

03 de octubre de 2001
DAJ-AE-271-01

Señor
Carlos Navarro Gutiérrez
SECRETARIO GENERAL
SINDICATO EMPLEADOS
MINISTERIO DE HACIENDA
SINDHAC
Apartado 7016-1000

Estimado señor:

Nos permitimos dar respuesta a su nota recibida en esta Dirección el día 14 de mayo del año en curso, mediante la cual nos consulta, respecto al fuero sindical, cuánto tiempo de protección tiene un dirigente después de terminar su período de nombramiento, y si en ese período se puede gestionar el despido ante la Inspección de Trabajo cuando se trata de una trabajadora en estado de embarazo. Lo anterior por cuanto una ex dirigente que terminó su período el 30 de junio del 2000 está siendo objeto de un proceso de despido y sin haber concluido el proceso de despido ya se le suspendió el salario. Sobre el particular le indicamos lo siguiente:

El denominado “fuero sindical” en realidad tiene que ver con la protección que la ley les otorga a aquellos que dirigen las organizaciones sindicales, especialmente con el fin de garantizar el libre ejercicio de la actividad sindical y evitar la persecución patronal. Esta protección impide a los patronos actos u omisiones que “tiendan a limitar, constreñir o impedir el libre ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores, sus sindicatos y coaliciones de trabajadores”¹

Dentro de los aspectos más importantes de la protección, encontramos la imposibilidad de despedir a los dirigentes sin que medie justa causa de las establecidas en el Código de Trabajo en los artículo 81 y 369. Para que un trabajador en las condiciones dichas —sea, por incurrir en justa causa de despido— pueda ser despedido, deberá el patrono agotar todo un procedimiento de aprobación ante la Inspección de Trabajo, el cual se encuentra regulado en el Capítulo III del citado Código.

¹ Artículo 363 Código de Trabajo

Pero esta protección no es irrestricta sino que tiene sus límites, de manera que encontramos la disposición del artículo 367 del Código de Trabajo que refiriéndose al tema de quiénes gozan de estabilidad laboral durante el ejercicio de sus cargos y después de vencido éste, nos dice lo siguiente:

“Un dirigente por los primeros veinte trabajadores sindicalizados en la respectiva empresa y uno por cada veinticinco trabajadores sindicalizados adicionales, hasta un máximo de cuatro. Esta protección se brindará mientras ejerzan sus cargos y hasta seis meses después del vencimiento de sus respectivos períodos.”

Vemos que la protección de no despido de los dirigentes tiene un límite de seis meses después de haber concluido el nombramiento, de esta manera si un dirigente es despedido sin justa causa antes de cumplirse el plazo dicho, estará en la posibilidad de solicitar la reinstalación de acuerdo con lo que nos indica el artículo 369 del mismo Código.

Ahora bien, en el caso de consulta nos encontramos con un detalle importante a tomar en cuenta, y es el hecho de que la ex dirigente de que se trata se encuentra en estado de embarazo. No nos indica en su nota si el proceso de despido se inició dentro de los seis meses a los que nos referimos líneas atrás, pero de todas formas es necesario recordar que nuestra legislación, además de la protección para dirigentes sindicales, ha creado una protección especial para las trabajadoras embarazadas², cual es, la prohibición para el patrono de despedir a dichas trabajadoras durante el embarazo, la licencia por maternidad y aún en el período de lactancia, salvo que se trate de un despido sin responsabilidad patronal cómo consecuencia de una falta grave cometida por la trabajadora, especificada en el artículo 81 del Código de Trabajo pero para ello el patrono tendrá que recurrir a la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo a solicitar la autorización para el despido, y demostrar que éste se debió a alguna de esas causales y no en razón del mismo embarazo.

En la nota nos indica que la trabajadora está siendo objeto de despido, para ello debe quedar muy claro que si es que ella cometió una FALTA GRAVE, el patrono deberá gestionar la autorización para despedirla ante la Dirección de Inspección de Trabajo y **solamente puede proceder a ejecutar el acto cuando cuente con dicha autorización,** en caso contrario, o sea que la trabajadora no haya incurrido en ninguna falta para ser despedida, el patrono se encuentra imposibilitado para despedirla por decisión unilateral, pues como se dijo, la legislación brinda una protección especial para que la mujer en estado de embarazo, en virtud de la cual no puede ser despedida sin una justa causa.

No podemos entrar a analizar si la protección por el fuero sindical la cubre, pues, como dijimos, no nos indica en su nota el período transcurrido desde la fecha de inicio de los trámites para despedirla y la fecha de cese en el cargo directivo del Sindicato, pero de

² Artículos 94 y siguientes del Código de Trabajo.

todas formas en este caso la trabajadora se encuentra protegida ante un despido injustificado por el solo hecho de su estado de embarazo.

En caso de que el patrono no esté siguiendo los trámites ante la Inspección de Trabajo, la trabajadora puede acudir a esta Dirección y denunciar por despido injustificado en estado de embarazo, pero sobre todo, puede acudir al Juez de Trabajo para que este ordene, de acuerdo a lo solicitado por la trabajadora, que se le reinstale en su puesto o, bien, que se proceda a la cancelación total de sus derechos, cuales son preaviso, auxilio de cesantía, vacaciones, aguinaldo, los salarios del período que le falta para completar ocho meses de embarazo y los subsidios por la incapacidad pre y pos parto.

Atentamente,

Licda. Ivania Barrantes Venegas
ASESORA

Licda. Olga Ma. Umaña Durán
JEFE

IBV/rrr

Ampo 5 a)