

Protección de la salud de la persona trabajadora, a nivel constitucional

M. Sc. Eric Briones Briones. (*)

Sumario

Introducción

- 1- Sobre la no discriminación
 - 1.1 Caso práctico
 - 1.2 Voto salvado
- 2- Cuido de los hijos menores enfermos
 - 2.1 Casos Prácticos
- 3- Sobre el alcoholismo
 - 3.1 Necesidad de tratamiento previo a un despido
- 4- Sobre el VIH-Sida
 - 4.1 Caso práctico
- 5- Cuestiones de Salud Ocupacional
 - 5.1 Casos Prácticos
- 6- Incapacidad/Subsidio
 - 6.1 Casos prácticos sobre incapacidades y el subsidio.

Conclusiones

Bibliografía

Introducción

Se debe recordar que la salud, si bien no está consagrada como un derecho fundamental expresamente dentro de la Carta Magna nacional, sí deriva -como se analizará- del derecho a la vida, reconocido a nivel constitucional.

Entendido el concepto de salud, como lo refieren los Magistrados Castillo y Calzada:

Como un estado integral de la persona desde el punto de vista espiritual, emocional y físico, siguiendo así las definiciones de la Organización Mundial de la Salud –OMS-, que en su acta constitutiva define el concepto «salud» como un estado completo de bienestar físico, mental, espiritual, emocional y social, y no solamente como la ausencia de afecciones o enfermedades (p.2).

Es de allí que el presente parte de dicha premisa conceptual, para hacer resaltar como la Sala de lo constitucional, ha previsto dentro del ámbito de las relaciones laborales, la protección de la salud de los trabajadores, con el basamento en general del derecho a la vida¹ y de un ambiente ecológicamente equilibrado. Señalando Castillo y Calzada, en su artículo denominado: “El derecho a la salud bajo el sistema de justicia constitucional costarricense”, que el máximo Tribunal de lo constitucional, le ha dado prioridad a casos en que este de por medio la salud del trabajador, después de los recursos de habeas corpus, con lo que se garantiza el derecho a una tutela judicial efectiva (p.1).

Lo anterior, bajo la sombrilla de los principios de universalidad (cobertura total), de igualdad (no discriminación), autonomía de la persona, de no poderse alegar razones presupuestarias, ante prescripciones médicas (progresividad).

De seguido se pasará a ver cada tema, con su casuística respectiva en donde ha habido una protección derivada de los derechos y principios constitucionales, mencionados.

1- Sobre la no discriminación

La discriminación, de acuerdo a la enciclopedia Wikipedia.com, se puede utilizar de muchas formas (discriminación de género, de estadística, racial, sexual, etc) y en general como una violación de la igualdad de los derechos para los individuos y la vida social. Pero paradójicamente el término puede ser positivo cuando favorezca a un grupo de individuos por sus características y circunstancias, eso sí, sin perjudicar de ninguna manera a otros (Comentarios de derecho laboral, 2011: p.21).

Un antecedente dentro del nivel nacional legislativo, lo

(*) Doctorando en derecho. Jefe del Dpto Legal de la Inspección de Trabajo.

1 Entendida la vida como la piedra angular del resto de los derechos fundamentales (voto constitucional N° 11.222-03).

es la ley N° 2694 de 22 de noviembre del año 1960, emitida en el gobierno del Lic. Mario Echandi Jiménez, la cual vino a prohibir toda clase de discriminación en materia laboral, bajo la consideración de que el trabajo está elevado a rango constitucional, con el mandato de que el Estado es el llamado a velar porque los habitantes de la República tengan ocupación honesta y útil, impidiendo que se menoscabe la libertad del individuo, la degradación de su trabajo a mera mercancía y el reconocimiento de que toda persona es igual ante la ley; no tratándose la discriminación, por ser contraria a la dignidad humana. Lo anterior, sin olvidar los instrumentos internacionales debidamente incorporados en la nación, como la Declaración Universal de Derechos Humanos, en donde se considera que todo individuo tiene derecho al trabajo de su libre elección y a la protección contra el desempleo y a igual salario por trabajo igual, todo ello sin discriminación alguna por razones de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición (filiación, estado civil o edad); en igual sentido el Convenio 111 y su Recomendación III adoptados por la Organización Internacional del Trabajo, relativos a la discriminación en materia de empleo y ocupación (Revista *Iustitia* N° 271-272, 2009: p32). Instrumentos éstos que han contribuido en el país, al sostenimiento de la no discriminación.

Recordando que hoy por hoy, el derecho convencional por disposición de la misma Sala Constitucional, ha venido a establecer que los fallos de la Corte Interamericana de Derechos Humanos, tienen en Costa Rica pleno valor y que, en tratándose de Derechos Humanos, los instrumentos internacionales, tienen no solamente un valor similar a la Constitución Política nacional (artículo 48), sino que en la medida en que otorguen mayores derechos o garantías a las personas, priman por sobre la constitución, bajo la línea de progresividad (resoluciones N° 1147-90, 9685-00)² :

Debe advertirse que si la Corte Interamericana de Derechos Humanos es el órgano natural para interpretar la Conven-

ción Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José de Costa Rica), la fuerza de su decisión al interpretar la convención y enjuiciar leyes nacionales a la luz de esta normativa, ya sea en caso contencioso o en una mera consulta, tendrá -de principio- el mismo valor de la norma interpretada. No solamente valor ético o científico, como algunos han entendido (voto N° 2313-95).

Más recientemente se ha incorporado dentro del Código de Trabajo, un Título undécimo sobre la prohibición de discriminar en el trabajo por razones de etnia, género, edad o religión; estipulándose que si se comprobara un despido por estas razones, además de la imposición a título indemnizatorio de doce veces el salario mínimo legal correspondiente al puesto del despedido, también se tendría derecho a una reinstalación en favor del trabajador, por parte del juez (ley N° 8107 de 18 de julio del año 2001). Esto se vino a ratificar dentro del ámbito administrativo, específicamente en el Manual de Procedimientos de la Inspección de Trabajo, al regularse dentro del Capítulo V, sobre los procedimientos para casos de denuncia por discriminación (punto 1.10, directriz N° 023-2008), que de ser detectados el inspector de trabajo rendiría el informe correspondiente ante su jefatura, para ser elevado ante la instancia judicial, con base en el procedimiento por el juzgamiento de infracción laboral.

1.1 Caso práctico

La Sala de lo constitucional ha venido a ampliar la protección de la salud en contra de la discriminación, basada en la vida del artículo 21, la igualdad estipulada en el artículo 33 y complementada ambas con el derecho del trabajo, previsto en el artículo 56, todos de la Constitución Política.

Así, en el caso de un trabajador que fue despedido subrepticamente con ocasión de una enfermedad terminal, bajo el argumento de reorganización de personal, después de casi 20 años de labores continuas y de haber sufrido hostigamiento durante el último año de su cese, la Sala amparó al mismo.

2 A nivel doctrinario ha destacado -el profesor Ernesto Jinesta Lobo- en referencia a esta posición, lo siguiente: "Tratándose del texto constitucional, al que están sujetos los Tribunales y Salas constitucionales por el principio de la supremacía constitucional, el control de convencionalidad se puede ver mermado por el peso de una serie de mitos y ataduras dogmáticas. Sobre este particular, es preciso que los Tribunales y Salas constitucionales comprendan que la fidelidad constitucional, aunque haya cláusula expresa en el texto fundamental, no opera cuando se contraría el "parámetro de convencionalidad" por su jerarquía, eventualmente, supraconstitucional" (Recuperado el 21 de agosto de 2012, de <http://www.ernestojinesta.com/> p. 17).

Siendo relevante para la Sala, que con la prueba indiciaria aportada a los autos, se logró demostrar -sin que fuera razonablemente desvirtuada por la accionada- el trato discriminatorio que se suscitaba con el despido:

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. (...) 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 (voto N° 13.205-2005).

Ahora bien, este es un antecedente que llama la atención por tres motivos: El primero por cuanto, precisamente la Sala en casos similares había enviado a las partes a las sedes jurisdiccionales ordinarias a dirimir sus asuntos (votos nos. 278-95, 13472-2004); segundo porque la parte accionada se trató de un ente privado, amparable de conformidad con el artículo 57 de la ley de jurisdicción constitucional,

solo cuando mediara posición de poder en la cual los remedios jurisdiccionales comunes (en este caso laborales) resultaran claramente insuficientes o cuando haya actuación de funciones o potestades públicas; y finalmente por cuanto, se amparó un acto discriminatorio “enfermedad”, el cual no es un presupuesto fáctico que expresamente estuviese señalado por la legislación nacional.

En cuanto al último motivo interesa discernir que la Sala, logró amalgamar o conjuntar dicho referente fáctico, bajo lo preceptuado de manera general en el inciso b) del artículo primero del Convenio 111 (sobre la discriminación empleo y ocupación, 1958) que admite la posibilidad de especificar, a través de cualquier vía (sentencia, decreto, etc), cualquier tipo de discriminación que anule o altere la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación; asimismo mediante los instrumentos internacionales, tales como la Convención Americana sobre Derechos Humanos y la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los cuales protegen la salud como derecho de la humanidad y proscriben de manera expresa cualquier tipo de trato discriminatorio.

1.2 Voto salvado

Con respecto a este caso, hubo voto salvado (Mag. Calzada, Solano y Volio), disponiendo una declaratoria “sin lugar”, bajo el hecho de no estar dentro de las excepciones contempladas en el artículo 57 de la supra mencionada y por otro, por contar la parte recurrente con remedios ordinarios, refiriendo lo siguiente:

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 (...). 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.

Esta posición es lamentable, por cuanto, no se valoró por parte de los Magistrados, que se apartaron del voto de mayoría, el estado de salud que aquejaba al amparado y su relación con el derecho constitucional a la vida junto con la discriminación palmaria; siendo que los remedios judiciales ordinarios -en este caso- era evidente que no iban a hacer posible cumplir con una justicia pronta y cumplida³, como posteriormente el tiempo lo demostró.

2- Cuido de los hijos menores enfermos

Es menester recordar que la Sala en mención, ha considerado el derecho a la salud como un derecho de naturaleza prestacional, lo que significa que el Estado⁴ debe favorecer los servicios de salud que otorga sin poder alegar falta de presupuesto u otro motivo, como para no cumplir o dificultar la acción del ejercicio del mismo.

Dentro del ejercicio, se encuentra la oportunidad para el trabajador de poder cuidar y acompañar a un hijo menor a una intervención médica -dentro del sector público- con goce de salario, en vista de que prevalece el interés superior del menor, conforme el Código de la Niñez y la Adolescencia e instrumentos internacionales debidamente ratificados por el país.

Así la Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas, establece en su artículo séptimo, el derecho de los niños a ser cuidados por sus padres, reconociéndoseles a éstos como los responsables primordiales de proporcionarles las condiciones de vida necesarias para su desarrollo y el deber del Estado de adoptar “medidas apropiadas para ayudar a los padres y a otras personas responsables por el niño a dar efectividad a este derecho” (artículo 27). Por su parte la Declaración Universal de Derechos Humanos, dispone que la maternidad y la infancia poseen el derecho a cuidados y asistencia especiales (art. 25).

De lo anterior, se desprende según lo ha entendido el ente constitucional (voto 5015-2011) el deber Estatal de proteger el interés superior del niño, promoviendo las condiciones necesarias para la presencia permanente de la autoridad parental, cuando el menor lo requiera.

2.1 Casos prácticos

Bajo la anterior inteligencia, la Sala Constitucional, se ha decantado por hacer prevalecer la salud del menor, por encima de cualquier otro interés. Es por ello que ante un caso en el cual existía un criterio médico que prescribía estimulación y terapia visual para lograr paliar la discapacidad física de un menor durante los primeros treinta meses de su vida, no se le quería otorgar licencia con goce de salario a la trabajadora pública, por lo que al respecto, se dijo lo siguiente:

El deber de protección del Estado a la niñez, en especial a su salud, no puede ceder ante una torcida interpretación administrativa de una norma de inferior rango, como para no considerar que en este caso específico y excepcional donde está en juego la salud presente y futura de la menor amparada no sea un caso cuya excepcionalidad amerite el otorgamiento de una licencia con goce de salario a su madre (voto N° 11.262-2005).

3 Pensando que un ordinario laboral en la práctica, encuentra solución definitiva dentro de un promedio de algo más de tres años. Plazo nada razonable ni proporcional, para un extrabajador con pronóstico reservado en cuanto a su salud.

4 En este sentido el artículo 73 constitucional vino a disponer en lo que interesa: “Se establecen los seguros sociales en beneficio de los trabajadores manuales e intelectuales, regulados por el sistema de contribución forzosa del Estado, patronos y trabajadores, a fin de proteger a éstos contra los riesgos de enfermedad, invalidez, maternidad, vejez, muerte y demás contingencias que la ley determine. La administración y el gobierno de los seguros sociales estarán a cargo de una institución autónoma, denominada Caja Costarricense de Seguro Social”. Señalándose que a pesar de lo anterior, en nada se impide la prestación de servicios de salud de carácter privado, que si bien no requieren la concesión de parte del Estado para su existencia, sí para su debida autorización. Siendo que dicha autorización le corresponde al Ministerio de Salud, como órgano al que le compete la dirección y regulación de la política sanitaria (Castillo y Calzada, p.9).

En similar sentido, el voto constitucional N° 635-2011 ha protegido al lactante, al considerar esencial la leche materna, para las primeras etapas de su desarrollo:

La leche materna constituye la primera “inmunización” del bebé. Lo protege contra la diarrea, las infecciones respiratorias y de oído y otros problemas de salud. La máxima protección se consigue cuando el bebé se alimenta exclusivamente con leche materna durante los primeros 6 meses, y cuando el amamantamiento continúa -junto con alimentos complementarios- hasta los 2 años de edad o incluso más. Ninguna otra leche, alimento o suplemento proporciona este grado de protección. Por lo que a partir de los 6 meses, el bebé debe empezar a recibir alimentos complementarios, pero se recomienda que la lactancia materna continúe hasta los 2 años o más, pues constituye una valiosa fuente de nutrientes, energía y protección contra las enfermedades. Además, la lactancia materna crea entre la madre y el bebé un estrecho vínculo afectivo denominado “apego”. Este vínculo especial ayuda a que el lactante se sienta seguro y amado, lo que influye poderosamente en su crecimiento y desarrollo.

Ante esta verdad científica es que se ha amparado a la mujer trabajadora cuando el patrono ha osado a denegar permiso de prorroga de lactancia, a pesar de contarse con certificación médica que recomienda el mismo; bajo la consideración del interés superior del niño, de conformidad con la normativa tanto nacional como internacional, en procura de promover y asegurar la lactancia materna, en resguardo del derecho fundamental de todo niño a que se le garantice en la máxima medida posible su supervivencia, así como el más alto nivel posible de salud y de vida adecuada a un desarrollo físico, mental, espiritual, moral y social, según lo expresó la Sala en el voto mencionado.

3- Sobre el alcoholismo

El país recibe sumas nada despreciables por el consumo del licor, por la publicidad a la ingesta de las mismas, pero sin embargo, castiga las consecuencias que conlleva la ingesta desmedida, mediante el Código Penal, Ley de tránsito, no quedándose atrás el campo laboral.

El Código de Trabajo, contempla un régimen de empleo sin estabilidad laboral- salvo algunos fueros excepcionales-, pues otorga libertad patronal para el despido, bien sea con o sin justa causa, de acuerdo con algunas causales enumeradas expresamente y cualquier otra que conlleve gravedad, a tal punto que no sea posible mantener una relación laboral en armonía con los principios de la buena fe y lealtad. El Código no prevé beneficio especial y sí aplica por el contrario sanción para casos de borrachera, cuando en el artículo 72 inciso c, sobre prohibiciones que tienen los trabajadores, indica: “c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo cualquier otra condición análoga”. En otro aparte, el artículo 81, dispone el despido, cuando el trabajador ya percibido incurra nuevamente en la anterior falta (Comentarios de derecho laboral, 2011: p.103).

Actualmente el alcoholismo es entendido como una forma impulsiva debilitante de los frenos inhibitorios, tomando como guías las fuerzas instintivas y la afectividad momentánea; es una enfermedad en el Ser Humano, de allí que deba ser tratada como tal en todos los campos de las ciencias jurídicas, incluida la laboral. Así lo ha comprendido la Sala Constitucional y muy acertadamente ha entrado a proteger vía amparo casos de trabajadores despedidos por alcoholismo, al considerarse que es como despedir a un enfermo por su condición de estar enfermo -sin previa oportunidad de someterse a tratamiento- lo cual viene a ser un acto discriminatorio.

3.1 Necesidad de tratamiento previo a un despido

A nivel laboral, la OIT ha referido -dentro de sus recomendaciones en repertorio del año 1995 sobre el alcoholismo y drogas en el lugar de trabajo- en primer lugar que el alcoholismo es una enfermedad, la cual debe ser tratada como cualquier otra enfermedad. Siendo que en el país por medio de la Salud Pública (Instituto sobre Alcoholismo y Farmacodependencia IAFA y Caja Costarricense de Seguro Social CCSS), cualquiera puede someterse a un tratamiento especializado para ser valorado por la dependencia.

Señalándose a partir del punto 9 de la recomendación, la preferencia por la que debe optar el empleador con tal que el trabajador se someta a tratamientos, antes que aplicar las medidas disciplinarias correspondientes de manera directa:

9.1.1. El empleador debería considerar los problemas de alcohol o de drogas como un problema de salud. En tales casos, el empleador debería normalmente ofrecer servicios de asesoramiento, tratamiento y rehabilitación a los trabajadores, antes de considerar la aplicación de medidas disciplinarias (http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112634.pdf)

En similar sentido se ha recomendado no discriminar a los trabajadores que consumen o han consumido alcohol o drogas, de conformidad con la legislación y los reglamentos nacionales (punto 10).

Es así como la Sala 1V, ha prohiado este repertorio de recomendaciones restituyendo a los trabajadores que demuestren su estado de dependencia y siempre y cuando el patrono público⁵ no haya acatado las mismas (votos nos. 1664-2010 y 8617-2011). Todo esto bajo el principio Pro homine, en referencia a la tuitividad de los derechos de los trabajadores.

Hay que recordar, el papel que juega la rehabilitación de la persona alcohólica, por cuanto el contar con un trabajo estable, le permite sentirse productiva y reducir el grado de marginación y estigmatización. La estabilidad así es un factor importante para facilitar la superación de los problemas relacionados con el alcoholismo y las drogas (voto constitucional N° 8617-2011). Eso sí, hay que tomar en cuenta dentro del régimen sancionador patronal que una cosa es el alcoholismo como enfermedad y otra, la falta preceptuada en el inciso c del artículo 72 del Código de Trabajo (trabajar en estado de embriaguez o bajo cualquier otra condición análoga), lo cual vendría a ser causal de un despido justificado, previa amonestación.

4- Sobre el VIH-Sida

En Ginebra en Junio del año 2001, la OIT, al igual que con alcoholismo y otras drogas, emitió recomendaciones prácticas sobre el VIH/Sida⁶, dentro del ámbito del trabajo. En este sentido consideró la

enfermedad como el síndrome de inmunodeficiencia adquirida, que engloba una serie de vicisitudes médicas calificadas a menudo de infecciones y de tipos de cáncer oportunistas (p.2).

Recomendándose, que el tratamiento del Sida, debe tratarse como cualquier otra enfermedad profesional grave, no solamente porque afecta a los trabajadores, sino porque, al ser el centro de trabajo parte integrante de la vida local, le incumbe una misión en la lucha general contra la propagación y los efectos de la epidemia (p.3). Siendo que con arreglo al principio de trabajo decente, el respeto de los derechos humanos y la dignidad de las personas, no debería haber discriminación alguna.

Más bien, se ha considerado que la discriminación y el rechazo (estigmatización) de las personas que viven con dicha enfermedad, entorpecería gravemente el empeño de prevenir la epidemia (p.4). Así dentro de la no discriminación es oportuno resaltar que el Sida, no constituye una causa justificada de despido. Tal como sucede con otras enfermedades, las personas con enfermedades derivadas del VIH deberían tener la posibilidad de trabajar mientras sean médicamente aptas para hacerlo.

En apremio de esto, le corresponde entonces al Estado, fortalecer la legislación (tanto sustantiva como adjetiva) y sus órganos encargados de velar por la protección, con el fin de conjurar una práctica desleal con ocasión del virus y la enfermedad. Bajo este objetivo, es que el país en el año 1998, procedió a promulgar la ley N° 7771, promoviendo así la salud, la prevención, el diagnóstico, la vigilancia epidemiológica y la no discriminación, tratando además los derechos y deberes de los portadores del VIH, los enfermos de Sida y los demás habitantes de la República de Costa Rica.

Dentro de la ley y para los efectos que interesan al presente, destaca el artículo 10, el cual señala la prohibición de toda discriminación laboral contra cualquier trabajador con VIH/Sida. Por lo que no se puede pedir por parte de ningún patrono, público o privado, nacional o extranjero, dictámenes ni

5 Es oportuno recordar que la Sala tutela los derechos contra entes públicos, salvo lo dispuesto en el referido artículo 57 de la Ley de Jurisdicción Constitucional. De allí que esente esté referido básicamente a dicho sector.

6 Hay que aclarar que el VIH (virus de inmunodeficiencia humana) es el virus que produce la enfermedad del SIDA (síndrome de inmunodeficiencia adquirida) la que se adquiere cuando la infección VIH, debilita el sistema inmune del individuo de tal modo que le resulta difícil al sistema humano luchar contra ciertas enfermedades e infecciones.

certificaciones médicas, con ocasión del trabajo, sea dentro de este o para acceder al mismo. No encontrándose el empleado obligado a informar a su patrono ni compañeros de trabajo acerca de su estado de infección por el VIH o sobre la enfermedad. No obstante, cuando haya necesidad de hacerlo, podrá informarlo con la privacidad del caso, con el fin de procurarse un cambio en las condiciones de trabajo para el mejor desempeño de sus funciones, según criterio médico. Como se ve, no puede un patrono aducir deslealtad o mala fe, ante la falta de comunicación, por cuanto la misma ley exonera estos casos de manera particular, bajo el principio de la confidencialidad y por los prejuicios sociales, que por cierto, cada vez se diluyen más a nivel social.

4.1 Caso práctico

Si bien existe dentro de la legislación patria desde 1943, la obligación del trabajador (art. 71 inc. f), de someterse a reconocimiento médico, sea cuando ingrese al trabajo o durante éste, siempre y cuando medie solicitud del patrono o del Ministerio de Salud, con el fin de comprobarse que no padece de alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, que lo imposibilite para cumplir las labores, se dicta con posterioridad la ley general del VIH-Sida, la cual viene expresamente a regular una excepción a dicha disposición general, por lo que debe entenderse que no surte efectos la misma para el caso específico del examen sobre el VIH-Sida.

Lo contrario, además de contravenir la ley ordinaria, resultaría contradictorio con el principio constitucional de la no discriminación, como lo dejó planteado la resolución constitucional N° 1874 de las 11:54 hrs del 29 de enero del año 2010, al mencionar un antecedente jurisprudencial:

IV.- Las medidas discriminatorias contra una persona por motivo de su infección por VIH o de su enfermedad de Sida no están expresamente prohibidas por los instrumentos internacionales citados, sin embargo pueden derivarse de la cláusula general presente en esas normas, que prohíbe la discriminación basada en “cualquier otra condición social”, tan amplias que abarcan la prohibición de discriminación basada en la orientación sexual o en deficiencias físicas. El principio

de no discriminación, sin embargo tiene límites, pues no toda diferenciación de trato equivale a discriminación, si los criterios para tal diferenciación son razonables y objetivos y lo que se persigue es lograr un propósito legítimo. Es decir, toda diferencia, para no ser calificada de discriminatoria ha de ser objetiva y perseguir un propósito legítimo conforme a los instrumentos de derechos humanos señalados. La imposición de restricciones innecesarias e irrazonables en el lugar de empleo a personas que padecen de SIDA constituye una discriminación. Se exige una justificación fuerte, razonable y proporcionada de toda distinción de trato o de toda singularidad normativa (...). No caben las medidas discriminatorias en el acceso al empleo, ni el despido libre, en relación con las personas seropositivas, a menos que se demuestre que la ausencia de infección sea una calificación laboral bona fide y necesaria, o que la infección afectara considerablemente la ejecución de las tareas propias del empleo. Lo mismo ocurre con otras enfermedades que ocasionan una reducción sustancial en el rendimiento del empleado. El reconocimiento médico previo al empleo para detectar la seropositividad no debe exigirse, el empleado no debe estar obligado a informar al empleador sobre su condición de seropositividad. Por lo mismo, la seropositividad no debe ser causa de cese del empleo, mientras el enfermo se mantenga médicamente apto para trabajar. (SCV 2005-012408 de las once horas con cincuenta y dos minutos del 9 de setiembre del 2005) [Cursiva es añadida].

Precisamente, una excepción como la reseñada, resulta ser la situación de un trabajador de un nosocomio, al cual se le comunicó que iba a ser reubicado con el fin de proteger su propia salud y la de los pacientes en general, estimando la Sala que las razones indicadas resultan razonables, como para tomarse dichas medidas, sin que quepa aducir discriminación en el empleo (voto constitucional N° 9530-2010). Asimismo se ventiló en el año 2005, el caso de un médico que quería operar, no obstante al ser portador del VIH, se le requirió por parte del patrono, aportar un dictamen médico sobre su situación no contaminante, al cual se rehusó aportar y más bien

optó por considerar su no traslado y dicha solicitud, como causas de discriminación en el trabajo, a lo cual la Sala Constitucional, sostuvo lo siguiente:

A juicio de la Sala tal requerimiento no constituye un acto discriminatorio ni lesivo del principio de igualdad en perjuicio del amparado, pues la diferencia de trato con relación al resto de trabajadores y con respecto a otros trabajadores de la salud, radica en un elemento objetivo, que torna razonable la solicitud. Estos elementos de hecho son que el recurrente es portador del virus de inmunodeficiencia humano y que pretende desempeñarse como médico cirujano. El requerimiento de un criterio del médico tratante del amparado acerca de su situación actual, tiene por objeto determinar si existe riesgo de contagio para los pacientes que el amparado deba intervenir quirúrgicamente. Por ello no es de recibo el argumento del amparado en el sentido de que la Caja Costarricense de Seguro Social está violando su derecho a realizar guardias médicas en el servicio de cirugía pediátrica en condiciones de igualdad con el resto de sus colegas, pues lo cierto es que su situación no es la misma que la del resto de los cirujanos. Estamos entonces en un supuesto de excepción, que torna razonable y no discriminatoria la actuación de la recurrida, que actúa por necesidad de proteger los derechos de terceros (voto constitucional N° 12408-2005).

De lo anterior, se deduce que todo derecho conlleva excepciones que deben ser valoradas bajo la conveniencia tanto del trabajador como de la sociedad en general, debiendo prevalecer por sobre el interés particular el general, trátase de la materia que se trate.

5- Cuestiones de salud ocupacional

Entiéndase la salud ocupacional, como las buenas condiciones que deben prevalecer en todo centro de trabajo⁷. De allí que la Constitución Política, regule el deber de todo patrono de adoptar las medidas

necesarias para la higiene y seguridad del trabajador (artículo 66). En igual sentido, el Código de Trabajo, señala que cuando en un centro de trabajo, se ocupen diez o más trabajadores, se deben establecer comisiones de salud ocupacional, las cuales se encargarán de investigar las causas de los riesgos del trabajo, determinar las medidas para prevenirlos y vigilar para que se dé cumplimiento a las disposiciones de salud ocupacional (art. 288). En caso de existir cincuenta o más, en este caso se opta porque se tenga que contar con una oficina o departamento de salud ocupacional, en consulta con el Consejo de Salud Ocupacional; siendo que sus miembros deben tener formación profesional en dicha materia (art. 300).

En referencia, a los anteriores deberes que debe tomar en cuenta el patrono, señala Ryan Chinchilla, lo siguiente:

Esta condición es fundamental ya que las empresas deben disponer de un departamento que sea responsable de la prevención de accidentes y enfermedades laborales así como de profesionales especializados en este campo. De acuerdo con el articulado expuesto en este tema, queda claro que los patronos deben garantizar a sus trabajadores la protección y prevención de los riesgos del trabajo. Esto no sólo es una exigencia legal, sino también moral (2002: p.9)

Asimismo, se constituyen a nivel constitucional, los seguros contra riesgos en el trabajo, estando a cargo exclusivo de los empleadores (art. 73); lo que significa y a diferencia de la seguridad social dispuesta por el régimen de la Caja Costarricense de Seguro Social, que el trabajador no debe contribuir de su salario con dicha carga.

Se declaran en el país, los seguros de manera universal y obligatoria para los patronos, lo cual viene a significar un beneficio en última instancia para los mismos, al tener la ayuda del Estado ante un eventual accidente o enfermedad que sufra el trabajador. Correspondiéndole al Estado por medio de las autoridades de inspección del Ministerio de Trabajo y

7 El artículo 297 del Código de Trabajo, señala también las casas de habitación que el patrono suministre a los trabajadores dependientes de él, por lo que deben contener los requerimientos atinentes a la salud ocupacional.

Seguridad Social, del Ministerio de Salud y del Instituto Nacional de Seguros, la corroboración exacta de la legislación con el fin de obtener su cumplimiento. De allí, que en caso de que un trabajador no esté asegurado y sufra cualquier percance en el trabajo (teoría de la responsabilidad social), son responsables tanto el patrono como el Instituto Nacional de Seguros, en la atención y reparo de los daños y perjuicios a la salud⁸.

5.1 Casos Prácticos

El ente constitucional, ha optado en apremio de las disposiciones constitucionales mencionadas y los principios que rigen al efecto por proteger vía amparo el hacimiento dentro del trabajo. Así en un caso en donde se adujo que los trabajadores se encontraban expuestos a riesgos físicos como consecuencia de los problemas de iluminación, ruidos provocados por impresoras, temperaturas muy altas y radiaciones, riesgos químicos, exceso de polvo, gases, humo, hongos, bacterias y otras, la Sala consideró salvaguardar a los trabajadores bajo las siguientes consideraciones de fondo:

El derecho a un ambiente sano es un derecho fundamental, plenamente atendible ante esta instancia, cuando los ciudadanos consideren que está siendo lesionado por las actuaciones indebidas u omisiones de las instituciones del Estado, según lo establece el artículo 50 de la Constitución Política, al legitimar a toda persona para denunciar los actos que infrinjan ese derecho fundamental y para reclamar la reparación del daño causado. Asimismo, y por su estrecha relación con el derecho a la salud consagrado en el artículo 21 de la Constitución Política, es competencia de las autoridades del Ministerio de Salud velar porque los administrados que organizan actividades que puedan perturbar esos derechos, respeten las normas del ordenamiento jurídico relativas a esta materia. Sobre el particular, y en el caso que ahora nos ocupa, ya se ha pronunciado

este Tribunal Constitucional en el sentido de que las labores diarias de los funcionarios públicos, deben realizarse en un lugar adecuado y con la infraestructura necesaria y suficiente para garantizar la seguridad y sanidad de todas las personas (voto N° 6570-11).

Como se deja entrever en el campo del trabajo existe una marcada relación entre la salud con la vida y el ambiente sano en general.

Por otro lado, se ha protegido al trabajador mediante la reubicación laboral (pero sin que signifique una “capitis diminutio” laboral), como en el caso de una trabajadora de la salud pública, la cual dio positiva la prueba de alergia al látex, de conformidad con las normas de la salud ocupacional. Disponiendo la Sala -ante la renuencia patronal de reubicarla en un lugar acorde con sus funciones y de comprar instrumentos libres de látex ante la falta de presupuesto-, la necesidad expresa de proteger la vida y sin menoscabo de sus condiciones laborales, para lo cual externó lo siguiente:

Conforme el antecedente citado, el material de latex es un factor de riesgo para ciertas enfermedades, por lo que se debe promover una política institucional de profilaxis, eliminando ese agente nocivo tanto para la salud del personal médico como de los mismos pacientes, especialmente, menores que padecen de espina bífida, los cuales en un alto porcentaje, son sensibles a las proteínas del látex. Por estas razones, para esta Sala la actuación impugnada resulta contraria del derecho al trabajo y a la dignidad humana, vedando la realización personal y profesional de la amparada al imposibilitarle ejercer las funciones para las cuales se capacitó (voto constitucional N° 3082-2011)⁹

Y finalmente interesa destacar situaciones de ergonomía en el trabajo, los cuales han sido favorecidos vía amparo (votos nos. 1512-2006, 12088-2008 y 14769-2010), por la que se ha sostenido la

8 Señalando el artículo 201 del Código de Trabajo, que el patrono que no asegure a los trabajadores, responderá ante éstos y de igual manera el ente asegurador, por todas las prestaciones médico-sanitarias, de rehabilitación y en dinero, que señale la legislación laboral.

9 En similar sentido pueden consultarse los votos constitucionales, nos. 5079, 6960, 10526 todos correspondientes al año 2007.

necesidad de que en los centros de trabajo, se adopten las medidas necesarias y se ejecuten las acciones para que los trabajadores con traumas y problemas propios de sus labores (v.gr. dolencias posturales), cuenten con el mobiliario ergonómico que necesiten en función de su padecimiento, de conformidad con dictámenes médicos, basados en las reglas de la salud ocupacional. Para lo cual ha otorgado plazos perentorios a partir de la notificación de la decisión. Lo anterior bajo apercibimiento de las consecuencias, incluso penales, que se podrían desprender por la desobediencia a las órdenes dictadas dicho Tribunal Constitucional, conforme el artículo 71 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional.

6- Incapacidad/Subsidio

Con los horrores que la humanidad había sufrido durante las dos guerras mundiales y la crisis de los años treinta del siglo pasado, la mayoría de los Estados occidentales pasaron a prohiar por una política social proteccionista, en donde la caracterización era dejar de lado las etapas liberales del “laissez faire, laissez pasare, le monde va de lui meme (dejar hacer, pasar, el mundo va por sí mismo)” para pasar -durante la etapa intermedia del siglo XX- a convertirse en directores intervencionistas de las políticas sociales, acompañados de la mano de la OIT, como máximo órgano mundial del trabajo, que se había remozado después de la última guerra mundial.

A partir de dichos acontecimientos, los Estados empezaron a ratificar convenios internacionales y a crear legislación junto con los órganos nacionales necesarios, en pro de dar cumplimiento a los resguardos de los derechos humanos. Precisamente Costa Rica, arranca dicha carrera con la creación de instituciones como Cooperativa de la Vivienda, CCSS, UCR, Juzgados especializados en materia laboral, Tribunal de Servicio Civil dentro de la función pública y

diversas leyes de carácter social (Código de Trabajo, Ley del calzado, introducción del Título de Garantías Sociales a la Constitución Política de 1871, ratificación e incorporación monista de Convenios de la OIT, etc) que vinieron a conceder derechos, con el único fin de que no se volvieran a provocar gestas mundiales en detrimento de la dignidad humana.

Entre la legislación acorde con lo anterior y bajo el amparo del Convenio sobre la seguridad social OIT (Nº 102, art. 13 y ss), se vino a establecer el derecho a la incapacidad subsidiada por el país. Es decir, ante una incapacidad por enfermedad, el trabajador tiene derecho a recibir por parte del ente asegurador (CCSS) por lo general un 60%, el cual no se computa como salario, pues no surge como consecuencia de ningún desempeño, sino más bien como corolario del estado mórbido. Es así como el subsidio deviene como consecuencia de un estado de incapacidad temporal o permanente del trabajador¹⁰, para cumplir con la prestación personal dentro de la órbita laboral.

6.1 Casos prácticos sobre incapacidades y subsidios

Los antiguos artículos 9 y 10 del Reglamento para Otorgamiento de Incapacidades y Licencias a Beneficiarios del Seguro de Salud de la CCSS, limitaban a los trabajadores que padecían de una enfermedad (sin que su dolencia ameritara acogerse al régimen de invalidez) a estar como máximo disfrutando del beneficio de incapacidad hasta un año (365 días) y prorrogado a un período máximo de otros seis meses, todo a discrecionalidad de la Comisión Médica. Dichos artículos tenían como propósito, brindar la protección económica de la Caja (60%) y un tiempo para la recuperación de la salud del trabajador.

Con lo anterior, evidentemente se estaba atentando contra el principio constitucional de continuidad laboral,

10 El término incapacidad puede identificarse como un estado de impedimento psicofísico que impide la realización de tareas o labores con la asiduidad e intensidad requeridas; como obstáculo que determina la imposibilidad de continuar el trabajo habitual o cualquier otro. La legislación laboral establece 5 diversos tipos de incapacidad en su Título cuarto referido a la protección de los trabajadores durante el ejercicio del trabajo: a) **Incapacidad temporal**, la constituida por la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita al trabajador para desempeñar el trabajo por algún tiempo; b) **Incapacidad menor permanente**, es la que causa una disminución de facultades o aptitudes para el trabajo, consistente en una pérdida de capacidad general, orgánica o funcional, que va del 0.5% al 50% inclusive; c) **Incapacidad parcial permanente**, es la que causa una disminución de facultades o aptitudes para el trabajo, consistentes en una pérdida de capacidad general, orgánica o funcional, igual o mayor al 50% pero inferior al 67%; d) **Incapacidad total permanente**, es la que causa una disminución de facultades o aptitudes para el trabajo, consistente en una pérdida de capacidad general, orgánica o funcional, igual o superior al 67%; e) **Gran invalidez**; ocurre cuando el trabajador ha quedado con incapacidad total permanente y además requiere de la asistencia de otra persona, para realizar los actos esenciales de la vida: caminar, vestirse y comer (Comentarios de derecho laboral, p.39).

en donde el Estado Costarricense, se encuentra en la obligación de procurar al ciudadano trabajo honesto y útil, debidamente remunerado e impidiendo el menoscabo de dicho derecho, el cual es el sustento tanto de la persona trabajadora como de su familia (Comentarios de derecho laboral, 2011: p.39).

Es por ello que mediante el voto constitucional N° 17971-07 se vino a dejar sin efecto las anteriores disposiciones y en consecuencia debe mantener la CCSS, la incapacidad mientras subsista motivo.

Bajo la tesitura del derecho al trabajo y la salud, se eliminaron disposiciones tanto dentro del sector público como privado, que venían a coartar el restablecimiento a costa de la continuidad laboral, en este sentido la Sala en mención, mediante su resolución N° 18.356-09 declaró inconstitucional el artículo 80 del Código de Trabajo, con lo cual ningún trabajador del Sector Privado, puede ser despedido por el hecho de encontrarse prolongadamente incapacitado, por cuanto se estaría atentando contra el derecho a la salud, a la seguridad social, al de igualdad y a los principios de justicia social, solidaridad y protección especial del enfermo desvalido, contenidos en el articulado de nuestra Carta Magna. Viniendo así el órgano constitucional, a equilibrar a este sector, con el público, por cuanto ya se había pronunciado eliminando mediante voto N° 1573-08, el artículo 36 del Reglamento al Estatuto del Servicio Civil, el cual manifestaba que después de un tiempo mayor de enfermedad de tres meses, la administración podía separar al funcionario de su puesto, mediante el pago del importe del preaviso y auxilio de cesantía correspondientes.

Si bien ya no hay posibilidad de despido, lo cual viene a significar una causal menos en contra del libre despido, esto no significa que no se pueda despedir a un trabajador estando incapacitado por alguna causal que atente contra su relación laboral sea de carácter pública o privada, lo que no se puede hacer es cesarlo por este hecho, al ser ajeno a su voluntad. Eso sí, esto no debe simbolizar alcahuetería por parte de las autoridades médicas o abuso por parte de los trabajadores en detrimento de la seguridad social del país. Es necesario por ende contar con mecanismos de control y sanción efectivos, cuando exista un fraude o abuso del sistema.

Conclusiones

Después de un análisis somero acerca de la salud laboral en general y su tuitividad a nivel constitucional, se puede llegar a considerar que existe una relación estrecha entre el bien jurídico vida y salud, ya que este último si bien no encuentra reparo específicamente dentro de la Carta Magna, es la jurisprudencia constitucional la que ha desarrollado su protección bajo dicho bien supremo. Amén, la Sala de lo constitucional, también se ha basado a la hora de amparar la salud de los trabajadores, bajo el marco de un ambiente sano y libre de discriminación. Relacionando ambos de tal manera que no se pueda desenvolver una relación laboral, sin contar con un trabajo decente, sea excluido de cualquier atropello a los derechos humanos, bajo el principio Pro homine; lo cual se reflejó claramente en el caso analizado mediante voto N° 3082 del año 2011, en donde se le protegió a la trabajadora vía amparo su salud, pero sin detrimento de sus condiciones laborales que desempeñaba, previo a descubrirse su afección al látex.

Aunque, el país cuenta tanto con legislación nacional como internacional para atacar el problema de la discriminación, no ha podido prever conductas que bajo el marco de la progresividad, se consideran hoy de tipo discriminatorias, por lo que ha tenido que acudir a lo dispuesto por el Convenio 111 de la OIT, el cual admite la posibilidad de especificar de manera genérica y por cualquier medio cualquier tipo de discriminación que anule o altere la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación; lo que ha servido como parámetro a la jurisdicción para proteger actos que atentan contra los principios más elementales, como el expuesto en el aparte referido a la no discriminación.

Si bien, la Sala de lo constitucional ha prestado protección al derecho salud dentro del ámbito laboral, si es dable pensar en crear un nuevo principio que venga a tutelar cautelarmente la salud en el trabajo, con ocasión de la violación de los principios constitucionales mencionados, pensándose en otorgarle dicha facultad a la sede administrativa (v. gr. Inspección de Trabajo), con el objeto que aplique de manera más inmediata y oportuna la tutela. Pues que mayor protección van a encontrar los trabajadores,

constatando que el ente al que acuden en primera instancia, el que llega a diario a sus trabajos, el que comprueba in situ las condiciones laborales, el que aconseja y asesora a las partes, el que está llamado a proclamar la paz laboral, se encuentra facultado también en aplicar medidas cautelares perentorias, tales como restituciones, advertencias, retenciones y otros institutos propios que hoy son aplicados por la judicatura –sin que sean resorte de lo constitucional- y que muchas veces llegan de manera tardía.

Bibliografía

Libros

Bourdieu, P. (2001). Poder, Derecho y Clases Sociales, 2da edición. Editorial Desclée de Brouwer, S.A. 2000, pp. 232.

Briones Briones, E. (2011). Comentarios de Derecho Laboral, Editorial Ivstitia, 1 edición, San José, Costa Rica. Pp.116.

Chinchilla Sibaja, R. (2002). Salud y Seguridad en el Trabajo. Euned. San José, Costa Rica. Pp. 392.

Supiot, A (2008). Derecho del Trabajo. Editorial Heliasta SRL. Buenos Aires. Argentina. Traducción de Patricia Rubini-Blanco. Pp.127.

Revistas

Revista Ivstitia (2009). Fueros Laborales. Briones Briones, E. N° 271-272, p.29-37.

Revista: Control de Convencionalidad Ejercido por los Tribunales y Salas Constitucionales. Dr. Ernesto Jinesta Lobo. México, Fundap, 2012, pp. 28. (Recuperado el 21 de agosto de 2012, de <http://www.ernestojinesta.com>).

Normativa

Código de la Niñez y de la Adolescencia (Ley N° 7739)

Constitución Política de Costa Rica.

Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas (aprobada y ratificada por ley N° 7184 del 18 de julio de 1990)

Convenio 111 (sobre la discriminación empleo y ocupación, 1958) OIT.

Declaración Universal de Derechos Humanos del 10 de diciembre de 1948

Ley N° 2694 de 22 de noviembre del año 1960.

Ley General del VIH/SIDA, N° 7771. Publicada en el Diario Oficial La Gaceta del 20 de Mayo de 1998. Recuperada el 16 de octubre de 2012. Desde <http://www.hsph.harvard.edu/population/aids/costarica.aids.98.pdf>.

Ley N° 7135. De la Jurisdicción Constitucional (versión electrónica). Recuperada el 9 de octubre de 2012, desde <http://www.cesdepu.com/nbdp/ljc.htm>.

Ley N° 8107 de 18 de julio del año 2001.

Directriz N° 23-2008. Manual de Procedimientos de la Inspección de Trabajo, publicada en la gaceta N° 166 de 28 agosto del año 2008.

Varios

Artículo electrónico, de los Magistrados Fernando Castillo y Ana Virgina Calzada: “El derecho a la salud bajo el sistema de justicia constitucional costarricense”. Dirección: www.poder-judicial.go.cr/salaconstitucional

Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre el VIH/SIDA y el mundo del Trabajo, 2001. Oficina OIT. Pp. 36. (Recuperado el 16 de octubre de 2012, de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@ilo_aids/documents/publication/wcms_113788.pdf).

Tratamiento de cuestiones relacionadas con el alcohol y las drogas en el lugar del trabajo, 1995, emitidas por las OIT. Pp. 47 (Recuperado el 16 de octubre de 2012, de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/normativeinstrument/wcms_112634.pdf).

Votos.

Sala Constitucional. Voto N° 1147 de las 16:00 hrs del 21 de septiembre del año 1990.

Sala Constitucional. Voto N° 2313 de las 16:18 hrs del 9 de mayo del año 1995.

Sala Constitucional. Voto N° 9685 de las 14:52 hrs del 4 de octubre del año 2000.

Sala Constitucional. Voto N° 11.222 de las 17:48 hrs del 30 de septiembre del año 2003.

Sala Constitucional. Voto N° 11.262 de las 15:00 hrs del 24 de agosto del año 2005.

Sala Constitucional. Voto N° 12.408 de las 11:52 hrs del 9 de septiembre del año 2005.

Sala Constitucional. Voto N° 13.205 de las 15:13 hrs del 27 de septiembre del año 2005.

Sala Constitucional. Voto N° 17.971 de las 14:51 hrs del 2 de diciembre del año 2007.

Sala Constitucional. Voto N° 1573 de las 14:55 hrs del 30 de enero del año 2008.

Sala Constitucional. Voto N° 18.356 de las 14:29 hrs del 2 de diciembre del año 2009.

Sala Constitucional. Voto N° 1664 de las 15:08 hrs del 27 de enero del año 2010.

Sala Constitucional. Voto N° 1874 de las 11:54 hrs del 29 de enero del año 2010.

Sala Constitucional. Voto N° 9530 de las 10:55 hrs del 28 de mayo del año 2010.

Sala Constitucional. Voto N° 635 de las 8:39 hrs del 21 de enero del año 2011.

Sala Constitucional. Voto N° 3082 de las 8:31 hrs del 11 de marzo del año 2011.

Sala Constitucional. Voto N° 5015 de las 10:44 hrs del 15 de abril del año 2011.

Sala Constitucional. Voto N° 6570 de las 11:17 hrs del 20 de mayo del año 2011.

Sala Constitucional. Voto N° 8617 de las 16:49 hrs del 28 de junio del año 2011.