

Sala Segunda de la Corte

Resolución N° 01978 - 2022

Fecha de la Resolución: 21 de Julio del 2022 a las 10:00 a. m.

Expediente: 17-000247-1342-LA

Redactado por: Orlando Aguirre Gomez

Clase de asunto: ordinario

Analizado por: SALA SEGUNDA

Normativa Internacional: Convenio relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la Empresa, Convenio OIT N° 135, del 09 de noviembre de 1976

Indicadores de Relevancia

Sentencia relevante

Normativa internacional

Sentencia con datos protegidos, de conformidad con la normativa vigente

Contenido de Interés:

Tipo de contenido: Voto unánime

Rama del Derecho: Laboral

Tema: Despido discriminatorio

Subtemas:

Tema: Representantes y afiliados sindicales

Subtemas:

Tema: Empleado municipal

Subtemas:

Tema: Reinstalación

Subtemas:

Tema: Salarios caídos

Subtemas:

Tema: Costas del proceso laboral

Subtemas:

Tema: Recurso de casación (Reforma Procesal Laboral) por vicios de forma

Subtemas:

DESPIDO DISCRIMINATORIO POR AFILIACIÓN SINDICAL. PROCEDENCIA DE LA REINSTALACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y EL PAGO DE SALARIOS CAÍDOS. La accionada realizó un estudio técnico en el cual se demostró la necesidad de suprimir dos plazas; sin embargo, no se brindaron las razones objetivas por las cuales se pactó la finalización del contrato de trabajo de los promoventes, existiendo otras personas trabajadoras en los mismos cargos que ellos ocupaban. Tampoco se valoraron aspectos como el rendimiento laboral, la antigüedad en la empresa, las obligaciones familiares, el récord disciplinario, entre otros. **COSTAS.** Se condena a la parte accionada al pago de ambas costas fijando las personales en el 20% de los salarios caídos que se generen a la firmeza de la sentencia y, en caso de que se sigan generando beneficios económicos, se podrá agregar al monto fijado, según prudencial, hasta en un 50%. **NO PROCEDE LA NULIDAD POR ERROR EN PRIMER AUDIO DE RECEPCIÓN DE PRUEBA.** [1978-22]

... [Ver menos](#)

Citas de Legislación y Doctrina Sentencias Relacionadas

Texto de la Resolución

170002471342LA

Corte Suprema de Justicia
SALA SEGUNDA



Exp: 17-000247-1342-LA

Res: 2022001978

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las diez horas del veintiuno de julio de dos mil veintidós.

Proceso ordinario establecido ante el Juzgado Civil, Trabajo, Familia, Penal Juvenil y Violencia Doméstica de Sarapiquí, por [Nombre 001], divorciado, [Nombre 002], casado y [Nombre 003], operador, contra la **MUNICIPALIDAD DE SARAPIQUÍ**, representada por su alcalde [Nombre 010]. Actúa como apoderado especial judicial de los actores el licenciado Esteban Calvo Rodríguez, casado y vecino de San José. Todos mayores, solteros, peones de sanidad y vecinos de Heredia con las excepciones indicadas.

Redacta el Magistrado Aguirre Gómez; y,

CONSIDERANDO:

I.- ANTECEDENTES: El señor [Nombre 001] refirió que ingresó a laborar en la Municipalidad demandada como interino desde el 01 de agosto de 1995 y fue nombrado en propiedad el 15 de abril de 1998, como peón de sanidad. El señor [Nombre 002], indicó que trabaja en esa misma actividad, interinamente desde el 20 de marzo del 2009 y en propiedad desde el 14 de mayo del 2010. Por su parte, el señor [Nombre 026], mencionó que fue nombrado en forma interina el 24 de abril del 2008 y en propiedad el 29 de setiembre del 2008, en el cargo de operador de equipo pesado. Explicaron que desde el mes de febrero del 2016, un grupo de personas funcionarias de la Municipalidad de Sarapiquí -entre los que figuran los actores- decidieron organizarse sindicalmente y constituyeron en dicha Municipalidad una Seccional de la Asociación Nacional de Empleados Públicos -en adelante ANEP-, la cual fue debidamente inscrita. Según relataron, el señor [Nombre 002] fue nombrado secretario de la Junta Directiva Seccional y desde que se formó la Seccional Sindical empezaron a sufrir actos de persecución sindical por parte de su jefatura inmediata, pues en reiteradas ocasiones realizó manifestaciones públicas contra el sindicato y se tomaron decisiones laborales que les perjudicaban, como excluirlos de laborar horas extra, limitarles el uso del comedor; y, en el caso de los señores [Nombre 002] y [Nombre 001], al finalizar la ruta, se les dejaba en lugares con distancias de hasta quince kilómetros del centro de trabajo, todo por orden del jefe del Departamento de Sanidad. El señor [Nombre 002] indicó que la jefatura le negó la licencia para participar en actividades sindicales y el señor [Nombre 026] empezó a sufrir cambios de manera arbitraria en la jornada de trabajo. El 28 de diciembre del 2016, agregaron, se les notificó su despido, en razón de una supresión de plazas, sin que se siguiera el procedimiento previo y sin dar audiencia para ejercer el derecho de defensa. Afirman que sus plazas atendían funciones ordinarias y permanentes de la Municipalidad. En virtud de lo anterior, solicitaron que se condene a la accionada en sentencia a lo siguiente: 1. Anular los actos de despido notificados mediante las resoluciones administrativas número DA-009-2016, DA-010-2016 y DA-011-2016, todas del 28 de diciembre del 2016. 2. Reinstalar a los actores en su puesto de trabajo, manteniendo las condiciones laborales que tenían previo a su despido. 3. Pagar todos los salarios dejados de percibir desde el momento en que quedaron firmes los despidos. 4. Reconocer las vacaciones, los aguinaldos y los salarios escolares dejados de percibir como consecuencia de los despidos. 5. Cancelar los intereses y la indexación sobre las sumas dejadas de percibir. 6. Pagar ambas costas de la acción (véase imágenes 2-12 del expediente digital completo del Juzgado de Trabajo). El alcalde de la Municipalidad de Sarapiquí contestó la demanda e interpuso la excepción de falta de derecho. Indicó que no existe prueba mediante la cual se acredite que el señor [Nombre 064], quien funge como Jefe del Departamento de Sanidad, incurriera en actuaciones discriminatorias en contra de los actores por razón de su filiación sindical y tampoco que exista una relación causal entre la supresión de las plazas y alguna desavenencia suscitada entre los actores con su jefe inmediato. Aseguró, por disposición general de la Alcaldía, fundamentada en recomendaciones de la Auditoría Interna, las jornadas extraordinarias se han limitado a situaciones esporádicas de acuerdo con la necesidad del servicio público en algunas localidades del cantón, por lo que la recolección de residuos sólidos fuera del horario normal -de 6:00 a.m. a 2:00 p.m.- ha sido de carácter excepcional y por ello no se puede confundir con un derecho adquirido de las personas trabajadoras. Para la demandada, es falso que a los accionantes [Nombre 002] y [Nombre 001] se les dejara a quince kilómetros del lugar de trabajo al finalizar las tareas, o que se les impidiera hacer uso del comedor de la institución. Explicó que siempre se ha proveído de transporte de regreso al centro de trabajo; sin embargo, dada la distancia del relleno sanitario, en ocasiones deben esperar un tiempo prudencial de aproximadamente una hora hasta que el camión regrese al punto de encuentro para ser abordado. Tampoco existe constancia de que el jefe inmediato del señor [Nombre 002] le suprimiera la autorización para participar en actividades sindicales y explicó que, para la determinación de la destitución de los funcionarios a los cuales debía suprimirse la plaza, se tomó en consideración su pertenencia a la cuadrilla de sanidad, la cual quedó sin camión recolector por haber sido sustituidas las tres unidades antiguas existentes de ese tipo por dos modernos camiones recolectores con mayor capacidad de carga para brindar el servicio en forma adecuada, conforme se enuncia en el estudio técnico de mérito, sin que existan plazas vacantes para reubicar a los accionantes. Refirió que mediante resoluciones identificadas bajo los numerales DA-O 1 1-2016, DA-O 0-2016 y DA-009-2016, se les notificó a los actores la finalización de la relación de servicio que mantenían con la Municipalidad de Sarapiquí; no obstante, tales actuaciones administrativas no corresponden a actos de despido derivados de una sanción disciplinaria. Aseguró que, para proceder al despido de los promoventes se realizó un estudio técnico para la supresión de dos plazas de peón de sanidad y una de chofer de recolector de basura, el cual fue sometido a conocimiento del Concejo Municipal. Estableció que los gestionantes fueron cesados con el pago de las prestaciones laborales correspondientes. Asimismo, indicó, la Sala Constitucional declaró sin lugar un recurso de amparo interpuesto por los promoventes contra la accionada por los mismos hechos (véase imágenes 39-54 del expediente digital completo del Juzgado de Trabajo). El Juzgado Civil, Trabajo, Familia, Penal Juvenil y Violencia Doméstica de Sarapiquí, mediante la sentencia número 2018-219 de las 18 horas y 37 minutos del 7 de noviembre del 2018, declaró con lugar la demanda interpuesta por los accionantes. Decretó la nulidad de los actos de despido notificados mediante resoluciones administrativas número DA-009-2016, DA-010-2016 y DA-011-2016, todas del 28 de diciembre del año 2016. Ordenó la reinstalación definitiva de cada uno de los actores a su empleo original o en puestos de similar naturaleza, manteniendo las mismas condiciones laborales que tenían antes del despido. Condenó a la demandada a cancelar a los promoventes los salarios dejados de percibir desde el momento en que quedaron en firme los actos de despido y hasta la efectiva reinstalación, siendo que dicho pago debe comprender tanto el salario base como todos los componentes salariales, deduciendo las sumas que se cancelaron por concepto de liquidación laboral. Estableció que los salarios que se reconocen como caídos son

aquellos que debieron de haber percibido los actores durante todo el período en que estuvieron cesantes; sin embargo, el monto a reconocer no podría superar el máximo regulado en el canon 566 del Código de Trabajo. Respecto a las vacaciones, señaló que, en los salarios caídos se incluye el salario que se recibe durante los períodos que debieron disfrutar de vacaciones, por lo que su reconocimiento por aparte implicaría un doble pago para la administración. Condenó a la demandada a cancelar los aguinaldos y salarios escolares dejados de percibir a consecuencia de los despidos, así como a pagar los intereses legales, según lo regulado en el ordinal 565 del Código de Trabajo, a partir de la presentación de la demanda y hasta el efectivo pago. Rechazó el reconocimiento a la indexación. Impuso a la demandada al pago de ambas costas del proceso, fijándose las personas en la suma prudencial de ¢1.000.000 (véase imágenes 432-468 del expediente digital completo del Juzgado de Trabajo). Contra dicho fallo recurrieron ambas partes.

II.- AGRAVIOS: Recurso de la demandada: El Alcalde de la Municipalidad de Sarapiquí presenta recurso de casación, en el cual expresa los siguientes reproches. **1. Violación del debido proceso, según lo regulado en el ordinal 587 inciso 1) en relación con el 533 y 534, todos del Código de Trabajo.** Asegura, resulta materialmente imposible haber alegado la nulidad de actuaciones con antelación, toda vez que surge de la recepción de prueba, por lo que se evidenció hasta escuchar el audio. Según afirma, se determinó que de los siete audios de la recepción de prueba, el primero no se escucha y es en el que se indica en qué Despacho se llevó a cabo la audiencia, se identificó el tipo de proceso, el número del expediente, la hora, la fecha, las partes presentes, la identidad de la persona juzgadora y parte de la declaración del testigo [Nombre 065], quien continua su manifestación en el audio número dos. El haberse omitido documentar en audio lo acontecido al inicio de la audiencia, genera que no sea posible determinar la identidad de la persona juzgadora que la realizó, lo cual permite verificar si se trata de la misma persona que dictó el fallo impugnado. Considera, en caso contrario, implicaría que se ha transgredido el principio de inmediación, pues no sería posible determinar si la persona juzgadora que llevó a cabo la audiencia es la que resolvió el fondo. A su juicio, lo que procedía era reiniciar la diligencia, pero no se hizo, lo cual violentó el debido proceso, los principios de audiencia, defensa e inmediación, causantes de la nulidad absoluta porque no se le permite a su representada conocer la totalidad de los testimonios vertidos. Cita el canon 537 del Código de Trabajo reformado. **2. Reprocha falta de fundamentación intelectual.** Según su criterio, el a quo se limitó a reiterar las posiciones de las partes y aceptó que la estabilidad laboral otorgada por el ordenamiento jurídico a las personas servidores públicos no implica una imposibilidad total de despido o remoción, pues las causales de despido justificado que regula la legislación de trabajo, así como la reducción forzosa de servicios por falta de fondos o por reorganización constituyen causas jurídicas válidas de extinción de la relación laboral. Cita el canon 151 del Código Municipal. Según su criterio, el a quo se limitó a mencionar jurisprudencia de la Sala Constitucional, Convenios Internacionales, normativa nacional y jurisprudencia internacional y no es sino hasta la página 458 del expediente en que se reitera el elenco de hechos probados de la sentencia concluyendo que no se acreditó que los despidos de los accionantes fuesen la última opción dentro del Departamento de Sanidad. **5. Alega violación al principio de congruencia, de conformidad con el ordinal 587 inciso 2).** Refiere el canon 573 del Código Trabajo. Menciona, son hechos probados que en la Municipalidad de Sarapiquí se hizo un estudio para la supresión de plazas y el Concejo lo acordó. Además, agrega que de acuerdo con la copia certificada de los documentos de la relación de puestos de la Municipalidad de Sarapiquí de los años 2016, 2017 y 2018, las tres plazas cuestionadas ya no existen, por lo que es legal y materialmente imposible reinstalarlos. Explicó que, para la contratación de personal se requiere no solamente la necesidad de capital humano, sino también que las plazas sean creadas conforme a derecho corresponde y se les dote de contenido presupuestario aprobado por la Contraloría General de la República. Considera, la decisión del juzgador de ordenar la reinstalación de los actores es arbitraria y contraria a los hechos tenidos por probados. Para esa parte, dice, el a quo omitió no establecer de forma subsidiaria la posibilidad de indemnizar a los trabajadores, ante la imposibilidad legal y material de la reinstalación, sin que existiera como antecedente una medida cautelar previa declarada con lugar que ordenara la reinstalación de los actores y sin estar firmada la sentencia. Señala que dicha imprecisión genera una violación a los ordinales 41 y 175 de la Constitución Política, 8.1 y 25.1 de la Convención Americana de Derechos Humanos, entre otros. **4. Alega incorrecta fijación de los hechos no probados.** Menciona que el testimonio de [Nombre 013] resulta de relevancia y es coincidente con el estudio de supresión de plaza. Dicho deponente indicó que, luego de realizada la compra del nuevo equipo de recolección de basura, los accionantes estuvieron un tiempo sin que se les asignara labor alguna. Se debe tomar en cuenta el contenido del informe para la supresión de plazas -dos de peón de sanidad municipal y una de operador de recolector de basura- realizado por el señor [Nombre 014], jefe del Departamento de Recursos Humanos de la Municipalidad demandada de octubre del 2016, ofrecido como prueba documental, el cual fue remitido al Concejo Municipal para su conocimiento y mediante el acuerdo N°. 1, artículo 30 de la sesión ordinaria N°. 52-2016 celebrada el 26 de diciembre del 2016, se acordó la aprobación de la supresión de las plazas. Por esa razón, según dicho representante, la Municipalidad de Sarapiquí acreditó que los tres camiones recolectores de basura existentes en el año 2016, cumplieron su vida útil y fueron sacados de circulación y sustituidos por dos camiones recolectores. Indica que, no se ha incrementado la cantidad de personal o el recurso humano del Departamento de Sanidad, lo cual se evidencia en la constancia emitida por el señor [Nombre 014]. Según su criterio, dichos elementos probatorios permiten colegir la existencia de una causa objetiva para el despido de los actores, así como la necesidad de la supresión de plazas que a la fecha no han sido habilitadas. **5. Incompleta fundamentación probatoria.** Según su criterio, el a quo omitió el análisis completo de las declaraciones de los cuatro testigos. Explica que no existe referencia a los testimonios ni en los hechos probados ni en el análisis de fondo, a pesar de que la persona juzgadora debe indicar porque la prueba resulta o no útil para que acreditar lo que la parte pretende. El señor [Nombre 013], argumenta, refirió que los accionantes estuvieron ociosos por un tiempo, es decir, sin asignación de funciones y, además, relató sobre la eliminación de los tres camiones recolectores que fueron sustituidos por dos recolectores con más capacidad y más modernos. El señor [Nombre 016] estableció que a los accionantes nunca se le negó el acceso al comedor del edificio municipal, por lo que se desacredita la existencia de tratos discriminatorios contra los promoventes. Y, [Nombre 017], fue claro en indicar que no es cierto que a los gestionantes se les dejara a una distancia larga de la Municipalidad como una forma de discriminación, pues una vez finalizada la labor de recolección de basura en el sector de Río Frío, el camión no puede regresar a dejar a las personas operadoras, sino que debe trasladarse al botadero a dejar los desechos, lo cual implica un tiempo importante y las personas trabajadoras deben esperar a que el camión regrese a recogerlos. Considera que el juzgador de instancia no valoró el estudio de supresión de plazas de octubre del 2016, el

cual se redactó conforme a derecho y ajustado a los principios de conveniencia, oportunidad y razonabilidad contemplados en el ordinal 16 de la Ley General de Administración Pública. Hace ver que el a quo no consideró el expediente número 17-003175-0007-CO de la Sala Constitucional, en el cual se determinó que el despido se encuentra sustentado en una causa objetiva. Solicita la nulidad de la sentencia recurrida por dicho motivo. **6.** Reprocha también una errónea aplicación de los numerales 588 y 576 del Código de Trabajo, pues la demandada es un ente público y solamente puede realizar lo que le está autorizado. Si se tuvo por acreditado que el Concejo Municipal dispuso la supresión de las plazas, esas plazas no existen y no se pueden crear nuevas sin sustento jurídico, sin un estudio técnico de su necesidad, pues se les debe dotar contenido presupuestario con aprobación de la Contraloría General de la República. A su juicio, el juzgador de instancia omitió considerar que en caso de imposibilidad se debe proceder al pago de los salarios caídos y de los daños y perjuicios, junto a los demás derechos laborales, lo cual genera un perjuicio grave al ente. Según su criterio, existe una incorrecta aplicación del régimen probatorio, toda vez que, si bien se tuvo por acreditado la existencia un estudio técnico que sustentó la supresión de tres plazas municipales, no se hizo un análisis completo de todo el material probatorio como correspondía, sino se llevó a cabo una valoración sesgada, omitiendo pruebas importantes que acreditan la causa objetiva del despido. **Recurso de la parte actora:** El representante de los actores alega que el asunto es susceptible de estimación pecuniaria, pues el contenido económico de la condenatoria se concreta en las sumas correspondientes al pago de los extremos laborales que fueron reconocidos a los demandantes, a saber, los salarios dejador de percibir, las vacaciones, el aguinaldo y las cuotas obrero patronales, por lo que se aplicó de manera errónea el artículo 562 del Código de Trabajo, según el cual se deben fijar las costas de manera porcentual. Señala que, en caso de mantenerse el establecimiento de las costas de manera prudencial, se debe aumentar la cantidad determinada por el a quo.

III.- SOBRE EL RECURSO POR RAZONES FORMALES: A.- La parte recurrente alega violación del debido proceso, según lo regulado en el ordinal 587 inciso 1) en relación con el 533 y 534, todos del Código de Trabajo, pues, como quedó dicho, de los siete audios de la recepción de prueba, el primero no se escucha y es en el que se indica en qué Despacho se llevó a cabo la audiencia, la identificación del tipo de proceso, el número del expediente, la hora, la fecha, las partes presentes, la identidad de la persona juzgadora y parte de la declaración del testigo [Nombre 065] -sin indicar apellido-, quien continua su manifestación en el audio número dos, omisión con la cual no sea posible determinar la identidad de la persona juzgadora, ni verificar si se trata de la misma persona que dictó el fallo impugnado. A su juicio, lo que procedía era reiniciar la diligencia, pero no se hizo, lo cual violentó el debido proceso, los principios de audiencia, defensa e intermediación, causantes de la nulidad absoluta porque no se le permite a su representada conocer la totalidad de los testimonios vertidos. Dicho agravio no es de recibo, por cuanto, en el audio de la audiencia de recepción de prueba sí consta que el juzgador encargado de presidir la audiencia es el señor [Nombre 018], quien dictó el fallo de primera instancia. También se consignan los datos de identificación de las partes. Ahora bien, respecto al testimonio del señor [Nombre 019], es importante indicar que, su declaración quedó grabada en dos audios diferentes, por problemas técnicos, como bien lo señala el juzgador de instancia al inicio del audio de recepción de prueba incorporado al escritorio virtual del Juzgado de Trabajo a las 10:18:49 del 21/11/2018; sin embargo, se dio una continuidad de su declaración y se incorporó de manera completa. Así las cosas, no se genera la lesión a los principios de audiencia, defensa e intermediación que generen la nulidad de la resolución recurrida. **B.-** La representación de la accionada reprocha también falta de fundamentación de la sentencia, porque el a quo, también según quedó reseñado, se limitó a reiterar las posiciones de las partes y aceptó que la estabilidad laboral que el ordenamiento jurídico otorga a los servidores públicos no implica una imposibilidad total de despido o remoción, pues la reducción forzosa de servicios por falta de fondos o por reorganización constituye una causa jurídica válida de extinción de la relación laboral. En ese sentido, el inciso 5), del artículo 587 del Código de Trabajo, prevé como motivo de casación por la forma la falta de fundamentación o la motivación insuficiente de la sentencia. El deber de fundamentar debidamente las resoluciones judiciales constituye una obligación consustancial a los derechos fundamentales del debido proceso y de defensa. La materialización de las razones que condujeron a la persona juzgadora a adoptar una u otra decisión es lo que permite a las partes poder ejercer control sobre lo resuelto, mediante los mecanismos procesales concebidos para ello. Vale indicar que esta Sala, mediante la sentencia número 181 de las 9 horas y 45 minutos del 2010, refirió: *“La fundamentación de la sentencia es la labor intelectual del juzgador empleada para justificar la decisión que adopta con respecto al asunto que es sometido a su conocimiento. Para ello el operador del derecho, debe hacer constar los motivos fácticos y jurídicos que le sirven para sustentar su criterio, pues de lo contrario su decisión será arbitraria. Lo anterior no es mero requisito de forma de la sentencia, sino una exigencia derivada del principio del debido proceso, ya que por medio de la motivación del fallo, tanto actor como demandado podrán hacer uso de los recursos ordinarios que les otorga la legislación, con el fin de realizar el control del poder jurisdiccional”*. De ahí que los artículos 421 y 560 del Código de Trabajo reformado establecen expresamente la obligación de razonar las decisiones. Este último señala que en la parte considerativa del fallo se indicarán *“...los medios de prueba en que se apoya la conclusión y las razones que la amparan y los criterios de valoración empleados, para cuyo efecto deberá dejarse constancia del análisis de los distintos elementos probatorios evacuados, mediante una explicación detallada y exhaustiva de cada uno de ellos... se darán las razones de hecho, jurídicas, doctrinales y jurisprudenciales, se bastanteará la procedencia o improcedencia de las proposiciones... Es indispensable citar las normas jurídicas que sirven de base a las conclusiones sobre la procedencia o improcedencia de las pretensiones o excepciones propuestas”*. Analizada la sentencia recurrida, la Sala advierte que el juzgador sí expuso las razones jurídicas y de hecho con base en las cuales sustentó su decisión, pues determinó que el despido de los actores respondió a un móvil por discriminación por su afiliación sindical, además de que la accionada no logró demostrar el sustento objeto de su decisión, dado que cuando se presenta una reorganización, se deben tomar en cuenta una serie de parámetros para establecer cuáles personas trabajadoras serán despedidas, lo que, según su criterio, no sucedió en el presente asunto. Aunado a ello, el a quo basó el fallo en los votos de esta Sala números 983-2000 de las 10 horas y 20 minutos del 07 de diciembre del 2000 y 103 de las 8 horas y 46 minutos del 03 de marzo del 2006, así como en el Convenio N°. 135 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Costa Rica, el Código Municipal, la Constitución Política. También, fundamentó la sentencia con la siguiente probanza: las acciones de personal de los accionantes, las resoluciones administrativas DA-009-2016, DA-010-2016 y DA-011-2016, el estudio técnico de supresión de plazas, las calificaciones de las labores de los actores, las liquidaciones laborales canceladas, entre otras. Por ello, con independencia de que estas razones resulten acertadas o no (lo que debe determinarse en el análisis por el fondo), está claro

que sí se motivó el veredicto, dado lo cual, el reproche en ese sentido debe ser rechazado. 3. Esa misma parte alega violación al principio de congruencia, de conformidad con el ordinal 587 inciso 2), haciendo referencia al al canon 573, ambos del Código Trabajo reformado. Según esa parte, tal y como quedó resumido, se hizo un estudio para la supresión de plazas y el Concejo acordó la aprobó, no se hicieron nombramientos interinos o en propiedad en el Departamento de Sanidad luego de suprimir las plazas de los promoventes, por lo que las tres plazas cuestionadas ya no existen, de manera que la decisión del juzgador de ordenar la reinstalación de los gestionantes es arbitraria y contraria a los hechos tenidos por probado; y ante esa situación, el a quo omitió no establecer de forma subsidiaria la posibilidad de indemnizar a los trabajadores, ante la imposibilidad legal y material de la reinstalación. Ese reproche tampoco es de recibo. El artículo 587 del Código de Trabajo establece: *“Por razones procesales será admisible cuando se invoque: 1.- Cualquiera de los vicios por los cuales procede la nulidad de actuaciones, siempre y cuando estos hayan sido alegados en alguna de las fases precedentes del proceso y la reclamación se haya desestimado. 2.- Incongruencia de la sentencia u oscuridad absoluta de esta última parte. En los supuestos de incongruencia, el recurso solo es admisible cuando se ha agotado el trámite de la adición o aclaración (...)”*. Esta Sala ha considerado en numerosas ocasiones que el principio de la congruencia de las sentencias consiste en que éstas, además de ser armoniosas en sí mismas, en su parte dispositiva deben siempre ajustarse a los términos de la litis, de tal manera que resuelvan todas las cuestiones propuestas y no vayan a conceder más o menos de lo pedido, o bien, algo diferente (votos 212 de las nueve horas cincuenta y cinco minutos del primero de marzo de dos mil trece, 620 de las diez horas cincuenta minutos del veinte de julio de dos mil doce). Según el artículo 560 del Código de Trabajo: *“La sentencia se dictará y tendrá como límites los actos de proposición de las partes y lo fijado en la fase preliminar de la audiencia de juicio, sin perjuicio de las variaciones que sean permitidas por la ley”*. Revisada la sentencia del Juzgado se concluye que no existe ninguna incongruencia, encontrándose este pronunciamiento ajustado a los términos de la litis, resolviendo todas las cuestiones propuestas, conforme a lo solicitado por la parte actora. Los agravios relacionados con la imposibilidad de la reinstalación se deben conocer en el fondo del asunto, según se explica en el siguiente considerando. No está de más indicar que si la parte consideró que se había incurrido en una omisión, debió haber pedido la adición correspondiente y no lo hizo.

IV.- SOBRE EL RECURSO DE LA PARTE DEMANDADA: El Departamento de Recursos Humanos de la Municipalidad de Sarapiquí realizó un estudio técnico de las plazas de peones del Área de Sanidad y chofer recolector de basura, en el cual se concluyó: *“Con fundamento en los hechos expuestos y los análisis técnicos realizados, se recomienda suprimir dos plazas de Peón de Sanidad Municipal, Operador IA y una plaza de Operador de Recolector de Basura, operador 1 C, en tanto que no afecta los intereses de los usuarios del servicio público en relación, toda vez que el personal de Departamento de Recolección de Basura de la Municipalidad quedaría integrado por cinco plazas de Peón de Sanidad Municipal, dos plazas de Chofer de Recolector de Basura Ordinaria y una plaza de Encargado de Sanidad Municipal, con lo que perfectamente la Municipalidad cumplirá las funciones asignadas por ley con eficiencia y eficacia respecto al servicio de recolección de desechos sólidos que se brinda a los habitantes del cantón. Con las modificaciones propuestas la calidad de servicio no sufrirá ninguna afectación, en tanto que la supresión de las plazas podrá redundar en un menor coste de la tarifa actual en beneficio de la colectividad”* (véase imágenes 56-60 del expediente digital completo del Juzgado de Trabajo). Ahora bien, mediante las resoluciones administrativas número DA-009-2016, DA-010-2016 y DA-011-2016, se resolvió: *“Que el artículo 192 de la Constitución Política en consonancia con el artículo 146 inciso b) del Código Municipal, faculta a la Administración Pública para disponer la reestructuración de las diversas dependencias que las competen, con el fin de alcanzar un mejor desempeño y organización de las mismas, para lo cual podrá ordenar válidamente la eliminación la recalificación de plazas, según se requiera, y así lo ha reconocido claramente la jurisprudencia constitucional en las sentencias 5032-94 de las diecisiete horas con dieciséis minutos del seis de setiembre de mil novecientos noventa y cuatro y 2158-02 de las 10 horas con catorce minutos del primero de marzo del dos mil dos. Que el Concejo Municipal de Sarapiquí mediante acuerdo No. 1 dictado bajo el artículo 4 de la Sesión Ordinaria No. 52 celebrada el 26 de diciembre del dos mil dieciséis, remitido a esta Alcaldía mediante el Oficio No. SCM 372-2016 del veintisiete de diciembre del 2016, dispuso la supresión de dos plazas de Peón de Sanidad Municipal Operador 1A y una plaza de Operador de Recolector de Basura Operados 1C, acogiendo en ese sentido la recomendación contenida en el informe técnico de fecha 20 de octubre del 2016, emitido por el procesional a cargo del Departamento de Recursos Humanos de la Institución”* (véase imágenes 13-15 del expediente digital completo del Juzgado de Trabajo). En relación con este tema, es importante traer a colación la sentencia de esta Sala número 1002 de las 10 horas y 10 minutos horas del 31 de octubre de 2012, en la cual se indicó: *“Si bien, en nuestro país no existe un proceso que regule los despidos colectivos por razones empresariales o económicas, cuando se alegue su concurrencia para justificar el cese de personas sindicalizadas, la parte empleadora estará llamada a acreditar la existencia de las causas que motiven las terminaciones de contratos de trabajo, así como la utilización de parámetros objetivos para establecer las personas trabajadoras que deben ser separadas de sus puestos de trabajo, tales como rendimiento laboral, antigüedad en la empresa, obligaciones familiares, record disciplinario, imposibilidad de reubicación en otro puesto, etc., de modo tal que pueda valorarse la legalidad del despido y descartarse una intención subyacente discriminatoria...”* (énfasis no es del original). En el asunto bajo análisis, es importante señalar que, como bien lo indica la representación de la accionada, la Municipalidad de Sarapiquí cuenta con la potestad para acordar el cese de personas funcionarias por reestructuración, al amparo del numeral 155 del Código Municipal vigente, anterior canon 146, cuya numeración corrió en virtud de la emisión de la Ley N. 9542, Ley de Fortalecimiento Municipal. En esa norma se establece: *“Los servidores municipales protegidos por esta ley gozarán de los siguientes derechos, además de los dispuestos en otras leyes: b) La municipalidad podrá finalizar los contratos de trabajo con responsabilidad patronal, fundamentada en estudios técnicos relacionados con el cierre de programas, la reducción forzosa de servicios por falta de fondos o la reorganización integral de sus dependencias que el buen servicio público exija. Ningún trabajador despedido por esta causa podrá regresar a la municipalidad, si no hubiere transcurrido un período mínimo de un año, a partir de su separación”*. Como se indicó supra, la accionada realizó un estudio técnico en el cual se demostró la necesidad de suprimir dos plazas de peón de sanidad-operador 1A y una de operador recolector de basura-1C. Sin embargo, en autos no consta prueba de los parámetros objetivos que se siguieron para determinar la procedencia del despido específico de los accionantes de manera preferente en relación con otras personas trabajadoras en los mismos puestos, tal como fue establecido por el juzgador de

instancia. En ese sentido, es importante indicar que, para el año 2016, el Área de Sanidad estaba conformada por siete personas servidoras que se desempeñaban como operadores de recolección de basura y tres funcionarios nombrados como choferes de equipo pesado 1C (véase imagen 79 del expediente digital completo del Juzgado de Trabajo). Y no se acreditan las razones objetivas por las cuales se acordó despedir a los demandantes, quienes no eran los únicos servidores que se desempeñaban en esos cargos, máxime tomando en cuenta que el señor [Nombre 002], se encontraba nombrado como miembro de la Junta Directiva de la Seccional de la ANEP en la Municipalidad de Sarapiquí (véase imagen 17 del expediente digital completo del Juzgado de Trabajo). Ahora bien, la parte demandada recurrente alega que el juzgador no analizó las manifestaciones de los testigos aportados. En ese sentido, es importante indicar que no se apreciaron las declaraciones de las personas deponentes; sin embargo, el contenido que se colige de estas no varían lo dispuesto en el fallo, por cuanto, no se acredita que el despido de los actores responda a un móvil objetivo, sino a discriminación por afiliación sindical. Por ello, resulta hacer referencia al dicho de los testigos.

En ese sentido, el señor [Nombre 020], quien labora para la accionada desde hace 22 años, mencionó que la Seccional de la ANEP se constituyó en la Municipalidad de Sarapiquí en febrero del 2016 y fue comunicado a las autoridades correspondientes. Según su dicho, los actores participaban de manera activa en las labores del sindicato. Asimismo, indicó, en el Departamento de Sanidad únicamente se encontraban sindicalizados los promoventes, a quienes empezaron a hostigar, por ejemplo, los dejaban de camino en el cruce de Río Frío y no los llevaban de vuelta a las instalaciones de la Municipalidad. Mencionó que a los señores [Nombre 026] y [Nombre 013] les variaron los horarios, los pasaron del día a la noche y en la Municipalidad se comentaba que incorporarse al sindicato era malo. Por su parte, el señor [Nombre 019], quien trabaja en una Unidad Organizacional de la ANEP, expresó que la Seccional de dicho sindicato en la Municipalidad de Sarapiquí se constituyó en el año 2016. Adujo que los accionantes colaboraban con la promoción sindical, participan en las reuniones y las Asambleas. Destacó, el señor [Nombre 002] fue integrante de la Junta Directiva y detalló que en reiteradas ocasiones se solicitó permiso a la demandada para que los trabajadores pudieran asistir a las reuniones, lo cual consiguieron ejerciendo presión; sin embargo, en una ocasión se llamó a la Fuerza Pública para sacarlos del lugar donde se estaba realizando la convención. Aseveró, los permisos para las Asambleas Ordinarias, Extraordinarias y la asistencia a procesos de capacitación eran nulos, pues se indicaba que sólo se brindaba autorización para reuniones ordinarias. Según su dicho, los accionantes le comentaron que anterior al proceso de afiliación se les otorgaba tiempo extraordinario, pero posteriormente se les denegó y se les concedía tal oportunidad a las personas interinas. También se alteró el horario de los señores [Nombre 026] y [Nombre 013]. Refirió, los promoventes le comentaron que no se les dejaba en el plantel, sino en otros lugares y no se les dejaba entrar al área de comedor. El señor [Nombre 013], quien formó parte de la Junta Directiva de la Seccional de la Municipalidad de Sarapiquí, creada en febrero del 2016. Aseguró que ellos colaboraban con la Seccional, colocaban volantes en las pizarras, y buscaban espacios físicos para las reuniones. Según mencionó, en una ocasión en el desarrollo de una reunión se les sacó de las instalaciones con la policía. Adicionó que se generaron variantes en los horarios, específicamente al señor [Nombre 026], y no se les brindaba transporte de vuelta al centro de trabajo. Según su manifestación, el jefe inmediato les indicó que el sindicato no servía para nada. Añadió que en el Área de Sanidad habían siete peones, pero solo tres sindicalizados, a saber, el señor [Nombre 001], [Nombre 002] y su persona. Y, de los tres choferes del Departamento, únicamente [Nombre 026] se había afiliado al sindicato. El señor [Nombre 016], indicó que a los actores no se le impidió el uso de comedor. Y, el señor [Nombre 017], acotó que los señores [Nombre 001] y [Nombre 026] esperaban el camión mientras terminaba la ruta y no porque los dejara sin transporte. (audios de recepción de pruebas incorporados al escritorio virtual a las 08:57:52 y 10:18:49 del 02/11/2018). De dichos testimonios se deriva que en la Municipalidad de Sarapiquí se presentaban una serie de obstáculos para otorgar los permisos correspondientes a los trabajadores para asistir a las actividades sindicales, tales como las Asambleas y los procesos de capacitación, pues únicamente se les permitió la autorización para acudir a reuniones ordinarias, lo cual se consiguió con una serie de presiones. Ha de destacarse el hecho de que, estando las personas sindicalizadas reunidas en las instalaciones de la Municipalidad, se llamó a la Fuerza Pública para que los sacaran. Aunado a ello, a lo interno de la institución se emitían comentarios como el hecho de que estar sindicalizado no es *“algo bueno”*. También, se estableció, según el dicho de los señores [Nombre 020] y [Nombre 013] que al [Nombre 026] le varió el horario, lo pasaron del día a la noche. Además, a los promoventes ya no se les otorgaba la realización de tiempo extraordinario, lo cual era común en la Municipalidad. Si bien el señor [Nombre 016], indicó que a los actores no se le impidió el uso de comedor. Y, [Nombre 017], acotó que los señores [Nombre 001] y [Nombre 026] se quedaban esperando el camión mientras terminaba la ruta y no porque los dejara sin transporte, lo cierto es que sí se presentan indicios que evidencian la existencia de un despido discriminatorio por afiliación sindical. Es importante indicar que la conformación de la Seccional de la ANEP en la referida Municipalidad se dio en febrero del 2016 y, el 28 de diciembre del mismo año se acordó el cese de labores de los actores. Considera esta Sala que existe una cercanía del momento en que se realizó la estructuración de la Seccional al acto de despido, a lo cual une el hecho de que, como se indicó supra, no se brindaron las razones objetivas por las cuales se pactó la finalización del contrato de trabajo de los promoventes, existiendo otras personas trabajadoras en los mismos cargos que ellos ocupaban. No se valoraron aspectos como el rendimiento laboral, la antigüedad en la empresa, las obligaciones familiares, el récord disciplinario, entre otros. En ese sentido, como bien lo indico el juzgador de instancia, el rendimiento laboral de los actores era óptimo (véase imágenes 285-288, 293-295, 298-300, 205-208, 216-218, 354-356, 381-383 del expediente digital completo del Juzgado de Trabajo). Además, contaban con antigüedad laboral, por cuanto, el señor [Nombre 001] trabajó para la demandada como interino desde 01 de agosto de 1995 y fue nombrado en plaza en propiedad el día 15 de abril de 1998. El señor [Nombre 002] ingresó como interino el desde 20 de marzo del año 2009 y se le nombró en propiedad el día 14 de mayo del año 2010. Y, el señor [Nombre 026] inició a laborar como interino el 24 de abril del año 2008 y se le concedió la propiedad el día 29 de setiembre del año 2008 (hechos probados 1, 2 y 3 de la sentencia recurrida). En consecuencia, este órgano comparte el criterio del juzgador de instancia en el tanto el despido de los actores sí resultó discriminatorio en razón de su afiliación sindical. Según criterio de la representación de la demandada, el a quo no apreció el expediente número 17-003175-0007-CO de la Sala Constitucional, en el cual se determinó que el despido de los actores se encuentra sustentado en una causa objetiva. Al respecto, es de importancia destacar que en el recurso de amparo planteado por los demandantes contra la Municipalidad de Sarapiquí por el despido, se analizó lo relativo al debido proceso que debió seguir la accionada, determinándose que al darse una reorganización no es requerido cumplir con tal requerimiento; sin embargo, no se analizó que el cese de las labores de los trabajadores respondiera a

una despido discriminatorio, como se cuestiona en el presente proceso, por lo que el alegato debe ser rechazado. Por otra parte, la recurrente alega el a quo omitió indicar que, en caso de imposibilidad se debe proceder al pago de los salarios caídos y de los daños y perjuicios, junto a los demás derechos laborales, lo cual genera un perjuicio grave al ente. Según su criterio, existe una aplicación del régimen probatorio, toda vez que el juzgador tuvo por acreditado que existió un estudio técnico que sustentó la supresión de tres plazas municipales. En ese sentido, esta Sala considera que el a quo resolvió conforme a derecho, pues al demostrarse que el acto de despido de los accionantes respondió a un móvil de discriminación por su afiliación sindical, lo procedente es declarar la nulidad de los actos de cese, lo que conlleva la reinstalación de las personas trabajadoras en su puesto de trabajo, según viene dispuesto. El artículo 573 del Código de Trabajo regula lo relativo a la fase de ejecución cuando se ordena reinstalar a la persona trabajadora en su puesto de trabajo, estableciendo: *"La parte demandada tendrá obligación de ejecutar la sentencia o resolución interlocutoria que ordene la reinstalación de una persona trabajadora a su puesto, de forma inmediata, sin perjuicio de lo que se resuelva en definitiva, readmitiéndola y restituyéndola en todos los derechos adquiridos y demás extremos que resulten de la sentencia o resolución o del ordenamiento. En el caso de que se haya dado una reestructuración de plazas, cuando fuera imposible reinstalar en el mismo puesto al victorioso, el patrono deberá poner a disposición del trabajador la oportunidad de escoger otro puesto de similar clasificación e idéntico salario al que tenía antes del despido, según las opciones de que organizacional- mente disponga el patrono en ese momento. En caso de imposibilidad, deberá proceder al pago de salarios caídos, de los daños y perjuicios y de los demás derechos laborales según la ley. Si la persona trabajadora a reinstalar goza de un fuero especial de protección, no procederá el alegato de imposibilidad, por lo que deberá aplicarse lo dispuesto en el artículo 576"*. Es decir, en esa norma se establecen las pautas a seguir en la etapa de ejecución de sentencia cuando se ordena la reinstalación, lo que deberá ser tomando en cuenta y analizado por la persona juzgadora que dirija dicha etapa. Por ello, el reclamo no es de recibo, pues lo pretendido es una cuestión propia de la fase de ejecución. Es de importancia indicar que el artículo 566 del Código de Trabajo establece: *"En toda sentencia que disponga la reinstalación con salarios caídos, el pago de estos no podrá ser superior al importe de veinticuatro veces el salario mensual total de la parte trabajadora al momento de la firmeza del fallo, salvo disposición especial que establezca otra cosa, sin que en ningún momento pueda ser inferior al mínimo legal. Esta fijación no admite adecuaciones o indexaciones"*.

V.- SOBRE EL RECURSO DE LA PARTE ACTORA: El representante de los actores alega que el asunto es susceptible de estimación pecuniaria, pues el contenido económico de la condenatoria se concreta en las sumas correspondientes al pago de los extremos laborales que fueron reconocidos a los demandantes, a saber, los salarios dejador de percibir, las vacaciones, el aguinaldo y las cuotas obrero patronales. Considera que, se aplicó de manera errónea el artículo 562 del Código de Trabajo, por lo cual, se deben fijar las costas de manera porcentual. Lleva razón la parte en cuanto a que se empleó el numeral referido de forma equivocada. Al respecto, es importante indicar que el artículo 562 de la norma de cita, en lo que resulta de interés, estipula: *" En toda sentencia, ... se condenará al vencido, ... al pago de las costas personales y procesales causadas./Si la sentencia resuelve el asunto por el fondo... las personales no podrán ser menores del quince por ciento (15%) ni mayores del veinticinco por ciento (25%) del importe líquido de la condenatoria o de la absolución, en su caso./ En los demás supuestos, así como cuando el proceso no fuera susceptible de estimación pecuniaria, la fijación se hará prudencialmente./ Para hacer la fijación del porcentaje o del monto prudencial se tomarán en cuenta la labor realizada, la cuantía de la cosa litigada y la posición económica del actor y demandado./ En los asuntos inestimables en que hubiera trascendencia económica se hará la fijación con base en el monto resultante hasta la firmeza de la sentencia y, si a consecuencia del proceso se siguiera generando en el futuro el resultado económico, podrá agregarse al monto fijado, según criterio prudencial, hasta un cincuenta por ciento (50%). Si el resultado económico fuera intrascendente se hará la fijación de forma prudencial con fundamento en los criterios mencionados"*. El presente asunto conlleva una pretensión inestimable, cual es la reinstalación de los actores en su puesto de trabajo, con el pleno goce de sus derechos y, asimismo, tiene trascendencia económica, en vista de que se conceden salarios caídos durante todo el tiempo que la reinstalación no se cumpla por parte de la empleadora. Así las cosas, ha de condenarse a la parte accionada a pagar ambas costas del proceso, fijando las personales en el 20% de los salarios caídos que se generen hasta la firmeza de la sentencia y, en caso de que se sigan generando beneficios económicos, el Juzgado podrá agregar al monto fijado, según prudencial, hasta en un 50%.

VI.- CONSIDERACIONES FINALES: Por las razones expuestas, lo procedente es declarar sin lugar el recurso presentado por la parte demandada y con lugar el interpuesto por el actor; y anular la sentencia únicamente en cuanto fijo las costas personales en el monto de un millón de colones, para en su lugar, establecerlas en la forma indicada en el considerando anterior.

POR TANTO:

Se declara sin lugar el recurso presentado por la parte demandada y con lugar el interpuesto por el actor. Se anula la sentencia únicamente en cuanto fijó las costas personales en el monto de un millón de colones, para en su lugar, establecerlas en el veinte por ciento de los salarios caídos que se generen hasta la firmeza de la sentencia y, en caso de que se sigan generando beneficios económicos, se podrá agregarse al monto fijado, según criterio prudencial, hasta en un cincuenta por ciento.

Orlando Aguirre Gómez

Julia Varela Araya

Luis Porfirio Sánchez Rodríguez

Jorge Enrique Olaso Álvarez

Olman Gerardo Ugalde González

Res: 2022001978
PMADRIGALE/mrg

1

EXP: 17-000247-1342-LA

Teléfonos: 2295-3671, 2295-3676, 2295-3675 y 2295-4406. Facsímile: 2295-3009. Correos Electrónicos: imoralesl@poder-judicial.go.cr. y jmolinab@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: 28-12-2022 13:49:47.