

Sala Segunda de la Corte

Resolución N° 01643 - 2019

Fecha de la Resolución: 06 de Setiembre del 2019

Expediente: 19-000021-1550-LA

Redactado por: Orlando Aguirre Gomez

Clase de Asunto: Proceso especial de protección

Analizado por: SALA SEGUNDA

Sentencia con datos protegidos, de conformidad con la normativa vigente

Contenido de Interés:

Temas (descriptores): Costas del proceso laboral, Indexación, Salarios caídos, Proceso de protección en fueros especiales y tutela del debido proceso, Despido discriminatorio

Tipo de contenido: Voto de mayoría

Rama del derecho: Laboral

PROCESO DE FUERO ESPECIAL. DESPIDO DISCRIMINATORIO POR RAZONES DE SALUD. El despido del trabajador fue realmente discriminatorio, ante la situación de salud de la hija de éste (tumor maligno) que le generada períodos constantes de incapacidad extendidos por la CCSS a su favor, para el beneficio de la menor. A los pocos días de la reincorporación del trabajador a sus labores y el mismo día en que se extendió una certificación médica para una nueva licencia (no presentada ante la parte patronal), la demandada decidió prescindir de sus servicios. No acredita, esta, las razones objetivas por las que, en el proceso de reducción de personal, se haya optado por despedir al actor en contraposición a otros trabajadores que realizaban las mismas labores y que no tenían la problemática que experimentaba el accionante, con una hija que sufría un grave quebranto de salud y requería de su atención y cuidados.

SALARIOS CAÍDOS. Los salarios que deben reconocerse como caídos son aquellos que debió haber percibido durante todo el período en que estuvo cesante; sin embargo, el monto a reconocer no podría superar el máximo regulado en el canon 566 del Código de Trabajo.

NO PROCEDE INDEXACIÓN. El numeral 566 del Código de Trabajo, relativo a la sentencia de reinstalación y pago de salario caídos, expresamente señala que "Esta fijación no admite adecuaciones o indexaciones".

CONDENA EN COSTAS A LA SOCIEDAD DEMANDADA. Al haberse ordenado la reinstalación (pretensión inestimable) con el pleno goce de sus derechos, se convierte en un proceso de trascendencia económica. Por consiguiente, corresponde condenar a la accionada a pagar ambas costas del proceso, fijando las personales en el quince por ciento de las sumas adeudadas a la firmeza de la sentencia y, por las consecuencias económicas futuras, cabría agregar a la suma resultante, según criterio prudencial, hasta un cincuenta por ciento adicional a partir de la firmeza del fallo, lo cual se hará en la etapa de ejecución de sentencia. [1643-19]

... Ver menos

Citas de Legislación y Doctrina

Texto de la Resolución

190000211550LA

Corte Suprema de Justicia
SALA SEGUNDA



Exp: 19-000021-1550-LA

Res: 2019-001643

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las trece horas del seis de setiembre de dos mil diecinueve.

Proceso de Fuero Especial establecido ante el Juzgado de Trabajo del Tercer Circuito Judicial de San José, sede Desamparados, por [Nombre 001], desempleado, contra [Nombre 002], representada por su apoderado generalísimo [Nombre 003], empresario, vecino de Alajuela. Figura como abogado de asistencia social del actor el licenciado Andrés Fernando Céspedes Chaves, de calidades desconocidas, y apoderado especial judicial de la demandada el licenciado Jorge Enrique Peña Quijano, casado. Todos mayores, divorciados, abogados y vecinos de San José, con las excepciones indicadas.

Redacta el Magistrado Aguirre Gómez; y,

CONSIDERANDO:

I.- ANTECEDENTES: Con la acción se pretende se declare la nulidad del despido por ser discriminatorio, así como la reinstalación inmediata del actor con pleno goce de sus derechos, más el pago de los salarios dejados de percibir desde el despido y hasta su efectiva reinstalación, los intereses, la indexación y las costas (tercer archivo incorporado en fecha 15-01-2019). La representación de la demandada contestó en términos negativos (primer archivo incorporado en fecha 28-01-2019, imágenes 1 a 7). El Juzgado declaró sin lugar la demanda y resolvió sin especial condena en costas (archivo incorporado en fecha 08-02-2019).

II.- AGRAVIOS: Ante la Sala recurre la representación del actor. Alega una indebida valoración de la prueba agregada al expediente, sumado a que se invierte la carga de la prueba en contra de la parte accionante; a saber: no se tuvo por demostrado que éste les comunicara a sus supervisores [Nombre 011] y [Nombre 012] sobre la licencia de cuido que le otorgaron previo al despido, sumado a que tampoco probó que su puesto fuera ocupado por otra persona. No obstante, agrega, no se tuvo como hecho no probado la reducción de la planilla, pues, aunque se aportaron las cartas de despido de varios colaboradores desde el año 2018, no se demostró que la planilla efectivamente se hubiese reducido o que no se hubiesen hecho nuevas contrataciones. Advierte que tampoco se probó la alegada mala situación económica, lo que intentó justificar la demandada con declaraciones de renta de los años 2017-2018; sin embargo, estas dan cuenta de un aumento en las utilidades de un año a otro. Crítica que la juzgadora valorara que esos documentos (declaraciones de renta) debían ser valorados por un perito. No comparte esa posición, pues de la simple lectura de las declaraciones se determina el aumento en la utilidad neta. Reprocha también que la A quo considerara que esa prueba no era de importancia, pese a que se estaba aportando para demostrar la supuesta mala situación económica de la accionada. Del mismo modo plantea que no se acreditó la objetividad, racionalidad y proporcionalidad de la conducta calificada como discriminatoria, dado que la demandada nunca aportó prueba sobre los criterios objetivos que pesaron para seleccionar al accionante para ser despedido (artículo 478 inciso 10 del Código de Trabajo). También combate la contradicción que según la juzgadora medió con la prueba donde se comunicaba la licencia. Al efecto, explica que no se trataba de una licencia sino una certificación médica para que se gestionara la licencia correspondiente ante la Dirección Médica del Área de Salud donde el paciente enfermo estaba adscrito, tal y como se expresa en el párrafo final de dicha certificación. Argumenta que como se mencionó en la demanda, el actor acudió con su hija a la cita médica el 8 de enero en horas de la mañana y le dieron el documento para tramitar la licencia, pero debió asistir a trabajar y así lo hizo, ya que la licencia, como tal, aún no se había autorizado, razón por la que solo lo informó a los señores [Nombre 011] y [Nombre 012]. Expresa que el numeral 409 del Código de Trabajo no puede ser entendido como una inversión de la carga de la prueba en contra de la parte que alega la discriminación, toda vez que debe analizarse en armonía con el artículo 478 inciso 10 ídem. La exigencia de la norma es que quien alegue la discriminación presente un relato convincente de la existencia de la discriminación, señalando el tipo de discriminación y el por qué se dio. Así, reprocha el criterio de la juzgadora, el cual considera debe ser revocado. De este modo, solicita acoger el recurso, anular la sentencia impugnada y acoger la demanda en todos sus extremos (archivo incorporado en fecha 22-09-2019).

III.- SOBRE EL FONDO DEL ASUNTO: Con vista en los autos, se desprende que la parte actora cumplió con la obligación impuesta en el numeral 409 del Código de Trabajo, que en forma expresa dispone: *"quien alegue la discriminación deberá señalar específicamente el sustento fáctico en el que funda su alegato y los términos de comparación que substancie su afirmación"*. Al respecto, dicha parte en su demanda formuló: *"El 24 de julio de 2018 se le detectó a mi hija un tumor en la cabeza, razón por la cual se me otorgó una licencia especial para el cuido de ella. Dicha licencia se extendió por un plazo de 60 días... El 28 de setiembre de 2018 sufrí un accidente de tránsito al salir de Hospital de cuidar a mi hija, de camino a mi casa. Producto de las lesiones sufridas en el accidente estuve incapacitado desde esa fecha y hasta el 02 de enero de 2019... El día 3 de enero de 2019 me reincorporé a trabajar a mi puesto de trabajo... El día 8 de enero mi hija es internada para aplicarle un tratamiento y en razón de eso me hacen una licencia para su cuido por un plazo de 4 días. El mismo 8 de enero le comuniqué a mis superiores [Nombre 011] y [Nombre 012] sobre la licencia de cuido que me otorgaron, esto aproximadamente a las 2 p.m... El mismo 8 de enero de 2019, aproximadamente a las 7:30 p.m., cerca de la hora de cierre, los señores [Nombre 011] y [Nombre 012] me despidieron con responsabilidad patronal, por voluntad del patrono, sin explicarme motivos por los cuales estaban tomando esa determinación, a pesar de que siempre he mantenido un alto rendimiento en ventas y he desempeñado mi trabajo de excelente manera. Cabe aclarar que en el puesto que yo ocupaba actualmente lo ocupa otra compañera que anteriormente era display en sustitución mía"* (sic). Ante el panorama señalado, expuso: *"Mi despido realmente se da por un acto discriminatorio en razón de la salud tanto mía como de mi hija principalmente ya que la misma ocupa cuidados especiales que ameritan que la seguridad social me otorgue licencia para su cuido, y la empresa lejos de apoyarme en la situación me dejó totalmente desprotegido al ejecutar un acto discriminatorio. Si no me hubiese ausentando al trabajo en razón de las licencias de cuido otorgadas y de la incapacidad por el accidente de tránsito, y si no me hubiesen otorgado esa nueva licencia de cuido, no hubiese sido despedido, ya que siempre me he destacado en el trabajo por tener los porcentajes de ventas más altas y no existían motivos para tomar una determinación objetiva de prescindir de mis servicios"*. Por otra parte, de los elementos probatorios traídos al expediente se desprende que la hija del actor fue diagnosticada con *"Tumor maligno del cerebro (Ependimoma grado III OMS)"*, circunstancia que generó que, desde que se descubrió la enfermedad, éste fuera incapacitado por *"Lic. extraordinaria"* o *"Lic. Menor Grave"* de la Caja Costarricense del Seguro Social en los siguientes periodos: del 24 de julio al 22 de agosto, del 23 de agosto al 21 de setiembre, del 22 al 24 de setiembre, del 25 al 26 de setiembre, del 27 de setiembre al 5 de octubre, del 6 al 12 de octubre, del 29 de octubre al 27 de noviembre y del 28 de noviembre al 9 de diciembre, todos de 2018 (imágenes 4 a 7 ídem), constando, dentro de la documental aportada, recomendaciones y certificaciones médicas extendidas a favor del trabajador para el cuido de su hija, a efecto de que se tramitaran las respectivas licencias ante la entidad aseguradora en el lugar de adscripción de la paciente enferma. En este sentido, se evidencia la recomendación médica de fecha 13 de agosto de 2018, por un periodo de 60 días (del 24 de julio al 24 de setiembre de 2018, visible a imagen 3 del cuarto archivo incorporado en fecha 15-01-2018. Véase en relación también la certificación médica de fecha 17 de agosto de 2018, en imagen 4 ídem); la certificación médica del 25 de setiembre de 2018 por los días 25 a 26 de setiembre siguientes (imagen 5 ídem); la certificación médica del 27 de setiembre de 2018 por los días comprendidos del 27 de setiembre al 5 de octubre de ese mismo año (imagen 6 ídem); la certificación médica del 8 de octubre de

2018 por el periodo del 6 al 12 de octubre de 2018 (imagen 7 ídem); la certificación médica del 30 de octubre de 2018 por el lapso que iba del 29 de octubre al 9 de diciembre de 2018 (imagen 8 ídem) y la certificación médica del 8 de enero de 2019 por los días del 8 al 11 de enero de 2019 (imagen 9 ídem). Asimismo, quedó reflejado en autos el accidente sufrido por el accionante en fecha 28 de setiembre de 2018, situación que generó su incapacidad en los siguientes lapsos: del 1 al 8 de octubre de 2018, el 9 de octubre de 2018, del 18 a 31 de octubre de 2018, del 1 al 21 de noviembre de 2018, del 22 de noviembre al 12 de diciembre de 2018 y del 13 de diciembre de 2018 al 2 de enero de 2019 (imágenes 1 a 3 del cuarto archivo incorporado en fecha 28-01-2019). De lo expuesto, se constata que el demandante se integró a su trabajo, luego de las mencionadas incapacidades, el 3 de enero de 2019, así como que el 8 de enero siguiente se emitió una nueva certificación médica a su favor para que tramitara una licencia por 4 días (del 8 al 11 de enero de 2019), esto último, porque en esa fecha (8 de enero) la hija del demandante volvió a ser internada. Ese día, el trabajador se presentó a laborar ante su empleadora, pues para ese momento la licencia no se había extendido, argumentando que les comunicó la situación a sus supervisores, [Nombre 011] y [Nombre 012], quienes cerca del cierre, a eso de las 7:30 p.m., le informaron la decisión de despedirlo con responsabilidad patronal. Al efecto, la demandada ha alegado que nunca tuvo conocimiento de esa nueva incapacidad, para lo cual ofreció el testimonio de los señores [Nombre 011] y [Nombre 012]; no obstante, estos no fueron presentados a la audiencia correspondiente. Además, dicha parte refirió también que ***“la certificación médica que presenta al juzgado para sustentar la discriminación que tiene fecha 08 de enero del 2019, NUNCA FUE PRESENTADA en su lugar de trabajo, por lo que cuando se le entregó la carta de despido al terminar su jornada laboral al ser aproximadamente las ocho de la noche, el administrador no había recibido dicha incapacidad”*** (énfasis agregado); no obstante, previamente había planteado que ***“Desde el momento en que comunicó la situación de su hija, nunca se le cuestionó sobre su necesidad de estar al lado de la paciente; por el contrario, la empresa siempre fue empática con su situación, inclusive se le otorgaron varios permisos sin que fuera necesario que trajera documento de incapacidad alguno, muchas veces él traía estos documentos de la incapacidad aun después de que la misma había terminado”*** (énfasis agregado). Así, se advierte, ante el “modus operandi” que se había desarrollado entre las partes, que aquella presentación no resultaba imprescindible, máxime cuando para el día 8 de enero de 2019, era realmente difícil que existiera una incapacidad extendida a esos efectos, sumado a que era más que razonable que el documento de certificación médica se dejara para su trámite ante la Dirección Médica del Área de Salud respectiva, sobre todo atendiendo a que la licencia era solo por 4 días, así como al hecho de que el manejo que se había dado entre las partes, en relación con toda esta situación, bajo el principio de buena fe que debe imperar en la relación laboral, pudo hacerle creer al actor, que, como en oportunidades anteriores, solo bastaba la comunicación verbal ante los personeros de la accionada, para posteriormente, cuando tuviera en sus manos los documentos correspondientes, hacerlos llegar a su empleadora, tal y como esta misma lo reconoce con sus manifestaciones. Frente a este panorama, se hace realmente llamativo que a los pocos días de la reincorporación del trabajador a sus labores (del 3 al 8 de enero de 2019) y en el mismo día en que se extiende una certificación médica para una nueva licencia, que, por lo explicado, el trabajador no presentó ante la accionada, ésta decida prescindir de sus servicios, sin que en este punto puedan obviarse sus manifestaciones en torno a que ***“...cuando se le entregó la carta de despido al terminar su jornada laboral al ser aproximadamente las ocho de la noche, el administrador no había recibido dicha incapacidad. Igualmente, el denunciante [Nombre 001] había sido dado de alta por concepto de su propia incapacidad debido al accidente sufrido, por lo que la empresa no irrespeto ninguna circunstancia especial del trabajador al momento de su despido”***, lo que permite advertir que la empleadora realmente estaba buscando el momento propicio para romper su vínculo laboral con el demandante, hecho que se ha visto respaldado por la desidia mostrada por ésta durante el proceso, quien ni siquiera ofreció un medio válido de notificaciones para mantenerse enterada del desarrollo de la litis. Ahora bien, es completamente cierto que en autos constan un número significativo de despidos de varios trabajadores de la accionada, a saber: [Nombre 015] y [Nombre 016] en Alajuela el 14 de noviembre de 2018 (imágenes 1 y 2 del tercer archivo incorporado en fecha 28-01-2019); [Nombre 017] en San Ramón el 20 de noviembre de 2018 (imagen 3 ídem); [Nombre 018] en Heredia el 16 de noviembre de 2018 (imagen 4 ídem); [Nombre 019] y [Nombre 020] en San José el 2 de enero de 2019 y el 20 de diciembre de 2018 respectivamente (imágenes 5 y 6 ídem); [Nombre 021] en Limón el 8 de noviembre de 2018 (imagen 1 de segundo archivo incorporado en fecha 28-01-2019); [Nombre 022] en Alajuela el 31 de octubre de 2018 (imagen 2 ídem); [Nombre 023] en San Carlos el 13 de setiembre de 2018 (imagen 3 ídem); [Nombre 024] en San José el 12 de setiembre de 2018 (imagen 4 ídem); [Nombre 025] en Alajuela el 12 de setiembre de 2018 (imagen 5 ídem), [Nombre 026] en Heredia el 11 de setiembre de 2018 (imagen 6 ídem); [Nombre 027] y [Nombre 028] en San José el 24 y 5 de setiembre de 2018 respectivamente (imágenes 7 y 8 ídem); [Nombre 029] en Heredia el 14 de setiembre de 2018 (imagen 9 ídem); [Nombre 030] en San José el 13 de setiembre de 2018 (imagen 10 ídem); [Nombre 031] y [Nombre 032] en San Carlos el 13 de setiembre de 2018 (imágenes 11 y 12 ídem); [Nombre 033] en Guápiles el 13 de setiembre de 2018 (imagen 13 ídem); [Nombre 034] y [Nombre 035] en Liberia el 13 de setiembre de 2018 (imágenes 14 y 15 ídem) y, [Nombre 036], [Nombre 037] y [Nombre 038] en Alajuela el 12 de setiembre de 2018 (imágenes 16 a 18 ídem); sin embargo, el demandante es el único que, según la prueba aportada por la propia accionada, fue despedido en la sede de [...], sin que la empleadora haya acreditado las razones objetivas por las que en ese proceso de reducción de personal, se haya optado por el actor en contraposición a otros trabajadores suyos que realizaban las mismas labores en aquellas instalaciones y que no tenían la problemática que experimentaba éste con una hija que sufría un grave quebranto de salud que requería de su atención y cuidados. Conforme a lo que se ha expuesto, se llega a la conclusión de que el despido del trabajador fue realmente discriminatorio, ante la situación de salud de la hija de éste que le generaba periodos constantes de incapacidad que la Caja Costarricense de Seguro Social extendía a su favor y para el beneficio de la menor.

IV.- CONSIDERACIONES FINALES: Corolario de lo expuesto, procede declarar con lugar el recurso, anular la sentencia recurrida y declarar parcialmente con lugar la demanda. Debe ordenarse la reinstalación del actor al puesto que ocupaba con el pleno goce de sus derechos, debiendo tener la relación como inalterada para todos los efectos. Corresponde a la parte demandada pagarle los salarios que dejó de percibir desde el 8 de enero de 2019 y hasta su efectiva reinstalación, descontando la suma cancelada por prestaciones legales al momento del despido. Los salarios que deben reconocerse como caídos son aquellos que debió haber percibido durante todo el periodo en que estuvo cesante; sin embargo, el monto a reconocer no podría superar el máximo regulado

en el canon 566 del Código de Trabajo, conforme al cual “... el pago de estos no podrá ser superior al importe de veinticuatro veces el salario mensual total de la parte trabajadora al momento de la firmeza del fallo, salvo disposición especial que establezca otra cosa, sin que en ningún momento pueda ser inferior al mínimo legal”. Lo anterior, sin perjuicio de que en la etapa de ejecución de sentencia, el actor opte por no acogerse a la reinstalación en los términos previstos en el numeral 576 del Código de Trabajo. El accionante pretende también que el importe de lo adeudado se indexe; no obstante, el numeral 566 del Código de Trabajo, relativo a la sentencia de reinstalación y pago de salario caídos, expresamente señala que “Esta fijación no admite adecuaciones o indexaciones”. Del mismo modo, la parte actora reclamó el pago de los intereses legales a los cuales sí tiene derecho, según lo regulado en el canon 565 ídem. De conformidad con esta norma, estos proceden conforme las regulaciones del Código de Comercio y deben concederse a partir de la exigibilidad de lo adeudado, es decir, desde el 8 de enero de 2019 (data del despido. El segundo párrafo del numeral 497 de ese Código, estipula: “Interés legal es el que se aplica supletoriamente a falta de acuerdo, y es igual a tasa básica pasiva del Banco Central del Costa Rica para operaciones en dólares americanos” (sic). En cuanto a las costas, el canon 562 ídem, en lo que resulta de interés, estipula: “En toda sentencia,... se condenará al vencido,..., al pago de las costas personales y procesales causadas./Si la sentencia resuelve el asunto por el fondo... las personales no podrán ser menores del quince por ciento (15%) ni mayores del veinticinco por ciento (25%) del importe líquido de la condenatoria o de la absolución, en su caso./ En los demás supuestos, así como **cuando el proceso no fuera susceptible de estimación pecuniaria, la fijación se hará prudencialmente. / Para hacer la fijación del porcentaje o del monto prudencial se tomarán en cuenta la labor realizada, la cuantía de la cosa litigada y la posición económica del actor y demandado./ En los asuntos inestimables en que hubiera trascendencia económica se hará la fijación con base en el monto resultante hasta la firmeza de la sentencia y, si a consecuencia del proceso se siguiera generando en el futuro el resultado económico, podrá agregarse al monto fijado, según criterio prudencial, hasta un cincuenta por ciento (50%). Si el resultado económico fuera intrascendente se hará la fijación de forma prudencial con fundamento en los criterios mencionados.**” (La negrita no consta en el original). El presente asunto conlleva una pretensión inestimable, cual es la reinstalación del actor en su puesto de trabajo, con el pleno goce de sus derechos, circunstancia que lo convierte también en un proceso de trascendencia económica. Por consiguiente, corresponde condenar a la accionada a pagar ambas costas del proceso, fijando las personales en el 15% de las sumas adeudadas a la firmeza de la sentencia y, por las consecuencias futuras, cabría agregar a la suma resultante del porcentaje fijado, según criterio prudencial, hasta un cincuenta por ciento adicional, a partir de la firmeza del fallo; lo cual se determinará en ejecución de esta sentencia. De conformidad con lo establecido en el artículo 567 del Código de Trabajo, la demandada deberá realizar las deducciones legales respectivas, incluyendo las cuotas obrero-patronales y todas las obligaciones correspondientes a la Seguridad Social.

POR TANTO:

Se declara con lugar el recurso planteado por la parte actora. Se anula la sentencia recurrida. Se declara parcialmente con lugar la demanda. Se ordena la reinstalación del actor en su puesto de trabajo, con el pleno goce de sus derechos laborales, teniéndose la relación como inalterada para todos los efectos. Se condena a la parte demandada a pagarle los salarios que dejó de percibir desde el ocho de enero de dos mil diecinueve y hasta su efectiva reinstalación, conforme a los parámetros explicados en el considerando anterior y, descontando la suma cancelada por prestaciones legales al momento del despido. Lo anterior, sin perjuicio de que en la etapa de ejecución de sentencia, el actor opte por no acogerse a la reinstalación en los términos previstos en el numeral quinientos setenta y seis del Código de Trabajo. Sobre las sumas resultantes se le impone la obligación de pagar los intereses legales, según la tasa prevista en el numeral cuatrocientos noventa y siete del Código de Comercio, a partir del ocho de enero de ese año y hasta el efectivo pago; junto con ambas costas del proceso, fijando las personales en el quince por ciento de las sumas adeudadas a la firmeza de la sentencia y, por las consecuencias económicas futuras, cabría agregar a la suma resultante, según criterio prudencial, hasta un cincuenta por ciento adicional a partir de la firmeza del fallo, lo cual se hará en la etapa de ejecución de sentencia. Se deniega la indexación reclamada. La demandada deberá realizar las deducciones legales procedentes, incluyendo las correspondientes por las cuotas obrero-patronales y todas las obligaciones derivadas de la Seguridad Social, por los salarios dejados de cancelar.

Orlando Aguirre Gómez

Julia Varela Araya

Luis Porfirio Sánchez Rodríguez

Jorge Enrique Olaso Álvarez
Res: 2019-001643
RPC

Roxana Chacón Artavia

Clasificación elaborada por SALA SEGUNDA del Poder Judicial. Prohibida su reproducción y/o distribución en forma onerosa.

Es copia fiel del original - Tomado del Nexus PJ el: 14-02-2020 16:48:02.