

DESPIDO DISCRIMINATORIO DE MUJER EMBARAZADA. EXISTIÓ SUSTITUCIÓN PATRONAL. Proceso de fuero especial.

VOTO N° 2019-000355

DE LAS 10:40 HRS

DEL 20 DE MARZO DE 2019

[...]

“IV.- SOBRE EL CASO CONCRETO: En el presente asunto quedó acreditado que la actora labora en el [Nombre 014], el cual anteriormente se denominaba el [Nombre 013]. Asimismo, se demostró que dicho salón lo compró el señor [Nombre 003] a inicios de agosto del 2017 y que la accionante mantenía una relación laboral con los codemandados, por las razones que de seguido se exponen. En el presente asunto se evidenciaron los siguientes elementos que permiten inferir la existencia de la relación laboral: 1. La prestación personal del servicio, puesto que era la actora propiamente quien se debía presentar a ejercer sus funciones como estilista. 2. La subordinación jurídica, la cual se comprueba con el hecho de que la codemandada [Nombre 005] era la encargada de emitir las órdenes y realizar las amonestaciones a la accionante, quien debía cumplirlas. A su vez, la actora se encontraba sujeta a un horario determinado, sin posibilidad de variaciones y debía portar el uniforme del salón de belleza en cuestión (declaraciones testimoniales de [Nombre 026] y [Nombre 027], contenidas en el audio de recepción de prueba incorporado al escritorio virtual a las 09:03:46 y 09:15:05 ambos el 13/07/2018, así como las fotografías aportadas en fecha 13 de julio del 2018 por la parte accionante). 3. La remuneración, dado que los codemandados admiten haberle pagado a la actora por sus servicios como estilista en el salón de belleza (hecho cuarto de la contestación de la demanda). Así, el análisis del presente asunto debe partir de lo dispuesto en el numeral 18 del Código de Trabajo, según los términos antes descritos. Por ello, habiéndose apreciado y valorado las probanzas, es criterio de estos juzgadores que la parte recurrente no lleva razón en sus alegatos, pues quedó acreditado que efectivamente sí existió una relación en la que los codemandados figuran como patronos. Con relación al reproche que presenta la parte accionada en el cual manifiesta que en la contestación se requirió al Juzgado que solicitara

el permiso de trabajo de la actora a la Dirección de Migración y Extranjería, con la finalidad de determinar quién figura como patrono y a la Caja Costarricense de Seguro Social las órdenes de planillas, para establecer si la gestionante es trabajadora independiente, se debe indicar que la falta de dichos elementos probatorios en el proceso no causa perjuicio alguno, pues existe prueba suficiente para determinar que la actora se encuentra sujeta a una relación laboral y no por servicios profesionales como lo alega la parte accionada, en virtud del contrato realidad que, como se explicó anteriormente, rige la materia laboral, dado lo cual no se presentó violación alguna a los derechos de igualdad y defensa. En ese mismo sentido, cabe indicar que la factura por servicios profesionales emitida por la accionante, la cual fue aportada por la parte demandada, no se puede tener como válida para desvirtuar la naturaleza laboral del vínculo que ligaba a la actora con la parte demandada, puesto que data de fecha 16 de agosto de 2017, es decir tiempo después de que inició la actora a laborar en dicho salón de belleza, dado lo cual se rechaza el reproche presentado por la parte accionada en ese sentido. Asimismo, la parte recurrente alega que las noticias que se aportaron al proceso, en las cuales se anunció que [Nombre 003] había comprado un salón de belleza no deben ser tomadas en cuenta, en ese sentido es relevante indicar que de igual manera los codemandados admitieron haber comprado dicho local en la contestación de la demanda. Por otra parte, en cuanto al reproche que presenta la parte demandada, en el cual indica que a la actora se le concedió más de lo pretendido, cabe mencionar que el artículo 51 de la Constitución Política consagra a la familia como el elemento natural y fundamento esencial de la sociedad, estableciéndole un derecho de protección especial por parte del Estado, derecho que, expresamente, se hace extensivo a la madre, a la niñez, a las personas adultas mayores y a aquellas enfermas desvalidas. Por su parte, el artículo 71 de la Constitución Política establece que las leyes deben dar una protección especial a las mujeres y a las personas menores de edad en su trabajo. La denominada Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, n.º 7142 de 2 de marzo de 1990, vino a desarrollar, en parte, estos numerales constitucionales, así como las disposiciones contempladas en la Convención sobre la

eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (ratificada por nuestro país mediante Ley n.º 6968 de 2 de octubre de 1984). Esta Ley, a través de su numeral 32, reformó, entre otros, el artículo 94 del Código de Trabajo e introdujo el numeral 94 bis. El primero de estos artículos impone una prohibición a los patronos para despedir a las trabajadoras que se encuentren en estado de embarazo o en período de lactancia. La excepción que establece para ello, es que exista una causa justificada para proceder con el despido, para lo cual, debe gestionar la respectiva autorización ante el Ministerio de Trabajo. Así, de acuerdo con el artículo 94 bis, en caso de que se dé el despido sin seguir el procedimiento establecido, la trabajadora puede solicitar la reinstalación inmediata con el pleno goce de sus derechos. De esta forma, se establece un régimen de protección en favor de las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia, que se deriva de la normativa nacional ya mencionada, así como de diversos instrumentos internacionales aprobados por el país, entre los que se cuenta el Convenio 102, sobre la seguridad social (norma mínima), de 1952, y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, conocida como la “*Convención Belém do Pará*”, adoptada por la Organización de Estados Americanos el 9 de junio de 1994. Lo que se busca con esta protección, es precisamente, proteger a las trabajadoras de despidos discriminatorios en su contra, en primer lugar por su condición de mujeres y en segundo lugar, por encontrarse en estado de embarazo o en período de lactancia. En ese sentido, cabe indicar la actora fue despedida sin que se solicitara el permiso correspondiente ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por lo que el acto deviene en nulo y por ende procede la condena establecida en el numeral 94 bis del Código de Trabajo, el cual indica que *“la trabajadora embarazada o en período de lactancia, que fuera despedida en contravención con lo dispuesto en el artículo anterior, podrá gestionar ante el juzgado de trabajo su reinstalación inmediata, con pleno goce de todos sus derechos, mediante el procedimiento establecido en el título décimo de este Código. La trabajadora podrá optar por la reinstalación, en cuyo caso el empleador o la empleadora deberán pagarle, además de la indemnización a que tenga derecho y en concepto de daños y perjuicios, las sumas correspondientes al subsidio de preparto y posparto, y los salarios que hubiera dejado de percibir desde el momento del despido, hasta*

completar ocho meses de embarazo”. En virtud de lo antes explicado es que el Juzgado condenó a la parte demandada al pago de las sumas correspondientes por subsidio de pre y postparto, y los salarios que hubiese dejado de percibir, desde el momento del despido y hasta completar ocho meses de embarazo, pues la declaratoria de la nulidad por sí misma acarrea el pago de dicha indemnización, y al no optar la trabajadora por la reinstalación se debe conceder los extremos establecido en el artículo 94 bis del Código de Trabajo. Ahora bien, se debe indicar que, tal y como se mencionó anteriormente, los coaccionados compraron, a inicios de agosto de 2017 el local del salón de belleza, por lo que se presentó una sustitución patronal. En nuestra legislación laboral, el mencionado artículo 37 señala: “*La sustitución del patrono no afectará los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. **El patrono sustituido será solidariamente responsable con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses.** Concluido este plazo, la responsabilidad subsistirá únicamente para el nuevo patrono”*. La sustitución patronal supone un cambio en la titularidad empresarial operada por diversos negocios jurídicos, traspaso que no impide que se siga desarrollando la actividad productiva. Esta figura, parte de la existencia de patronos diferentes con responsabilidades subjetivas de las que pueden emerger obligaciones separadas o conjuntas frente al trabajador, en virtud de que este último se encuentra libre de las fluctuaciones que puedan operarse en la titularidad de la empresa. Se puede decir que, en la relación de trabajo, la persona trabajadora ocupa una situación más relevante que la del empleador, debido a que este es fácilmente sustituible sin que este hecho afecte las condiciones y la existencia del contrato de trabajo, mas no así el trabajador. Por ello, se presupone que dicho cambio, en principio, no extingue las relaciones laborales cuando se lleve a cabo la transmisión, motivo por el que, frente a las obligaciones derivadas del contrato o la ley, la normativa citada establece una solidaridad legal que opera en los seis meses posteriores a la sustitución del patrono, facultando al trabajador, en resguardo de sus derechos, a dirigirse contra cualquiera de ellos; con posterioridad a dicho plazo, tales responsabilidades subsisten únicamente para el nuevo patrono. Consecuentemente, el nuevo empleador que adquiere un negocio asume todo el conjunto de derechos y obligaciones subjetivas de que era titular el empleador

transmitente, tanto los favorables como los desfavorables. En el caso que nos ocupa, el patrono anterior [Valor 001] Sociedad de Responsabilidad Limitada- concilió con la actora el pago de ₡ 800.000, acuerdo que fue debidamente homologado por el Juzgado de Trabajo del I Circuito Judicial de San José, mediante resolución de las 13:41 horas del 26 de enero del 2018; dado lo cual, el recurrente reprocha que la condenatoria en su contra no es procedente, pues ya se giró un monto de dinero a favor de la actora y se incurriría en pago doble. Al respecto, se debe indicar que el numeral 37 del Código de Trabajo establece que el patrono sustituido es solidariamente responsable con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de la ley, nacidas antes de la fecha de sustitución, por lo que en este caso al ser hechos que acaecieron con posterioridad a la sustitución patronal se debe rechazar el reproche de la parte recurrente en ese sentido y no se puede proceder con la rebaja pretendida, además no quedó evidenciado el concepto o motivo específico por el cual al anterior patrono giró tal suma de dinero a la trabajadora en virtud de la conciliación”.

[...]