Texto de la resolución

180000180929LA

Corte Suprema de Justicia

SALA SEGUNDA

Exp: 18-000018-0929-LA

Res: 2018-001968

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las diez horas cincuenta minutos del doce de diciembre de dos mil dieciocho.

Proceso especial de protección establecido ante el Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de la Zona Atlántica, por [Nombre 001], soltera, vecina de Limón, contra **CORPORACIÓN DE DESARROLLO AGRÍCOLA DEL MONTE, SOCIEDAD ANÓNIMA**, representada por su apoderado generalísimo **YOUSSEF NICOLÁS ZAKHARIA**, y contra este en forma personal, de calidades desconocidas. Intervienen en este asunto la licenciada Marjorie Gutiérrez Alvarado, código de la Defensa Pública número 1686102, en calidad de abogada de asistencia social de la accionante y el licenciado Helmer Calvo Gutiérrez, casado, vecino de Cartago, como apoderado especial judicial de la parte demandada. Todos mayores, vecinos de San José y abogados, con las excepciones indicadas.

Redacta el Magistrado Sánchez Rodríguez; y,

CONSIDERANDO:

I.- ANTECEDENTES. La actora formuló esta litis, para que en sentencia se ordene a la parte demandada reinstalarla de inmediato en el puesto desempeñado con el pleno goce de sus derechos laborales; se le condene a pagarle las indemnizaciones a las que tenga derecho y, por daños y perjuicios, las sumas correspondientes al subsidio de parto y postnatal, los salarios dejados de percibir desde el momento del despido o cesación del contrato hasta completar ocho meses de embarazo; al reconocimiento de intereses legales sobre los derechos que se aprueben desde que debieron ser cancelados y hasta su efectivo pago; la indexación de dichas partidas y que se condene a la accionada al pago de ambas costas del proceso. Indicó haber iniciado labores para la Corporación de Desarrollo Agrícola del Monte S.A., el 5 de mayo de 2017 y la liquidaron el 29 de julio de ese año. La contrataron nuevamente el 28 de octubre siguiente, en labores de empaque y selección de piña en la planta empaquera, labor que realizaba en un horario de 6:00 a.m. a 6:00 p.m., de viernes a miércoles con el día jueves libre, por un salario de dieciséis mil colones diarios, el cual podía variar si laboraba más allá de las seis de la tarde. Refirió que se enteró de su embarazo el 13 de noviembre, en la Clínica de Cariari, y que ese mismo día en la tarde entregó al Supervisor de Planta y Cosecha de la Finca de la empresa demandada, los documentos (exámenes) que indicaban su condición. El 29 de diciembre se le comunicó la terminación de su contrato de trabajo, a pesar de que se le había dicho que continuaría (se le iba a dar récord). Dijo no haber recibido ni firmado la carta de despido que se le intentó

entregar, en la cual se indicaba que su contrato a plazo fijo tenía como fecha de vencimiento ese día. Además, señaló no haber recibido liquidación alguna (imágenes 5 a 9 del expediente electrónico del Juzgado en formato PDF). El apoderado general judicial de la corporación demandada contestó en términos negativos y opuso la excepción de falta de derecho. Señaló que la actora no fue despedida por su estado de embarazo, sino que su contrato era a plazo fijo y vencía el 29 de diciembre del 2017, por cuanto la finca depende de la producción y hay épocas en que se requieren más trabajadores por haber más fruta. Adujo que la trabajadora faltaba mucho al trabajo, ya que pidió permiso los días 5, 10, 12, 16, 17 y 19 de diciembre. Refirió haber sido por esa causa objetiva que se dio por terminado el contrato y no por el alegado embarazo que ignoraba la empresa (imágenes 30 a 31 del expediente virtual del Juzgado en formato PDF). Por resolución de las 14:20 horas del 9 de enero de 2018, el Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de la Zona Atlántica cursó la demanda y dispuso la reinstalación de la trabajadora como medida cautelar, ordenando a la sociedad accionada la suspensión inmediata de los efectos del despido y la restitución de la actora a la situación laboral en que se encontraba al momento del cese (véanse resolución y acta de reinstalación en imágenes 15 a 17 y 24 respectivamente del expediente virtual del Juzgado en formato PDF). El Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de la Zona Atlántica (Guápiles), mediante sentencia 280-18, de las 13:30 horas del 7 de mayo de 2018 declaró parcialmente con lugar la demanda. Ratificó la reinstalación con el reconocimiento de todos los derechos laborales que conlleva y condenó a la demandada al pago de ciento cincuenta y cuatro mil seiscientos noventa y siete colones con setenta y seis céntimos por doce días de pre-parto (se le cesó el 29 de diciembre del 2017 y fue reinstalada el 11 de enero del 2018) junto con los intereses legales, desde la fecha del despido hasta su efectiva cancelación, así como a pagar ambas costas, fijando las personales en la suma de doscientos cincuenta mil colones. Denegó los daños y perjuicios y la indexación. Por último, desestimó la acción contra Youssef Nicolás Zakharia (imágenes 117 a 130 y 138 del expediente virtual del Juzgado en formato PDF). Inconforme con la decisión de la juzgadora, ambas partes acuden ante esta Sala.

II.- AGRAVIOS: a) Recurso de la demandante: muestra disconformidad con el fallo impugnado, en cuanto desestimó la pretensión de daños y perjuicios causados, convirtiendo en nulo su derecho. Alega que de haber sido necesaria la cuantificación de los daños y perjuicios, debió prevenirse antes de emplazar a la parte accionada, conforme lo establecido por los artículos 495 y 496 del Código de Trabajo, prevención que no hizo el a-quo en el momento procesal oportuno, por lo cual alega su preclusión indicando que ello no es motivo para hacer nugatoria la pretensión de la parte actora. Dice que por tratarse de un proceso especial, su curso no sigue el procedimiento ordinario, sino el previsto en el artículo 540 del Código de Trabajo, que establece: “...podrán impugnarse en la vía sumarísima prevista en esta sección, con motivo del despido o cualquier otra medida disciplinaria o discriminatoria, la violación de fueros especiales de protección, de procedimientos a que tiene derecho, formalidades o autorizaciones especialmente previstas.”, y al ser este proceso de cuantía inestimable, donde media la reinstalación no se hace la cuantificación de los daños y perjuicios. Con esos argumentos, solicita se acoja la pretensión y se condene a la accionada al pago de los daños y perjuicio causados, y sea el juzgador quien estime la proporción económica que corresponda (imágenes 133 a 134 y 135 a 136 del expediente virtual del Juzgado en formato PDF). b) Recurso de la demandada: El apoderado general judicial de la empresa señaló que el 28 de octubre del 2017 la actora

suscribió un contrato a plazo fijo que vencía el 29 de diciembre. En consecuencia, era un contrato regido por el artículo 31 del Código de Trabajo y, por ende, en ese tipo de contratos no funciona la protección del fuero por embarazo, por cuanto la terminación del contrato no es propiamente por despido, sino por vencimiento del plazo pactado. Refirió que aun y cuando Carlos Daniel Góngora González (supervisor agrícola de la demandada) declaró conocer del embarazo de la accionante, este no fue conocido sino cuando estaba próximo a vencer el contrato suscrito. Con esos argumentos solicita que se revoque el fallo impugnado y, en su lugar, se desestime la demanda (imágenes 141 a 157 del expediente virtual del Juzgado y 18 a 26 del de la Sala, ambos en formato PDF).

III.- RECURSO POR LA FORMA: El actual artículo 587 del *Código de Trabajo* faculta a la Sala conocer los vicios de orden procesal que ahí se regulan de forma taxativa. De esta naturaleza, la demandante recurrente invoca que se infringieron los artículos 495 y 496 del Código de Trabajo, porque en su criterio, si el juez consideraba que era necesaria la cuantificación de los daños y perjuicios para estimar tal pretensión, debió prevenir, la corrección de la demanda de previo a emplazar a la parte accionada, conforme lo establecido en esas normas -lo que no hizo-. Tal supuesto no está previsto como un motivo de casación por razones de orden procesal y, por consiguiente, es inadmisibles. No es cierto el argumento de la defensa pública de que por tratarse este asunto de un proceso de cuantía inestimable, no se deben cuantificar los daños y perjuicios, por cuanto para acoger tal pretensión es necesario concretar el motivo que los origina, en qué consisten y su estimación. Por otro lado, la alegada preclusión procesal para la subsanación de dicho requisito no autoriza a los juzgadores a condenar al pago de daños y perjuicios. El reclamo o pretensión no se formuló en la forma como lo prevé el inciso 5), in fine, del artículo 495 del Código de Trabajo, con lo cual no llegó a configurarse el vicio acusado.

IV.- RECURSO POR EL FONDO: De conformidad con el artículo 590 del Código de Trabajo, en el recurso deben indicarse las razones claras y precisas que ameritan la revocatoria del pronunciamiento. Desde luego que esas razones deben estar dirigidas a atacar el fundamento jurídico del fallo. En este asunto, el apoderado de la demandada alega que la actora suscribió un contrato a plazo regido por el artículo 31 del Código de Trabajo, por lo que respecto de tal contratación no es aplicable la protección del fuero por embarazo, por cuanto la terminación no es propiamente por despido, sino por vencimiento del plazo pactado. También refirió que el estado de gestación de la accionante se conoció cuando estaba próximo a vencer el contrato suscrito. La discusión en el caso concreto se centra en si la aplicación de los artículos 94 y 94 bis ídem fue correcta. La Constitución Política dedica el Título V a la tutela y protección de los derechos y garantías sociales. En el Capítulo Único de ese Título, está el ordinal 51 que instituye a la familia como elemento natural y fundamento esencial de la sociedad, estableciéndole un derecho de protección especial por parte del Estado, el cual se hace extensivo expresamente, a la madre, al niño, al anciano y al enfermo desvalido. La denominada Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, número 7142 del 8 de marzo de 1990 (publicada en La Gaceta n.º 59, del 26 de marzo de ese año), que desarrolla en parte el numeral 51 constitucional y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer “Convención Belem do Pará”, mediante el numeral 32, reformó, entre otros, el artículo 94 del Código de Trabajo e introdujo el numeral 94 bis, estableciendo aquella protección especial para las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia. Ese artículo 94,

establece la prohibición para el empleador de despedir a las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, salvo el caso de la comisión de una falta grave, respecto de los deberes originados en el contrato de trabajo, según el numeral 81 ídem. Dicha norma establece: *“Queda prohibido a los patronos despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o en período de lactancia, salvo por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato conforme con las causales establecidas en el artículo 81. En este caso, el patrono deberá gestionar el despido ante la Dirección Nacional y la Inspección General del Trabajo, para lo cual deberá comprobar la falta. Excepcionalmente, la Dirección podrá ordenar la suspensión de la trabajadora, mientras se resuelve la gestión de despido. / Para gozar de la protección que aquí se establece, la trabajadora, deberá darle aviso de su estado al empleador, y aportar certificación médica o constancia de la Caja Costarricense de Seguro Social”*. Por su parte, el 94 bis ídem -introducido también por dicha reforma-, establece el derecho de la trabajadora despedida en contra de lo regulado en el 94 anterior, a ser reinstalada con el pleno goce de todos sus derechos en el puesto que desempeñaba, así: *“La trabajadora embarazada o en período de lactancia, que fuera despedida en contravención con lo dispuesto en el artículo anterior, podrá gestionar ante el juzgado de trabajo su reinstalación inmediata, con pleno goce de todos sus derechos, mediante el procedimiento establecido en el título décimo de este Código. / La trabajadora podrá optar por la reinstalación, en cuyo caso el empleador o la empleadora deberán pagarle, además de la indemnización a que tenga derecho y en concepto de daños y perjuicios, las sumas correspondientes al subsidio de pre y post parto, y los salarios que hubiera dejado de percibir desde el momento del despido, hasta completar ocho meses de embarazo. / Si se tratara de una trabajadora en período de lactancia tendrá derecho, además de la cesantía y en concepto de daños y perjuicios, a diez días de salario”*. Esa legislación interpretada conforme con las normas constitucionales y de Derecho Internacional ratificadas por Costa Rica, responde a la voluntad del legislador de brindar especial protección a la trabajadora en estado de embarazo o en período de lactancia, cuyo propósito es la erradicación de aquellas prácticas discriminatorias que las ha afectado históricamente en muchos ámbitos, particularmente en el laboral, con vulneración de sus derechos como persona y que por ser tal, le deben ser reconocidos sin distinción alguno. La interpretación de la parte accionada en cuanto a que los numerales 94 y 94 bis citados, son inaplicables al caso, porque el contrato de la actora fue uno a plazo o tiempo determinado, no es atendible. No es cierto que a la demandante se le haya cesado por haber expirado el plazo de su contrato de trabajo “por tiempo determinado”. En el asunto concreto, no puede concluirse que el contrato de trabajo por ella suscrito (visible a imagen 58 del expediente del juzgado en formato PDF), sea en esencia de tal naturaleza, pues la parte empleadora no ha acreditado de forma fehaciente las circunstancias excepcionales que justifiquen ese tipo de contratación. En la carta constante en imagen 13 del expediente del juzgado en formato PDF, se comunicó a la actora la finalización del contrato a plazo con fecha de vencimiento 29 de diciembre de 2017. En el informe, la accionada dijo que el contrato era a plazo fijo y que en la empresa ese tipo de contrato *“...es frecuente porque la finca depende de la producción de piña y hay épocas en que hay más fruta y se requieren más trabajadores (...) además la actora faltaba mucho a su trabajo ya que pidió permiso los días 5, 10, 12, 16, 17 y 19 de diciembre...”*. Refirió que en la planta donde trabajaba la accionante se labora en equipos compuestos por un número fijo de trabajadores y cuando uno falta, el equipo queda desarticulado, con lo que se atrasa el trabajo y por ende el empaque, lo que perjudica doblemente a la empresa, primero porque al ser una labor

especializada no es fácil conseguir un sustituto y porque se extiende la jornada de los demás trabajadores debido al recargo por la ausencia de la actora. Alegó ser esa la causa objetiva por la cual se terminó el contrato y no el embarazo alegado, el cual ignoraba la empresa. El artículo 25 del Código de Trabajo dispone que la prueba plena del contrato escrito solo podrá hacerse con el respectivo documento y su falta se imputará al empleador. Si bien en este asunto esa prueba se aportó, en ella no consta lo dicho por la accionada al contestar la demanda, referente a los motivos que justificaban la contratación temporal. En ese sentido, no se hizo referencia a alguna necesidad específica por el término contratado relacionada con la producción. Por su parte, el numeral 26 ídem establece: “ *El contrato de trabajo sólo podrá estipularse por tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar. Si vencido su término subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se tendrá como contrato por tiempo indefinido, en cuanto beneficie al trabajador, aquél en que es permanente la naturaleza de los trabajos*” (la negrita es del redactor). Este caso gira en torno al cese de una trabajadora en estado de gestación, de ahí la necesidad de aplicar el principio protector en su manifestación de la condición más beneficiosa para la persona trabajadora, según el citado artículo 26 del Código de Trabajo. Los testigos ofrecidos por las partes fueron contestes en que la demandante se desempeñaba en el área de empaque y selección de piña (en esta última, cuando los representantes patronales se impusieron de su estado de gravidez), y que si bien existen picos de producción los puestos desempeñados por la actora en la empresa eran estables, porque siempre hay producción de piña. Esas funciones específicas encomendadas a la accionante llevan a concluir que la actividad por ella ejecutada no es de naturaleza excepcional, sino del giro normal de la empresa empleadora y no se demostró que su contratación estuviera ligada a picos de producción por circunstancias especiales determinadas. Incluso la misma demandada reconoció que por las labores que desempeñaba era difícil de sustituir en sus ausencias. La parte accionada intentó eludir su responsabilidad, escudándose en una supuesta contratación a plazo fijo o por tiempo determinado y en la presunta temporalidad de las actividades encomendadas, sin contar con un supuesto real, que justificara esa limitación de la contratación en el tiempo. Lo enunciado lleva a concluir que la relación laboral entre la parte actora y la accionada fue por tiempo indefinido y no a plazo o tiempo determinado, motivo por el cual no es cierto que su contrato se rigiera por el artículo 31 del Código de Trabajo, y que no le sea aplicable la protección regulada en la legislación laboral. Esa protección especial codificada en los artículos 94, 94 bis y 95 del Código de Trabajo, así como el proceso especial regulado en los ordinales 540 y 541 de la reforma procesal laboral, garantizan la protección especial y prohibición de despedir a una trabajadora que se encuentre en estado de gravidez, salvo por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato conforme con las causales establecidas en el artículo 81, supuesto en el cual la empleadora de previo debe gestionar el despido ante la Dirección Nacional e Inspección General del Trabajo, donde debe comprobar la existencia de una falta grave para que se le autorice el despido. En este asunto, está comprobado que la accionada omitió seguir el procedimiento establecido por el legislador para despedir a una trabajadora embarazada, con lo cual el despido ordenado resulta nulo, por violación a su fuero de protección, de los procedimientos a que tenía derecho, así como de las formalidades o autorizaciones especialmente previstas para ser afectada.

V.- CONSIDERACIONES FINALES: De conformidad con las razones expuestas, deben declararse sin lugar los recursos formulados.

POR TANTO:

Se declaran sin lugar los recursos formulados.

Orlando Aguirre Gómez

Julia Varela Araya Luis Porfirio Sánchez Rodríguez

Jorge Enrique Olaso Álvarez Roxana Chacón Artavia

Res: 2018001968

OVENEGAS / wdcerdas

2

EXP: 18-000018-0929-LA

Teléfonos: 2295-3671, 2295-3676, 2295-3675 y 2295-4406. Facsímile: 2234-71-41.
Correos Electrónicos: imoralesl@poder-judicial.go.cr. y mbrenesm @poder-judicial.go.cr