

## Sala Segunda de la Corte

Resolución N° 00527 - 2018

**Fecha de la Resolución:** 16 de Marzo del 2018

**Expediente:** 15-000504-0679-LA

**Redactado por:** Julia Varela Araya

**Analizado por:** SALA SEGUNDA

Indicadores de Relevancia

Sentencia Relevante

---

### **Contenido de Interés:**

**Temas (descriptores):** Riesgo del trabajo (riesgo laboral), Despido discriminatorio

**Tipo de contenido:** Voto de mayoría

**Rama del derecho:** Laboral

DESPIDO DISCRIMINATORIO DE PERSONA AFECTADA EN SU SALUD POR RIESGO DE TRABAJO. Caso de trabajador agrícola de Corporación de desarrollo agrícola. Hubo mala fe del empleador, quien sacó ventaja de un día en que el trabajador no estaba formalmente incapacitado para despedirlo, mas era evidente que todavía estaba en tratamiento, ya que venía regresando de una de las frecuentes incapacidades que se le otorgaron y, como era de esperar, se le incapacitó otra vez inmediatamente después del despido. De manera que la accionada abusó de su potestad de libre despido. Se estima, entonces, que el cese del actor fue discriminatorio, pues se dio con ocasión de las múltiples incapacidades generadas por el accidente laboral y las recomendaciones dictadas por el INS. Por ende, se ordena la reinstalación (en un puesto acorde con su condición de salud, según las recomendaciones del INS) y el pago de salarios caídos. [527-18]

... **Ver menos**

---

### **Contenido de Interés:**

**Temas (descriptores):** Daño moral

**Tipo de contenido:** Voto de mayoría

**Rama del derecho:** Laboral

PROCEDE PAGO DE DAÑO MORAL EN CASO DE DESPIDO DISCRIMINATORIO. Se cita el voto n° 481-04. En el caso concreto se presentan las circunstancias especialmente calificadas que la jurisprudencia ha exigido para la procedencia del daño moral en sede laboral, pues el patrono abusó de su potestad de libre despido para discriminar a un trabajador afectado en su salud, lo que sin duda le causó a este un sufrimiento mayor al que genera un simple despido en condiciones normales, ante la angustia de no poder conseguir un nuevo empleo dadas las dolencias físicas. Por consiguiente, la Sala estima que se ha de indemnizar el daño moral, determinándose el mismo en un millón de colones. [527-18]

... **Ver menos**

---

### **Contenido de Interés:**

**Temas (descriptores):** Intereses

**Tipo de contenido:** Voto de mayoría

**Rama del derecho:** Laboral

PROCEDE PAGO DE INTERESES EN CASO DE DESPIDO DISCRIMINATORIO. Respecto a las sumas a cancelar por concepto de salarios caídos, se deberán abonar los correspondientes intereses legales. [527-18]

... **Ver menos**

---

### **Contenido de Interés:**

**Temas (descriptores):** Costas del proceso laboral

**Tipo de contenido:** Voto de mayoría

**Rama del derecho:** Laboral

CONDENA EN COSTAS A LA DEMANDADA EN CASO DE DESPIDO DISCRIMINATORIO. Se establecen las personales

prudencialmente en un millón de colones. [527-18]

... Ver menos

---

**Contenido de Interés:**

**Temas (descriptores):** Sindicato (sindicatos), Libertad sindical

**Tipo de contenido:** Voto de mayoría

**Rama del derecho:** Laboral

SE DECLINA PRETENSIÓN REFERENTE A ORDENAR RESPETAR LA LIBERTAD SINDICAL Y ABSTENERSE DE TOMAR REPRESALIAS CONTRA LOS AFILIADOS A SITRA. El petente no está legitimado para formular una pretensión en términos tan genéricos, sino que debió enfocarla hacia su persona. [527-18]

... Ver menos

## Texto de la Resolución

*150005040679LA*	graphic
<b>Corte Suprema de Justicia</b> <b>SALA SEGUNDA</b>	

**Exp: 15-000504-0679-LA**

**Res: 2018-000527**

**SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.** San José, a las diez horas veinte minutos del dieciséis de marzo de dos mil dieciocho.

Proceso ordinario establecido ante el Juzgado de Trabajo del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica, por [Nombre 001], soltero, trabajador agrícola y vecino de Limón, contra **CORPORACIÓN DE DESARROLLO AGRÍCOLA DEL MONTE SOCIEDAD ANÓNIMA**, representada por su apoderado general judicial el licenciado Óscar Bejarano Coto, casado y vecino de San José. Ambos mayores.

### RESULTANDO:

1.- El actor, en acta de demanda fechado el cuatro de noviembre de dos mil quince, promovió la presente acción para que en sentencia se declare nulo e ineficaz el despido, que se ordene su reinstalación al puesto de trabajo con todos sus derechos, que se le paguen los salarios dejados de percibir, aumentos de salarios, así como los daños y perjuicios, daño moral, reconocer un bache de habitación, también un estudio del Consejo de Salud Ocupacional, respetar la libertad sindical, absteniéndose de tomar represalias, intereses y ambas costas de la acción.

2.- El apoderado general judicial de la sociedad demandada contestó en los términos que indicó en el memorial de fecha dieciséis de diciembre de dos mil quince y opuso la excepción de falta de derecho.

3.- El Juzgado de Trabajo del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica, por sentencia de las once horas once minutos del veinticuatro de febrero de dos mil diecisiete, **dispuso**: "Se declara sin lugar la presente demanda incoada por [Nombre 001], contra CORPORACION DE DESARROLLO AGRICOLA DEL MONTE SOCIEDAD ANONIMA representada por Hany El Nafy, rechazando en consecuencia todos los extremos petitorios. De conformidad con las bases materiales y jurídicas de las consideraciones vertidas, se acoge la excepción de falta de derecho, opuesta por la sociedad demandada. Son ambas costas, las personales en un quince por ciento del total de la absolutoria a cargo de la parte actora en la suma prudencial de ciento diez mil colones exactos...". (Sic).

4.- La parte actora apeló y el Tribunal del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica, por sentencia de las diez horas treinta y cinco minutos del veintitrés de junio de dos mil diecisiete, **resolvió**: "No se denotan vicios o defectos de procedimiento el la tramitación del presente asunto. Por ende se **CONFIRMA** la sentencia de primera instancia siendo la N° 205-2017, de las once horas y once minutos del veinticuatro de febrero del dos mil diecisiete". (Sic).

5.- El actor formuló recurso para ante esta Sala en memorial remitido vía facsímil el diecisiete de julio de dos mil diecisiete, el cual se fundamenta en las razones que se dirán en la parte considerativa.

6.- En los procedimientos se han observado las prescripciones de ley.

**Redacta la Magistrada Varela Araya; y,**

### CONSIDERANDO:

I.- **ANTECEDENTES:** El actor interpuso una demanda ordinaria laboral contra Corporación de Desarrollo Agrícola Del Monte S.A. Afirmó que trabajó en la finca El Dorado como peón agrícola, del 18 de abril de 2012 al 10 de noviembre de 2014; fecha esta última en que fue despedido con responsabilidad patronal. Alegó: "Tengo una tendinitis en el hombro derecho, lo que me dificulta realizar las labores que me indicaba mi patrono, de lo cual tengo un dictamen médico, lo que justifican despidiéndome con responsabilidad patronal, le solicité al capataz que no me enviara a la corta de fruta de banano, pero lo que hizo mi capataz fue trasladarme a otro puesto donde las labores son más pesadas". Formuló la petitoria en estos términos: "-Rechazar mi despido nulo e ineficaz. -Se me

reinstale en mi puesto con todos mis derechos. -Se condene a la accionada al pago de salarios caídos. -Aumentos de salarios, así como los daños y perjuicios ocasionados, daño moral. -Se me reconozca un bache de habitación. -Se reconozca, previo estudio del Consejo de Salud Ocupacional, si mi labor era pesada. -Intereses sobre las sumas no pagadas. -Respetar la libertad sindical y abstenerse de tomar represalias contra los trabajadores afiliados a SITRA" (folios 1 y 11). La contestación fue negativa y se opuso la defensa de falta de derecho (folio 20). El *a quo* desestimó la demanda, admitió la excepción planteada y condenó al vencido en costas (archivo incorporado el 24-2-2017). Tal veredicto fue apelado por el promovente (escrito incluido el 6-3-2017). El Tribunal confirmó lo resuelto (resolución registrada el 23-6-2017).

**II.- RECURSO DEL ACTOR:** Pide revocar lo decidido y acoger en su totalidad la demanda. Acusa la falta de fundamentación del fallo; además, su nulidad, por no cumplir las exigencias del numeral 155 del Código Procesal Civil, en el sentido de que los hechos probados tienen que sustentarse en las probanzas, con la concreta indicación de los folios donde aparecen. Critica que el *ad quem* no se pronunciara acerca de todos los extremos pretendidos, pues aparte de la reinstalación y los salarios caídos, también se solicitaron otros rubros (por ejemplo, el daño moral y el reconocimiento del bache como habitación). Reprocha la errónea apreciación de la prueba, con la consecuente violación del canon 493 del Código de Trabajo, por cuanto -contrario a lo manifestado por los juzgadores de instancia- sí se acreditó que el despido tenía la finalidad de coartar la libertad sindical del actor; así como las prácticas antisindicales que caracterizan a la empresa accionada. Una muestra de la discriminación sufrida por el demandante es que, cuando le aconteció el accidente laboral, no se le brindó colaboración para reubicarlo en otro puesto acorde a su estado de salud (según las recomendaciones del INS), y más bien, de mala fe, se aprovecharon de esa situación para cesarlo; medida que, en el fondo, buscaba desarticular el sindicato, ya que siendo Del Monte una compañía tan grande, no es factible que no existiera algún otro puesto donde lo pudieran reubicar. En otro orden de ideas, protesta que los juzgadores que precedieron en el conocimiento del asunto dijeran que únicamente los dirigentes sindicales gozan del fuero sindical, ignorando que los simples afiliados también están protegidos por el mismo. Finalmente, objeta que se les diera mayor credibilidad a los testigos de la demandada que a los suyos, a pesar de que los primeros son altos ejecutivos de la compañía, lo que indudablemente compromete su imparcialidad. Luego, uno de los testigos del demandante, dada su baja escolaridad, es normal que se mostrara nervioso a la hora de declarar; mientras que el otro deponente, a pesar de ser un dirigente sindical, no posee un interés directo en el resultado del proceso (folio 56).

**III.- SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA:** El recurso fue incoado tanto contra la sentencia de primera como la de segunda instancia. No obstante, en acato del ordinal 556 del Código de Trabajo, los reparos se atenderán únicamente en cuanto fueron esbozados contra lo dispuesto por el Tribunal.

**IV.- AGRAVIOS FORMALES:** Las recriminaciones que versan sobre la falta de fundamentación del fallo; la omisión de pronunciarse acerca de todos los extremos pretendidos; y la necesidad de sustentar los hechos probados en las probanzas que obran en los autos, con indicación concreta del folio donde aparecen, son de índole procesal. Ahora bien, esta Sala solamente resulta competente para conocer aspectos que conciernan al fondo del asunto (precepto 559 del Código de Trabajo) -salvo que se detecte algún yerro de tramitación grosero, generador de indefensión; salvedad que no se presenta en la especie-. Por lo tanto, los reproches expuestos no son de recibo.

**V.- ARTÍCULO 254 DEL CÓDIGO DE TRABAJO:** El gestionante tuvo un accidente laboral mientras trabajaba al servicio de la demandada el 23 de noviembre de 2013, que lo dejó con una dolencia en el hombro. A folios 5-7 hay una epicrisis emitida por el INS el 17 de marzo de 2014, de la que se extrae la siguiente información: -Incapacidad del 23 de noviembre al 4 de diciembre de 2013; alta definitiva en la especialidad el 5 de diciembre de 2013. -Reapertura el 5 de diciembre de 2013; incapacitado hasta el 9 de diciembre; alta definitiva en la especialidad el 10 de diciembre. -Reapertura el 10 de diciembre; incapacitado hasta el 13 de diciembre; alta definitiva en la especialidad el 14 de diciembre. -Reapertura el 16 de diciembre; incapacitado hasta el 18 de diciembre; alta definitiva en la especialidad el 19 de diciembre. -Interconsulta el 30 de diciembre; incapacitado hasta el 31 de diciembre; alta definitiva en la especialidad el 1° de enero de 2014. -Revisión del alta el 15 de enero de 2014; incapacitado hasta el 17 de enero. -Revisión del alta el 22 de enero; incapacitado hasta el 24 de enero; alta definitiva en la especialidad el 25 de enero. -Revisión del alta el 27 de enero; incapacitado hasta el 29 de enero; alta definitiva en la especialidad el 30 de enero. -Revisión del alta el 30 de enero; incapacitado hasta el 1° de febrero; alta definitiva en la especialidad el 2 de febrero. -Cita el 3 de febrero; incapacitado hasta el 23 de febrero; alta definitiva en la especialidad el 3 de febrero. -Cita el 24 de febrero; incapacitado hasta el 27 de febrero; alta definitiva en la especialidad el 24 de febrero. -Reapertura el 28 de febrero; incapacitado hasta el 28 de febrero; alta definitiva en la especialidad el 1° de marzo. -Reapertura el 12 de marzo; incapacitado hasta el 13 de marzo; alta definitiva en la especialidad el 14 de marzo. -Reapertura el 14 de marzo; incapacitado hasta el 14 de marzo; alta definitiva en la especialidad el 15 de marzo. El 11 de enero de 2017 se incorporó virtualmente al expediente otra prueba documental allegada por el accionante, visible en las imágenes 61-81 del archivo PDF del contexto del Juzgado, donde consta: -Que a partir del 4 de junio de 2014, el actor recibió terapia física (10 sesiones). -Que el 30 de julio, el INS le recomendó al patrono que el demandante no debía realizar movimientos repetitivos ni levantar cargas sobre el nivel del hombro. -Que ante diversas reaperturas y controles de alta, el reclamante fue incapacitado del 3 al 10 de octubre, del 24 al 29 de octubre, del 31 de octubre al 8 de noviembre, del 12 al 13 de noviembre y del 2 al 9 de diciembre de 2014; así como del 13 al 20 y del 25 al 26 de febrero de 2015. -Que el 18 de mayo de 2016 se le fijó una incapacidad permanente del 7%. De la prueba referida se desprende que no es verdad, como se aseveró en la contestación de la demanda, que el actor hubiese sido dado de alta el 15 de marzo de 2014 y que, cuando se le despidió, ya estuviese recuperado. El canon 254 del Código de Trabajo estatuye:

*"El patrono está obligado a reponer en su trabajo habitual al trabajador que haya sufrido un riesgo del trabajo, cuando esté en capacidad de laborar.*

*Si de conformidad con el criterio médico, el trabajador no pudiera desempeñar normalmente el trabajo que realizaba cuando le aconteció el riesgo, pero si otro diferente en la misma empresa, el patrono estará obligado a proporcionárselo, siempre que ello sea factible, para lo cual podrá realizar los movimientos de personas que sean necesarios.*

*En casos en que la reinstalación ocasione perjuicio objetivo al trabajador, ya sea por la índole personal del puesto, por el salario percibido, o porque afecta negativamente su proceso de rehabilitación, o bien porque incluso el trabajador se encuentra en*

contacto con las causas generativas del riesgo ocurrido, el patrono procederá a efectuar el pago de sus prestaciones legales correspondientes, extremos que serán procedentes si no es posible lograr la reubicación del trabajador en la empresa.

Para los efectos antes señalados, el trabajador podrá solicitar, administrativamente, al ente asegurador, de previo, o una vez que se le haya dado de alta provisional o definitiva para trabajar, que adjunte a la orden de alta una copia del dictamen médico, en la que, sin perjuicio de otros datos se señale claramente la situación real del trabajador, en relación con el medio de trabajo que se recomienda para él, según su capacidad laboral.

El trabajador podrá reclamar, por la vía jurisdiccional, este derecho, siempre que no hayan transcurrido dos meses desde que se le dio de alta, con o sin fijación de impedimento, y siempre que no se le haya señalado incapacidad total permanente (...).

Esta disposición pretende evitar la discriminación por enfermedad tratándose de personas que han sufrido un riesgo del trabajo e implica una prohibición de despedir por ese motivo, salvo que se den las excepciones que contempla la propia norma (a modo de ilustración, que sea imposible la reubicación). La compañía demandada no acreditó, como le correspondía, que no pudiera colocar al promovente en otro puesto donde se cumplieran las prevenciones del INS. A folio 29 se encuentra el contrato de trabajo, donde se observa que el reclamante fue contratado como jornalero de agricultura. No obstante, de la prueba testimonial ofrecida por la accionada se colige que, aparte de los trabajadores del campo, había otros que prestaban sus servicios en la planta empacadora. El deponente Eliécer Quirós Sáenz, en el marcador 1:00:00 del archivo multimedia, declaró: "Laboro como técnico en salud ocupacional en la empresa accionada. A los 8 meses de que el INS dio de alta al actor por el riesgo del trabajo, fue despedido. Estuvo mucho tiempo incapacitado. El INS recomendó a la empresa reubicar al demandante. La empresa trató, pero no se pudo porque adonde lo pusiéramos él decía que no podía laborar. Hay como 180 trabajadores en esa finca. Hay gente que trabaja en el campo y otra en la planta". Luego, en el marcador 1:17:00 del audio, don Adonías López Herrera depuso: "Soy capataz en la empresa accionada. Hay como 200 trabajadores tanto en el campo como en la planta. Cuando hay una recomendación del INS de reubicar, se reubica. Por ejemplo, al actor se le pasó de cosecha a otras labores por horas, como arrancar bejuco o botar fruta. Eso porque en cosecha se le pagaba por fruta, no por hora (o sea, a destajo), entonces él tenía que hacer mucho esfuerzo para ganarse el salario. En cambio, en la modalidad por horas no depende de la cantidad de trabajo que se saque, entonces podía ir a su ritmo y tenía el salario garantizado de las 8 horas". En cuanto a lo dicho por este testigo, es importante acotar que el hecho de que el actor pudiera trabajar más pausadamente no significa que no tuviera que hacer movimientos repetitivos con el hombro ni alzar peso por encima de ese nivel, por lo que este testimonio no demuestra que la empresa haya acatado la recomendación del INS. Siendo Del Monte una compañía de gran envergadura (lo que constituye un hecho público y notorio) y en vista del giro de su actividad, resulta difícil de creer que no hubiera otro puesto donde pudieran reubicar al promovente, tomando en cuenta su categoría o calificación. Otro elemento relevante es que en la carta de despido (cosida a folio 3) no se mencionó que se hubiera agotado el procedimiento del artículo 254 y que la única opción fuera la destitución. También vale la pena recalcar que el cese ocurrió el lunes 10 de noviembre de 2014 y rigió a partir del 11 de noviembre, siendo que el actor había estado incapacitado hasta el sábado 8 de noviembre (el 9 era el día libre -domingo-) y volvió a ser incapacitado el 12 de noviembre. Lo anterior denota la mala fe del empleador, quien sacó ventaja de un día en que el trabajador no estaba formalmente incapacitado para despedirlo, mas era evidente que todavía estaba en tratamiento, ya que venía regresando de una de las frecuentes incapacidades que se le otorgaron y, como era de esperar, se le incapacitó otra vez inmediatamente después del despido. La accionada, abusando de su potestad de libre despido, intentó eludir las consecuencias del artículo 254 del Código de Trabajo, lo que esta Sala no puede tutelar. Del documento de folio 28 se colige que el cese del actor fue discriminatorio, pues se dio con ocasión de las múltiples incapacidades generadas por el accidente laboral y las recomendaciones dictadas por el INS, lo que en palabras de la empresa demandada, tornaba "complicada" la situación del trabajador. Por ende, el despido es nulo, y en consecuencia, se debe ordenar la reinstalación del petente en un puesto acorde a su condición de salud (según las recomendaciones del INS) y el pago de los salarios caídos desde el despido hasta la restitución, aplicando los preceptos 20 y 22 del Código Civil, que establecen:

**"ARTÍCULO 20.-** Los actos realizados al amparo del texto de una norma, que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se considerarán ejecutados en fraude de la ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir".

**"ARTÍCULO 22.-** La ley no ampara el abuso del derecho o el ejercicio antisocial de éste. Todo acto u omisión en un contrato, que por la intención de su autor, por su objeto o por las circunstancias en que se realice, sobrepase manifiestamente los límites normales del ejercicio de un derecho, con daño para tercero o para la contraparte, dará lugar a la correspondiente indemnización y a la adopción de las medidas judiciales o administrativas que impidan la persistencia en el abuso".

Por lo expuesto, resulta innecesario el estudio del Consejo de Salud Ocupacional solicitado en el libelo inicial, tendiente a verificar si la labor del accionante era pesada.

**VI.- DAÑO MORAL:** En el voto de esta Sala n.º 481-2004 se expuso: "Que el precitado numeral 41 de nuestra Carta Política establece en su primera parte: "Ocurriendo a las leyes, todos han de encontrar reparación para las injurias o daños que hayan recibido en su persona, propiedad o intereses morales"; lo que denota que la reparación no se agota en las injurias o daños de naturaleza patrimonial (artículos 28, 29, 31 y 82 del Código de Trabajo), sino que trasciende a las alteraciones o menoscabos que afecten intereses morales. La terminación de la relación laboral por decisión unilateral del patrono, es incompatible con el derecho fundamental a la estabilidad en el empleo y su permanencia en él. Cuando el patrono, sin causa justificada, decide poner término a la relación obrero patronal, la indemnización tarifada compensa los menoscabos que representa la pérdida del empleo y consecuente transgresión de aquel derecho. Pero la indemnización por daño moral, se funda en la violación de derechos o bienes de naturaleza extra patrimonial, a causa de los motivos que determinaron el despido o por la forma en que éste se produjo. La nota característica de la indemnización, más que en la responsabilidad económica del patrono, está en la reparación del daño causado por actos que extralimitan el poder sancionador. Todo daño debe ser reparado. La atención se desplaza desde la óptica del patrono hacia la del ex trabajador, a quienes las normas, valores y principios del Derecho Laboral tienden a proteger desde siempre. Y si ese es el espíritu y finalidad de las normas que sancionan el daño, con mayor razón debe ser la fuerza motriz que oriente la labor del intérprete (artículo 10 del Código Civil, y Plá Rodríguez. "LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO", 2ª edición, Depalma, 1978, páginas 25 y 26). De manera que si el despido origina lesiones morales, estas también deben ser

reparadas en la jurisdicción laboral (...). Que en materia de reparación de daño moral, se distingue entre daño moral objetivo y daño moral subjetivo o puro. El daño moral subjetivo o puro, es indemnizable, como también los quebrantos o menoscabos causados por necesaria consecuencia o conexión, en una relación de causalidad inmediata y directa, sin intervención de terceros, fuerza mayor o culpa de la víctima. La jurisprudencia de la Sala I de esta Corte, distingue entre daño moral subjetivo y daño moral objetivo. El primero se produce por la lesión de un bien no patrimonial, sin repercusión en éste, suponiendo generalmente una perturbación injusta de las condiciones anímicas de la persona, como disgustos, desánimo, desesperación, agravio contra el honor, dignidad, intimidad. El segundo -objetivo- se refiere a las ofensas al buen nombre, la reputación, prestigio (Cfr. Sala 1 de la Corte Suprema de Justicia, sentencias N° 112-92, considerando VIII; N° 65-93, y N° 131-F-98 de 14.10 horas de 18 de diciembre). Para dejar indemne el patrimonio dañado, la indemnización debe cubrir ambos tipos de quebrantos (...). Que en el precitado voto N° 117 de las 11.00 horas del 24 de mayo de 1994, esta Sala sostuvo que el daño moral procede si las circunstancias en que se da el despido son especialmente calificadas (Cfr. Considerandos X y XI)". En el caso concreto se presentan las circunstancias especialmente calificadas que la jurisprudencia ha exigido para la procedencia del daño moral en sede laboral, pues el patrono abusó de su potestad de libre despido para discriminar a un trabajador afectado en su salud, lo que sin duda le causó a este un sufrimiento mayor al que genera un simple despido en condiciones normales, ante la angustia de no poder conseguir un nuevo empleo dadas las dolencias físicas. Por consiguiente, la Sala estima que en el *sublitem* se ha de indemnizar el daño moral, determinándose el mismo en un millón de colones.

**VII.- DAÑOS Y PERJUICIOS:** Este rubro no se puede otorgar, pues el demandante omitió señalar en qué consistían. Nótese que no se está en el supuesto del numeral 82 del Código de Trabajo, ya que al actor en ningún momento se le imputó una falta grave, aparte de que el cese fue con responsabilidad patronal.

**VIII.- RECONOCIMIENTO DEL BACHE COMO HABITACIÓN. AUMENTOS DE SALARIO:** No es posible conferir estos dos extremos petitorios, dado que en el libelo inicial no existe ningún hecho que les sirva de fundamento.

**IX.- LIBERTAD SINDICAL:** Como en este caso se demostró una discriminación por razones de enfermedad y se ordenó la reinstalación con el pago de salarios caídos, carece de interés analizar la otra discriminación invocada, de naturaleza antisindical. Cabe mencionar que ya esta Sala ha conocido casos parecidos a este, donde figura como accionada la misma empresa aquí demandada (votos 1298-2016 y 112-2017), lo que revela de su parte una práctica de discriminar a los trabajadores víctimas de riesgos del trabajo, sin que necesariamente medien motivaciones antisindicales. Luego, se ha de declinar la pretensión referente a "ordenar respetar la libertad sindical y abstenerse de tomar represalias contra los afiliados a Sitra", por cuanto el petente no está legitimado para formular una pretensión en términos tan genéricos, sino que debió enfocarla hacia su persona.

**X.- INTERESES:** Respecto a las sumas a cancelar por concepto de salarios caídos, se deberán abonar los correspondientes intereses legales, a la tasa del artículo 1163 del Código Civil, desde la exigibilidad de cada monto hasta el efectivo pago.

**XI.- COSTAS:** Se ha de condenar en ambas costas a la parte demandada, estableciéndose las personales prudencialmente en un millón de colones.

**XII.- CONSIDERACIÓN FINAL:** Como corolario de lo expuesto, procede revocar lo resuelto y declarar parcialmente con lugar la demanda. Se debe decretar la nulidad del despido y, en consecuencia, conminar a la accionada a reinstalar al actor y a reubicarlo en un puesto acorde a su estado de salud, según las recomendaciones del Instituto Nacional de Seguros. Además, se le obligará a pagar los salarios caídos desde el despido hasta la efectiva restitución; más los respectivos intereses legales, a la tasa del artículo mil ciento sesenta y tres del Código Civil, desde la exigibilidad de cada suma hasta el efectivo pago. Igualmente, se le condenará a indemnizar un millón de colones a título de daño moral. Procede desestimar las pretensiones de daños y perjuicios; aumentos de salario; reconocimiento de un bache como habitación; estudio del Consejo de Salud Ocupacional para determinar si la labor del actor era pesada; y ordenar el respeto de la libertad sindical y la abstención de represalias contra los afiliados a Sitra. La excepción de falta de derecho se rechazará en lo concedido y se acogerá en lo denegado. Ambas costas se le han de imponer a la parte demandada, siendo que las personales se fijarán prudencialmente en un millón de colones.

**POR TANTO:**

Se revoca lo resuelto. Se declara parcialmente con lugar la demanda. Se decreta la nulidad del despido y, en consecuencia, se conmina a la accionada a reinstalar al actor y a reubicarlo en un puesto acorde a su estado de salud, según las recomendaciones del Instituto Nacional de Seguros. Además, se le obliga a pagar los salarios caídos desde el despido hasta la efectiva restitución; más los respectivos intereses legales, a la tasa del artículo mil ciento sesenta y tres del Código Civil, desde la exigibilidad de cada suma hasta el efectivo pago. Igualmente, se le condena a indemnizar un millón de colones a título de daño moral. Se desestiman las pretensiones de daños y perjuicios; aumentos de salario; reconocimiento de un bache como habitación; estudio del Consejo de Salud Ocupacional para determinar si la labor del actor era pesada; y ordenar el respeto de la libertad sindical y la abstención de represalias contra los afiliados a Sitra. La excepción de falta de derecho se rechaza en lo concedido y se acoge en lo denegado. Ambas costas son a cargo de la parte demandada, fijándose las personales prudencialmente en un millón de colones.

**Orlando Aguirre Gómez**

**Julia Varela Araya**

**Luis Porfirio Sánchez Rodríguez**

**Héctor Luis Blanco González**

**Flora Marcela Allón Zúñiga**

Teléfonos: 2295-3671, 2295-3676, 2295-3675 y 2295-4406. Facsímile: 2234-71-41. Correos Electrónicos: imoralesl@poder-judicial.go.cr. y mbrenesm @poder-judicial.go.cr

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

**Es copia fiel del original - Tomado del Nexus PJ el: 28-06-2019 08:57:07.**