



Exp: 05-005442-0007-CO

Res. N° 2005-13205

SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las quince horas y trece minutos del veintisiete de Septiembre del dos mil cinco.

Recurso de amparo interpuesto por [NOMBRE 001], portadora de la cédula de identidad número [VALOR 001], a favor de [NOMBRE 002], portador de la cédula de identidad número [VALOR 002], contra Lanier de Costa Rica S.A..

Resultando:

1.- Por escrito recibido en la Secretaría de la Sala a las 17:58 horas del 10 de mayo de 2005, la accionante interpone recurso de amparo a favor de [NOMBRE 002] y contra Lanier de Costa Rica S.A.. Manifiesta que su esposo empezó a laborar en la compañía 3M de Costa Rica S.A. en 1976, como encargado de registro y mayorización de las cuentas de la caja y cuentas por cobrar. Con el transcurso de los años y la capacitación obtenida, el amparado asumió distintas posiciones dentro de la empresa, como la de Supervisor del Departamento de Crédito y Cobranzas. En 1986, en reconocimiento a ese esfuerzo de superación, lo nombraron en el Departamento de Ventas como vendedor de copiadoras. Los resultados no se dejaron esperar pues en ese primer año de trabajo, alcanzó el primer lugar en ventas, superando así a 15 compañeros y obteniendo como premio un viaje a San Andrés. En 1987, a raíz de una alianza estratégica entre la Corporación Harris y la Corporación 3M con sede en Minessotta U.S.A., se fundó Lanier de Costa Rica S.A., subsidiaria de Lanier Wordwide Inc, con sede en Atlanta, Georgia. En aquella ocasión, se le reconocieron al amparado sus derechos laborales y se mantuvo sin cambio alguno la relación laboral de todo el personal. Más recientemente, en el año 2003, se fusionó esa empresa con la firma japonesa RICOH, pasando a denominarse comercialmente Ricoh-Lanier de Costa Rica. Durante 19 años, el amparado ejerció la función de ejecutivo de ventas de equipo de copiado, con una dedicación y empeño en sus funciones, que le destacó incluso en el ámbito mundial. Es así como dentro del escalafón mundial de la compañía

existe el denominado "Club de los 100" (Century Club), en el que se ubican los mejores vendedores del mundo Lanier. En tal sentido, el afectado obtuvo los siguientes reconocimientos: 1989, Century Club tercer lugar, placa de bronce; 1992, Century Club segundo lugar, placa de plata; 1993, viaje a la casa matriz en Atlanta para recibir el premio llamado "El momento de la Verdad" como el mejor vendedor de Costa Rica con porcentajes arriba del 150% de la cuota, además, fue designado por Costa Rica como instructor de las políticas mercadeo dentro de lo que estaba Visión del Cliente (Customer Vision); 1994, viaje a Puerto Rico para compartir con el equipo de ese país como ganador de un premio por los resultados obtenidos en ese año; 1995, viaje a la casa matriz en Atlanta para recibir el premio "El momento de la Verdad" como mejor vendedor de Costa Rica correspondiente al año en mención, además, ganador del máximo premio de la compañía llamado "The Gold Primus Council", la respectiva placa fue entregada en un crucero por el Mar Caribe en el que participaron los mejores vendedores del mundo Lanier; 1997, reconocimiento de la compañía por 21 años de servicio en 3M y Lanier; 1998, Century Club segundo lugar, placa de plata, así como un viaje a Atlanta a fin de asistir al entrenamiento para Gerentes de Ventas de América Latina "The Sales Management 2000"; 1999, ganador por segunda vez del máximo premio de la compañía llamado "The Gold Primus Council"; 2003, concurre en una terna para nombrar los auditores de ISO y obtiene el título de "Auditor Interno ISO 9001-14001". Como prueba adicional a este listado de reconocimientos, adjunta una hoja denominada "Productividad Por Vendedor" en la que su marido alcanzó un segundo lugar en ventas con un 114%, y uno de los anteriores Gerentes Generales escribió: "[NOMBRE 002]: Gracias por todos tus esfuerzos y por ayudarme hacer una diferencia durante febrero. Le voy a mandar a "[NOMBRE 003]" esta hoja para que empiece a ver el compromiso y productividad tulla (sic) desde ahora. Trabajemos juntos y verás que todo saldrá de maravillas. Gracias [NOMBRE 004]." En el mes de septiembre de 2004, a causa de una serie de dolencias y luego de varios exámenes médicos, la Dra. Anabelle Picado Lagos, patóloga, diagnosticó que el amparado padecía linfoma folicular mixto grado II, es decir, cáncer del sistema linfático. Tal diagnosis fue confirmada mediante pruebas de ultrasonido efectuadas en la clínica "Ultrasonido Santa Catalina" por

el Dr. Ricardo Slon Hitti, quien determinó la existencia de un tumor con un tamaño entre 7 y 8 cm. Asimismo, el diagnóstico fue corroborado por un TAC de abdomen, que detectó una masa de tipo adenomegálico de una longitud aproximada de 18 cm. y un diámetro transversal de aproximadamente 8 cm.. Asegura que el linfoma folicular mixto grado II presenta las siguientes características: A. Adenopatías o crecimiento anormal de los ganglios del sistema linfático. B. Se debe extraer algunos de los ganglios para practicarle una biopsia. C. El apoyo familiar, amigos y entorno es fundamental en el proceso y da como resultado una buena actitud del paciente. D. Se recomienda seguir trabajando si el estado general y psicológico lo permiten. E. Se debe compaginar la vida normal con los momentos de tratamiento. F. Se debe iniciar el tratamiento de quimioterapia o radioterapia lo antes posible. G. Es una enfermedad terminal y sin cura. H. Reincide entre los ocho y diez años después de diagnosticada y haberle dado el primer tratamiento. I. Debe convivir con los efectos secundarios del tratamiento. J. La supervivencia media oscila entre los 8 y 12 años. A pesar de la enfermedad, por recomendación del médico William Buján Boza, especialista en Hematología Oncología del Hospital Méjico, el amparado no se acogió al beneficio que ofrece el Régimen de Enfermedad y Maternidad del Seguro Social, por cuanto consideró que era más conveniente que llevara una vida normal, sin cambios hasta donde el tratamiento de quimioterapia lo permitiera. Desde que se emitió la diagnosis, el amparado informó a la empresa de su situación y a pesar de la intensidad de la quimioterapia, tres dosis al día, él, en su fortaleza, trató de mantener su ritmo normal de vida. De esta forma, en noviembre de 2004, luego de un planteamiento a la Gerencia General sobre cómo mejorar la posición de la empresa en ventas, fue trasladado del puesto de Ejecutivo de Ventas a Supervisor del Área de Vendedores de Territorio. En esa plaza tuvo a su cargo 8 vendedores. Como consecuencia de ese movimiento, la cartera de clientes -que el amparado había construido durante años y le permitía, en promedio, ingresos mensuales en comisiones al 30 de septiembre de 2004 de ¢704.425,00- fue entregada a la gerencia de ventas, quien la redistribuyó entre tres compañeros vendedores. Esto aconteció con el claro conocimiento de que algunas de las cuentas producirían ventas importantes en los meses de enero y febrero, como es característico en el manejo de cuentas mayores, no

obstante, la accionada le impidió al amparado finalizar las ventas que el mismo había iniciado. Añade la recurrente que el amparado valientemente asumió el reto de sus nuevas funciones y las ejerció durante cuatro meses y medio, lo que le causó significativos beneficios económicos a la empresa accionada. Asegura la recurrente que las ventas alcanzadas por los 8 vendedores del equipo del amparado y el mismo, ascendieron a \$315.647,35, lo que representa un 168,53% sobre el trimestre de octubre a diciembre de 2004. Afirma que si la función de un vendedor es vender y si esa labor se cumple en porcentajes superiores a los anteriores, el despido en contra del afectado no pudo ser por reorganización, sino por discriminación. En efecto, a pesar de lo relatado, se inició un proceso de hostigamiento en contra del amparado. Éste trató reiteradamente de reunirse con el Gerente General y el Gerente de Ventas para informarles acerca del desarrollo de los nuevos objetivos, pero nunca le dieron la oportunidad, ni le permitieron ser parte del plan, ni lo tomaron en cuenta a la hora de contratar personal que iba a estar a su cargo. En varias ocasiones expuso su situación a la Gerente de Recursos Humanos, quien hizo caso omiso de su reclamo. En consecuencia, al perjudicado se le asignaron responsabilidades mas no las herramientas para afrontarlas. Asegura que debido a la carga de trabajo, muchas noches encontró al afectado durmiendo encima del teclado de la computadora. Asevera que el amparado fue denigrado. En ese sentido, la accionada no le pagó las comisiones sobre ventas de los vendedores efectuadas en el mes de enero. Además, en un correo electrónico del 14 de enero de 2005, el Gerente General de la accionada le recriminó al afectado su inasistencia a 5 de las 8 reuniones de los grupos EMCA celebradas desde el 1º de noviembre de 2004 al 19 de enero de 2005 y la desatención de compromisos con el grupo de ventas. En su criterio, estima que tal correo electrónico fue parte de la estrategia para montar un despido en contra del amparado, pues la amonestación no tenía razón de ser. Los grupos EMCA son "equipos de mejoramiento continuo autodirigidos" y fueron creados para que la accionada lograra la certificación ISO-9002. Tales grupos operaban en horas no laborales. Cuando se inició ese proceso, el amparado participaba en el grupo EMCA de los vendedores. En ese momento, su compromiso fue tal que lo llevó a efectuar un curso de "Auditor Interno" ISO 9001:2000 e ISO 14001:1998" con una duración de 36 horas en

octubre de 2003. Luego de su ascenso como supervisor en noviembre de 2004, la Gerenta de Personal, a finales de mes, le informó al amparado que debía de pasarse del grupo EMCA de vendedores al grupo EMCA de supervisores. La Gerenta de Recursos Humanos, en apariencia, no informó esa situación a la Gerencia General, y si lo hubiese hecho, ésta lo ignoró. El grupo EMCA de supervisores se reunía los lunes de las 7:00 a las 8:00 horas, empero, el amparado solo podía asistir media hora, porque tenía reunión con sus ocho vendedores a las 7:30 horas. Toda esta situación culminó con la ejecución de un acto de evidente y manifiesta discriminación el 18 de marzo de 2005. Ese día, de manera sorpresiva, el amparado fue citado a la oficina de la Gerencia General, en la que se encontraban los Gerentes de Ventas y Recursos Humanos, quienes le entregaron una carta de despido por reorganización de personal. Seguidamente, fue invitado a abandonar en forma inmediata la empresa con la custodia de la Gerenta de Recursos Humanos, por lo que debió sacar atropelladamente sus pertenencias. Esta situación ha perjudicado la salud del afectado pues, luego de una mejoría en los primeros meses del año, recientemente su estado se ha comprometido y se le diagnosticó "Linfoma no Hodgkin Folicular III B". En virtud de lo expuesto, considera que aunque el amparado fue despedido con responsabilidad patronal por parte de la Compañía Ricoh-Lanier de Costa Rica, tal acto está viciado de nulidad dado que su fundamento no radica en la voluntad o el derecho del patrono de disponer del puesto que el ejercía, sino se trata de un acto discriminatorio, que obedece exclusivamente al hecho de que el perjudicado padece un cáncer incurable. Alega que a pesar de que el amparado nunca disminuyó su rendimiento laboral como Ejecutivo de Ventas y Supervisor de Ventas, en forma abrupta y atropellada se le despidió y se le obligó a abandonar la empresa custodiado por la Gerenta de Recursos Humanos, como si fuese un delincuente común. Afirma que la enfermedad del amparado no es contagiosa, su rendimiento en ventas y el de sus compañeros de equipo se encontraba en repunte y, en el peor de los casos, en niveles de productividad iguales con clara tendencia al repunte, de manera que no existe otro fundamento más que la discriminación, situación que, además, hace nugatorios los derechos a la incapacidad por enfermedad, dado que se aseguraron por la vía del despido no tener que pagar el costo que reporta la obligación patronal. El despido no solo le ha

perjudicado por la merma de su ingreso económico, sino también por el hecho de que en el mercado de trabajo se difundió la noticia de que había sido separado por enfermedad, por lo que se le niega la consecución de otro empleo. Asimismo, al actuar en forma sorpresiva y veloz, la empresa impidió que se le diera la incapacidad por enfermedad. Desde el momento mismo del despido, el afectado no está cotizando al régimen de invalidez, vejez y muerte, con lo que no solo se ve disminuido el cálculo del salario promedio y, consecuentemente, el monto de la pensión que eventualmente disfrutaría por invalidez, sino también se perjudica a su familia, dado que disminuye la pensión que le corresponde a sus dos pequeñas hijas -de edad escolar- y a la propia accionante. Enfatiza la desmoralización del amparado, quien con cincuenta y dos años de edad y veintinueve años de trabajar para la misma empresa en forma exitosa, como lo demuestran los premios y reconocimientos otorgados, de un momento a otro se ve en la calle y sin posibilidad de procurar sustento para su familia, en virtud de una decisión discriminatoria y de cálculo económico, lo que generó que se recluyera y no buscara asesoría jurídica oportuna para reclamar con mayor prontitud el remedio a la lesión de sus derechos constitucionales. Con base en lo expuesto, solicita que se declare con lugar el amparo.

2.- Mediante nota recibida en la Secretaría de la Sala a las 16:25 horas del 27 de mayo de 2005, informa Gabriel Echeverría de Céspedes, en su condición de apoderado generalísimo sin límite de suma de Lanier de Costa Rica S.A. (folio 44), que a inicios del año 2001, la empresa japonesa Ricoh adquirió el cien por ciento del capital accionario de Lanier de Costa Rica S.A.. Sin embargo, refuta que esas empresas se hubiesen fusionado, como erróneamente se consignó en el líbello de interposición del recurso. Admite que el amparado se hizo acreedor de los premios mencionados por la accionante. Sin embargo, advierte que su acreditación como auditor Interno ISO 9001-14001 en el año 2003, no fue resultado de un proceso de selección ni de un reconocimiento por su buen desempeño, pues tal título lo obtuvo como consecuencia de haber elegido participar voluntariamente al referido programa de capacitación, puesto a disposición de todos los trabajadores de la compañía. Advierte que según los datos suministrados por la recurrente, el último galardón del amparado data de 1999, lo que refleja la disminución en sus ventas en los últimos años.

En este sentido, en el año 2003, el amparado sólo alcanzó un 52% de su cuota y en el 2004 únicamente un 32%. Afirma que el amparado era uno de los dos peores vendedores en la compañía. Asimismo, desconoce la autenticidad de la cita consignada por la recurrente, pues no le consta y, en todo caso, podría estar fuera de contexto. Asegura que su representada en ningún momento tuvo conocimiento ni de las dolencias ni de la diagnosis apuntadas por la recurrente. De manera informal y voluntaria, el amparado comentó su padecimiento en una reunión sostenida con otros compañeros de la empresa en octubre de 2004. En ese momento, se refirió a un cáncer sin precisar de qué tipo se trataba. Este comunicado, si bien informal, generó un sentimiento extendido de solidaridad entre los compañeros y representantes de la recurrida. Con la misma informalidad, en enero de 2005, el amparado le expresó a varios compañeros que ya se encontraba totalmente recuperado del mal que le aquejaba. Tal noticia fue motivo de regocijo a lo interno de la empresa. Respecto de las características de la enfermedad indicadas por la accionante, las rechaza por no ser un hecho imputable a la recurrida. Insiste en que su representada no tuvo conocimiento de la recomendación médica en cuestión, ni de los motivos que llevaron al amparado a no acogerse al régimen de incapacidad al que tiene derecho, de conformidad con el Reglamento del Seguro de Salud administrado por la Caja Costarricense de Seguro Social. Rechaza lo aseverado en cuanto al tratamiento practicado al amparado, pues no le consta. Añade que en noviembre de 2004, su representada reorganizó de forma general el Departamento de Ventas, con la inclusión de nuevos vendedores y la creación de nuevos puestos de supervisión, uno de los cuales le fue ofrecido al amparado. El traslado de éste a Supervisor del Área de Vendedores de Territorio significó un ascenso, con el consecuente aumento en su salario mensual base, que subió de ¢224.000 a ¢300.000, y una expectativa de alcanzar mayores ingresos al beneficiarse de las ventas conseguidas por los 8 vendedores a su cargo y no únicamente de la suya propia, como era la situación antes de la promoción. Asevera que el interesado nunca reportó la existencia de ventas importantes por cerrarse en enero y febrero de 2005, pues, de haber sido así, se le hubiese pagado lo correspondiente, tal como se hizo con las ventas realizadas y reportadas en octubre y noviembre de 2004. Asevera que durante la gestión del amparado como Supervisor del

Área de Vendedores de Territorio no se registró ningún incremento importante en ventas. Afirma que en el trimestre que comprende octubre, noviembre y diciembre de 2004 se registraron ventas realizadas por los vendedores de territorio por \$268,331.00, lo que significó un cumplimiento del 71.55% de las metas de ventas establecidas para dicho período de una meta de US \$125,000 por mes. Por otra parte, durante el primer trimestre de 2005 se registraron ventas realizadas por los vendedores de territorio por \$278,558.00, lo que correspondió a un 74,28% del cumplimiento de metas para ese trimestre de una meta de US\$125,000 por mes. Luego de comparar ambos trimestres, señala que el incremento en ventas de territorio fue de \$268,331.00 a \$278,558.00, esto es, solo de un 3,81%. Desconoce las noches de insomnio mencionadas por la accionante. Refuta que su representada hubiese discriminado al amparado. La accionada siempre concedió al amparado las herramientas necesarias para el cumplimiento de sus objetivos. De esta forma, a fin de facilitar el cumplimiento de los objetivos de venta por territorio, nombró dos vendedores más por grupo. En lo que respecta a las pruebas de hostigamiento presentadas por la recurrente, advierte lo siguiente: a) Respecto de las comisiones, éstas siempre se le pagaron al afectado de manera íntegra y cumplida. La razón por la que no percibió comisión alguna durante el mes de enero fue, simple y llanamente, porque no alcanzó las metas de ventas de territorio dispuestas para ese periodo, según lo establecido en su plan de compensación. b) Por otra parte, la recurrente aporta como prueba un mensaje electrónico del que no se desprende intención de hostigamiento alguna. Esta nota le fue dirigida al amparado en ejercicio de la potestad de dirección que todo empleador goza conforme a las disposiciones de nuestro ordenamiento laboral. La misma se debió a las reiteradas ausencias del reclamante a las reuniones de los grupos EMCA, que él encabezaba. Ese tipo de mensajes de amonestación y seguimiento eran recurrentes, en vista de las múltiples ocasiones en las que el amparado desatendió sus deberes para con la compañía. Admite la fecha de ejecución del despido. Al tratarse de un despido con responsabilidad patronal, la accionada cumplió cabalmente con sus obligaciones, por cuanto se le pagó al amparado los extremos e indemnizaciones laborales correspondientes. No existió en ningún momento un trato denigrante para con don [NOMBRE 002]. Lo único que se hizo fue seguir el

procedimiento que su representada implementa en casos de terminación de la relación laboral. Tal procedimiento establece que al abandonar las instalaciones la persona despedida, debe hacerlo en compañía del Gerente de Recursos Humanos, con el fin de evitar fuga de información y proteger los activos propiedad de la empresa. Rechaza cualquier responsabilidad por el deterioro de la salud del amparado, lo que desconoce. En el subexámine, considera que no existe violación a derecho constitucional alguno. En lo que respecta al derecho a la salud, en ningún momento su representada incumplió sus obligaciones de contribuir al régimen de seguridad social. Fue el propio afectado quien discrecionalmente no se sometió al régimen de incapacidad al que tenía derecho en tanto asegurado directo. Asimismo, el amparado goza del derecho de buscar una pensión por invalidez, de conformidad con los artículos 7 y 8 del Reglamento al Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte. Niega que se le hubiese violentado el derecho al trabajo, pues no se evidencia ningún trato discriminatorio por la referida enfermedad. En este sentido, advierte que no se está en presencia del despido de un trabajador incapacitado, que proscribe el artículo 80 del Código de Trabajo. Simplemente, la recurrida ejerció el derecho que le asiste de dar por concluida la relación de empleo con un trabajador, que en los últimos años había mostrado una desmejora notable en su rendimiento. Por ello, solicita que se desestime el amparo.

3.- Por escrito recibido en la Secretaría de la Sala a las 8:45 horas del 1° de junio de 2005 (folio 129), la accionante replica el informe de la accionada. Sostiene que la recurrida pretende esconder la relación laboral sostenida con el amparado por más de 29 años. Agrega que el Gerente General de la recurrida descalifica los reconocimientos recibidos por su marido y enloda su buen nombre al atribuírsele incumplimiento de deberes como razón de su despido. Al respecto, indica que el año 2000, la empresa distinguió al amparado con el pago de un curso de un año de duración, solicitado por él como técnico en administración de empresas, en el Instituto Tecnológico de Costa Rica-FUNDATEC. Tal disposición evidencia el afán del amparado por capacitarse y, al mismo tiempo, su buena imagen ante la compañía, pues de otra forma no se lo hubiese costado por completo. Asimismo, en el año 2001, como premio por los éxitos alcanzados en ventas, al amparado se le obsequió un fin

de semana en el Hotel Marriott Los Sueños. Por otra parte, en el año 2002 obtuvo el tercer premio en ventas, motivo por el que la accionada le regaló una grabadora, un ventilador y una vajilla. De este premio no encontró registro alguno en las pertenencias de su esposo, empero, afirma que el Gerente General miente en su respuesta. Además, en el año 2003, el amparado obtuvo el premio "Lanier Christmas Shopping Año 2003", que comprendía un bono de \$700 por sobrepasar las ventas entre septiembre y noviembre. De esta forma, durante un día de diciembre, las Gerencias los llevaron de compras en un bus a un "Mall" y se les pagó una cena en un restaurante en Escazú. De este reconocimiento existe como prueba un pergamino firmado por el propio representante de la recurrida, quien ahora desmerita a su esposo. Finalmente, considera que la falsedad de la respuesta de la accionada se comprueba aún más con el hecho de que, por una parte, reconoce que el amparado fue ascendido en noviembre de 2004 al puesto de Supervisor de Ventas de Territorio y se le asignaron ocho vendedores bajo su mando, empero, por otra parte, afirma que era un mal empleado. Asegura que el referido ascenso fue un reconocimiento al afectado por su labor, para cuyo efecto adjunta un correo electrónico de 1º de noviembre de 2004, suscrito por el propio representante de la recurrida, en el que felicita al amparado, entre otros empleados, por la designación alcanzada. Advierte que en el año 2004 tres hechos afectaron las cuotas del amparado. Por una parte, fue obligado a tomar vacaciones en abril, dado que tenía tres años de no hacerlo, de ahí que en el mes de abril de 2004 la empresa solo reportara a la Caja Costarricense de Seguro Social un ingreso de ¢329.690,27. Por otra parte, a mediados de ese año se diagnosticó la enfermedad. Además, en octubre se le separó de su cargo de vendedor para que asumiera el de supervisor, de manera que debió encargarse de la capacitación de sus vendedores. Asegura que el amparado le informó a la recurrida, aunque fuese informalmente, la gravedad de su enfermedad. Incluso, primero se lo comunicó al Gerente General y luego, en una sesión en la que estuvo también el Gerente de Ventas, a todos los vendedores. En este sentido, este último era, precisamente, quien le daba los permisos a su esposo para que asistiera a sus citas médicas, tal y como se desprende de la prueba aportada por el Gerente General a folio 68 del expediente. Asevera que el pago de las prestaciones estuvo mal calculado. En cuanto a las ausencias del amparado, de la prueba

aportada por la recurrida se desprende que en siete reuniones estuvo presente, a cinco faltó, en dos no estaba nombrado todavía, en una estaba en cita médica y solo en una no excusó su participación. Sin embargo, afirma que el interesado siempre cumplió con sus responsabilidades, lo que explica su designación como expositor de un proyecto. Manifiesta que no fue sino hasta el 29 de marzo de 2005, que se le pagó la liquidación a su cónyuge. Como ejemplo del hostigamiento perpetrado, sostiene que dos días antes del despido, la accionada le desconectó el servicio de correo electrónico al amparado, supuestamente por un problema técnico. Además, no le entregó copia de sus correos y le despojó de su correspondencia privada, lo que limita su defensa ante la jurisdicción laboral. Finalmente, el representante de la recurrida admite que la razón del despido no fue la alegada reorganización de personal, tal y como se consignó en la carta de 18 de marzo de 2005, sino un supuesto mal rendimiento. Considera tal situación delictiva, pues se le impidió al perjudicado el debido proceso y su defensa respecto de un reproche tan injusto. Por lo demás, tal tipo de contradicción demuestra la nulidad del despido, por cuanto lo que persigue es simular un fin distinto a la mera destitución: la discriminación por enfermedad. Por lo expuesto, pide que se acoja el amparo.

4.- Por nota recibida en la Secretaría de la Sala a las 10:45 horas del 28 de junio de 2005 (folio 137), manifiesta Gabriel Echeverría de Céspedes, en su condición de apoderado generalísimo sin límite de suma de Lanier de Costa Rica S.A. (folio 137), que lo reclamado por supuestos salarios y comisiones pendientes de pago no corresponde ventilarse en la jurisdicción constitucional. Considera que este recurso contra sujeto de derecho privado es inadmisibile por no configurarse los requisitos procesales contemplados en el artículo 57 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional. En tal sentido, estima que la accionante no alegó ni demostró que la recurrida estuviese en una posición de poder frente a la cual los remedios jurisdiccionales comunes resultasen claramente insuficientes o tardíos para garantizar la protección de los derechos fundamentales de su marido. Agrega que la accionante señala que el amparado fue discriminado dado que se le despidió en razón de su enfermedad. Al respecto, refuta tal afirmación, por cuanto el despido de don [NOMBRE 002] no se debió a su padecimiento sino a su mal desempeño. No hubo, por consiguiente,

una relación de causalidad entre su enfermedad y la cesación de su relación laboral, de ahí que el despido no fuera discriminatorio. Agrega que el amparado nunca comunicó formalmente a su patrono que padecía la enfermedad, por lo que la recurrida nunca tuvo conocimiento cierto y preciso ni del tipo de padecimiento ni de sus consecuencias en los diferentes ámbitos de vida del amparado, incluyendo el laboral. Por el contrario, don [NOMBRE 002] no se incapacitó, pues, por recomendación médica, se consideró que era más conveniente que llevara una vida normal, sin cambios hasta donde el tratamiento de quimioterapia lo permitiera. Esto explica el porqué el propio interesado no se acogió al régimen de incapacidad del seguro social, a lo que tenía pleno derecho, sino que continuó con sus funciones normales en la empresa, de tal forma que no había ninguna razón para tratarlo de forma desigual y diferente al resto de los empleados, en lo que atañe a las exigencias propias del cargo. Tampoco se molestó el amparado en advertirle a la accionada acerca de algún impedimento o limitación en el cumplimiento de sus deberes laborales cotidianos como consecuencia de su enfermedad. Sostiene que nunca fue notorio algún síntoma o quebranto general en el estado de la salud del amparado, de forma tal que se pudiese intuir que su pobre desempeño era producto de un padecimiento. Fue el incumplimiento de sus obligaciones laborales lo que determinó el despido del trabajador. En este sentido, cualquier patrono está plenamente autorizado, conforme las disposiciones aplicables del Código de Trabajo, a poner fin a una relación laboral en caso de que un empleado incumpla sus obligaciones laborales, excepto las situaciones discriminatorias que han sido puntualmente establecidas en la jurisprudencia de la Sala sobre esta materia. Tampoco se está en presencia de la prohibición implícita a la que alude el artículo 80 del Código de Trabajo, ya que no se trató del despido de un trabajador cuyo contrato de trabajo estuviera suspendido por causa de enfermedad o incapacidad declarada. Por otra parte, puntualiza que la recurrente alega una supuesta violación al derecho a la salud en perjuicio del amparado, por cuanto el despido se verificó para hacer nugatorio los derechos a la incapacidad por enfermedad, dado que se aseguraron por la vía del despido no tener que pagar el gasto que reporta la obligación patronal y economizarle a la empresa el pago de los beneficios sociales al incapacitarse por enfermedad en el régimen de la Caja Costarricense

de Seguro Social. Asimismo, considera que la recurrente afirmó que al actuar en forma sorpresiva y veloz, la empresa impidió que se le diera incapacidad por enfermedad. En cuanto a la eventual pensión que podría gestionar don [NOMBRE 002], advierte que la recurrente indicó que desde el momento mismo del despido, dejó de cotizar al régimen de invalidez, vejez y muerte, con lo que se vio disminuido el cálculo del salario promedio y, consecuentemente, el monto de la pensión que eventualmente se le daría por invalidez. En relación con tales alegatos, contesta que la recurrida nunca obstaculizó ni impidió que, en su momento, [NOMBRE 002] recurriese al beneficio y subsidio por incapacidad que prevé el Seguro de Salud administrado por la CCSS. Fue el mismo quien descartó tal opción. En este sentido, enfatiza que la accionada no fue informada ni de la medida personal adoptada por el afectado, ni de su enfermedad. Por consiguiente, tampoco tuvo intervención alguna en tal decisión, de manera que fue por determinación del propio amparado que no se acogió al régimen de incapacidad ofrecido por la Caja Costarricense de Seguro Social. Respecto de la supuesta mayor carga financiera que su representada, según el dicho de la accionante, hubiese tenido que asumir en caso de haberse incapacitado el amparado, aclara que durante el tiempo de licencia o incapacidad por enfermedad, el asegurado directo recibe por parte de la Caja Costarricense de Seguro Social, además del servicio médico, una prestación en dinero, también llamado subsidio, que tiene como propósito sustituir parcialmente la pérdida de ingreso que sufra el asegurado directo activo por causa de una incapacidad por enfermedad. Tal subsidio, que inicia a partir del cuarto día de la incapacidad, es de hasta el 60% del promedio de los salarios consignados en las planillas procesadas por la CCSS en los tres meses inmediatamente anteriores a la incapacidad y es costeadado enteramente por el propio Régimen de Enfermedad y Maternidad, sin que se requiera desembolso alguno por parte del empleador. En realidad, de conformidad con el artículo 79 del Código de Trabajo y 36 del Reglamento del Seguro de Salud, No. 7082, la única obligación económica a cargo del patrono consiste en costear medio salario durante los primeros 3 días de la incapacidad del trabajador, ya que, como quedó dicho, el pago del subsidio procede a partir del cuarto día de la licencia. Por otra parte, el subsidio que recibe el trabajador durante su incapacidad, por no gozar de naturaleza retributiva o salarial, está exento del pago de cargas y

contribuciones sociales por parte del empleador. Por ello, tampoco resultan ciertas las alegaciones de la recurrente, en el sentido de que su representada despidió a don [NOMBRE 002] con el fin de no tener que pagar el costo que reporta la obligación patronal y evitarle a la empresa tener que pagar dichos costos. En cuanto al derecho de pensión que le asiste al amparado, afirma que el párrafo segundo del artículo 8 del Reglamento del Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte, número 6822, dispone que también se considerarán inválidas las personas declaradas en estado de incurables o con pronóstico fatal -a pesar de que subsista la posibilidad de realizar algún trabajo- si razones de conveniencia social o de humanidad justifican el otorgamiento de una pensión a juicio de la Comisión Calificadora. Agrega que el artículo 23 de ese mismo reglamento, reformado mediante sesiones de la Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social celebradas el 21 y 28 de abril del año en curso y publicadas en el diario oficial La Gaceta número 95 del 18 de mayo anterior, indica que el monto de la pensión se fijará con base en el promedio de los últimos 240 salarios devengados y cotizados, indexados o actualizados, utilizando para ello el índice de precios del consumidor. En virtud de esa regulación, sostiene que el amparado puede pretender el auxilio de una pensión por invalidez, con fundamento en la enfermedad terminal que lamentablemente lo aqueja, trámite que debe realizarse ante la Caja Costarricense de Seguro Social, de conformidad con el procedimiento que para ello establece el citado reglamento, aspecto en el que la empresa recurrida no tiene participación alguna. Añade que la pensión por invalidez es un derecho que le asiste al amparado y que la accionada, apegada a los deberes que le impone el régimen de seguridad social, cumplió cabalmente con la cotización y reporte de los salarios correspondientes. De ahí que no acepte que la recurrida hubiese perjudicado el derecho del amparado a buscar una pensión por invalidez. Tampoco admite que el monto de pensión del reclamante pudiese haber sido afectado por la forma en que se procedió, ya que, según señala el comentado artículo 23 del Reglamento del Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte, la Caja Costarricense de Seguro Social procede a indexar los salarios cotizados con base en el índice de precios del consumidor para traerlos a valor presente. Asimismo, afirma que la presunta violación al derecho al trabajo, la sustenta la accionante con base en que aparentemente ha circulado en

el mercado laboral el rumor de que el amparado había sido separado por enfermedad, lo que provoca que no haya empleadores interesados en darle trabajo. Sobre este punto, señala que no consta ningún elemento de prueba para sustentar tal aseveración. Por otro lado, reitera que el amparado no fue despedido en razón de su enfermedad sino por su mal desempeño. Agrega que su representada no puede ser tenida como responsable de la supuesta divulgación de tal rumor.

5.- En los procedimientos seguidos se han observado las prescripciones legales.

Redacta el Magistrado Armijo Sancho; y,

Considerando:

I.- Sobre la admisión del amparo. De conformidad con lo regulado en el artículo 57 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional, el recurso de amparo contra sujetos de derecho privado es de naturaleza excepcional y únicamente procede en dos casos: a) cuando el accionado particular actúe o deba actuar en ejercicio de funciones o potestades públicas; b) cuando se encuentre, de derecho o de hecho, en una posición de poder frente a la cual los remedios jurisdiccionales comunes resulten claramente insuficientes o tardíos para garantizar los derechos o libertades fundamentales del afectado. En el subexámine, la accionante alega que el amparado fue víctima de un trato discriminatorio, por cuanto la recurrida, Ricoh Lanier de Costa Rica S.A., lo despidió a causa de un padecimiento que adolece, cáncer del sistema linfático, sin que hubiese ningún otro motivo, violentado a su vez sus derechos constitucionales al trabajo y a la salud. La particular situación del amparado derivada de la mencionada enfermedad, cuya existencia es respaldada con suficiente prueba documental, coloca al afectado en una evidente posición de debilidad en relación con la empresa recurrida y, además, revela una probabilidad razonable de que los remedios jurisdiccionales comunes resulten tardíos para resolver el fondo de lo alegado. Por consiguiente, en este asunto se cumple plenamente la segunda hipótesis procesal regulada en el numeral 57 supracitado y, en consecuencia, resulta indubitable la

admisibilidad del amparo. Advierta la parte accionada que por la naturaleza informal del amparo, la Ley de la Jurisdicción Constitucional no exige que el accionante, en su escrito de interposición del recurso, argumente ab initio el cumplimiento de las condiciones estipuladas para la admisión del amparo contra sujetos de derecho privado, de manera que la propia Sala debe valorar su procedencia o no con base en lo alegado por las partes y la prueba aportada al expediente.

II.- Hechos probados. De importancia para la decisión de este asunto, se estiman como debidamente demostrados los siguientes hechos, sea porque así han sido acreditados o bien porque el recurrido haya omitido referirse a ellos según lo prevenido en el auto inicial:

a) Durante al menos 19 años, el amparado trabajó como ejecutivo de ventas de equipo de copiado para la empresa accionada (hecho incontrovertido).

b) Durante el tiempo laborado para la recurrida, el amparado recibió al menos los siguientes premios: 1989, Century Club tercer lugar, placa de bronce; 1992, Century Club segundo lugar, placa de plata; 1993, viaje a la casa matriz en Atlanta para recibir el premio llamado "El momento de la Verdad" como el mejor vendedor de Costa Rica con porcentajes arriba del 150% de la cuota, además, fue nombrado por Costa Rica como instructor de las políticas mercadeo dentro de lo que estaba Visión del Cliente (Customer Vision); 1994, viaje a Puerto Rico para compartir con el equipo de ese país como ganador de un premio por los resultados obtenidos en ese año; 1995, viaje a la casa matriz en Atlanta para recibir el premio "El momento de la Verdad" como mejor vendedor de Costa Rica correspondiente al año en mención; ganador del máximo premio de la compañía llamado "The Gold Primus Council", la respectiva placa fue entregada en un crucero por el Mar Caribe en el que participaron los mejores vendedores del mundo Lanier; 1997, reconocimiento de la compañía por 21 años de servicio en 3M y Lanier; 1998, Century

Club segundo lugar, placa de plata, y viaje a Atlanta a fin de asistir al entrenamiento para Gerentes de Ventas de América Latina "The Sales Management 2000"; 1999, ganador por segunda vez del máximo premio de la compañía llamado "The Gold Primus Council" (hecho incontrovertido).

c) En el año 2003, el amparado obtuvo el premio "Lanier Christmas Shopping Año 2003". De esta forma, durante un día de diciembre, las Gerencias llevaron de compras al amparado y su esposa a un centro comercial y se les pagó una cena en un restaurante en Escazú (manifestación de la recurrente a folio 125 y copia a folio 134).

d) El amparado participó en un curso de "Auditor Interno ISO 9001:2000 e ISO 14001:1998", ofrecido por la accionada, con una duración de 36 horas en octubre de 2003 (hecho incontrovertido).

e) En setiembre de 2004, se diagnosticó que el amparado padecía Linfoma Folicular Mixto Grado II, es decir, cáncer del sistema linfático (copias a folios 24 a 28).

f) El amparado no se incapacitó a pesar del padecimiento supracitado (hecho incontrovertido).

g) En octubre de 2004, el petente comunicó su padecimiento a la amparada (ver manifestación de la recurrida a folio 47).

h) En noviembre de 2004, el amparado fue ascendido del puesto de ejecutivo de ventas a supervisor del área de vendedores de territorio, con un aumento de su salario base de ¢224.000 a ¢300.000 mensuales y 8 vendedores a su cargo (hecho incontrovertido).

i) En el último cuatrimestre del año 2004, el grupo de vendedores coordinado por el petente tuvo un porcentaje de cumplimiento de la cuota de ventas de un 71.55% (copia a folio 63).

j) En el primer cuatrimestre del año 2005, el grupo de vendedores coordinado por el petente tuvo un porcentaje de cumplimiento de la cuota de ventas de un 74.28% (copia a folio 63).

k) El 14 de enero de 2005, el Gerente General de la accionada apercibió al petente sobre un eventual despido en virtud de su ausencia a 5 de 8 reuniones celebradas entre el 1º de noviembre de 2004 y el 10 de enero de 2005 (hecho incontrovertido).

l) En las 5 reuniones celebradas entre el 17 de enero de 2005 y el 14 de febrero de 2005, en solo una ocasión estuvo el amparado ausente sin justificación (ver copias a folios 64 a 68).

m) El amparado, en su condición de supervisor, debía reunirse con sus vendedores a las 7:30 horas (aseveración de la accionante a folio 8 no desvirtuada con prueba por la recurrida).

n) En enero de 2005, el amparado recibió como salario la suma de ¢300.000 y en febrero la cantidad de ¢500.569,54 (copia a folio 115).

o) En nota del 18 de marzo de 2005, el Gerente General de la accionada le comunicó al amparado su despido por reorganización de personal a partir de ese mismo día (hecho incontrovertido).

p) En mayo de 2005, el amparado fue tratado en el servicio de hematología del Hospital México por padecer Linfoma no Hodking Folicular Mixto grado III b. (copia a folio 21).

III.- Sobre el Estado Social de Derecho, la Igualdad y la Dignidad Humana. El Estado Social de Derecho, elemento fundamental de nuestro orden constitucional, entraña una orientación de nuestro régimen político hacia la solidaridad social, esto es, hacia la

equidad en las relaciones societarias, la promoción de la justicia social y la igualdad de todos los ciudadanos en el ejercicio de sus derechos, descartando discriminaciones arbitrarias e irrazonables. En tal sentido, el numeral 74 constitucional establece, explícitamente, el deber de procurar una política permanente de solidaridad nacional con asidero en el principio cristiano de justicia social, lo que hace de ella un valor constitucional de primer orden (ver sentencia número 2170-93 de las 10:12 horas del 21 de mayo de 1993). En forma consecuente, con sustento en el Estado Social de Derecho, nuestra Constitución Política contempla un conjunto de derechos prestacionales relativos a la protección de la familia, los trabajadores, sectores vulnerables de la población, la educación, el ambiente y bienes de la Nación como el patrimonio cultural. Este deber de sujetarse según los lineamientos del Estado Social de Derecho no está constreñido a la Administración, sino que se extiende a toda la comunidad nacional, pues se trata de una regla fundamental de la convivencia ciudadana en nuestro sistema político. En su condición de principio general, emana una particular proyección normativa en todos los ámbitos de creación, interpretación y ejecución del Derecho. Propiamente en lo concerniente al control de constitucionalidad, el Principio del Estado Social Derecho resulta útil como parámetro de validez normativa, criterio hermenéutico e instrumento funcional integrador del ordenamiento jurídico. En cuanto al derecho a no ser discriminado, el parámetro de constitucionalidad comprende normas de rango constitucional, como el artículo 33 de la Carta Fundamental, y regulaciones del derecho internacional de los derechos humanos, cuya aplicación como criterio de validez constitucional goza de expreso sustrato positivo y ha sido ampliamente cimentada por la jurisprudencia de esta Sala. De esta forma, el artículo 1º de la Declaración Universal de los Derechos Humanos dispone que "todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros". Este numeral evidencia la íntima relación entre el derecho a la igualdad y la convivencia fraternal -entiéndase solidaridad- en una sociedad, de manera que el uno sin la otra no se puede dar.

El numeral 2 de esa Declaración concretiza el derecho a no ser discriminado, en tanto "toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición (el subrayado no corresponde al original). Asimismo, la Convención Americana sobre Derechos Humanos estipula en su primer artículo el deber de los Estados Partes de resguardar los derechos en ella contemplados sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social (el subrayado no corresponde al original), y, por otra parte, de manera expresa regula el derecho a la igualdad en su numeral 24. Propiamente en materia de discriminación laboral, el Estado ha ratificado una serie de convenios sobre la materia, como el Convenio OIT 111 Sobre Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, la Convención Interamericana contra la Discriminación de Discapacitados, la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, entre otros. Sin bien ninguno de estos convenios contempla explícitamente la enfermedad -término más amplio que la mera discapacidad, pues no toda persona enferma es discapacitada- como motivo de discriminación, no menos cierto es que, por una parte, el inciso b) del primer artículo del Convenio 111 admite la posibilidad de especificar, a través de cierta vía, cualquier tipo de discriminación que anule o altere la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación y, por otra parte, tanto la Declaración Universal de los Derechos Humanos como la Convención Americana sobre Derechos Humanos proscriben de manera expresa toda clase de trato discriminatorio. Esta concepción es recogida por el referido numeral 33 de nuestra Constitución Política que dispone que toda persona sea igual ante la ley y no pueda practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana. En consecuencia, el Principio del Estado Social de Derecho, el derecho a no sufrir trato discriminatorio por cualesquiera motivos y el respeto a la dignidad humana son elementos de nuestro orden

constitucional que coexisten pacíficamente, cuya tutela y fomento no solo le corresponde al Estado, sino también a todos los integrantes de la comunidad.

IV. Sobre la Discriminación Laboral y su Prueba. Como se indicó, dentro de los componentes característicos del Estado Social de Derecho se encuentra la protección a los trabajadores. Al respecto, el artículo 56 de la Constitución Política estatuye que el derecho al trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad, a la vez que obliga al Estado a impedir que por causa de una ocupación se establezcan condiciones que menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. Tal deber se apoya definitivamente en principios de solidaridad social, igualdad real y defensa de la dignidad humana, elementos básicos del orden constitucional. De la norma supracitada en relación con el artículo 33 de la Constitución Política se colige con facilidad que cualquier acto discriminatorio que afecte la relación laboral de un individuo es inconstitucional. Sobre este punto, es ineludible traer a colación la importancia que tiene la distribución de la carga de la prueba para procurarle al trabajador resguardo frente a actuaciones patronales que constituyan discriminación. En este sentido, se plantea la necesidad de garantizar que los derechos fundamentales del trabajador no sean desconocidos por el patrono bajo la cobertura formal del ejercicio por parte de éste de los derechos y facultades reconocidos por las normas laborales para organizar las prestaciones de trabajo, aspecto en el que no se puede obviar la especial dificultad que caracteriza la operación de develar en los procedimientos judiciales correspondientes una lesión constitucional por discriminación, encubierta tras la aparente legalidad del acto patronal. Semejante necesidad es tanto más fuerte cuanto mayor es el margen de discrecionalidad con que operan en el contrato de trabajo las facultades organizativas y disciplinarias del empleador, como sucede con el despido, que no es ilimitado pues está sujeto a parámetros legales y constitucionales. Acerca de este tema, el Tribunal Constitucional Español ha

establecido que el desplazamiento del onus probandi hacia cada una de las partes opera de manera distinta, según la fase procesal en que se esté:

“La finalidad de la prueba indiciaria no es sino la de evitar que la imposibilidad de revelar los verdaderos motivos del acto empresarial impida declarar que éste resulta lesivo del derecho fundamental (STC 38/1981, FFJJ 2 y 3), finalidad en orden a la cual se articula el doble elemento de la prueba indiciaria. El primero, la necesidad por parte del trabajador de aportar un indicio razonable de que el acto empresarial lesiona su derecho fundamental (STC 38/1986, FJ 2), principio de prueba dirigido a poner de manifiesto, en su caso, el motivo oculto de aquél; un indicio que, como ha venido poniendo de relieve la jurisprudencia de este Tribunal, no consiste en la mera alegación de la vulneración constitucional, sino que debe permitir deducir la posibilidad de que aquélla se haya producido (así, SSTC 166/1987, 114/1989, 21/1992, 266/1993, 293/1994, 180/1994 y 85/1995)”. Sólo una vez cubierto este primer e inexcusable presupuesto, añadíamos, “sobre la parte demandada recae la carga de probar que su actuación tiene causas reales absolutamente extrañas a la pretendida vulneración de derechos fundamentales, así como que aquéllas tuvieron entidad suficiente como para adoptar la decisión, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios. Se trata de una auténtica carga probatoria y no de un mero intento de negar la vulneración de derechos fundamentales —lo que claramente dejaría inoperante la finalidad de la prueba indiciaria (STC 114/1989)—, que debe llevar a la convicción del juzgador que tales causas han sido las únicas que han motivado la decisión empresarial, de forma que ésta se hubiera producido verosímilmente en cualquier caso y al margen de todo propósito vulnerador de derechos fundamentales. Se trata, en definitiva, de que el empleador acredite que tales causas explican objetiva, razonable y proporcionadamente por sí mismas su decisión, eliminando toda sospecha de que aquélla ocultó la lesión de un derecho fundamental del trabajador (reflejan estos criterios las SSTC 38/1981, 104/1987, 114/1989, 21/1992, 85/1995 y 136/1996, así como también las SSTC 38/1986, 166/1988, 135/1990, 7/1993 y 17/1996). La ausencia de prueba trasciende de este modo el ámbito puramente procesal y determina, en último término, que los indicios aportados por el demandante despliegan toda su operatividad para declarar la lesión del propio derecho fundamental del trabajador (SSTC 197/1990, FJ 1; 136/1996, FJ 4, así como SSTC 38/1981, 104/1987, 166/1988, 114/1989, 147/1995 ó 17/1996).” (Ver sentencias número STC 17/2005 de 1º de febrero de 2005 y STC 171/2003 de 29 de septiembre de 2003).”

En consecuencia, prima facie, el amparado que alega discriminación laboral debe desarrollar una actividad alegatoria suficientemente concreta y precisa, en torno a los

indicios de que ha existido tal violación al derecho a la igualdad. Esta condición ha sido ampliamente reiterada por la jurisprudencia de esta Sala (ver sentencias número 2004-11984 de las 10:10 horas del 29 de octubre de 2004 y 2004-11437 de las 9:53 horas del 15 de octubre de 2004). Alcanzado, en su caso, un resultado probatorio suficiente por el accionante, sobre la parte recurrida recae la carga de probar la existencia de causas suficientes, reales y serias, para calificar de razonable y ajena a todo propósito discriminatorio la decisión o práctica patronal cuestionada, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios.

V. Sobre la relevancia jurídica del certificado de despido. Acerca de este tema, en sentencia número 2170-93 de las 10:12 horas del 21 de mayo de 1993, la Sala señaló:

“TERCERO: "El Estado", manda el artículo 56 constitucional, debe evitar el establecimiento de "condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía." Según el artículo 74 de la Constitución "los derechos y beneficios a que este capítulo se refiere con irrenunciables. Su enumeración no excluye otros que se deriven del principio cristiano de justicia social y que indique la ley; serán aplicables por igual a todos los factores concurrentes al proceso de producción y reglamentados en una legislación social y de trabajo, a fin de procurar una política permanente de solidaridad nacional" (énfasis agregado). Así, el derecho del Constitución está orientado a favorecer el equilibrio de los factores de la producción. En la sociedad civil capital y trabajo han de desenvolverse libremente dentro de los parámetros de razonabilidad y proporcionalidad constitucionales. La legislación y los tratados internacionales han ido desarrollando el principio general, tratando de equilibrar las potestades y derechos patronales (el libre despido, por ejemplo) con disposiciones a favor de los trabajadores que pretenden armonizar la esfera de acción de estos y la de los empresarios: las normas protectoras de la actividad sindical y solidarista, las disposiciones que restringen el despido de mujeres embarazadas y en estado de lactancia, las convenciones colectivas previsoras del derecho a la reinstalación, el párrafo segundo del artículo 82 del Código Laboral... Precisamente, la preocupación constitucional y legal por el equilibrio entre los factores de la producción cuenta con una norma medular en el artículo 35 del Código de Trabajo: la obligación patronal de extender un certificado al momento de expirar todo contrato de trabajo; norma cuya violación puede falsear el equilibrio procesal en caso de contención acerca de la causal de despido. En efecto,

examinaremos por ejemplo el artículo 82, párrafos primero y segundo, del Código de Trabajo: "El patrono que despida a un trabajador por alguna o algunas de las causales enumeradas en el artículo anterior no incurrirá en responsabilidad.

Si con posterioridad al despido surgiere contención y no se comprobare la causa del mismo, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen el importe del preaviso y el del auxilio de cesantía que le pudieran corresponder y, a título de daños y perjuicios, los salarios que habría percibido desde la terminación del contrato hasta la fecha en que de acuerdo con los términos legales para tramitar y resolver, haya debido quedar firme la sentencia condenatoria en contra del patrono (...)".

O sea, cuando el contrato no se hubiere extinguido por causas justas (artículo 81 ibidem) el patrono debe compensar la improcedencia del despido en los términos señalados, pues libertad hay de despido, pero no ilimitada. Sin embargo, cuando el trabajador, lo solicite o no, no se extiende la certificación que manda el artículo 35 del Código de Trabajo, se le ocasiona un serio desequilibrio, traducido en términos constitucionales, en un atentado directo e inmediato al derecho al trabajo y al debido proceso, pues en el eventual caso de acudir a la jurisdicción común a hacer valer sus derechos, disposiciones como las citadas del artículo 82 se tornan inocuas: al trabajador no se le documenta la presunta causal de terminación del contrato e incoado el proceso ordinario correspondiente se le pueden alegar todas y cada una de las causales de justo despido. Sería mero ritualismo alegar que puede ocurrir a la jurisdicción ordinaria para obtener el certificado y luego, con la presunta justa causal documentada, incoar acción en reclamo de sus prestaciones correspondientes. Si a un trabajador se le especifica por escrito la falta en que incurrió y por la cual se le despide, la empresa no podría posteriormente en el juicio alegar que fue otra diferente, ni aducir que existen faltas concomitantes, salvo que por convención colectiva o por ley así se hubiera establecido. Por lo demás, la obligación de certificación también permite documentar el tiempo y clase de trabajo ejecutado, facilitando a la parte débil de la relación laboral el reclamo de sus derechos. Vemos, entonces, la trascendencia de la obligación patronal de certificación. En el caso presente la relación laboral concluyó por retiro voluntario del trabajador, y sigue teniendo trascendencia la certificación porque éste tiene derecho a documentar su "currículum" laboral y a que con posterioridad, dentro o fuera del juicio, no se le impute una presunta renuncia inducida por causas perjudiciales a su dignidad personal."

Por consiguiente, para efectos de la resolución de este asunto, resulta de interés destacar que cuando a un trabajador se le especifica por escrito el motivo de su despido, el empleador no puede alegar posteriormente que fue otra la causa, ni aducir que existen faltas concomitantes.

VI. Sobre el fondo de este asunto. En el subexámine, la accionante logra aportar suficientes indicios que, por una parte, evidencian el trato discriminatorio por enfermedad en perjuicio del amparado y, por otra parte, desvirtúan los argumentos argüidos por la accionada para justificar la terminación de la relación laboral. En efecto, el afectado, quien laboró durante al menos 19 años como ejecutivo de ventas de equipo de copiado para la empresa accionada, obtuvo durante su relación de trabajo una serie de reconocimientos merced a la calidad de la labor cumplida, como se detalla en el hecho probado b) del considerando II de este pronunciamiento. En lo que concierne al periodo inmediato anterior a su despido, ha quedado demostrado que en el año 2003, el amparado obtuvo el premio "Lanier Christmas Shopping Año 2003". De esta forma, durante un día de diciembre, las Gerencias llevaron de compras a él y su esposa a un centro comercial y se les pagó una cena en un restaurante en Escazú. Asimismo, el amparado participó en un curso de "Auditor Interno ISO 9001:2000 e ISO 14001:1998", ofrecido por la accionada, con una duración de 36 horas en octubre de 2003. Al respecto, el hecho que el petente hubiese participado voluntariamente en ese proceso, como sostiene la accionada, solo reafirma su buena disposición para con el empleador. Asimismo, en noviembre de 2004, el perjudicado fue distinguido con un ascenso, pues pasó de ejecutivo de ventas a supervisor del área de vendedores de territorio, con un aumento de su salario base de ¢224.000 a ¢300.000 mensuales y 8 vendedores a su cargo. Al respecto, asevera la parte recurrida que el recurrente era un mal vendedor y no rendía lo suficiente. Sin embargo, el hecho objetivo de que éste hubiese sido ascendido a un puesto de más responsabilidad y mayor erogación económica para la empresa, desvirtúa totalmente tal aseveración, que, en todo caso, no es respaldada con prueba fehaciente por la accionada. Luego que el petente comunicara a la amparada que padecía de cáncer del sistema linfático en octubre de 2004, para cuyo efecto resulta irrelevante la manera en que lo informó, fue objeto de actos discriminatorios, que contrastan con su desempeño. Por un lado, en enero de 2005, el amparado recibió como salario la suma de ¢300.000 y en febrero la cantidad de ¢500.569,54. Por consiguiente, se

colige con facilidad que en enero únicamente recibió la suma correspondiente a su salario base. Al respecto, alega la accionada que el petente incumplió las metas de ventas de territorio dispuestas para tal periodo. En relación con este punto, a partir de una meta territorial de \$125.000 a \$175.000 se podía obtener un bono de \$500 (ver copia a folio 117). Sin embargo, no explica la accionada el porqué en febrero de 2005 al petente sí se le pagó más del salario base a pesar de que la referida meta territorial no fue alcanzada (ver copia a folio 63). Por otro lado, el 14 de enero de 2005, el Gerente General de la accionada le remitió una nota de amonestación al amparado y le apercibió sobre un eventual despido en virtud de su ausencia a 5 de 8 reuniones celebradas por el grupo de supervisores entre el 1º de noviembre de 2004 y el 10 de enero de 2005. En cuanto a este extremo, la recurrida aporta una serie de correos electrónicos relacionados con cuestiones operativas en las que estuvo involucrado el perjudicado (ver copias a folios 81 a 110). Tales documentos carecen de relevancia en el subexámine, por cuanto se refieren a aspectos operativos normales del giro empresarial a lo largo de más de dos años y en ninguno de ellos se advierte ningún tipo de medida disciplinaria expresa en contra del amparado. En cuanto al escrito del 14 de enero propiamente, si bien le asiste al empleador pleno derecho de amonestar a sus trabajadores por las faltas en que incurran, no menos cierto es que resulta paradójica la gravedad de la advertencia, el despido, a pesar de que recién había sido ascendido el amparado y no obstante que éste, en su condición de supervisor, debía reunirse con sus vendedores a las 7:30 horas, empero las reuniones de los supervisores empezaban a las 7:00 horas y culminaban a las 8:00 horas. Tal situación ha quedado acreditada toda vez que, por una parte, así lo asevera la accionante en su escrito de interposición del amparo y, por otra parte, la accionada no la logra desvirtuar, a pesar de que le corresponde tal carga probatoria. En este sentido, advierta la recurrida que la carga de la prueba no depende tan solo de la invocación de un hecho o de su mera negación, sino de las posibilidades reales de producir la prueba. En el sublite, resulta obvio que la empresa debe tener registrados los tiempos de reunión de sus trabajadores, tanto de los supervisores como de los vendedores, de manera

que se impone sobre ella el peso de probar la falsedad de lo sostenido por la accionante, pues se halla en mejores condiciones de acercar prueba a la causa, no obstante lo cual, sobre este extremo omitió aportar elementos probatorios de descargo. Consiguientemente, al existir un motivo razonable para justificar la ausencia a algunas de las reuniones de los supervisores, desmerece la razón de ser de tal apercibimiento y, correlativamente, se acrecienta la prueba indiciaria que sustenta el alegato de discriminación por enfermedad, planteado por la accionante. Esta violación al principio de igualdad termina por confirmarse debido a la evidente contradicción en que incurre la accionada, quien, por un lado le remite al amparado un certificado de despido por reorganización de personal, empero, por otro lado, basa el argumento de su defensa en que el pretendido deficiente rendimiento del perjudicado. En cuanto a este punto, primeramente, la accionada no logra acreditar el referido mal desempeño, pues resulta paradójico calificar a alguien como un mal empleado al tiempo que lo asciende a un puesto de mayor responsabilidad y mejores ingresos. Independientemente de lo anterior, como se precisa en el considerando V de este pronunciamiento, cuando a un trabajador se le especifica por escrito el motivo de su despido en el certificado correspondiente, el empleador no puede alegar posteriormente que fue otra la causa, ni aducir que existen faltas concomitantes. Por tal motivo, la Sala asume que la razón del despido fue la mencionada reorganización de personal, cuestión sobre la cual la recurrida no remite prueba de descargo alguna, lo que acarrea, como inevitable consecuencia, que se consolide la veracidad del alegato de discriminación por enfermedad, argüido en este proceso de constitucionalidad. Acreditado el referido trato discriminatorio, su inconstitucionalidad resulta evidente, según lo expuesto en el considerando III de este fallo. **Como se indicó, el Principio del Estado Social de Derecho, el derecho a no sufrir trato discriminatorio por cualesquiera causas y el respeto a la dignidad humana son elementos esenciales de nuestro orden constitucional que coexisten pacíficamente, cuya salvaguardia le corresponde no solo al Estado, sino también a todos los integrantes de la comunidad. En tal sentido, toda clase de discriminación, sin**

importar que provenga de la Administración o de un particular, resulta violatoria del orden constitucional. En el caso concreto de la discriminación laboral por enfermedad, por una parte, el inciso b) del primer artículo del Convenio 111 admite la posibilidad de especificar, a través de cierta vía, cualquier tipo de discriminación que anule o altere la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación y, por otra parte, tanto la Declaración Universal de los Derechos Humanos como la Convención Americana sobre Derechos Humanos proscriben de manera expresa cualquier tipo de trato discriminatorio, tesis que, de igual forma, profesa nuestro régimen constitucional al amparo de lo regulado en el numeral 33 de la Ley Fundamental. Por lo demás, el despido discriminatorio de que fue víctima el amparado, afecta colateralmente los derechos constitucionales al trabajo y a la salud. En cuanto al primero, es evidente que todo despido por discriminación irremediamente implica una lesión al mismo y, en general, al deber de solidaridad inherente al Estado Social de Derecho y al principio cristiano de justicia social (artículo 74 de la Constitución Política). Además, dada la edad del amparado y el motivo real de su despido, su enfermedad, éste queda postrado en una situación particularmente perjudicial tanto para su salud como para su dignidad como ser humano, pues cuenta con menos posibilidades de encontrar otra opción laboral y, consiguientemente, de obtener los recursos necesarios para atender su problema de salud y obligaciones familiares, aparte de que en la práctica, lamentablemente, a una persona de cierta edad, despedida abruptamente y afectada por una enfermedad tan severa como el cáncer, se le dificulta enormemente la obtención de un empleo digno, habida cuenta de los problemas operativos y de costo que podría depararle a un nuevo empleador el tener que encontrar sustituto para eventuales incapacidades por internamiento hospitalario o algún tipo de tratamiento médico. En virtud de lo expuesto, este proceso de constitucionalidad deviene del todo procedente.

VII. Los Magistrados Solano, Calzada y Volio salvan el voto y declaran sin lugar el recurso.

Por tanto:

Se declara con lugar el recurso. Se ordena restituir de inmediato al recurrente en el pleno goce de sus derechos conculcados. Se condena a Lanier de Costa Rica S.A. al pago de las costas, daños y perjuicios causados con los hechos que sirven de base a esta declaratoria, los que se liquidarán en ejecución de sentencia de lo civil.-

Luis Fernando Solano C.

Presidente

Ana Virginia Calzada M.

Adrián Vargas B.

Gilbert Armijo S.

Ernesto Jinesta L.

Teresita Rodríguez A.

Fabián Volio E.

VOTO SALVADO DE LA MAGISTRADA CALZADA MIRANDA Y LOS MAGISTRADOS SOLANO CARRERA Y VOLIO ECHEVERRÍA.

La Magistrada Calzada Miranda y los Magistrados Solano Carrera y Volio Echeverría discrepan del criterio de la mayoría, salvan su voto y declaran sin lugar el recurso, con base en las siguientes consideraciones que redacta la primera:

La jurisdicción constitucional, al igual que la contenciosa administrativa, la penal, civil, laboral, de familia, etcétera, tienen sustento constitucional (artículos 49 y 153 de la Constitución Política), motivo por el cual la primera no está llamada a sustituir a las otras. Es por eso que constantemente esta Sala en sus antecedentes ha indicado que el amparo constitucional solamente procede contra actos u omisiones evidentemente arbitrarios, que conculquen en forma directa derechos y libertades fundamentales consagrados en la Constitución Política o en los instrumentos internacionales de derechos humanos vigentes en Costa Rica, es decir, violaciones graves, burdas, claras que hayan violado, violen o amenacen violar cualquiera de esos derechos. Así, este Tribunal se erige en garante de los derechos fundamentales de los administrados frente a actos arbitrarios de los poderes públicos que eventualmente lesionen en forma particular sus derechos. Ahora, en tratándose

de acciones de amparo dirigidas contra sujetos privados (como es aquí el caso), la Sala ha sido clara al decir que por su excepcional naturaleza, el trámite ordinario de los recursos de amparo contra sujetos de derecho privado exige comenzar por examinar si en la especie, estamos o no ante alguno de los supuestos que lo hacen admisible, para –posteriormente y en caso afirmativo– dilucidar si es estimable o no. Bajo esa tesitura, indica la Ley de la Jurisdicción Constitucional, artículo 57, que esta clase de demandas se conceden contra las acciones u omisiones de sujetos de derecho privado, cuando éstos actúen o deban actuar en ejercicio de funciones o potestades públicas, o, se encuentren, de derecho o de hecho, en una posición de poder frente a la cual los remedios jurisdiccionales comunes resulten claramente insuficientes o tardíos para garantizar los derechos o libertades fundamentales a que se refiere el artículo 2, inciso a) de la misma Ley. Así, analizado el caso en cuestión, desde la perspectiva del recurso de amparo contra sujetos de derecho privado, se concluye que no se cumplen los requisitos mínimos y fundamentales para acceder a ventilar el asunto en esta vía, por muy lamentable que se perfila, toda vez que el recurrido no se encuentran de derecho o de hecho en una posición de poder, tal que no pueda ampararse oportuna y efectivamente mediante otros remedios jurisdiccionales diferentes a la vía Constitucional y que la Ley ha previsto para esos casos. Además, conforme a lo expuesto por la recurrente, la situación laboral que une al amparado con la compañía accionada, se rige por la normativa que al efecto se establece en el Código de Trabajo, de allí que no pueda esta Sala, por ser ajeno a su competencia, suplir en este caso a la sede jurisdiccional o administrativa correspondiente, que son las instancias correctas ante las cuales se estima deberá acudir el amparado para hacer valer lo que en derecho corresponda. Por lo expuesto, consideramos que si la recurrente estima que se han lesionado los derechos laborales del amparado, deberá plantear esos extremos -cumpliendo con las formalidades establecidas al efecto y si se encuentra legitimada para ello- ante la sede jurisdiccional o administrativa correspondiente, pero no ante esta jurisdicción por no ser de su competencia. En razón de ello, salvamos el voto y declaramos sin lugar el amparo.

**Luis Fernando Solano C.
M.**

Ana Virginia Calzada

Fabián Volio E.