

Tribunal de Apelación de Trabajo del II Circuito Judicial de San José

Resolución N° 00432 - 2022

Fecha de la Resolución: 29 de Julio del 2022 a las 10:25

Expediente: 15-000800-0166-LA

Redactado por: Angela Garro Morales

Clase de asunto: Ordinario Sector Público Empleo Público

Analizado por: CENTRO DE INFORMACIÓN JURISPRUDENCIAL

Normativa Internacional: Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, Convenio OIT N° 111, Declaración universal de derechos humanos, Pacto internacional de derechos civiles y políticos, Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales

Sentencias del mismo expediente Normativa internacional

Sentencia con datos protegidos, de conformidad con la normativa vigente

Contenido de Interés:

Temas Estratégicos: Derechos Humanos, Der Económicos sociales culturales y ambientales

Tipo de contenido: Voto de mayoría

Rama del Derecho: Derecho Laboral

Tema: Despido injustificado

Subtemas:

- Análisis sobre el derecho al trabajo de libre elección, protección al desempleo y a igual salario por trabajo igual a la luz de los instrumentos internacionales.
- Corresponde a la persona trabajadora acreditar el hecho objetivo del que podría derivar la acción discriminatoria y a la parte patronal la objetividad o razonabilidad de la medida acusada de discriminatoria.
- Omisión de analizar todos los indicios existentes que permiten establecer que despido es discriminatorio al obedecer a criterios político-partidistas.
- Reinstalación ante nulidad de acto de despido originado por en discriminación motivada en razones de persecución política.

Tema: Prohibición de discriminación laboral

Subtemas:

- Análisis sobre el derecho al trabajo de libre elección, protección al desempleo y a igual salario por trabajo igual a la luz de los instrumentos internacionales.
- Omisión de analizar todos los indicios existentes que permiten establecer que despido es discriminatorio al obedecer a criterios político-partidistas.
- Reinstalación ante nulidad de acto de despido originado por en discriminación motivada en razones de persecución política.

Tema: Persona trabajadora

Subtemas:

- Análisis sobre el derecho al trabajo de libre elección, protección al desempleo y a igual salario por trabajo igual a la luz de los instrumentos internacionales.
- Corresponde a la persona trabajadora acreditar el hecho objetivo del que podría derivar la acción discriminatoria y a la parte patronal la objetividad o razonabilidad de la medida acusada de discriminatoria.
- Omisión de analizar todos los indicios existentes que permiten establecer que despido es discriminatorio al obedecer a criterios político-partidistas.
- Reinstalación ante nulidad de acto de despido originado por en discriminación motivada en razones de persecución política.

Tema: Derechos laborales

Subtemas:

- Análisis sobre el derecho al trabajo de libre elección, protección al desempleo y a igual salario por trabajo igual a la luz de los instrumentos internacionales.
- Omisión de analizar todos los indicios existentes que permiten establecer que despido es discriminatorio al obedecer a criterios político-partidistas.

Tema: Reinstalación

Subtemas:

- Omisión de analizar todos los indicios existentes que permiten establecer que despido es discriminatorio al obedecer a criterios político-partidistas.
- Reinstalación ante nulidad de acto de despido originado por en discriminación motivada en razones de persecución política.

Tema: Prohibición de discriminación política

Subtemas:

- Análisis sobre el derecho al trabajo de libre elección, protección al desempleo y a igual salario por trabajo igual a la luz de los instrumentos internacionales.
- Omisión de analizar todos los indicios existentes que permiten establecer que despido es discriminatorio al obedecer a criterios político-partidistas.
- Reinstalación ante nulidad de acto de despido originado por en discriminación motivada en razones de persecución política.

"V. Pronunciamiento:[...] 2. En relación con la indebida e incorrecta valoración de la prueba, la apelante lleva razón. Se aprecia que la juzgadora A Quo no analizó el cuadro indiciario, incluidas las noticias publicadas en el Diario "La Extra" que, en su momento, dieron cuenta de que el despido se dio por ser la actora la esposa del dirigente liberacionista y tesorero del ese Partido político y de las quejas y protestas emitidas por los diputados verdiblanco, quienes aludieron a que se trataba de actos de acoso político y argumentaron que se trataba de una presunta persecución política contra la actora y arribó a la conclusión de que *"esas noticias no constituyen prueba indubitable"*. Resulta patente que las diferentes noticias aportadas con la demanda constituyen indicios relevantes sobre el origen del despido de la actora y, en consecuencia, al dejarlos de lado, incurrió el A Quo en una indebida valoración de las pruebas testimoniales ofrecidas por la demandada y el conjunto de indicios aportados por la demandante, motivos por los cuales, el segundo reproche resulta atendible. **3.** El tercer agravio, intitulado por la apelante como falta de fundamentación, resulta plenamente de recibo, debido a que la sentenciante de grado, en efecto, dejó de analizar en su conjunto todos los indicios existentes que permiten establecer que el despido de la actora obedeció a criterios político-partidistas y, en consecuencia, permiten arribar al válido convencimiento que la ruptura del nexo se dio por razones discriminatorias. En la decisión del presente asunto, es preciso considerar que la Declaración Universal de Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, dispone que todo individuo tiene derecho a la vida, toda persona tiene derecho al trabajo de su libre elección y a la protección contra el desempleo y a igual salario por trabajo igual, todo ello sin discriminación alguna por razones de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión pública, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición, como podrían ser la filiación, el estado civil o la edad. El Convenio III y la Recomendación del mismo número de la Organización Internacional del Trabajo, sobre discriminación en materia de empleo y ocupación, impiden que, tanto en los organismos del Estado como en las empresas privadas, ocurran situaciones que impliquen una odiosa discriminación en perjuicio de los sagrados derechos que, por naturaleza y por humanidad, constituyen patrimonio de todo individuo. Además, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, establece en el primer apartado de su artículo 2º que "Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquiera otra condición social". El artículo 3º dispone que "Los Estados Parte en el presente Pacto se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto", y el artículo 26 establece: "Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social". Dicho instrumento junto con sus dos Protocolos Facultativos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, han venido a desarrollar la mayoría de los derechos consagrados en la Declaración Universal antes citada para que, sean efectivamente vinculantes para los Estados que, como el nuestro, los han ratificado. En su mayoría, definen los derechos ordinarios, tales como el derecho a la vida, la igualdad ante la ley, la libertad de expresión, el derecho al trabajo, la seguridad social y la educación. Además, resulta de interés señalar que el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, protege a toda persona en cualquier tipo de trabajo, en condición de empleo u ocupación contra la discriminación, definida como "cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación". De acuerdo con el artículo 33 de la Constitución Política, en el caso bajo estudio, es imperativo analizar si el despido de la actora se trata o no de un despido discriminatorio, motivado en razones políticas. El artículo 56 de la Constitución Política, eleva el trabajo al rango de derecho del individuo y obligación para con la sociedad y, obliga al Estado a procurar que todos los habitantes de la República tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada y, además, tiene el deber de impedir que por causa de esa ocupación establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad del hombre o degraden su trabajo a condición de simple mercancía. No obstante que, se admite el despido declarado por el empleador, sin expresión de justa causa que, en muchos casos, debe calificarse como un acto válido y eficaz para extinguir la relación laboral, debe considerarse que los artículos 1º, 2, 3 y 5 de la Ley Número 2694, prohíben toda suerte de discriminación, determinada por distinciones, exclusiones o preferencias, fundadas en consideraciones sobre raza, color, sexo, edad, religión, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación o situación económica, que limite la igualdad de oportunidades o de trato en materia de empleo u ocupación. En cuanto al Estado, sus instituciones y corporaciones todo nombramiento, despido, suspensión, traslado, permuta, ascenso o reconocimiento que se efectúe en contra de lo dispuesto por dicha ley, será anulable a solicitud de parte interesada; y los procedimientos seguidos en cuanto a reclutamiento o selección de personal, carecerán de eficacia en lo que resulte violatorio de esa ley. Asimismo, todo servidor del Estado, de sus instituciones o corporaciones, sujeto al régimen de Servicio Civil o cubierto por las disposiciones del Código de Trabajo que, en el ejercicio de sus funciones públicas relativas a reclutamiento, selección, nombramiento, remoción o movimientos de personal, o en cualquier otra forma incurra en discriminación puede ser sancionado con suspensión del cargo durante ocho días, con despido en caso de reincidencia y a ser juzgado por infracción a la legislación laboral que, prohíbe la discriminación en el empleo. Concretamente, el despido discriminatorio se relaciona con la cesación de la relación de trabajo por violación a los derechos fundamentales que, infringe el derecho a la no discriminación, consagrado en la normativa internacional y constitucional antes citadas y, por ende, corresponde determinar si se ha brindado un trato lesivo por razones político-partidistas y no por causas objetivas. [...]En vista de que la accionante fue despedida a partir del 21 de julio de 2014, frente a esos indicios, por la inversión de la carga de la prueba, se aprecia que la accionada incumplió la obligación de demostrar

mediante prueba idónea que el despido de la actora tuvo un motivo objetivo y razonable, ajeno a todo tipo de discriminación. Es conveniente acotar que, según el Diccionario de la Lengua Española, una de las acepciones de la palabra discriminar es la de "seleccionar excluyendo" y, la otra, la de "dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos". Al tomar en consideración todo lo anterior y aplicar las reglas de la sana crítica, se arriba al convencimiento de que, la cesación del vínculo laboral de la accionante con la empresa demandada fue discriminatorio, por atentar dicha decisión contra el derecho a la igualdad en el ámbito laboral por el hecho de ser una trabajadora que, laboraba con el entonces Gerente General de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, aunado a la participación activa de su esposo en la dirigencia del Partido Liberación Nacional, organización política que, hacía pocos días había perdido las elecciones presidenciales.[...] Por dichos motivos, de acuerdo con la teoría judicial de la prueba indiciaria, debe concluirse que, en verdad existió una actitud y un animus intencional discriminatorios por parte de la empleadora, por no compartir la ideología partidaria del citado exgerente, con quien laboraba en calidad de empleada de confianza y, también, por la afiliación y el cargo desempeñado por su cónyuge el señor [Nombre 005], en la dirigencia política y administrativa del Partido Liberación Nacional. Aunque es cierto que, al ser cesada, a la accionante se le pagaron las indemnizaciones correspondientes, debe concluirse que su despido, responde a un móvil eminentemente discriminatorio que, quebranta el principio constitucional de igualdad en el ámbito del empleo.[...] Lo anterior, por cuanto debe valorarse que la accionante, en su demanda aportó una serie importante de indicios, en el sentido de que el despido obedeció a razones de índole política, por no haber acreditado la accionada la existencia de causas objetivas, lo que viene resuelto en primera instancia, merece ser revocado, dado que analizados los indicios a la luz de la sana crítica racional, se estima que los mismos son aptos y suficientes para acreditar la vulneración al principio de igualdad alegada, por el trato diferenciado de que fue víctima, fundamentado en un criterio sospechoso, prohibido y, altamente reprochable al no encontrarse en los autos ninguna justificación razonable que, legitime la apuntada discriminación. Aún y cuando, se pueda ejercer el libre despido dentro de un Estado que pregona la construcción de una sociedad democrática, justa y respetuosa de los derechos humanos y en una empresa de capital público, esa facultad tiene limitaciones, por cuanto la discrecionalidad que ostenta la demandada no es sinónimo de arbitrariedad, sin que las personas trabajadoras deban soportar restricciones al ejercicio del derecho fundamental a la igualdad en el ámbito del empleo pues, además de adecuarse al principio de igualdad que, impone la realización de actuaciones ajustadas al ordenamiento jurídico y, por ende, los actos ejecutados, deben coincidir con el principio de legalidad. [...] Por haberse quebrantado, de manera evidente, el derecho constitucional a no ser discriminada en el empleo, al carecer el despido subéxamine de una fundamentación objetiva y razonable, se concluye que, por los citados vicios y omisiones, corresponde establecer que, realmente, la accionante fue víctima de un trato desigual, discriminatorio e injustificado y acoger la presente acción en todos sus extremos petitorios. **VI.**

Conclusiones. Con fundamento en lo anterior, se debe acoger el recurso, rechazar la excepción de falta de derecho y revocar el fallo impugnado, en cuanto denegó la demanda. En su lugar, se debe acoger la presente acción ordinaria laboral y se declara nulo el acto de despido ejecutado en contra de la actora, por haberse originado en una discriminación injusta, motivada en razones de persecución política que, en forma palmaria constituye una actuación ilícita y prohibida y, consecuentemente, pasible de nulidad. [...]."

... Ver menos

Citas de Legislación y Doctrina

Texto de la Resolución

150008000166LA

Expediente:	150008000166LA
Proceso:	Ordinario Sector Público. Empleo Público.
Actor:	[Nombre 001].
Demandado:	Compañía Nacional de Fuerza y Luz.

SENTENCIA DE SEGUNDA INSTANCIA

Nº 432. TRIBUNAL DE APELACIÓN DE TRABAJO II CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSÉ. SECCIÓN SEGUNDA, a las diez horas veinticinco minutos del veintinueve de julio de dos mil veintidós.-

Ordinario seguido ante el Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José por [Nombre 001], [...], contra Compañía Nacional de Fuerza y Luz, representada por su Apoderado General Judicial sin límite de suma, Licenciado Guillermo Sánchez Williams, mayor, abogado, vecino de Guachipelín de Escazú, cédula de identidad número: 1-0875-0866. Figuran como Apoderado y Apoderada Especiales Judiciales de la parte actora el Licenciado Esteban Calvo Rodríguez, mayor, soltero, abogado, vecino de Curridabat, cédula de identidad número: 1-0914-0916 y la Licenciada Jenny Esquivel Rodríguez, mayor, divorciada, abogada, cédula de identidad número: 2-0477-0402 y de la parte demandada el Licenciado Francisco J. Cabezas Murillo, mayor, abogado, vecino de Moravia, cédula de identidad número: 1-0748-0739.-

Redacta la Jueza **Garro Morales; y,**

CONSIDERANDO:

I. Antecedentes: a) Demanda. Solicita la parte actora se declare con lugar la presente demanda y en sentencia se anule el acto de despido ejecutado en su contra, por ser un despido discriminatorio por razones de persecución política. Se ordene a la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, reinstalarla en su puesto de Trabajo como Jefa de Departamento o en otro de idéntica categoría, y bajo las mismas condiciones laborales que tenía hasta el 21 de julio del 2014. Se condena a la empresa demandada al

pago de todos los salarios dejados de percibir desde que quedó en firme el acto de despido y hasta que se de la efectiva reinstalación. Se le paguen los rubros correspondientes a anualidades, vacaciones, aguinaldos, salario escolar, cotizaciones a la seguridad social y aportes patronales correspondientes a la Ley de Protección al Trabajador número 7983. Que dicho pago se calcule desde el momento en que se dio el acto de despido y hasta el momento en que se de la reinstalación efectiva. Se le indemnice por los perjuicios que ha ocasionado el cambio de las condiciones del crédito hipotecario que mantiene con el Fondo de Ahorro y Préstamo de la Compañía, así como los daños y perjuicios ocasionados a consecuencia de la interrupción del programa de estudios de doctorado. Condenar a la empresa a pagar el daño moral subjetivo ocasionado con el acto de despido, así como el pago de ambas costas de esta acción, los intereses legales sobre todas las sumas reconocidas en sentencia. Se le reconozca la indexación sobre las sumas reconocidas en sentencia. En caso de no acogerse el derecho de reinstalación conforme a la pretensión planteada, solicita se condene a la empresa demandada a pagar a parte de todos los extremos ya solicitados, la indemnización que contempla el artículo 624 del Código de Trabajo.- **b) Contestación.** El representante del ente demandado contestó en forma negativa la acción, y opuso la excepción de falta de derecho. Solicita se declare sin lugar la demanda en todos sus extremos, acogiendo en su totalidad la defensa opuestas, se condene a la actora al pago de ambas costas de esta acción.- **c) Resolución.** El A-quo mediante sentencia N° 1634 de las dieciséis horas con ocho minutos del treinta de octubre del dos mil veinte, resolvió el asunto así: *"Se acoge la excepción de falta de derecho opuestas por la parte demandada. En atención a lo anterior se declara la sentencia SIN LUGAR en todos sus extremos. Se condena a la parte actora al pago de ambas costas del proceso, fijando las personales –honorarios de abogado- en la suma prudencial de ciento cincuenta mil colones. Se advierte a las partes que, esta sentencia admite el recurso de apelación ante el Tribunal de Trabajo, conforme a lo establecido en el artículo 500 del Código de Trabajo aplicable a la especie, el cual deberá interponerse ante este Juzgado en el término de tres días. En ese mismo plazo y ante este órgano jurisdiccional también se deberán exponer, en forma verbal o escrita, los motivos de hecho o de derecho en que la parte recurrente apoya su inconformidad; bajo el apercibimiento de declarar inatendible el recurso. (Artículos 500 y 501 incisos c) y d); votos de la Sala Constitucional números 5798, de las 16:21 horas del 11 de agosto de 1998 y 1306 de las 16:27 horas del 23 de febrero de 1999 y voto de la Sala Segunda número 386, de las 14:20 horas, del 10 de diciembre de 1999) Publicado en el Boletín Judicial número 148 del viernes tres de agosto del 2001, circular de la Secretaría General de la Corte Suprema de Justicia número 79-2001. NOTIFÍQUESE."*

II. Competencia: Conoce este Tribunal del fallo de primera instancia, mediante el recurso de apelación presentado por el Apoderado Especial Judicial de la actora. Se han revisado los procedimientos y no se han encontrado vicios que puedan causar nulidad o indefensión a las partes.

III. Hechos probados: Se modifica el 4° hecho probado que, en adelante dirá: 4. El despido de la actora se originó en razones discriminatorias ya que, un mes antes del despido el funcionario de la Compañía demandada señor [Nombre 003], le manifestó a otra funcionaria de la misma entidad de nombre [Nombre 004] que, había presiones políticas para cesar a la aquí demandante, por ser la esposa de [Nombre 005] dirigente y, a tesorero del Partido Liberación Nacional, sumado a haber fungido como empleada de confianza del Gerente General señor [Nombre 006], quien había sido despedido (indicios aportados por la demandante no desvirtuados por la demandada). Se complementa el noveno hecho probado, para que claramente se lea que la resolución gerencial Número RGG-002-2015, se dictó el día 27 de febrero de 2015. En todo lo demás, se aprueba el pronunciamiento de hechos probados contenido en el fallo bajo estudio, por ser fiel reflejo del material probatorio incorporado al proceso. Se suprime el hecho indemostrado, el cual, se sustituye por el siguiente, de relevancia en la decisión de este asunto: Único: No demostró la actora los daños y perjuicios ocasionados como consecuencia de la interrupción del programa de estudios de doctorado. (Los autos)

IV. Agravios: La impugnante, de previo a formular los agravios que sustentan el recurso, estima de interés indicar que la sentencia apelada, sustituye la número 473 de las diecisiete horas y cincuenta y seis minutos del veinte de marzo de dos mil veinte que, fuera anulada por el Tribunal de Apelaciones, mediante Auto de Sentencia de Segunda Instancia N° 248, de las diez horas treinta minutos del treinta de julio de dos mil veinte. No obstante, lo anterior, considera que el fallo recurrido incurre en similares vicios de los que el Tribunal de Apelaciones verificara en el anterior, según lo señala en los agravios que a continuación expone: **1.** Contradicción del cuadro fáctico de la sentencia: En el elenco de hechos probados, el A Quo tiene por acreditado que el despido con responsabilidad patronal no fue discriminatorio. Sostiene que obedeció a *"razones objetivas de reestructuración y acomodo en las finanzas de la compañía y no por la discriminación por color político alegado por la actora"*. La señora Jueza sustenta este hecho probado en las declaraciones que rindieran los testigos ofrecidos por la parte demandada, [Nombre 003] y [Nombre 013], ambos trabajadores de la empresa y, a la vez, responsables del acto de su despido, quienes en sus declaraciones hicieron alusión a cambios por reestructuración. Sin embargo, consta en la contestación de la demandada, específicamente, en la respuesta al hecho décimo tercero de la demanda que, las únicas y verdaderas razones que motivaron el despido de la actora, fueron unas circunstancias anómalas y la reducción de costos. En ningún momento, la empresa demandada invocó la implementación de un proceso de reestructuración como motivo de su despido. Y, en cualquier caso, la demandada, tampoco aportó prueba idónea que demostrara la existencia de un proceso de esa naturaleza, mucho menos, aportó prueba alguna que acreditara la existencia de alguna situación financiera que justificara su despido. En este sentido, la señora Jueza tiene acreditado este hecho únicamente con base en las declaraciones de los testigos aportados por la demandada, ambos trabajadores y representantes patronales y, a la vez, responsables directos de la decisión de su despido. Son ellos y sólo ellos los que hacen alusión y no más que alusión, a un supuesto proceso de reestructuración y a una supuesta mala situación financiera de la empresa. La señora Juzgadora no toma en cuenta que, estas declaraciones se contradicen con la tesis sostenida por la Compañía demandada en su escrito de contestación y respecto de la prueba documental que consta en el expediente, aspecto este que abordarán con detalle más adelante. De hecho, en la prueba documental aportada al expediente por ella como demandante fue que, la juzgadora acreditó como hecho probado 7), constan declaraciones dadas a la prensa escrita por el señor [Nombre 003] Gerente de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, en las que afirma que su despido surgió de revisiones que la nueva administración está realizando por "casos anómalos o inconvenientes", queriendo decir con ello que él, como nuevo Gerente de la empresa estaba subsanando situaciones irregulares que se daban con algunos nombramientos, en nada relacionados con un proceso de reestructuración. Por otro lado, le interesa

destacar que, en la carta de despido de fecha 9 de julio de 2014, no se indicó que su despido obedeciera a un proceso de reestructuración. En este documento, se lee claramente que su despido obedece a "instrucciones de la Administración Superior". Expresa la apelante que, cabe entonces preguntarse, ¿por qué razón, si el despido obedecía a una causa objetiva como lo es un proceso de reestructuración, no se invocó tal causal en la carta de despido? También, cabe preguntarse cómo es que la Jueza da por cierta la existencia de un proceso de reestructuración y avala los argumentos de la demandada que apuntan a la existencia de una situación financiera difícil en la empresa, sin que nada de esto haya sido demostrado con los documentos pertinentes. Resulta cuestionable que la señora Juzgadora no confrontara la versión de los testigos de la demandada- única prueba en la que el A Quo sustenta la existencia de la reestructuración como casual de despido- con la carta en la que se me comunicó el cese de su nombramiento como trabajadora de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, debido a que esta última lejos de invocar una causa objetiva, sustenta el despido en una justificación ambigua como lo es el alegar "instrucciones de la Administración Superior". Tratándose de un caso en el que se alega un despido discriminatorio, la motivación de la carta de despido en los términos que se encuentra la que le fue notificada y la contradicción de versiones en que incurre la demandada para pretender justificar el cese del nombramiento, aduciendo primero la supuesta corrección de "situaciones anómalas", luego, la implementación de un proceso de reestructuración - hasta ahora indemostrado- son elementos que en sí mismos se constituyen en indicios de la existencia de la discriminación que alega en su demanda. No obstante, lo anterior, la Juzgadora de primera instancia no solo pasa por alto el identificar estos indicios, sino que, invirtiendo la lógica de los principios que aplican para la valoración de la prueba en casos de discriminación, otorga absoluta credibilidad a la declaración de los testigos de la demandada, que además de ser empleados y representantes de la empresa, son también los responsables del acto de su despido. Además, en el hecho probado tercero de la sentencia, se sostiene que la finalización de la relación laboral se ejecutó el 21 de julio del 2014, lo cual, es correcto. Luego, en el hecho probado noveno, la Juzgadora acredita la existencia del proceso de reestructuración con base en la existencia de la resolución de gerencia general N° RGG-002-2015. Es con base en este documento que la señora Jueza sostiene que existe prueba documental en el expediente que, demuestra y apoya el testimonio de la reestructuración. No obstante, al parecer la juzgadora no se ha percatado que la reestructuración aprobada mediante resolución N° RGG-002-2015 se dio el año siguiente a su despido. Lo anterior, permite poner en claro que la sentencia incurre en una evidente contradicción a la hora de exponer el cuadro fáctico que sustenta el posterior análisis de fondo, pues tiene como hecho probado la existencia de un proceso de reestructuración como causa objetiva de su despido, a la vez que acredita que dicho proceso de reestructuración aconteció tiempo después de que ella fuese despedida. En conclusión, el hecho cuarto probado de la sentencia, en el que se acredita que su despido no fue discriminatorio, sino que obedeció a razones objetivas de reestructuración y acomodo de las finanzas de la compañía, se contradice abiertamente con la prueba traída al proceso.

2. Indebida valoración de la prueba: En este vicio de la sentencia no solo se plantea una incorrecta valoración de la prueba documental, sino que además exhibe una incorrecta valoración de la prueba testimonial y un claro desequilibrio en la ponderación de esta. Al igual que en la sentencia anterior que fuera anulada, en esta nueva resolución, de previo a realizar su análisis, la juzgadora cita el Voto N° 2008- 000516 de las 9:55 horas del 18/06/2008, emitido por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, en que se indica, y la juzgadora, lo destaca en negritas que: *Cumplido ese presupuesto (demostración por parte del trabajador (a) del indicio de discriminación), recae sobre la parte demandada la carga de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios, probando que su actuación tiene causas reales (no inventadas) y absolutamente extrañas a la vulneración de derechos fundamentales, además de ser suficientes para adoptar la decisión que se acusa de discriminatoria. Se trata entonces, en este campo (de la prueba indiciaria en materia de discriminación) de una auténtica carga probatoria a cargo del empleador, por lo que no basta la mera negación de la vulneración de derechos fundamentales. Por eso el empleador debe llevar a la convicción del juzgador (a) que las causas alegadas han sido las únicas que han motivado la decisión contra el trabajador (a), de manera que ésta se produjo sin el propósito de vulnerar derechos fundamentales. Para lograr ese objetivo, el empleador debe acreditar que las causas explican objetiva, razonable y proporcionalmente por sí mismas su decisión, eliminando toda sospecha de que ocultó la lesión de un derecho fundamental del trabajador (a). De esta forma, la ausencia de prueba en ese sentido determina, que los indicios aportados por el trabajador (a) y alegados en forma concreta y precisa, permiten declarar que se produjo la discriminación acusada*". Sin embargo, la juzgadora explica lo antes señalado al afirmar que la prueba indiciaria, aportada por la suscrita denunciante, no le permite tener por cierto el despido discriminatorio y, por tanto *"al no haber prueba alguna que demuestre tal discriminación la demanda debe ser declarada sin lugar"*. Esto, por cuanto, asevera que "las noticias de periódico de circulación nacional, no son prueba indubitable". En este sentido, si bien la A Quo reconoce el hecho de que, en su caso *"fue la única jefatura despedida"* y que aunque existen noticias en el diario "La Extra", referentes a que hubo acoso político en su contra; sin embargo determina concluir que *"no comparte los argumentos esgrimidos por la parte actora, quien refiere en forma categoría (sic) que su despido obedeció a ser la esposa de un reconocido militante del partido Liberación Nacional"*. Afirma que, evidentemente, la sentencia incurre en un grave error en este aspecto, pues aún y cuando en uno de los reportajes que publicara el Diario Extra del lunes 6 de agosto de 2014, se recogen declaraciones de su parte, lo mismo que del señor Gerente de la Compañía demandada, lo cierto es que, en las otras notas de prensa que constan en el expediente se da noticia del debate público que se suscitó en la Asamblea Legislativa respecto a su despido. Así, en otro reportaje de Diario Extra, también del 6 de agosto de 2014, titulado "PLN reclama por despido de esposa de tesorero", se da noticia de que *"Los diputados verdiblancos argumentan que detrás de esa decisión (su despido) existe una presunta persecución política y aprovecharon que recientemente se reunieron con el ministro de la Presidencia, Melvin Jiménez, para reclamarle esta situación"*. En el contenido de la nota informativa, se indica claramente que *"la queja la hizo el jefe de fracción, Juan Luis Jiménez Succar, quien afirmó que este no es el primer caso que conocen y reiteró que hay posiciones donde quitaron (sic) funcionarios públicos, "sin ninguna razón justificada"*. De igual forma en esta nota se destaca que el diputado Jiménez Succar afirmó que *"en el caso de la esposa del tesorero le provoca al PLN una "sin razón" y sostiene que, a [Nombre 001] , la quitaron por "razones políticas"*. El Diario Extra, en su edición de ese mismo día 6 de agosto, publicó un tercer reportaje, relacionado con el debate público que para esos días se estaba dando por lo de su despido. Así, en la nota titulada *"Escándalo sacude a diputados"*, se informa que *"El escándalo por las supuestas persecuciones políticas entre algunos colaboradores de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz (CNFL) sacudió a los diputados del Partido Liberación*

Nacional (PLN) quienes se mostraron consternados por los hechos denunciados por DIARIO EXTRA". En esta tercera nota del Diario, el periodista destacó que el diputado Antonio Álvarez "sobre el caso de [Nombre 001] dijo que es un típico caso de persecución política incluso comentó que si no fuera la esposa de [Nombre 005] posiblemente aún tendría su cargo". De igual forma el periódico digital CRhoy.com dio noticia sobre el debate público que, se suscitó a raíz de su despido, y en una nota titulada "Diputado denuncia que Presidente del ICE despidió a [Nombre 006] para favorecer a un amigo", informa de las denuncias que hiciera el diputado Jorge Arguedas sobre el despido del señor [Nombre 006] de la CNFL quien era su jefe inmediato, y para quien ella ejercía funciones en un puesto de confianza, hecho este que está directamente relacionado con el motivo de su despido según la teoría del caso que ha planteado en su escrito de demanda. Indica la recurrente que, según se puede observar, todas las notas periodísticas antes citadas recogen declaraciones de autoridades, Diputados de la República, que en ejercicio de sus funciones de control político denunciaron que su despido obedecía a razones políticas. A todo esto, vale destacar que la Aquo sólo tuvo por acreditado como noticia pública (ver hechos probados 7 y 8) las siguientes publicaciones: 1) que el CNFL redujo sus jefaturas y modificaría salarios del personal, y 2) que el presidente del ICE despidió a [Nombre 006] para favorecer a un amigo. Aunque para la juzgadora basó con la primera de estas dos noticias para deducir la supuesta reestructuración aludida por los testigos de la demandada; esto, aun y cuando consideró que "las noticias de periódico de circulación nacional no son prueba indubitable", y que en particular las publicadas en el diario "La Extra" sobre acoso político contra la actora "no se puede valorar como prueba fehaciente, ya que quien fue entrevistada fue la misma actora". Considera la recurrente que, omitió la juzgadora considerar el principio de inversión de la carga probatoria, colocando a la demandante en franco estado de indefensión, toda vez que bastaba con atender a los motivos señalados en la carta de despido y el alegato de la Compañía llamada a juicio, en la contestación de la demanda para colegir los verdaderos motivos que generaron el despido por discriminación de la actora, motivos que fueron denunciados por un grupo de legisladores tal y como se desprende de la prueba indiciaria que constituyen el elenco de noticias antes detallado. Por lo consiguiente, de nuevo, el contenido de estos documentos probatorios nos permite sostener que la decisión de la señora Jueza de no tomarlos en cuenta y de considerar incluso que sólo se recogen o reproducen declaraciones subjetivas de la actora, es absolutamente incorrecta. Este error constituye un vicio de la sentencia por indebida valoración de la prueba tal y como se hizo ver en el Auto de Sentencia de Segunda Instancia N° 248 de segunda instancia, según se detallarán más adelante. Por lo demás, no se trata de un yerro cualquiera. El contenido de las publicaciones de la prensa que han citado antes constituye prueba indiciaria, de grado calificado que, aporta elementos razonables y suficientes para tener por acreditado el móvil político para el despido de la actora, aspecto este que abordará más adelante, cuando se refiera a la falta de fundamentación del fallo. Por ahora, les interesa hacer ver que el A Quo, estaba en la obligación ineludible de analizar con rigor el contenido de estos documentos probatorios y, de razonar en debida forma los indicios que, de ellos se desprenden, para acreditar el despido discriminatorio del que ella ha sido víctima. La negativa de la Jueza a valorar esta prueba constituye un vicio burdo y grosero que, nuevamente, justifica la revocatoria de la sentencia impugnada. Como lo han destacado antes, en todas estas notas lo que se recogen son declaraciones de un grupo de legisladores que ejerce una labor de vigilancia sobre la gestión de las instituciones públicas y empresas estatales, tal y como corresponde al Primer Poder de la República, que funciona también como órgano de control de primer orden en nuestro sistema político para el buen funcionamiento del aparato institucional del Estado y en resguardo de los principios democráticos. Se trata, por ende, de manifestaciones que denuncian un acto discriminatorio por razones políticas emanadas desde un espacio institucional formal, que no pueden ser desestimadas *per se*, según lo hace la señora Jueza en la sentencia que impugnó. Por otro lado, debe tenerse en cuenta que los elementos que aportan las notas periodísticas, cotejados y complementados con todos los demás indicios de discriminación que constan en el expediente, permiten arribar a la conclusión cierta de que su despido en efecto obedeció a razones meramente políticas. En este sentido, los cuestionamientos hechos por los señores legisladores, respecto de que su despido obedece a motivaciones de color político, deben analizarse en un contexto particular. Esto es el hecho de que ella fue despedida por el nuevo jerarca de la empresa que, para entonces asumió el puesto de Gerente por designación del nuevo Gobierno; un nombramiento claramente político, pues, en nuestro país se asume con toda normalidad que, para cada cambio de Gobierno se varíen las cabezas directivas de las instituciones públicas y de las empresas estatales. Es decir, su despido se da en el contexto de cambio de Gobierno, en donde el partido político que adversa al partido político en el que milita su esposo y del cual el nuevo Gerente es parte del cuadro directivo que asume el poder y, en este proceso despidió al anterior Gerente de la CNFL, quien era su jefe y para quien ella realizaba funciones directamente. Evidentemente, el contexto antes descrito suma indicios a favor de la motivación política de su despido, pues, es un hecho conocido que el relevo de partido en la dirección de los poderes públicos por cambio de Gobierno con frecuencia propicia actos de persecución política. Atendiendo a esta realidad, es que cuando se da su despido de la CNFL, los legisladores no dudaron en calificar este acto como un acto de persecución política. El otro cuestionamiento, que le hacen a la sentencia por indebida valoración de la prueba, recae en la credibilidad absoluta que la Jueza les confiere a las declaraciones de los testigos ofrecidos por la demandada. En este caso, llama la atención ver cómo la Jueza asume como verdades absolutas las manifestaciones dadas por los señores [Nombre 003], Gerente General de la CNFL, quien, fue precisamente la persona que tomó la decisión de su despido y, en consecuencia, se trata de un testigo directamente interesado en el resultado del proceso. En este caso, la Jueza asume como verdad absoluta lo dicho por el señor Gerente, no sólo sin tener en cuenta el interés personal que este testigo tiene en el (resultado) del proceso, sino también, sin considerar y ponderar la inconsistencia que suponen las declaraciones dadas por él, ya que en la carta de despido no se indican ninguno de los motivos que este testigo dice motivaron el cese de su relación laboral, amén de que en el expediente no existe un solo documento que respalde su dicho, pues la empresa no aportó ni un solo documento que acreditara su situación financiera, ni la existencia de un proceso de reestructuración, ni mucho menos el peso que pudieran tener los salarios - el suyo en particular- sobre la estructura de costos de la empresa. Las reglas de la lógica y la experiencia nos permiten entender que, una reestructuración de empresa constituye todo un proceso que se sustentan en estudios técnicos de diversa índole. Más aun, tratándose de una empresa pública, en la que la aprobación de un proceso de reestructuración exige actos de aprobación y vistos buenos de otros entes encargados de control. Se pregunta la recurrente, ¿a dónde están esos estudios técnicos que demuestran la existencia de ese supuesto proceso de reestructuración que dio motivo a su despido? ¿Acaso era una labor compleja o una

tarea dificultosa que la empresa los aportara al proceso? En todo caso, ¿no corresponde la carga de la prueba a quien alega el hecho? Ya han hecho ver que la jueza, toma como prueba documental que demuestra la existencia de un proceso de reestructuración, una resolución de la Gerencia General que fue emitida con posterioridad a su despido en el 2014, esto es la N°RGG-002-2015. Cosa similar ocurre con el análisis que la Jueza realiza de las declaraciones dadas por el testigo [Nombre 013], Director de Recursos Humanos de la empresa demandada. Considera la recurrente que, evidentemente, se trata de un testigo afín a la empresa por ser un trabajador subordinado, quien ha hecho una serie de manifestaciones que no se sustentan más que en su dicho. En el expediente no consta ni un solo documento que demuestre el supuesto plan de trabajo que estaba implementando el nuevo Gerente Sr. [Nombre 003], ni mucho menos, se aportó prueba que demostrara la supuesta reestructuración de la empresa. Insisten en señalar que las reglas de la lógica y la experiencia les permiten entender que la implementación de un proceso de reestructuración exige la elaboración de estudios previos que, en este caso la empresa no demuestra por ningún lado, pero que la jueza tiene por ciertos, debido a que simplemente le merecen credibilidad las declaraciones de estos dos testigos. Prueba con la que al decir de la juzgadora *“se logró desvalorar la tesis de la actora, quedando demostrado que el despido fue por razones objetivas y no discriminatorias”*. La confrontación de las declaraciones dadas por estos testigos con los documentos de prueba que constan en el expediente, y más aún, la valoración de estas declaraciones teniendo en cuenta la falta de demostración probatoria de las causas que, según estos testigos motivaron su despido, les permiten sostener que la Jueza también ha incurrido en una incorrecta valoración de la prueba testimonial, pues ha dado crédito total a las manifestaciones de los testigos ofrecidos por al empresa, sin tener en cuenta que se trata de partes interesadas y que sus declaraciones se contradicen con la versión de los hechos que plantea la empresa demandada en su escrito de demanda, y como también con el acervo probatorio que consta en el expediente.

3. Falta de fundamentación. Finalmente debe decir que la sentencia que impugna adolece de falta de fundamentación. En la sentencia se expone de manera correcta lo que se puede denominar el marco teórico del tratamiento que ha de dársele a la prueba en casos de discriminación, exponiendo que en estos casos la carga probatoria para desacreditar la existencia de una conducta discriminatoria recae en la parte empleadora. Sin embargo, lo cierto es que a la hora de analizar el caso por el fondo y fundamentar la resolución del fallo, la Jueza incurre en una serie de yerros que dan al traste con la debida fundamentación. El principal vicio por falta de fundamentación que adolece la sentencia reside en el hecho de que la Jueza, omitió por completo sistematizar y luego analizar en su conjunto todos los indicios existentes que apuntan a la existencia de criterios meramente políticos como causa de su despido, para luego, como paso siguiente, confrontar dichos indicios con la tesis que esgrime la parte demandada a efecto de concluir como paso final, si los argumentos y pruebas aportados por la empresa son suficientes o no para desacreditar los indicios del despido discriminatorio. De haberse hecho este ejercicio como correspondía, la sentencia hubiese llegado a conclusiones totalmente opuestas a las que llegó la señora Jueza. Es aquí, en donde se constata la falta de fundamentación de la sentencia: De todos los documentos que constan en el expediente, se desprenden, a modo de indicios que apuntan a la existencia de razones políticas como causa de su despido, los siguientes: Su despido se dio en un contexto de cambio de Gobierno, en el que el partido ganador del proceso electoral asumía por primera vez la gestión del poder. El Gobierno entrante destituye al Gerente de la Empresa, para sustituirlo por un nuevo gerente, siendo esto un movimiento de personal de eminente carácter político. Señala que ella, se desempeñaba en un puesto que, si bien no era de confianza como tal, si demandaba la confianza absoluta del Gerente, por ser un puesto de asistencia directa a las funciones propias de la Gerencia. Su despido se da tan solo días después de que el nuevo Gerente asumiera el cargo, en un lapso en el que resultaba imposible poder implementar un proceso de reestructuración. La carta de despido no invoca ninguna causal objetiva para el cese de la relación laboral. En ella solo se indica que su despido obedece a "instrucciones de la administración superior". La empresa no aporta prueba idónea que demuestre la existencia del proceso de reestructuración que luego en el proceso alega como causa del despido. Además, la actora es la esposa de un alto dirigente del partido Liberación Nacional, que para entonces dejaba la dirección del Gobierno que era asumida por el Partido Acción Ciudadana, frente al cual el primero es fuerza política de oposición. El acto de despido trasciende a la opinión pública como un acto de persecución política, y suscita la intervención de órganos de control político que denuncian que su despido obedece a razones meramente políticas por ser ella la esposa del señor [Nombre 005], secretario del Partido Liberación Nacional, fuerza opositora del partido que asume el Gobierno. Los argumentos que expone la empresa demandada en su escrito de contestación de demanda para justificar su despido, difieren por completo a los que alegan los testigos ofrecidos por la empresa. Como se puede notar, la técnica de construcción de indicios permite enlistar una serie de circunstancias que hacen verosímil la existencia de un móvil discriminatorio por razones políticas como causa de su despido, todo lo cual, obligaba a la señora Jueza, el tenerlos en cuenta a la hora de fundamentar el fallo, labor esta que se echa por completo de menos en el fallo que impugna. La Jueza omitió por completo la labor de realizar un compendio de indicios de discriminación por razones políticas como el anterior, y consecuentemente omitió por completo analizarlos a la luz de las argumentaciones dadas por la empresa, ya fuese para validarlos o bien para desacreditarlos. Esta omisión constituye un vicio de la sentencia por falta de fundamentación. Según lo expuesto, la señora Jueza, lejos de realizar un análisis de indicios, se limitó a validar por completo las declaraciones dadas por los testigos de la empresa demanda, y con base en estas arriba a la conclusión de que su despido no obedeció a causa discriminatoria, sino que el mismo estuvo sustentado en una causal objetiva, como lo fue la implementación de una reestructuración y política de reducción de costos (de la que no constan registro documental alguno aportado por la demandada). En ningún caso, la prueba aportada por la empresa demanda permite sustentar los razonamientos de la sentencia, por cuanto en ningún caso la empresa demostró -con prueba idónea- ni la existencia de un proceso de reestructuración, ni la implementación de una política de reducción de costos. Las declaraciones dadas por los testigos de la empresa demandada, que incluso son parte interesada en el objeto del proceso, pueden ser consideradas prueba suficiente para desacreditar los indicios que apuntan al móvil político que promovió su despido. Reiterada jurisprudencia, tanto de la Sala Constitucional como de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, sostiene que en materia de discriminación laboral, el trabajador o trabajadora que alegue ser víctima de actos discriminatorios debe brindar los alegatos suficientemente concretos y precisos en relación a los indicios que tenga sobre el acto discriminatorio, a la vez que, es al patrono o empleador -parte acusada- en quien recae la carga de probar la existencia de causas suficientes, reales y serias, para calificar de razonable y ajena a todo propósito discriminatorio la decisión o práctica patronal cuestionada. En este sentido, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, cita la jurisprudencia de la Sala

Constitucional y ha hecho ver que: *“prima facie, el amparado que alega discriminación laboral debe desarrollar una actividad alegatoria suficientemente concreta y precisa, en tomo a los indicios de que ha existido tal violación al derecho a la igualdad. (...) Alcanzado, en su caso, un resultado probatorio suficiente por el accionante, sobre la parte recurrida recae la carga de probar la existencia de causas suficientes, reales y serias, para calificar de razonable y ajena a todo propósito discriminatorio la decisión o práctica patronal cuestionada, único medio de destruir la apariencia lesiva creada por los indicios”*. (Sentencia Sala n número 1951 de las 11:05 hrs del 7 de diciembre de 2018. En la misma línea se pronuncian entre muchas otras, las sentencias número 13205, de las 15:13 horas del 27 de setiembre de 2005; número 2004- 11984 de las 10:10 horas del 29 de octubre de 2004 y 2004-11437 de las 9:53 horas del 15 de octubre de 2004; 16038, de las 16:31 horas del 13 de octubre de 2015; 14504, de las 9:05 horas del 1^o de noviembre de 2013; y 12857, de las 14:45 horas del 25 de setiembre de 2013 de la Sala Constitucional y sentencia 751, de las 10:00 horas del 15 de julio de 2015 de Sala Segunda). En el caso que nos ocupa, el A Quo invierte la lógica del análisis probatorio al punto que desacredita la existencia de los indicios del despido discriminatorio - por demás abundantes- con base en simples alegaciones que plantea la parte demandada, a la que exime por completo del deber que tenía de probar de manera fehaciente que su despido no es discriminatorio. Añade que, tal cual es la lógica que conduce todo el razonamiento que, encuentran que, en el análisis de fondo de la sentencia, se asume como verdades absolutas las declaraciones que dieran los testigos de la parte demandada, para tener por cierto y bien acreditado que su despido estuvo motivado en causas objetivas, aún y cuando la demandada no demostró ni por asomo la existencia de estas. Desde la anterior perspectiva, la sentencia debe ser revocada porque la misma adolece de una evidente falta de fundamentación, por cuanto omite por completo el análisis de todos y cada uno de los indicios que apuntan a una motivación espuria y discriminatoria de su despido, a la vez que ha relevado a la parte demandada del deber de acreditar con prueba idónea, la existencia de causas objetivas que justificaran la decisión del despido.

V. Pronunciamiento: 1. Vistos los agravios formulados por el Apoderado de la actora y, una vez, que ha sido estudiado y discutido este asunto, es criterio de las integrantes de este Tribunal que, le asiste razón a la recurrente, debido a que la sentencia de primera instancia presenta contradicciones y, concluye que el despido con responsabilidad patronal no fue discriminatorio. Sostiene que obedeció a *“razones objetivas de reestructuración y acomodo en las finanzas de la compañía y no por la discriminación por color político alegado por la actora”*. Aunque en el elenco de hechos probados, el A Quo tiene por acreditado que el despido de la actora fue con responsabilidad patronal, esa afirmación no descarta que fue discriminatorio. Sostiene que obedeció a *“razones objetivas de reestructuración y acomodo en las finanzas de la compañía y no por la discriminación por color político alegado por la actora”*. Aunque la juzgadora de primera instancia se fundamenta en las declaraciones rendidas por los testigos ofrecidos por la parte demandada, [Nombre 003] y [Nombre 013], se debe considerar que en la contestación de la demandada, específicamente, en la respuesta al hecho décimo tercero de la demanda que, las únicas y verdaderas razones que motivaron el despido de la actora, fueron *“circunstancias anómalas y la reducción de costos”*; de manera que no invocó la implementación de un proceso de reestructuración como motivo de su despido. Además, no se demostró que, realmente, en la decisión de rescindir el contrato laboral hubiesen mediado razones objetivas de reestructuración y acomodo en las finanzas de la empresa. Resulta relevante destacar que, la Compañía demandada no allegó a los autos elementos demostrativos de la existencia de un proceso de esa naturaleza ni la dificultosa situación financiera que justificara el despido de la accionante. Además de que no se alegó que el despido de la actora obedeciera a razones objetivas de reestructuración y acomodo en las finanzas de la compañía, tampoco, las circunstancias anómalas no fueron acreditadas ni la reducción de costos. Como bien apunta la impugnante, el A Quo no apreció que las declaraciones testimoniales en que se fundamentó, contradicen la tesis que plantea la accionada en la contestación de la demanda y no tomó en cuenta que, según el sétimo hecho probado, constan declaraciones dadas a la prensa escrita por el Gerente de la accionada señor [Nombre 003] , según las cuales informa que el despido de la demandante fue producto de las revisiones que la nueva administración realizó por *“casos anómalos o inconvenientes”* pero, es lo cierto que en la carta de despido de fecha 9 de julio de 2014, no se expresa que el despido respondiera a un proceso de reestructuración sino a *“instrucciones de la Administración Superior”*, detectándose claramente que no analizó el cuadro indiciario, desubicándose en el tiempo, debido a que tiene por demostrada la existencia del proceso de reestructuración, con asidero en la resolución de gerencia general N°RGG-002-2015 que, fue dictada seis meses después del despido, por dichos motivos el primer agravio resulta de recibo.

2. En relación con la indebida e incorrecta valoración de la prueba, la apelante lleva razón. Se aprecia que la juzgadora A Quo no analizó el cuadro indiciario, incluidas las noticias publicadas en el Diario *“La Extra”* que, en su momento, dieron cuenta de que el despido se dio por ser la actora la esposa del dirigente liberacionista y tesorero del ese Partido político y de las quejas y protestas emitidas por los diputados verdiblanco, quienes aludieron a que se trataba de actos de acoso político y argumentaron que se trataba de una presunta persecución política contra la actora y arribó a la conclusión de que *“esas noticias no constituyen prueba indubitable”*. Resulta patente que las diferentes noticias aportadas con la demanda constituyen indicios relevantes sobre el origen del despido de la actora y, en consecuencia, al dejarlos de lado, incurrió el A Quo en una indebida valoración de las pruebas testimoniales ofrecidas por la demandada y el conjunto de indicios aportados por la demandante, motivos por los cuales, el segundo reproche resulta atendible.

3. El tercer agravio, intitulado por la apelante como falta de fundamentación, resulta plenamente de recibo, debido a que la sentenciante de grado, en efecto, dejó de analizar en su conjunto todos los indicios existentes que permiten establecer que el despido de la actora obedeció a criterios político-partidistas y, en consecuencia, permiten arribar al válido convencimiento que la ruptura del nexo se dio por razones discriminatorias. En la decisión del presente asunto, es preciso considerar que la Declaración Universal de Derechos Humanos, proclamada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, dispone que todo individuo tiene derecho a la vida, toda persona tiene derecho al trabajo de su libre elección y a la protección contra el desempleo y a igual salario por trabajo igual, todo ello sin discriminación alguna por razones de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión pública, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición, como podrían ser la filiación, el estado civil o la edad. El Convenio III y la Recomendación del mismo número de la Organización Internacional del Trabajo, sobre discriminación en materia de empleo y ocupación, impiden que, tanto en los organismos del Estado como en las empresas privadas, ocurran situaciones que impliquen una odiosa discriminación en perjuicio de los sagrados derechos que, por naturaleza y por humanidad, constituyen patrimonio de todo individuo. Además, el Pacto Internacional de

Derechos Civiles y Políticos, establece en el primer apartado de su artículo 2º que “Cada uno de los Estados Partes en el presente Pacto se compromete a respetar y a garantizar a todos los individuos que se encuentren en su territorio y estén sujetos a su jurisdicción los derechos reconocidos en el presente Pacto, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquiera otra condición social”. El artículo 3º dispone que “Los Estados Parte en el presente Pacto se comprometen a garantizar a hombres y mujeres la igualdad en el goce de todos los derechos civiles y políticos enunciados en el presente Pacto”, y el artículo 26 establece: “Todas las personas son iguales ante la ley y tienen derecho sin discriminación a igual protección de la ley. A este respecto, la ley prohibirá toda discriminación y garantizará a todas las personas protección igual y efectiva contra cualquier discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social”. Dicho instrumento junto con sus dos Protocolos Facultativos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, han venido a desarrollar la mayoría de los derechos consagrados en la Declaración Universal antes citada para que, sean efectivamente vinculantes para los Estados que, como el nuestro, los han ratificado. En su mayoría, definen los derechos ordinarios, tales como el derecho a la vida, la igualdad ante la ley, la libertad de expresión, el derecho al trabajo, la seguridad social y la educación. Además, resulta de interés señalar que el Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo, protege a toda persona en cualquier tipo de trabajo, en condición de empleo u ocupación contra la discriminación, definida como “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”. De acuerdo con el artículo 33 de la Constitución Política, en el caso bajo estudio, es imperativo analizar si el despido de la actora se trata o no de un despido discriminatorio, motivado en razones políticas. El artículo 56 de la Constitución Política, eleva el trabajo al rango de derecho del individuo y obligación para con la sociedad y, obliga al Estado a procurar que todos los habitantes de la República tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada y, además, tiene el deber de impedir que por causa de esa ocupación establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad del hombre o degraden su trabajo a condición de simple mercancía. No obstante que, se admite el despido declarado por el empleador, sin expresión de justa causa que, en muchos casos, debe calificarse como un acto válido y eficaz para extinguir la relación laboral, debe considerarse que los artículos 1º, 2, 3 y 5 de la Ley Número 2694, prohíben toda suerte de discriminación, determinada por distinciones, exclusiones o preferencias, fundadas en consideraciones sobre raza, color, sexo, edad, religión, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación o situación económica, que limite la igualdad de oportunidades o de trato en materia de empleo u ocupación. En cuanto al Estado, sus instituciones y corporaciones todo nombramiento, despido, suspensión, traslado, permuta, ascenso o reconocimiento que se efectúe en contra de lo dispuesto por dicha ley, será anulable a solicitud de parte interesada; y los procedimientos seguidos en cuanto a reclutamiento o selección de personal, carecerán de eficacia en lo que resulte violatorio de esa ley. Asimismo, todo servidor del Estado, de sus instituciones o corporaciones, sujeto al régimen de Servicio Civil o cubierto por las disposiciones del Código de Trabajo que, en el ejercicio de sus funciones públicas relativas a reclutamiento, selección, nombramiento, remoción o movimientos de personal, o en cualquier otra forma incurra en discriminación puede ser sancionado con suspensión del cargo durante ocho días, con despido en caso de reincidencia y a ser juzgado por infracción a la legislación laboral que, prohíbe la discriminación en el empleo. Concretamente, el despido discriminatorio se relaciona con la cesación de la relación de trabajo por violación a los derechos fundamentales que, infringe el derecho a la no discriminación, consagrado en la normativa internacional y constitucional antes citadas y, por ende, corresponde determinar si se ha brindado un trato lesivo por razones político-partidistas y no por causas objetivas. La actora fue despedida sin atribuirle ninguna causa justificada y, al finalizar el nexo laboral se le cancelaron las indemnizaciones previstas en la Convención Colectiva de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, en los casos en que se decide despedir a los empleados con responsabilidad patronal pero, al plantear este proceso, asegura que, su despido del puesto como Jefa de Departamento, en la Dirección de Innovación y Eficiencia Energética, fue consecuencia directa de una discriminación por la afiliación política de su cónyuge [Nombre 005], debido a que, en aquella época formaba parte de la alta dirigencia del Partido Liberación Nacional, en un contexto histórico en que, el Partido Acción Ciudadana había ganado las elecciones presidenciales y, además, considera que, en la decisión rescisoria influyó que, laboraba con el Gerente General de la demandada Ingeniero [Nombre 006], removido de su puesto por decisión expresa de las nuevas autoridades del Gobierno 2014-2018. Además, de negar que fue designada en el cargo que ocupaba por razones políticas y de haber realizado proselitismo político, afirma que la cesación de la relación laboral con la Compañía demandada se fundamentó en razones político-partidistas. En el escrito de contestación de la demanda, específicamente en la respuesta al hecho décimo tercero, la parte demandada sostiene que los únicas y verdaderas razones que motivaron su despido fueron circunstancias anómalas y la reducción de costos, sin hacer alusión expresa a la implementación de un proceso de reestructuración como motivo de su despido. En estos casos, a la parte actora, se le dispensa de la carga de la prueba y sólo le correspondía aportar los indicios de la conclusión del derecho fundamental a la igualdad que motivó el trato discriminatorio y, a la demandada, por la inversión de la carga de la prueba, debió acreditar los motivos que alega en la contestación de la demanda para descartar que mediaron motivaciones políticas, por cuanto, en estos casos opera la denominada teoría de las cargas probatorias dinámicas y, por lo consiguiente, la demandada debió acreditar que el despido no tuvo esas connotaciones. En otras palabras, a la Compañía demandada, le incumbía la demostración mediante prueba idónea de que el despido tuvo un motivo objetivo y razonable, ajeno a todo tipo de discriminación. Analizados los elementos probatorios allegados al proceso, se determina que la recurrente lleva razón en sus agravios, debido a que, el fundamento de su demanda reside en que, desde un mes antes de que se le notificara el despido, el nuevo Gerente General de la Compañía, señor [Nombre 003], quien hasta entonces y, por muchos años ocupaba el puesto de Jefe del Departamento de Consumidores de la empresa, había sostenido una reunión con la funcionaria [Nombre 004] y le comunicó que había intenciones de despedirla por su larga trayectoria como asesora legislativa del Partido Liberación Nacional y, por ende, se le identificaba como miembro afín a dicha agrupación política. Pero, además, el señor [Nombre 003], le manifestó a la funcionaria [Nombre 004] que, también, había presiones políticas para cesar a la aquí demandante, por ser la esposa de [Nombre 005] dirigente y, a la sazón tesorero del Partido Liberación Nacional, sumado a haber fungido como funcionaria de confianza del Gerente General señor

[Nombre 006] . En vista de que la accionante fue despedida a partir del 21 de julio de 2014, frente a esos indicios, por la inversión de la carga de la prueba, se aprecia que la accionada incumplió la obligación de demostrar mediante prueba idónea que el despido de la actora tuvo un motivo objetivo y razonable, ajeno a todo tipo de discriminación. Es conveniente acotar que, según el Diccionario de la Lengua Española, una de las acepciones de la palabra discriminar es la de "seleccionar excluyendo" y, la otra, la de "dar trato de inferioridad a una persona o colectividad por motivos raciales, religiosos, políticos". Al tomar en consideración todo lo anterior y aplicar las reglas de la sana crítica, se arriba al convencimiento de que, la cesación del vínculo laboral de la accionante con la empresa demandada fue discriminatorio, por atentar dicha decisión contra el derecho a la igualdad en el ámbito laboral por el hecho de ser una trabajadora que, laboraba con el entonces Gerente General de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, aunado a la participación activa de su esposo en la dirigencia del Partido Liberación Nacional, organización política que, hacía pocos días había perdido las elecciones presidenciales. Existe una serie de recortes de los Diarios La Extra y La Nación aportados por la demandante que, contienen datos alusivos a su caso personal, incluida una publicación que da cuenta de la reducción de puestos y salarios, ocurridos en la empresa demandada; sin embargo, en relación con esa última información la compañía accionada no presentó prueba documental alguna que, de manera objetiva, en el particular caso del despido de la actora logre acreditar la veracidad de sus afirmaciones ya que, las declaraciones testimoniales de los señores [Nombre 003] y [Nombre 013] , en los cuales, se fundamentó el A Quo son totalmente insuficientes. Por dichos motivos, de acuerdo con la teoría judicial de la prueba indiciaria, debe concluirse que, en verdad existió una actitud y un animus intencional discriminatorios por parte de la empleadora, por no compartir la ideología partidaria del citado exgerente, con quien laboraba en calidad de empleada de confianza y, también, por la afiliación y el cargo desempeñado por su cónyuge el señor [Nombre 005], en la dirigencia política y administrativa del Partido Liberación Nacional. Aunque es cierto que, al ser cesada, a la accionante se le pagaron las indemnizaciones correspondientes, debe concluirse que su despido, responde a un móvil eminentemente discriminatorio que, quebranta el principio constitucional de igualdad en el ámbito del empleo. La declaración bajo juramento brindada por el señor [Nombre 006], aunque a él no le consten directamente las razones de su despido, en la decisión de la presente controversia, resulta relevante al dar una explicación completa de la naturaleza del puesto que desempeñaba la demandante y la importancia o trascendencia de las funciones que ella realizaba en la gestión de la empresa. En consecuencia, existe una conexión entre la extinción del contrato de trabajo de la actora, acontecida inmediatamente después de que el Partido político en el poder perdió las elecciones presidenciales y, al no haberse acreditado que la terminación del señalado nexos responde a la falta de idoneidad de la servidora demandante o a irregularidades, anomalías o inconvenientes, según se aduce en la contestación de la litis que, al estar sustentadas en criterios no imputables a la señora [Nombre 001], como resultan ser las señaladas circunstancias económicas no respaldadas en estudios técnicos y contables, en vista de que la modificación de la estructura organizativa de la Compañía demandada, se dio seis meses después del despido y, en ella no se menciona el puesto de la actora, (cf. imágenes 164 a 178 del expediente electrónico) según los elementos probados allegados al proceso, permiten concluir que, su despido fue realmente discriminatorio. Lo anterior, por cuanto debe valorarse que la accionante, en su demanda aportó una serie importante de indicios, en el sentido de que el despido obedeció a razones de índole política, por no haber acreditado la accionada la existencia de causas objetivas, lo que viene resuelto en primera instancia, merece ser revocado, dado que analizados los indicios a la luz de la sana crítica racional, se estima que los mismos son aptos y suficientes para acreditar la vulneración al principio de igualdad alegada, por el trato diferenciado de que fue víctima, fundamentado en un criterio sospechoso, prohibido y, altamente reprochable al no encontrarse en los autos ninguna justificación razonable que, legitime la apuntada discriminación. Aún y cuando, se pueda ejercer el libre despido dentro de un Estado que pregona la construcción de una sociedad democrática, justa y respetuosa de los derechos humanos y en una empresa de capital público, esa facultad tiene limitaciones, por cuanto la discrecionalidad que ostenta la demandada no es sinónimo de arbitrariedad, sin que las personas trabajadoras deban soportar restricciones al ejercicio del derecho fundamental a la igualdad en el ámbito del empleo pues, además de adecuarse al principio de igualdad que, impone la realización de actuaciones ajustadas al ordenamiento jurídico y, por ende, los actos ejecutados, deben coincidir con el principio de legalidad. En casos como el presente en que, se discute la lesión de derechos fundamentales, la carga de la prueba le corresponde a la compañía demandada que, estaba en la obligación de aportar las pruebas demostrativas de la adecuación de su conducta al ordenamiento jurídico y, en su ausencia, debe concluirse que el despido de la actora por su no adscripción o pertenencia al partido político de turno, resultó abusivo y arbitrario, dada la falta de sintonía con la ideología política del partido gobernante en ese momento histórico. A esa conclusión debe arribarse, en vista de que la actora acreditó en el presente proceso la existencia de una serie de indicios de la discriminación cometida en su perjuicio y, en atención a que la Compañía demandada, incumplió la obligación de demostrar fehacientemente que, la ruptura del vínculo laboral obedeció a causas objetivas. Mediante una interpretación *pro homine* , corresponde atender los agravios de la apelante y ordenar la revocatoria del fallo apelado. Del estudio cuidadoso de los autos y partiendo de que no todas las distinciones o diferencias de tratamiento equivalen a una discriminación ya que, esta sólo existe si carece de justificación objetiva y razonable, ante la total ausencia de evidencias que acrediten la supuesta reestructuración inmediata de la empresa pública llamada juicio y, al tomar en consideración que, en los antecedentes aportados en la demanda, constituyen indicios graves y suficientes demostrativos de que, efectivamente, se ha ocasionado una vulneración de sus derechos fundamentales, le incumbía a la empresa demandada desvirtuarlos ya que, debió aportar al proceso la documentación demostrativa del fundamento objetivo y proporcional de la decisión rupturista junto con la prueba de la disminución del personal y, específicamente, de la necesidad imperiosa de la supresión inmediata del puesto desempeñado por la actora. Por lo expuesto, aunque a la accionante se le despidió con responsabilidad patronal, en este proceso, se demostró que la ruptura de la relación laboral carece de una justificación razonable y suficiente. Además, frente al incumplimiento de la carga de la prueba, válidamente se puede concluir que la decisión de dejar cesante a la actora no perseguía un objetivo legítimo, debido a que no se demostró la existencia de una relación razonable de proporcionalidad entre los medios utilizados y el objetivo alcanzado por la Compañía demandada. Mediante el comentado despido, se dio un grave abuso de poder por parte de la Compañía accionada y, por ende, corresponde revocar el fallo de primera instancia, acoger las pretensiones de la demanda y declarar que la finalización del nexos laboral además de inconstitucional por resultar discriminatoria, abusiva y arbitraria, también, es contraria a los principios de la buena fe y proporcionalidad, debido a que, se intentó encubrir con el alegato de que, obedecía a razones económicas que no fueron acreditadas; además de que el proceso de

reestructuración mencionado erróneamente por la sentenciante de grado, fue decretado más de seis meses después de haber ocurrido el despido bajo análisis. Se presume que, la desvinculación laboral estuvo motivada, entre otras razones en que la actora y su cónyuge no eran de la misma ideología política del Partido político en el poder. No existen en los autos elementos objetivos de prueba, en el sentido de que, en la data en que la actora fue cesada de su puesto, la decisión rupturista obedeció a motivos de índole económica y, menos aún que, por idénticas razones, su puesto de trabajo hubiese sido suprimido. De manera que, en forma contraria a lo argumentado por el A Quo, se impone considerar que, la demandante fue despedida de su puesto de trabajo, en forma arbitraria, por su filiación política, por haber laborado con el Gerente [Nombre 006] que había sido despedida, tener un puesto de asistencia directa a las funciones propias de la Gerencia y tomar en cuenta los cargos ocupados por su cónyuge como alto dirigente y tesorero del Directorio del Partido Liberación Nacional. Por haberse quebrantado, de manera evidente, el derecho constitucional a no ser discriminada en el empleo, al carecer el despido subéxamine de una fundamentación objetiva y razonable, se concluye que, por los citados vicios y omisiones, corresponde establecer que, realmente, la accionante fue víctima de un trato desigual, discriminatorio e injustificado y acoger la presente acción en todos sus extremos petitorios.

VI. Conclusiones. Con fundamento en lo anterior, se debe acoger el recurso, rechazar la excepción de falta de derecho y revocar el fallo impugnado, en cuanto denegó la demanda. En su lugar, se debe acoger la presente acción ordinaria laboral y se declara nulo el acto de despido ejecutado en contra de la actora, por haberse originado en una discriminación injusta, motivada en razones de persecución política que, en forma palmaria constituye una actuación ilícita y prohibida y, consecuentemente, pasible de nulidad. Se ordena a la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, a reinstalar a la demandante en su puesto de trabajo como Jefa de Departamento o en otro de idéntica categoría y bajo las mismas condiciones laborales que tenía hasta el 21 de julio del 2014. Se condena a la empresa demandada al pago de todos los salarios dejados de percibir desde el acto de despido y hasta que se dé la efectiva reinstalación en su puesto de trabajo. Sin perjuicio de que el pago de los salarios caídos solo será procedente cuando no exista impedimento legal, en virtud de haber ocupado la actora un cargo que lo impida. En tal caso solo procederá la diferencia, si el salario que hubiera estado recibiendo fuera inferior, (artículo 568 del Código de Trabajo, en relación con el artículo 17 de la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública N°8422). Se obliga a la accionada al pago de los rubros correspondientes a anualidades, vacaciones, aguinaldos, salario escolar, cotizaciones a la seguridad social y aportes patronales correspondientes a la Ley de Protección al Trabajador número 7983. Los pagos de estos rubros, se deberán calcular desde el momento en que se dio el acto de despido discriminatorio y hasta el momento en que se dé la efectiva reinstalación en dicho puesto. En cuanto al daño moral subjetivo: El despido de la actora responde a una decisión discriminatoria por móviles políticos que se presume le produjeron un daño moral subjetivo, por haber sido desligada arbitrariamente del puesto que ocupaba en la Compañía demandada que, se infiere le ocasionó una afectación a nivel subjetivo, al haber sido disfrazado en una resolución distinta, en perjuicio de sus derechos fundamentales y por encubrir una remoción injustificada del puesto de trabajo, la hacen merecedora de la reparación por el daño moral subjetivo infligido. Por dichos motivos, corresponde concederle la indemnización en concepto de daño moral subjetivo, en atención a que la decisión rescisoria además de encontrarse viciada de nulidad absoluta, le causó daños extrapatrimoniales. Asimismo, *in re ipsa*, se infiere la grave afectación espiritual, el dolor, la frustración, las angustias o aflicciones sufridas en su individualidad, el padecimiento psicológico, los sentimientos de inseguridad, impotencia, frustración y, el trastorno producido en sus condiciones anímicas por la forma arbitraria en que, fue despedida la reparación que se fija de manera prudencial, en la cantidad de cinco millones de colones. Se condena a la Compañía demandada al pago indemnizatorio por los perjuicios que le han ocasionado por el cambio de las condiciones del crédito hipotecario que la accionante mantiene con el Fondo de Ahorro y Préstamo de la misma Compañía que, dan cuenta los documentos visibles en imágenes 481 y 489, los cuales se determinarán en ejecución de sentencia. Los daños y perjuicios que la actora reclama que fueron ocasionados por la interrupción del programa de estudios de doctorado, deben ser denegados debido a que, según el documento que consta en la imagen 495 del expediente electrónico, al finalizar la relación laboral de la actora con la Compañía demandada había completado el programa de estudios y, además, había aprobado el examen de candidatura de la tesis doctoral, concluyéndose que, si bien está acreditado que la Compañía demandada, le otorgó a la actora una beca de estudios para cursar un programa de Doctorado en Gestión Pública y Ciencias Empresariales, no se demostraron en este proceso los problemas relatados en el aparte segundo del punto sexto de la relación de hechos de la demanda y, en consecuencia, los daños y perjuicios reclamados por esos motivos, resultan improcedentes. Asimismo, se condena a la compañía demandada al pago de ambas costas de esta acción, así como de los intereses legales e indexación sobre todas las sumas reconocidas en sentencia. En caso de que la demandante decida no acogerse al derecho de reinstalación conforme a la pretensión planteada en el punto 2 de la petitoria de la demanda, se condene a la empresa demandada a pagar todos los extremos ya solicitados y a la indemnización contemplada en el anterior artículo 624 del Código de Trabajo. También, se deberá obligar a la Compañía demandado, a pagar ambas costas del proceso. Las personales u honorarios de abogado, se fijan en la suma prudencial de cinco millones de colones.

POR TANTO:

SE REVOCA el fallo recurrido. Se deniega la excepción de falta de derecho. Se declara con lugar la presente acción ordinaria laboral interpuesta por [Nombre 001] contra la **COMPAÑÍA NACIONAL DE FUERZA Y LUZ**. Se declara nulo el acto de despido ejecutado en contra de la actora a partir del día 21 de julio de 2014, por resultar discriminatorio y estar sustentado en motivos de persecución política. Se ordena a la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, a reinstalar a la demandante en su puesto de trabajo como Jefa de Departamento o en otro de idéntica categoría y bajo las mismas condiciones laborales que tenía hasta el 21 de julio del 2014. Se condena a la demandada al pago de todos los salarios dejados de percibir desde el acto de despido y hasta que se dé la efectiva reinstalación en su puesto de trabajo. Sin perjuicio de que el pago de los salarios caídos solo será procedente cuando no exista impedimento legal, en virtud de haber ocupado la actora un cargo que lo impida. En tal caso solo procederá la diferencia, si el salario que hubiera estado recibiendo fuera inferior, (artículo 568 del Código de Trabajo, en relación con el artículo 17 de la Ley contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública N°8422). Se obliga a la accionada al pago de los rubros correspondientes a anualidades, vacaciones, aguinaldos, salario escolar, cotizaciones a la seguridad social y aportes patronales correspondientes a la Ley de Protección al Trabajador número 7983. Los pagos de los anteriores rubros, se deberán calcular desde el momento en que se dio el acto de despido discriminatorio y hasta la fecha en que se dé la efectiva reinstalación

en dicho puesto. Se obliga a la demandada a pagarle a la demandante la suma de cinco millones de colones por el daño moral subjetivo, ocasionado por el despido discriminatorio. Se condena a la Compañía demandada al pago indemnizatorio por los perjuicios que le han ocasionado por el cambio de las condiciones del crédito hipotecario que la accionante mantiene con el Fondo de Ahorro y Préstamo de la misma Compañía, los cuales, se cuantificarán en la fase de ejecución de sentencia. Se deniegan los daños y perjuicios que la actora alega que, fueron ocasionados por la interrupción del programa de estudios de doctorado. Asimismo, se obliga a la Compañía demandada al pago de ambas costas de esta acción, así como de los intereses legales e indexación sobre todas las sumas reconocidas en esta sentencia. En caso de que la demandante decida no acogerse al derecho de reinstalación, conforme a la pretensión planteada en el punto 2 de la petitoria de la demanda, se condena a la Compañía demandada a pagarle a la actora la indemnización contemplada en el anterior artículo 624 del Código de Trabajo. También, se obliga a la Compañía demandado, a pagar ambas costas del proceso. Las personales u honorarios de abogado, se fijan en la suma prudencial de cinco millones de colones.

gchaconv/*

	
MWN43S47G8D1461 MWN43S47G8D1461 ANGELA GARRO MORALES JUEZ/A DECISOR/A	
	
IR2DFZIZRE461 IR2DFZIZRE461 INGRID GREGORY WANG JUEZ/A DECISOR/A	*YYZ8CS2HKJ061* YYZ8CS2HKJ061 LEYLA SHADID GAMBOA JUEZ/A DECISOR/A

EXP: 150008000166LA

II Circuito Judicial San José, 4º piso, edificio de Tribunales de Justicia, Calle Blancos de Goicoechea frente al parqueo del Hospital Hotel La Católica Teléfonos: 2247-9075, 2247-9076 y 2247-9078. Fax: 2280-6317 ó 2280-8381. Correo electrónico: ttrabajo-sgdoc@poder-judicial.go.cr

Clasificación elaborada por CENTRO DE INFORMACIÓN JURISPRUDENCIAL del Poder Judicial. Prohibida su reproducción y/o distribución en forma onerosa.

Es copia fiel del original - Tomado del Nexus PJ el: 03-07-2023 10:07:27.