

Recurso de Casación 1951-2018 Sala Segunda de la Corte

Demanda contra el Estado (Ministerio de Comercio Exterior -COMEX-) donde la actora [Nombre 001] sostiene que su despido fue violatorio del debido proceso y por motivos de discriminación. En sentencia de primera instancia el Juzgado acogió parcialmente la demanda de fuero de protección y declaró la nulidad del acto de despido, reinstalando a la actora en su trabajo, más pago de salarios caídos y daño moral. Inconforme el Estado presenta recurso de casación ante esta Sala.

En resumen, por parte del Estado se indica que la naturaleza del puesto de confianza de la actora, la Administración le asiste la prerrogativa de libre remoción del cargo y la accionante por su lado reclama discriminación a causa de su estado de salud, aportando suficientes elementos de prueba que reafirman su postura.

A esta Sala no le cabe duda de que la trabajadora ocupaba un puesto de confianza, de libre nombramiento y remoción; no obstante, se debe de tutelar y hacer prevalecer los derechos fundamentales de la persona trabajadora a la salud y el trabajo, sobre esta potestad del patrono, es decir, se debe de explicar la razón por la cual se ha perdido dicha confianza.

El artículo 404 el Código de Trabajo prohíbe la discriminación y consecuente reinstalación del trabajador que lo sufra. Reafirmado por nuestra Sala Constitucional y Convenios del OIT como el número 111 de 1985, por ejemplo. En el caso de marras, se tiene a la trabajadora que desde el año 2014 empezó a tener fuertes dolores de cabeza, que luego se convirtió en una migraña crónica permanente de tipo refractaria, de tal intensidad que no toleraba ni la luz ni el ruido. [Nombre 001] sufrió múltiples incapacidades y empezó varios tratamientos, sin mejora de la migraña crónica severa. Después de una larga incapacidad se reintegró a sus labores en mayo del 2017 y ese mismo día fue despedida con responsabilidad patronal sin seguirle ningún procedimiento previo ni darle chance de ejercer oposición, de esta manera fue removida de un puesto de confianza en el que se encontraba nombrada de manera interina o temporal pero de manera continua por casi 7 años. Toda la prueba acreditada es conteste que los personeros del demandado conocían la afectación de salud de la trabajadora, y que esta condición fue la que motivo la remoción al no demostrar razones objetivas para justificar su decisión de pérdida de confianza. Por lo que se estaría en presencia de un despido discriminatorio en medio de una condición de salud o de vulnerabilidad como acertadamente lo consideró el Tribunal. Se declara sin lugar el recurso y se confirma esta sentencia de segunda instancia.

