

Sala Segunda de la Corte

Resolución Nº 01561 - 2021

Fecha de la Resolución: 09 de Julio del 2021 a las 11:30

Expediente: 18-001486-0166-LA

Redactado por: Julia Varela Araya

Clase de asunto: Proceso especial de protección

Analizado por: SALA SEGUNDA

Indicadores de Relevancia

Sentencia relevante

Sentencia con datos protegidos, de conformidad con la normativa vigente

Contenido de Interés:

Temas Estratégicos: Perspectiva de Género

Tipo de contenido: Voto unánime

Rama del Derecho: Laboral

Tema: **Despido** discriminatorio

Tema: **Despido** injustificado

Tema: Empleado judicial (funcionario judicial)

Tema: Funcionario público interino

Tema: Principio de estabilidad en el puesto

Tema: Proceso de protección en fueros especiales y tutela del debido proceso

Tema: **Despido** de trabajadora en período de lactancia

Tema: Fueros laborales

Tema: Costas del proceso laboral

Tema: Perspectiva de género

SE ANULA DESPIDO DE EMPLEADA JUDICIAL INTERINA POR SER ARBITRARIO. DERECHO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO. PROCEDE REINSTALACIÓN Y PAGO DE SALARIOS CAÍDOS. Proceso de protección especial. Mujer en período de lactancia. No se prorrogó el nombramiento de la actora, “bajo el argumento de que no estaba elegible, siendo que ese requisito era solo para nombramientos en propiedad y ella estaba interina en una plaza no vacante. Si bien, el requisito de haber superado la prueba psicolaboral “sería exigible para los nuevos ingresos interinos a partir de la formalización del proceso de selección”, no lo era “para la accionante, quien entró antes.” Además, “no se podía quitar a una interina y colocar a otra persona en esa condición, solo porque no había pasado esa prueba, tomando en cuenta su condición de aforada”, como mujer en período de lactancia, desaplicando el canon 94 del Código de Trabajo -en lo relativo a la estabilidad en el empleo de estas personas-. **EXISTIÓ DISCRIMINACIÓN EN EL DESPIDO.** La jefatura de la promovente, “sin ninguna urgencia, procedió a indagar sobre el resultado de las pruebas a las que ésta se había sometido, para utilizar como justificación” y cesarla después de mucho tiempo de estar interina, “por el estado que le generaba estar pidiendo permisos de lactancia”. **CONDENA EN COSTAS AL ESTADO.** Asunto “inestimable con trascendencia económica, por lo que se establecen las personales en el veinte por ciento de la condena hasta la firmeza del fallo, y en el supuesto de que se produzcan prestaciones futuras, el Juzgado podrá agregar al monto ya fijado, según criterio prudencial, lo que corresponda sobre el nuevo monto, sin que pueda ser superior al cincuenta por ciento de la suma fijada en esta sentencia.” [1561-21]

... **Ver menos**

Citas de Legislación y Doctrina Sentencias Relacionadas

Texto de la Resolución

180014860166LA

Corte Suprema de Justicia
SALA SEGUNDA



Exp: 18-001486-0166-LA

Res: 2021-001561

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las once horas treinta minutos del nueve de julio de dos mil veintiuno.

Proceso fuero especial establecido ante el Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José por [Nombre 001], casada, técnica judicial, contra el **ESTADO**, representado por su procuradora adjunta, la licenciada Ana Vanessa Mora Carvajal, soltera, y contra [Nombre 004]. Actúa como apoderado especial judicial de la actora el licenciado Mario Alberto Rodríguez Barrantes, y como abogada de asistencia social del co-demandado [Nombre 004] la licenciada Marlen Milena Angulo Arrieta. Todos mayores y vecinos de San José, con las excepciones indicadas.

Redacta la Magistrada Varela Araya; y,

CONSIDERANDO:

I.- ANTECEDENTES: La actora interpuso un proceso de fuero especial de protección contra el Estado, pretendiendo: “a) *Con lugar el Proceso Sumarísimo de Protección en Fueros Especiales y Tutela del Debido Proceso, en contra del Estado, por violación al debido proceso.* b) *Se ordene dejar sin efecto el oficio 463-CACMFJ-AGA-2108, de fecha 12 de julio de 2018, mediante el cual se ordena mi cese de funciones, y en su lugar se me reinstale de forma inmediata, conforme a derecho.* c) *Se ordene el pago de daños y perjuicios, intereses, salarios dejados de percibir, e indexadas todas esas sumas.* c.1) *Daño material, gastos incurridos para la asesoría legal, los cuales estimo prudencialmente en la suma de 250.000.00 pues se originan en lo sorpresivo de la cesación de mi nombramiento y tener que recurrir a una asesoría técnica para poder defender mis derechos. Traslados: a oficinas judiciales, a oficina del abogado, los cuales estimo prudencialmente en la suma de 20.000.00.* c.2) *Salarios Caídos, los cuales se originan en la cesación ilegal de que he sido objeto, estimo prudencialmente este rubro en la suma de 1.000.000.00.* c.3) *Daño Moral, consistente en la aflicción, la angustia, la desesperación de ser cesada de manera ilegal, sin comunicación previa, pues fui notificada el día viernes 13 de julio anterior, y donde se me señala que a partir del lunes 16, no tendría más trabajo lo cual perjudica mi economía familiar, repercutiendo en la estabilidad de mis hijos y de mi hogar en general. Sumado a lo anterior esta situación de estrés, afecta gravemente mi salud. Lo estimo prudencialmente en la suma 1.500.000.00.* d) *Se condene al Estado al pago de ambas costas de esta acción*”. La contestación fue negativa y se opusieron las defensas de indebida integración de la litis y falta de derecho. El Juzgado integró la litis, incorporando como parte demandada al señor [Nombre 004]; quien también respondió negativamente y planteó las excepciones de falta de derecho y falta de legitimación. En primera instancia se desestimó la demanda y se condenó en costas a la accionante.

II.- RECURSO DE LA DEMANDANTE: A) Por la forma: Se acusa la falta de fundamentación del fallo. “*Se transcribe un voto de la Sala Segunda, el cual nos da la razón, dado que establece que el fuero especial impide el despido del trabajador o bien el cese de su nombramiento, en tanto se encuentre bajo este supuesto de protección, y que la única forma de que dicha trabajadora sea removida del cargo lo será por el cometimiento de una infracción a la ley laboral contemplada en el artículo 81 del Código de Trabajo, en cuyo caso por remisión de ley al artículo 94 del Código de Trabajo, se establece el procedimiento para levantar dicho fuero y mediante un debido proceso, aplicar el despido o cese de sus funciones. Posterior a la cita del voto que hace la juzgadora, y sin hacer más alusión al fondo del asunto, resuelve rechazar nuestras pretensiones, aduciendo que la trabajadora nunca fue despedida, que solo se le cesó en su función por no haber obtenido el puntaje necesario en las pruebas psicolaborales aplicadas por el Poder Judicial para acreditar la idoneidad en el puesto. La jueza tuvo por demostrado que mi defendida perdió las pruebas psicolaborales, pero nunca entró a determinar la prueba vertida en autos, para determinar con base en la lógica y el buen entendimiento humano si mi clienta había sido objeto de una situación discriminatoria, dado que al momento del cese se encontraba bajo la tutela del fuero especial*”. **B) Por el fondo :** 1) Se denuncia la violación sustancial del ordenamiento jurídico. “*El artículo 540 del Código de Trabajo es claro al determinar el fuero especial para las personas que se encuentren en período de lactancia, y por remisión al inciso 3) del artículo 94, establece en virtud de tal fuero especial, la prohibición de despedir a dichas trabajadoras, salvo por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato conforme con las causales establecidas en el artículo 81. En toda la prueba vertida no se determina una causal grave que haya cometido mi representada, para que fuera objeto de despido o cese de funciones, y está debidamente acreditado que se encontraba bajo la tutela de ese fuero especial*”. 2) Se reprocha la errónea apreciación de la prueba. i) “*No se contempló la prueba aportada a los autos, sean los oficios de la Inspección Judicial y de Gestión Humana que certifican que en todos los años de servicio la actora nunca tuvo problemas disciplinarios. Y no se toma en cuenta el testimonio de Randall Paniagua Castro, mediante el cual se dejó claro y manifiesto que en la misma unidad de trabajo había otras personas bajo los mismos supuestos de la actora, a las que no les cesaron el nombramiento, hecho que dejó en clara evidencia que la actora fue objeto de discriminación, dado que tenía 10 años de ocupar el cargo, con un prontuario limpio, se encontraba bajo un fuero especial de protección, y aun así fue cesada en sus funciones, cesándole el nombramiento a su ingreso de una incapacidad; le fue notificada la resolución que Gestión Humana tenía elaborada desde el día 12 de julio de 2018 y obra en los autos prueba de que la consulta sobre su permiso de lactancia se hizo un día después de elaborada la carta de cese de sus funciones, es decir, el 13 de julio de 2018*”. ii) “*La prueba emanada del Consejo Superior respecto de la sesión 12-15 celebrada el 12 de febrero de 2015, artículo LXV, fue totalmente soslayada por la juzgadora, de hecho, la tomó en cuenta, pero de manera sesgada, ya que no consideró en lo que le beneficia a mi representada el todo del acuerdo, nótese que dicho acuerdo que dispone el modelo selectivo vigente para la población judicial, posee una disposición transitoria que literalmente reza: ‘Disposición Transitoria. De la experiencia obtenida en procesos selectivos anteriores, se estableció que las personas que han laborado de manera interina en esta institución y aún no cuentan con propiedad, cuando obtienen resultados negativos en las evaluaciones aplicadas, recurren a mecanismos de apelación e interponen una serie de reconsideraciones, lo cual demora el proceso para el llenado de vacantes, toda vez que se deben atender los argumentos expuestos y confeccionar diversos informes dando cuenta de lo actuado para instancias superiores recurridas. Asimismo, se reflejó que, pese a que obtengan un resultado negativo, la jefatura, en algunos casos, hace uso de la discrecionalidad otorgada por la norma y continúa nombrando a esa persona interinamente. Por lo cual consideramos conveniente establecer una disposición transitoria que permita introducir de forma asertiva el modelo selectivo y no genere acciones negativas en la población sujeta de evaluación. Por lo tanto, las personas que ya cuentan con tiempo servido*”

en la institución al momento de su inscripción en la convocatoria y que no logren superar positivamente el proceso evaluativo no podrán integrar el Registro de Postulantes, pero tendrán la posibilidad de continuar realizando sustituciones en el Poder Judicial, en caso de que sus jefaturas lo estimen conveniente, y hasta tanto el puesto que ocupen no sea concursado, dado que es claro que el servidor interino que no supere positivamente el proceso no tendrá la opción de optar por una vacante'. La anterior disposición transitoria es conteste con reiterada jurisprudencia de la Sala Constitucional, por ejemplo, el voto 8613-04 de las 16:05 horas del 10 de agosto de 2004, mediante el cual se establece el principio de estabilidad impropia de los funcionarios públicos, el cual dice que 'tratándose de la sustitución o cese de funcionarios públicos interinos, este Tribunal Constitucional ha analizado el derecho a la estabilidad, consagrado en el numeral 56 de la Constitución Política, en relación con lo dispuesto en el artículo 192 constitucional, que en primer lugar se debe indicar que este Tribunal en reiteradas ocasiones ha dispuesto que un servidor interino solo puede ser sustituido por un funcionario nombrado en propiedad, no por otro interino. Si bien el servidor interino no goza de inamovilidad en el puesto, sí posee un régimen de estabilidad impropia, la cual puede hacer valer frente a cualquier otro funcionario que pretenda nombrarse en forma interina en el mismo puesto por él ocupado. En el caso de que el nombramiento sea en sustitución del propietario, dicha designación está subordinada a la eventualidad de que el titular del puesto regrese a su plaza, caso en el cual debe cesar su nombramiento, ya que este no le es oponible al titular. Pero, en el caso de plazas vacantes, el servidor interino goza de una estabilidad relativa, en el sentido de que no puede ser cesado de su puesto a menos que se nombre en él a otro funcionario en propiedad. Lo contrario constituye una violación al derecho al trabajo del servidor interino, que establece el artículo 56 constitucional'. La prueba venida a los autos es clara, mi representada fue sustituida por otro interino, siendo que el transitorio supra indicado es claro y manifiesto en que no es necesario cesar al trabajador de manera inmediata por el simple hecho de no tener resultados positivos en las pruebas psicolaborales. Amén de todo lo expresado, el Consejo Superior derogó las pruebas psicolaborales desde hace unos meses atrás, por lo que, a la fecha del dictado de la sentencia, este hecho -que es la alegación principal de la Procuraduría- ni siquiera es de aplicación en el sistema de contratación en el Poder Judicial, provocando aún más una lesión a los derechos de mi representada". iii) "En este mismo orden de ideas respecto de la indebida interpretación de las pruebas traídas a los autos, es el hecho que acusamos de manera sobrada y aportamos toda la prueba pertinente, útil y necesaria, respecto de las políticas tan rigurosas que aplica el Poder Judicial, por orden y mandato del Consejo Superior, en cuanto a las actividades que pueden desarrollar los trabajadores judiciales que se encuentren en período de incapacidad, las sesiones transcritas y presentadas y divulgadas al personal por medio de circulares informan en forma clara y diáfana: 'La persona incapacitada queda inhabilitada durante las 24 horas del día de su incapacidad para el desempeño de cualquier tipo de actividad remunerada y no remunerada, pública o privada, lo mismo que actividades académicas, físicas o recreativas que interfieren con la recomendación médica. Tampoco puede realizar viajes dentro o fuera del país y cualquier otra actividad no señalada que ponga en peligro la recuperación de su salud. Solamente se exceptúan los casos en que exista recomendación médica por parte del profesional que extiende la incapacidad y debe quedar documentado en el expediente clínico. Incumplir lo dispuesto en el Reglamento de Incapacidades y licencias podría ocasionar la revocatoria de su nombramiento'. Es en tal virtud que acusamos en defensa de mi representada, que estando ella incapacitada en las fechas en que vencía su permiso de lactancia, por su estado de salud, tanto como por la prohibición expresa de su patrono antes descrita, no se podía desplazar a la CCSS a conseguir la prórroga de su permiso de lactancia, hecho que aprovechó de manera maliciosa su patrono para cesarle el nombramiento, nótese que las prórrogas constan en el expediente incluso para 6 meses después de los hechos acontecidos, es decir, los permisos de lactancia se prorrogaron hasta enero de 2019". **Agravio subsidiario:** Se solicita la exoneración en costas, por haberse litigado con evidente buena fe.

III.-RECURSO POR LA FORMA: El inciso 5) del artículo 587 del Código de Trabajo prevé como motivo de casación por razones procesales 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 ejercer control sobre lo resuelto, mediante los mecanismos procesales concebidos para ello. "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." (Sala Segunda, voto n.º 181 de las 9:45 horas del 5 de febrero de 2010). De ahí que los ordinales 421 y 560 del Código de Trabajo establecen expresamente la obligación de razonar las decisiones. Analizada la sentencia recurrida, este Despacho advierte que el Juzgado sí expuso las razones jurídicas y de hecho con base en las cuales sustentó su decisión, al manifestar en resumen: "En el presente asunto no nos encontramos en presencia de un despido por la imputación de una falta -que requiere seguir el procedimiento establecido en los artículos 94 y 94 bis del Código de Trabajo-, sino que estamos en presencia de un cese del nombramiento ante la falta de requisitos de elegibilidad e idoneidad, que permitieran a la actora continuar de manera interina en la plaza 15744 como Técnica Supernumeraria, constituyendo tal circunstancia una causa objetiva debidamente acreditada".

IV.-FONDO DEL ASUNTO: La a quo tuvo por demostrados los siguientes hechos: "La actora se ha desempeñado de forma interina en el Poder Judicial desde el 30 de abril de 2010, en diferentes puestos. El último puesto que ocupó la actora lo realizó en la plaza número 15744 de Técnico Supernumerario en la oficina del Centro de Apoyo, Coordinación y Mejoramiento de la Jurisdicción del Poder Judicial, esto desde el 31 de julio de 2014 hasta el 16 de julio de 2018. En los dos últimos nombramientos de la actora en plaza número 15744 de Técnico Supernumerario se registran las siguientes prórrogas de nombramientos: Proposición de nombramiento No. AGA (T)-06-2018, período del nombramiento del 22/01/2018 al 08/04/2018; Proposición de nombramiento No. AGA (T)-37-2018, por el período del 09/04/2018 al 09/07/2018; y Proposición de nombramiento No. AGA (T)-459-2018, por el período del 10/07/2018 al 15/07/2018. El Consejo Superior del Poder Judicial, en sesión ordinaria No. 87-11 del 13 de octubre de 2011, artículo XXXIV, aprobó la metodología expuesta por la Sección de Reclutamiento y Selección para llenar las vacantes en las

clases de puestos: Operativo, Apoyo Administrativo y Apoyo Jurisdiccional, la finalidad es que las personas integren los registros de postulantes, puedan adquirir la condición de elegible y por consiguiente la posibilidad de integrar terna con la expectativa de que se le pudiera seleccionar para el puesto en propiedad. Posteriormente, el Consejo Superior, en sesión ordinaria No. 12-15 del 12 de febrero de 2015, artículo LXV, aprobó divulgar el Modelo Ordinario de Reclutamiento y Selección de Personal, propuesto por Departamento de Personal, para que las jefaturas pudieran disponer de los respectivos registros a efecto de considerar únicamente las personas con condición de "postulantes" para realizar sustituciones (nombramientos interinos) entendiendo como postulante el funcionario que apruebe el proceso de evaluación, el cual incluye la comprobación de conocimientos generales relacionados con temas organizacionales, así como la valoración psicolaboral basada en competencias. La actora se registró y aplicó en el proceso evaluativo en la Convocatoria CV-15-15 y el 20/10/2015 realizó las pruebas selectivas correspondientes, obteniendo un resultado desfavorable en la prueba psicolaboral para todas las clases de puesto respecto de las que fue evaluada. Mediante oficio 463-CACMFJ-AGA-2108 del 12 de julio de 2018, le cesan el nombramiento a la actora a partir del 16 de julio de 2018, en aplicación a lo que estipula el acuerdo del Consejo Superior celebrado en sesión No. 12-15 del 12 de febrero de 2015, artículo LXV, que dispone el modelo selectivo vigente para la población judicial, ante lo cual se le informa que en su proceso evaluativo en la convocatoria CV-15-15 obtuvo un resultado desfavorable en las pruebas psicolaborales para los diferentes puestos seleccionados. La plaza No. 15744 de Técnico Supernumerario que ocupaba en forma interina la actora, fue ocupada a partir del 16/07/2018 en forma interina por [Nombre 004]". Con base en ese panorama y lo que a continuación se dirá, la Sala dirimirá la contienda. El Consejo Superior del Poder Judicial, en sesión n.º 87-11 del 13 de octubre de 2011, artículo XXXIV, aprobó un nuevo modelo de reclutamiento y selección. Asimismo, en la sesión n.º 1-12 de dicho órgano, celebrada el 10 de enero de 2012, artículo XLIV, se acordó la publicación de la circular n.º 10-12, denominada "Nuevo modelo para el reclutamiento, selección y nombramiento de vacantes en el Poder Judicial, aprobado en la sesión 87-11", que en lo que interesa se lee: "El proceso de reclutamiento y selección comprenderá dos fases independientes, a saber: I. Registro de Postulantes y II. Registro de Elegibles y llenado de vacantes. **I. REGISTRO DE POSTULANTES:** Estos registros se conformarán y pondrán a disposición de las jefaturas, exclusivamente para realizar los nombramientos interinos o meritorios que se requieran. Como mínimo se estarán aplicando dos evaluaciones, una de ellas se orienta a medir los conocimientos generales en aspectos relacionados al Poder Judicial y otra a determinar si la persona reúne el perfil necesario para la clase de puesto de su interés a través de pruebas psicolaborales basadas en competencias. Superadas las evaluaciones obtendrá la condición de "Postulante" para la clase de puesto en la que participó, con lo cual podría ser nombrada de forma interina o meritoria por cualquier período". Después, en la sesión n.º 12-15 del 12 de febrero de 2015, artículo LXV, se aprobó el modelo ordinario de reclutamiento y selección de personal, publicado mediante la circular n.º 72-2015, que reza: "El objetivo de este modelo es dotar a nuestra institución de personal que demuestre el cumplimiento de la idoneidad necesaria para desempeñarse en la función pública. De manera que, la persona interesada deberá aprobar exámenes psicolaborales (basados en competencias, personalidad e inteligencia), y de conocimientos relacionados con el Poder Judicial (estructura, valores, políticas de género y accesibilidad, entre otros). Esta dinámica aplicará inicialmente para todas las clases de puestos de los niveles Operativo, Apoyo Administrativo y Apoyo Jurisdiccional. El proceso comprenderá una sola fase en la cual se conformarán simultáneamente dos tipos distintos de registros de personas oferentes, a saber: I. Registro de Postulantes (para realizar nombramientos interinos o sustituciones) y II. Registro de Elegibles (para optar por un puesto en propiedad)" (imágenes 124, 146, 172, 187, 228, 233 y 235). De la imagen 17 se infiere que la promovente comenzó a ocupar interinamente la plaza 15744 el 31 de julio de 2014. El 10 de marzo de 2017 nació su hijo (imagen 13). En las imágenes 10, 11, 96, 123, 270, 271, 321, 322 aparecen los certificados médicos de lactancia que cubrieron estos periodos: del 1º de marzo al 9 de abril, del 10 de mayo al 9 de junio, del 10 de junio al 9 de julio, del 10 de agosto al 9 de setiembre, del 10 de setiembre al 9 de octubre, del 10 de octubre al 9 de noviembre, del 10 de noviembre al 9 de diciembre, todas esas fechas de 2018, y del 10 de diciembre de 2018 al 9 de enero de 2019. En la imagen 14 se observa el oficio 463-CACMFJ-AGA-2018 del 12 de julio de 2018, en virtud del cual se le comunicó a la actora: "Para su conocimiento y fines correspondientes, se hace de conocimiento que de acuerdo con lo ordenado por el Consejo Superior en sesión N° 12-15 celebrada el 12 de febrero de 2015, artículo LXV, donde dispuso el modelo selectivo vigente a la población judicial, se informa que se consultó a la Unidad de Selección y Reclutamiento de la Dirección de Gestión Humana, informando que su persona se registró y aplicó el proceso evaluativo en la convocatoria CV-15-15. Producto de su participación, para la obtener la elegibilidad y conformar los registros de postulantes y elegibles para el Gran Área Metropolitana, obtuvo un resultado desfavorable en las pruebas psicolaborales para los diferentes puestos seleccionados. En razón de lo anterior, se le comunica que su nombramiento como Técnica Supernumeraria, se encuentra aprobado hasta el 15 de julio de 2018. No prorrogándose a partir del lunes 16 de julio de 2018, en razón de la no elegibilidad en el puesto". En la imagen 247 hay una certificación del Departamento de Personal del Poder Judicial, en la que se consignó: "Que, en el mes de agosto de 2015, la Sección de Reclutamiento y Selección publicó la convocatoria CV-15-15 para conformar registros de postulantes y elegibles en el Gran Área Metropolitana, según el modelo selectivo aprobado por el Consejo Superior en la sesión N° 12-15 del 12 de febrero de 2015, artículo LXV. Que la actora, en tiempo y forma se inscribió en la convocatoria referida, siendo que en fecha 20 de octubre de 2015 realizó las pruebas selectivas correspondientes. Que, en el mes de noviembre de 2017, por medio de correo electrónico de la Oficina de Protocolo y Relaciones Públicas se comunicó a la población judicial que se encontraba disponible la consulta de los resultados de las pruebas aplicadas en el año 2015, para la convocatoria CV-15-15. Que la actora obtuvo un resultado desfavorable en la prueba psicolaboral para todas las clases de puesto para las que fue evaluada". De la imagen 120 se desprende que el plazo del último nombramiento interino de la demandante fue del 10 al 15 de julio de 2018. Luego, la imagen 115 hace constar que dicha señora se desempeñó como interina hasta el 15 de julio de 2018. Ahora bien, el canon 94 del Código de Trabajo estatuye: "Queda prohibido a los patronos despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o en período de lactancia, salvo por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, conforme con las causales establecidas en el artículo 81. En este caso, el patrono deberá gestionar el despido ante la Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo, para lo cual deberá comprobar la falta (...)". Es evidente que la jefatura de la actora fue arbitraria al no prorrogarle el nombramiento interino, bajo el argumento de que no estaba elegible, siendo que ese requisito era solo para nombramientos en propiedad y ella estaba interina en una plaza no vacante, donde sí es cierto que se requería estar como postulante y, para ello, haber superado la prueba psicolaboral, mas un elemento a

considerar es que no se podía quitar a una interina y colocar a otra persona en esa condición, solo porque no había pasado esa prueba, tomando en cuenta su condición de aforada, porque se estaría incurriendo en una desapplicación del canon 94 del Código de Trabajo, aplicando esa falta de superar el proceso de selección como una excepción, exorbitando la ley, permitiendo abusos de las jefaturas, habida cuenta de que la demandante tenía varios años de ocupar el puesto sin ningún efecto negativo -al menos no se discutió en el proceso-, de manera que si no hubiera entrado en el concurso, habría permanecido sin ninguna objeción, pues era interina de varios años. Ese requisito sí sería exigible para los nuevos ingresos interinos a partir de la formalización del proceso de selección, pero no para la accionante, quien entró antes. Aunado a lo anterior, hay jurisprudencia reiterada de la Sala Constitucional, entre esta el voto n.º 8613-2004 invocado en el recurso, que protege al trabajador interino, quien no puede ser quitado para poner a otro interino, de modo que la decisión de la jefatura fue arbitraria y violatoria de la prohibición establecida en el numeral 94 del Código de Trabajo. Si bien esa norma se refiere al permiso para aplicar despidos, es claro que lo que busca es que la mujer embarazada o en periodo de lactancia tenga estabilidad en el empleo, por todo lo que ello significa para ese momento histórico de la vida de la mujer, que la hace más vulnerable y le limita para el ejercicio del derecho fundamental al trabajo, pues debe afrontar una realidad, como es la no contratación en periodo de embarazo o de lactancia. En este último caso, por los permisos legales a los que tiene derecho para atender adecuadamente el periodo de maternidad. No se puede, por lo tanto, bajo una interpretación del precepto mencionado, limitar el derecho a la estabilidad de la trabajadora que se encuentre en alguno de esos supuestos de hecho, desprotegiéndola, porque ello tendría como resultado abrir (en virtud de una interpretación de la persona juzgadora, como ocurrió en el *sublitem*) una fuente de oportunidad del empleador para burlar la finalidad de la norma tuitiva, alegando supuestas razones objetivas para dejar sin trabajo a la mujer (cuando más lo necesita, lo que es obvio y no ameritan mayor explicación) y con ello vaciar de contenido la norma que refuerza la tutela de esa población trabajadora, lo que no debe ser legitimado por quienes administran justicia. En el *subjudice*, existía la viabilidad de mantener a la actora en la plaza que venía ocupando en forma interina, por cuanto no había ninguna conducta de la trabajadora, que afectara el buen servicio que prestaba. Se concluye que la jefatura de la promovente la discriminó y, sin ninguna urgencia, procedió a indagar sobre el resultado de las pruebas a las que ésta se había sometido, para utilizar como justificación y quitar, después de mucho tiempo de estar interina, por el estado que le generaba estar pidiendo permisos de lactancia y encontró muy fácil salida para removerla, lo que el legislador trató de evitar con el ordinal 94 del Código de Trabajo.

V.- DERECHOS QUE LE CORRESPONDEN A LA DEMANDANTE: Como resultado de lo expresado en el acápite anterior, el despido de la promovente es nulo. Consecuentemente, dicha señora tiene derecho a ser reinstalada en su puesto, con el respectivo pago de los salarios caídos desde la fecha del cese hasta la efectiva restitución (cánones 94 bis y 545 del Código de Trabajo), sin que estos puedan superar el importe de 24 veces el salario mensual total de la parte trabajadora al momento de la firmeza del fallo (artículo 566 del Código de Trabajo). Sobre el monto debido por salarios caídos, por tratarse de una indemnización de daños y perjuicios (numeral 545 del Código de Trabajo), se abonarán los respectivos intereses, al tipo fijado en el Código de Comercio, a partir de la firmeza de la sentencia hasta el efectivo pago (ordinal 565 inciso 1 ídem). Sobre los montos otorgados a título de salarios caídos se deberán descontar las cuotas obrero-patronales y cualquier otra obligación derivada de la seguridad social y enviarlas a la Caja Costarricense de Seguro Social (artículo 567 del Código de Trabajo). No resulta factible la indexación requerida, a tenor del ordinal 566 del Código de Trabajo, que no permite este tipo de adecuaciones cuando la condena consista en la reinstalación con el pago de salarios caídos. Tampoco procede el daño moral, porque no se está ante un caso especialmente calificado (requisito para que opere esta indemnización en sede laboral), sino que se enmarca dentro de los parámetros de la normalidad. En cuanto al daño material, tiene que ser declinado, ya que, dados los términos en que se reclamó, está cubierto por las costas.

VI.- AGRAVIO SOBRE COSTAS: Este reproche, por su carácter subsidiario, pierde interés, en vista de que prosperó el reparo principal del recurso; y más bien, por la forma como se resuelve ahora el asunto, las costas se le impondrán a la parte demandada.

VII.- CONSIDERACIÓN FINAL: Como corolario de lo expuesto, procede declarar con lugar el recurso. En consecuencia, ha de anularse la sentencia impugnada. En su lugar, debe acogerse parcialmente la demanda contra ambos co-accionados. La excepción de falta de derecho se rechazará respecto de lo conferido y se admitirá en cuanto a lo que fue denegado; mientras que la de falta de legitimación se desestimarán. Se anulará el despido de la actora y se ordenará su reinstalación en el puesto que ocupaba, así como el pago de los respectivos salarios caídos desde el cese hasta la restitución, cálculo que se realizará en la vía de ejecución, sin que estos puedan superar el importe de 24 veces el salario mensual total de la parte trabajadora al momento de la firmeza del fallo (artículo 566 del Código de Trabajo). Sobre el monto debido por salarios caídos se abonarán los respectivos intereses, al tipo fijado en el Código de Comercio, a partir de la firmeza de la sentencia hasta el efectivo pago. Se declinarán la indexación, el daño moral y el daño material. Ambas costas correrán a cargo del Estado, y como estamos frente a un asunto inestimable con trascendencia económica, procede establecer las personales en el veinte por ciento de la condena_hasta la firmeza del fallo, y en el supuesto de que se produzcan prestaciones futuras, el Juzgado podrá agregar al monto ya fijado, según criterio prudencial, lo que corresponda sobre el nuevo monto, sin que pueda ser superior al cincuenta por ciento de la suma fijada en esta sentencia. Sobre los montos otorgados por salarios caídos se deberán deducir las cuotas obrero-patronales y cualquier otra obligación derivada de la seguridad social y depositarlas en la cuenta de dicha entidad, a la que se le deberá comunicar este fallo para lo de su cargo.

POR TANTO:

Se declara con lugar el recurso. Se anula la sentencia impugnada. En vez de ello, se acoge parcialmente la demanda contra ambos co-accionados. La excepción de falta de derecho se rechaza respecto de lo conferido y se admite en cuanto a lo que fue denegado; mientras que la de falta de legitimación se desestima. Se anula el despido de la actora y se ordena su reinstalación en el puesto que ocupaba, así como el pago de los respectivos salarios caídos desde el cese hasta la restitución, cálculo que se realizará en la vía de ejecución, sin que estos puedan superar el importe de veinticuatro veces el salario mensual total de la parte trabajadora en el momento de la firmeza del fallo. Sobre el monto debido por salarios caídos se abonarán los respectivos intereses, al tipo fijado en el Código de Comercio, a partir de la firmeza de la sentencia hasta el efectivo pago. Se declinan la indexación, el

daño moral y el daño material. Ambas costas son a cargo del Estado, y como estamos frente a un asunto inestimable con trascendencia económica, procede establecer las personales en el veinte por ciento de la condena hasta la firmeza del fallo, y en el supuesto de que se produzcan prestaciones futuras, el Juzgado podrá agregar al monto ya fijado, según criterio prudencial, lo que corresponda sobre el nuevo monto, sin que pueda ser superior al cincuenta por ciento de la suma fijada en esta sentencia. Sobre los montos otorgados por salarios caídos se deberán deducir las cuotas obrero-patronales y cualquier otra obligación derivada de la seguridad social y enviarlas a la Caja Costarricense de Seguro Social. Comuníquese este fallo a dicho ente, para lo de su cargo.

Orlando Aguirre Gómez

Julia Varela Araya

Luis Porfirio Sánchez Rodríguez

Roxana Chacón Artavia

Maureen Roxana Solís Madrigal

Res: 2021001561

SKRAMLAN/mrg

2

EXP: 18-001486-0166-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: 31-03-2024 00:19:01.