos los trabajadores de campo y empacadora pasarían a formar parte de Finca Perdiz, siendo que la finca Mola I desaparecería excluyendo instalaciones físicas de zona habitacional, deportivas y la misma plantación, las cuales se iban a mantener pero bajo el nombre de Perdiz.

Igualmente les indicaron que si alguna personal no estaba de acuerdo podía renunciar, nunca se le notificó de nada al Comité de trabajadores e incluso, indican los consultantes, ya se les ha hecho saber que no pueden ejercer más la representación de los trabajadores de Finca Mola I, siendo el Comité Permanente de Trabajadores de la Finca Perdiz quien ejercerá dicha representación.

Basados en esta exposición, desean los consultantes saber:

- 1.- ¿La empresa tiene la potestad de hacer este tipo de fusiones de fincas sin necesidad de liquidar a todo el personal afectado?.
- 2.- ¿Debe el Comité Permanente de Trabajadores de Finca Mola I, amparados en el artículo 367 del Código de Trabajo, renunciar a ejercer dicha representación?.
- 3.-En caso de tener que dejar sus cargos ¿Deben ser indemnizados por la Empresa como parte de sus derechos nacidos de la protección antes mencionada?

4.- ¿Qué sucede si alguno de los miembros del Comité no acepta ser trasladado a Finca Perdiz y que derechos tendrían?

5.- Finalmente, al considerar los efectos de la fusión de fincas ¿Se podría interpretar que debe mantenerse ambos comités, fusionándose para que en lugar de tres trabajadores, quede integrado por seis en total, tal y como están integrados a la fecha?

Respecto a su primera interrogante es necesario analizar lo que en doctrina se llama el poder de dirección del patrono.

En este sentido el artículo 71 de nuestro Código de Trabajo establece como obligación ineludible para los trabajadores el “Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de sus representantes, a cuya autoridad estarán sujetos en todo lo concerniente al trabajo”.

Este deber de obediencia del trabajador lleva implícito en su contraparte el poder de dirección del patrono, el cual igualmente se encuentra fundado en el derecho del patrono de organizar la empresa de la manera que considere más conveniente, lo cual nos lleva a pensar que no tendría sentido que el dueño del capital y de los bienes para la producción no tuviera la facultad de organizar su empresa libremente, pues libremente es que la ha instalado.

Ahora bien respecto a la ordenación de las prestaciones laborales¹, sea la potestad de organizar el trabajo tanto desde el inicio de la relación laboral, como durante todo el tiempo en que se encuentre vigente el contrato, es lo que se denomina el Poder de Dirección y es el propio contrato de trabajo y en última instancia la legislación existente en la materia, quienes definen los alcances y límites de este poder de dirección.

Recordemos que al trabajador le corresponde llevar a cabo su trabajo en un régimen de dependencia y subordinación, con lo cual surge su contraparte en el mismo plano contractual sea el poder de mando que tiene el patrono.

No obstante aún cuando ese poder de dirección es una facultad totalmente legítima, la primera limitante a su ejercicio nace y se fundamenta en los derechos contractuales, legales e incluso constitucionales que tiene el trabajador.

Se dice² que el poder de dirección se concreta en la facultad que tiene el empresario de dar órdenes o instrucciones, tanto de la organización genérica del

¹ Estas ideas son tomadas de Palomeque López, Manuel Carlos y Alvarez de la Rosa, Manuel. “Derecho del Trabajo”. Editorial Centro de Estudios Ramón Areces S.A. Décima Edición. Año 2002. pág 707.

² Op cit. pág 708.

trabajo, como en lo referente a funciones directivas y la estructura técnica propia de la empresa entre otras.

En este sentido entonces es necesario diferenciar entre la libertad que tiene el empresario de reestructurar los medios de producción y la afectación que dicha reestructuración puede tener en los trabajadores.

Así las cosas consideramos que la empresa BANDECO está en absoluta libertad de fusionar dos fincas en una si con ello consideran que se va a mejorar la producción, pues tiene la libertad de organizar los medios de producción, o bajo cualquier otra finalidad legal, está en todo su derecho de fusionarse con otra finca si lo considera necesario.

Ahora bien, cosa distinta es el poder de dirección existente sobre los trabajadores que laboran en ambas fincas y los efectos que la fusión va a tener en estos trabajadores, los cuales no pueden exceder los derechos constitucionales, convencionales, contractuales y legales que cada trabajador tiene dentro de la empresa, sea que en tesis de principio la fusión no puede significar una afectación negativa en los derechos de los trabajadores.

De esta manera una reunión administrativa de dos fincas no implica necesariamente la liquidación de todo o parte del personal si con dicha modificación no se afectan los elementos esenciales de la relación contractual (jornadas, salario).

Por otra parte si las condiciones laborales son modificadas en detrimento de los trabajadores, es la empresa la que debe negociar con los trabajadores y en caso de llegar a despedir debe hacerlo con responsabilidad patronal para recontratar si el trabajador está anuente y de ninguna manera solicitar la renuncia de los empleados, toda vez que los cambios en la relación laboral están siendo propiciados por el patrono y no por el trabajador³.

La segunda interrogante plantea el tema del fuero de protección a la libertad sindical y los alcances que tiene dicha protección.

Para estos efectos es preciso citar el voto 5000-93 emitido por la Sala Constitucional, el cual determinó que si existía en Costa Rica un ordenamiento jurídico capaz de respaldar un fuero de protección sindical, sustentado no solo en lo establecido en el Código de Trabajo sino igualmente sustentado en la Constitución Política y en diversos convenios internacionales ratificados por nuestro país, llegando a concluir:

³ En este sentido véase el artículo 83 del Código de Trabajo, en el cual se desglosan las causas que facultan al trabajador a dar por terminado el contrato de trabajo con responsabilidad patronal.

“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”⁴

De igual manera continúa diciendo el voto de cita:

“Desde esta 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 (...) En virtud de este artículo – se refiere al artículo 70 del Código de Trabajo, inciso c)- 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 estos pudieran realizar, máximo 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 puede vulnerarse impunemente las libertades y los derechos fundamentales de los ciudadanos”⁵

De ambas citas resultan claras dos situaciones: en primer lugar que el fuero de protección sindical cubre no solamente a los representantes sindicales, sino igualmente a todos aquellos representantes de los trabajadores, como el caso del Comité Permanente de Trabajadores, que se encuentren debidamente acreditados

⁴ Esta cita fue tomada a su vez de: Bolaños Céspedes, Fernando. “Alcances de la Libertad Sindical en Costa Rica” Editorial Guayacán Centroamericana S.A. San José, Costa Rica. 2002. pág 123.

⁵ Op Cit. pág 124.

ante el Ministerio de Trabajo. De igual manera dicha protección no es solo contra el acto del despido, sino también contra cualquier práctica laboral desleal que menoscabe el libre ejercicio de esa representación.

En el caso concreto y **basados en el dicho de los consultantes únicamente**, esta asesoría considera que la empresa no ha actuado debidamente, pues si bien es cierto se está fusionando dos fincas en una, la empresa debe respetar ambos comités quienes libremente deben decidir la forma en que conformarán el nuevo comité de la Finca Perdiz, cualquier actuación contraria al respeto de esa representación hace permisible la aplicación de los artículos 363 y siguientes sobre la protección de los derechos sindicales regulados en el Código de Trabajo.

Respecto a la tercera pregunta, siendo que ustedes están protegidos por el fuero sindical, y si las cosas son como las plantean en su nota y no de otra forma, si tuvieran que dejar sus cargos dentro del comité, lo cual interpretamos que no necesariamente implica que sean despedidos, producto de prácticas laborales desleales por parte de los representantes de la empresa, tienen derecho a las declaratorias de nulidad de ese acto y en caso de despido a las indemnizaciones previstas en el artículo 368 del Código de Trabajo.

Sobre la cuarta interrogante, como antes le indicamos, la empresa tiene entera libertad de reorganizar su empresa de la manera que considere más conveniente, así las cosas, si no aceptan el traslado de una finca a otra deben demostrar el perjuicio real que ello causaría, tanto en lo que se refiere a los derechos individuales derivados del contrato de trabajo, como en la violación de derechos colectivos al ser ustedes representantes de un Comité de Trabajadores.

Si logran demostrar ese perjuicio, el derecho que tendrían ante la certeza de una fusión que no tiene marcha atrás, sería el de poder rescindir sus contratos con responsabilidad patronal, con las correspondientes indemnizaciones adicionales al ser ustedes representantes de los trabajadores siempre y cuando se demuestre plenamente que se transgredió el ejercicio de esa representación.

Hacemos énfasis en el hecho a que ustedes se nieguen a adaptarse a los cambios que una fusión trae aparejados, lo cual es distinto al hecho de que ustedes sean despedidos, pues ante un despido, por ser representantes de los trabajadores se podría alegar la nulidad del mismo y la consiguiente reinstalación.

Finalmente ante la quinta interrogante, como ya les indicamos, la empresa debe darle entera libertad a los representantes de ambas fincas de organizar el nuevo comité de la manera que ustedes consideren sea la mejor, sin intervenir en dicho proceso, con lo cual a nuestro parecer la sugerencia que usted hace es tan

solo una posibilidad de las tantas que podrían negociar ambos comités sin intervención de la empresa.

Por último debemos advertir que lo dicho en esta consulta atiende a contestar sus interrogantes específicas, no obstante este Ministerio hace una recomendación general para que las partes se sienten a negociar un acuerdo que satisfaga tanto las necesidades de la empresa como la de los trabajadores y para ello pueden solicitar la intermediación de la Oficina regional de la Inspección de Trabajo o la Dirección de Relaciones Laborales, quienes tienen amplia experiencia en resolución de conflictos.

Debemos dejar claro, que las afirmaciones hechas en la presente obedecen a la presunción que hacemos de que los datos proporcionados en la nota, son la realidad imperante en el centro de trabajo; por lo que si la realidad es otra, debe valorarse la situación desde esa nueva perspectiva.

De Usted, con nuestra mayor consideración,

Licda. Nancy F. Muñoz Valverde
ASESORA

Licda. Ivannia Barrantes Venegas
JEFE a.i.

NFMV/hs
Ampo 7 F