

PAGO DE SALARIOS CAÍDOS E INTERESES EN CASO DE DESPIDO DISCRIMINATORIO.

VOTO N° 000631-2015

DE LAS 09:50 HRS

DEL 17 DE JUNIO DE 2015

[...]

“V.- Lleva razón la parte demandada cuando argumenta que esta Sala ha establecido, jurisprudencialmente, que para enervar los efectos disciplinarios de las ausencias al trabajo, el servidor debe avisar y comprobar (generalmente con los documentos médicos de incapacidad) las causas que le impiden asistir al mismo en un plazo razonable, el que jurisprudencialmente se ha establecido en dos días -equiparándolo al mínimo de ausencias necesario para que se configure la causal de despido- (puede verse el voto de esta Sala número 505, de las 9:50 horas, del 21 de junio del 2006, en el que se transcriben, en lo de interés, los números 82 de las 9:30 horas del 26 de febrero de 2003, 159 de las 10 horas del 11 de junio de 1999). En el 82-2003 citado, se expresó, además, que: *“En principio, la obligada, en forma exclusiva, a avisar y a presentar la justificación correspondiente es la persona trabajadora y el término se debe computar a partir del momento en que esté en posibilidad efectiva de cumplir con ambos deberes o, cuando menos, de solicitarle a algún familiar o conocido que lo haga por ella; resultando inaceptable cualquier actitud de descuido que menoscabe la relación laboral y las obligaciones recíprocas que de ella derivan...”* (El resaltado es agregado). En el presente caso, como ha sido aceptado por las partes, el trabajador fue despedido sin responsabilidad patronal por la demandada a partir del 24 de marzo de 2010; esta parte (accionada) insiste ante esta Sala, como lo hizo en la contestación de la demanda, que el trabajador no dio aviso oportunamente, como era su obligación, de la imposibilidad de asistir a su trabajo. No lleva razón la parte demandada en su alegato. Como ha quedado claro en el considerando anterior, el actor estuvo incapacitado prácticamente de manera continua desde el 26 de octubre de 2009 al 23 de marzo de 2010, la última fue del 3 al 23 de ese mes (aunque así siguió hasta el 22 de octubre de 2010). No obstante, a partir del día siguiente -24 de marzo- el reclamante fue nuevamente incapacitado; no solo eso, ese mismo día fue internado en el Hospital Tony Facio de Limón, para que se le efectuara un cateterismo cardiaco, remitiéndolo con tal fin al Hospital Calderón Guardia el día 26. En esa condición de internado permaneció, en aquel Hospital, hasta el día 8 de abril siguiente. El estado de salud del actor realmente era

grave, pues desde finales del año 2009, ya se había recomendado y enviado al Hospital Calderón Guardia para el referido cateterismo, pero por razones aparentemente administrativas, se le refirió al Tony Facio para que luego lo enviaran nuevamente al Calderón Guardia, con ese fin (folio 158 del principal, 22 a 25 y 39 a 41 del expediente de salud anexo). Igualmente, el día en que se dio de alta al trabajador del Hospital Tony Facio, se indicó en el expediente clínico (documento citado en el considerando anterior) que portaba la incapacidad correspondiente. Todo lo anterior lleva a esta Sala a concluir que, efectivamente, el trabajador estaba imposibilitado para dar aviso a la empleadora de la causa que le impedía asistir a su trabajo, pues la razón de su internamiento hospitalario a partir del 24 de marzo de 2010, era un problema cardiaco delicado. Aunque se alega que pudo hacerlo por medio de un familiar o amigo, tal como ha indicado la jurisprudencia de esta Sala, en el presente caso se aprecia una situación de soledad del trabajador, pues no solo, como quedó demostrado, habitaba en esa condición un bache de la empresa (declaración de Karla Reina González), sino que, como se desprende del expediente clínico, así debió enfrentar momentos críticos de su estado salud como lo fue el día de alta del centro médico (sale del servicio acompañado de asistente del mismo, folio 40 del expediente adjunto del Hospital Tony Facio). Es decir, no había ningún familiar u otra persona acompañándolo en tan difícil situación, sin que ello resulto variado por la supuesta llamada de un familiar reclamando el trato dado al actor. Siendo esas las circunstancias en que se encontraba el trabajador, no podía exigírsele, razonablemente, como lo pretende la empleadora, que le diera aviso de su situación –por sí o por tercero–, en los dos días siguientes a su internamiento. Debe notarse, como se dijo en el considerando precedente, que el actor fue internado el día 24 para enviarlo a hacerse el cateterismo el día siguiente, pero fue suspendido y se le remitió al Hospital Calderón Guardia hasta el día 26; es decir, en los dos días posteriores a su internamiento era realmente imposible para el trabajador dar aviso de su incapacidad para laborar. Aún más, dada la condición anímica provocada en el trabajador por su estado de salud, es perfectamente entendible que no lo hiciera. Ahora bien, como se indicó en el considerando que precede, la incapacidad a partir del 24 de marzo de 2010 se le dio al trabajador cuando terminó su internamiento hospitalario el ocho de abril. El servidor indicó en su demanda (hecho quinto) que al día siguiente se presentó a la empresa a entregar la incapacidad (la que no le fue recibida, sino que le dijeron que estaba despedido), al contestar ese hecho la apoderada especial judicial de la demandada dijo que no le constaba; sin embargo, al hacer la

pregunta 8 de la confesional del reclamante, expresó: “Que para el día 09 de abril del 2010 cuando usted se presentó a la finca ya se encontraba despedido” (folio 110). Consecuentemente, la misma representación de la accionada aceptó que el actor se presentó a la empresa (la finca) al día siguiente de su egreso del hospital, a presentar su incapacidad. Eso fue corroborado por los testigos Karla Reina González y Marvin González Vargas (folios 111 y 112); de ahí que no sean de recibo los alegatos de que lo hizo varios días después. Conforme a lo expuesto, la causa invocada por la empresa demandada para el despido del trabajador sin responsabilidad patronal no resulta atendible. A mayor abundamiento, debe agregarse que tal como lo señalaron las instancias anteriores, la empleadora tenía pleno conocimiento de la enfermedad que aquejaba al actor, pues había estado incapacitado por varios meses; que el mismo había presentado todas sus incapacidades en tiempo; y, que el servidor vivía solo en el bache de la empresa; por lo que pudo perfectamente presumir que algo grave le había ocurrido al no presentarse a laborar o a dejar su incapacidad a partir del 24 de marzo de 2010. Es decir, lo que se denota es una grave infracción al principio de buena fe y al respeto del derecho fundamental del trabajador a la salud, por parte de la demanda, la que como apuntó el Tribunal, ni cuando fue debidamente enterada, en la conciliación administrativa, de las circunstancias que rodeaban el caso, ofreció una solución adecuada al trabajador. Todo lo anterior denota la existencia por parte de la empleadora del deseo de deshacerse de un servidor que, por razones de salud, ya no le era útil en la empresa. Debe recordarse que el derecho del trabajo es una materia con sentido social, surgida para equilibrar la situación de las partes en las relaciones de trabajo, en las que, indudablemente, el trabajador ocupa la posición más débil; de ahí que la normativa y los principios del derecho laboral tiendan a proteger al trabajador (Grisolia, J. A. (1998). *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Manual Teórico Práctico*. Buenos Aires: Ediciones Depalma, p. 6), por lo que las circunstancias en que se dan las situaciones alegadas por la partes resulta de obligada revisión y análisis por parte del juzgador, solo así se podrá acercarse a la verdad real de los hechos. Esto cobra especial relevancia cuando se trata de derechos fundamentales del servidor, quien por su condición de prestador de su fuerza de trabajo al empleador, no pierde su condición humana, su dignidad y los otros derechos que le son inherentes como tal, y le acompañarán de manera permanente (dentro y fuera del centro de trabajo) y deben serle respetados. Debe recordarse que, de aplicación en el caso que nos ocupa, la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales

en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su octogésima sexta reunión, Ginebra, 18 de junio de 1998, incluyó la obligación de los Estado miembros de respetar, promover y hacer realidad los principios relativos a los derechos fundamentales incluidos en los convenios de la Organización, en los que señaló, entre otros: “(d) la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación”. Esta se recoge en los convenios 100 (relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por un trabajo de igual valor) y 111 (relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación) de 1951 y 1958, respectivamente. En este último Convenio se dijo en sus consideraciones: “...que la Declaración de Filadelfia afirma que todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades, y / ...que la discriminación constituye una violación de los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos...”; luego, en su artículo 1, regula: “A los efectos de este Convenio, el término [discriminación] comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación...”. Nuestro país, además de sentar el principio de igualdad y no discriminación en la Constitución Política (artículo 33), mediante un nuevo Título (XI) agregado al Código de Trabajo (Ley n.º 8107 de 18 de julio de 2001), estableció la prohibición expresa de discriminación en el trabajo y de despido por esta causa. Asimismo, aunque se establecieron razones de edad, etnia, género o religión, esos motivos no son números clausus sino números apertus, de manera que cualquier motivo de discriminación, tanto en la contratación, ejecución del trabajo o terminación de la relación laboral, quedó proscrita. Finalmente, en el ordinal 624 se incluyó que cuando se dé un despido en violación de esa prohibición, el empleador no solo debe reinstalar al trabajador, sino, además, indemnizarlo con doce veces el salario mínimo legal correspondiente a su puesto al momento del fallo (extremo que no fue pedido en este caso). Debe notarse que el tema de la no discriminación (y el respeto al principio de igualdad) también encuentra fundamento en los planos de la ética, la justicia, la solidaridad y la cooperación, que tiene como centro el ideal de ser humano que se tiene y se persigue (voto

2050-91 de la Sala Constitucional); aspectos que deben ser considerados ineludiblemente a la luz del Estado social y de derecho consagrado en la Constitución del 49. El derecho a la salud, no hay duda alguna, es un derecho fundamental derivado del derecho a la vida, que debe serle respetado al trabajador y, su atención, como está demostrado en el expediente, no puede generar una actuación discriminatoria y contraria a la dignidad de la persona humana, como la que se evidencia de las circunstancias que rodean el caso. Debe recordarse que al tratarse de derechos fundamentales estos se rigen por los principios pro libertatis y pro homine, de forma que en la aplicación de las normas, “...según el primero, debe interpretarse extensivamente todo lo que favorezca y restrictivamente todo lo que limite la libertad; según el segundo, el derecho debe interpretarse y aplicarse siempre de la manera que más favorezca al ser humano...”, (voto 3550-1992, citado por Hernández, R. (1995). *Derecho Procesal Constitucional*. San José: Editorial Juricentro, p. 94). Consecuentemente, el principio pro homine resulta de aplicación al caso que nos ocupa, debiendo interpretarse y aplicarse la normativa de la manera que brinde mayor protección al actor. Nótese que no solo se despidió al trabajador, sino que en la situación acongojante y de sufrimiento que vivía por su estado (plenamente demostrado, como fue explicado), se actuó contra su dignidad, agregando elementos perturbadores, al quitársele, sin sustento alguno, los ingresos de que dependía (salarios o subsidios) y la seguridad de la atención médica, sin límite de tiempo, que tenía como asegurado en la seguridad social. Precisamente, es a partir de este análisis, que esta Sala comparte con el Ad quem, que debe calificarse el despido como discriminatorio; sin que pueda considerarse que el Tribunal no analizó la causa de despido. De ahí que no resulta procedente variar el fallo recurrido, incluso en cuanto condenó al pago de los salarios caídos desde el despido y hasta que el actor se acogió a su pensión por invalidez, porque existiendo el despido discriminatorio, habría procedido la reinstalación del reclamante y el pago de los salarios caídos desde el despido hasta su efectiva reinstalación, lo que en el caso concreto debía variarse en atención a la pensión por invalidez otorgada al trabajador, lo que no constituye en modo alguno condena a futuro, pues está debidamente delimitada, máxime que en la apelación la parte actora aceptó que se pensionó a partir del 1 de marzo de 2013.

VI.- La representación de la demandada protesta la condenatoria en daños y perjuicios por considerar que no procederían según lo regulado en el ordinal 82 del Código de Trabajo, al existir causa para el despido. Ese agravio no es de recibo en razón de

que precisamente el fallo del Tribunal revocó dicha condena (en cuanto a los perjuicios, pues los daños fueron denegados en primera instancia), considerando que lo procedente, ante el despido discriminatorio del actor, era su reinstalación, pero que dado que este estaba inválido para trabajar y disfrutaba pensión por esta razón, los salarios caídos debían pagarse desde el despido y hasta que inició el disfrute de su pensión. Consecuentemente, el recurso en cuanto el tema de los daños y perjuicios deviene inútil. Por otra parte su protesta del pago de intereses a partir del 9 de abril de 2010, por considerar que debió fijarse a partir de la firmeza del fallo, no es de recibo. El Tribunal, como se dijo, revocó la condenatoria en perjuicios, condenando en su lugar al “...pago de los salarios caídos que le hubiera correspondido devengar al trabajador, desde el momento del despido discriminatorio y hasta que se le otorgó la pensión por invalidez, junto con los intereses sobre cada uno de los salarios dejados de percibir desde el momento en que debieron reconocerse y hasta su pago efectivo...”. Es decir, en ningún momento fijó los intereses a partir del 9 de abril como indica el recurrente. En todo caso, la fijación como la hace el Tribunal es la correcta, porque la deuda de cada salario nace en el momento en que debió hacerse sin que se cumpliera con la obligación por parte de la empleadora, por lo que es ahí donde surge el deber del pago de los intereses legales respectivos (artículo 1091 del Código Civil). Si bien el Juzgado sí ordenó el pago de intereses legales a partir del 9 de abril de 2010, en que consideró se dio el cese de la relación de trabajo (folio 209, (lo que es atribuible a un error, pues en el hecho probado e) lo tuvo como efectuado el 24 de marzo de 2010); el recurrente solo los protestó en la apelación respecto al extremo de daños y perjuicios, al considerar que “esa condenatoria no es parte de las prestaciones legales que como derecho tiene el trabajador despedido desde el día de su despido, sino que es una condena impuesta en sentencia y no antes. La deuda, de existir, nace con el fallo no antes”, (folio 214). Siendo que la condenatoria en ese extremo (daños) fue revocada por el Tribunal, el agravio deviene inútil. Finalmente, el alegato de que el actor debió probar los hechos en que fundamentó el despido discriminatorio, no resulta de recibo por plantearse por primera vez en esta instancia, sin que el Tribunal hubiese analizado y emitido criterio sobre ese argumento (artículo 598 y 608 del Código Procesal Civil, aplicables a la materia laboral, conforme al numeral 452 del de Trabajo). En todo caso, con la prueba indiciaria ya analizada, es indudable la existencia del despido discriminatorio. Por lo expuesto lo resuelto por el Tribunal se ajusta a la valoración de los elementos probatorios allegados a los autos de conformidad con las reglas de la sana

crítica que no son otras que las de la psicología, la experiencia, la lógica y la razonabilidad (ordinal 493

del Código de Trabajo).”
[...]

