

PATRONO NO ACREDITÓ RAZONES OBJETIVAS DEL DESPIDO. TRABAJADOR TENÍA HIJA CON GRAVE QUEBRANTO DE SALUD, LO QUE LE GENERABA PERÍODOS CONSTANTES DE INCAPACIDAD. HUBO DISCRIMINACIÓN. Proceso de fuero especial.

VOTO N° 2019-001643

DE LAS 13:00 HRS

DEL 06 DE SETIEMBRE DE 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 cuidado 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 cuidado 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 cuidado 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 cuidado, 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 cuidado otorgadas y de la incapacidad por el accidente de tránsito, y si no me hubiesen otorgado esa nueva licencia de cuidado, 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 períodos: 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 cuidado 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 período 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 período 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 períodos constantes de incapacidad que la Caja Costarricense de Seguro Social extendía a su favor y para el beneficio de la menor”.

[...]