

Exp: 17-002646-0173-LA

Res: 2018-000671

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las once horas del dieciocho de abril de dos mil dieciocho.

Proceso especial por discriminación establecido ante el Juzgado de Trabajo del Primer Circuito Judicial de San José, Sección Segunda, por [Nombre 001], soltera y farmacéutica, contra la **CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL**, representada por su apoderado general judicial, el licenciado Alfonso Calvo Cruz, calidades no indicadas. Figura como apoderado especial judicial de la actora, el licenciado Guillermo Bonilla Vindas, casado. Todos mayores, abogados y vecinos de San José, con las excepciones indicadas.

Redacta el Magistrado Blanco González; y,

CONSIDERANDO:

I.- ANTECEDENTES: la actora formuló la demanda por considerar que fue discriminada por motivos de salud. Refirió que ocupa –en propiedad- el puesto de farmacéutica 3 en el Hospital San Juan de Dios. Según expuso, desde el 19 de agosto de 2014 se encuentra incapacitada por psiquiatría; ya que se le diagnosticó trastorno depresivo crónico y síndrome de estrés *post* traumático, asociados a conflictos laborales. Mencionó que, por recomendación médica, el 7 de junio de 2017 gestionó su traslado a otro centro de trabajo; no obstante, su petición le fue denegada mediante oficio n.º SF.HSJD-1036-07-2017, que data del 17 de julio de ese mismo año. Solicitó se declare la nulidad del citado oficio, por constituir un acto discriminatorio; se ordene a la demandada cumplir con la recomendación médica; se establezcan las responsabilidades sobre la funcionaria que incurrió en discriminación y se condene a la Caja

Costarricense de Seguro Social –en adelante CCSS- al pago de ambas costas (imágenes 2-9 de la vista completa del expediente electrónico del Juzgado). La accionada rindió el informe solicitado en términos negativos. Refirió que no se trató de un acto discriminatorio, en tanto existen motivos objetivos, racionales y proporcionales para no haber autorizado el traslado de la demandante a otro centro hospitalario. En ese sentido, adujo que la atención del servicio de farmacia impide que se prescindiera de la plaza, pues el hospital cuenta con un número reducido de puestos para atender la creciente demanda de despacho de recetas, y a la accionante se le propuso tramitar una permuta. Interpuso las excepciones de improcedencia del procedimiento escogido y falta de derecho (imágenes 31-39 *ídem*). El Juzgado de Trabajo del Primer Circuito Judicial de San José, Sección Segunda, mediante sentencia n.º 2829-2017, de las 8:45 horas del 28 de noviembre de 2017, declaró parcialmente con lugar la demanda. Ordenó a la accionada trasladar a la servidora –por un año- a otro hospital o clínica, respetándole sus condiciones laborales. Asimismo, dispuso remitirla de inmediato a Medicatura Forense para que sea valorada integralmente y dentro de un año se evalúe si el traslado debe ser permanente, o bien, si la actora puede regresar a su cargo actual. Condenó a la demandada al pago de ambas costas y fijó las personales en doscientos cincuenta mil colones (imágenes 72-81 *ibídem*).

II.- AGRAVIOS: el apoderado de la CCSS muestra disconformidad con lo fallado. Primer agravio: violación del artículo 503, inciso 8, del Código de Trabajo. Expone que el objeto y pretensión de este proceso corresponden a uno ordinario, por lo que al contestar la demanda opuso la excepción de improcedencia del proceso elegido. Recrimina que tanto la demanda como la sentencia recurrida no indican cuál es la discriminación

suscitada en este caso (numeral 540 *idem*). Pide la nulidad del fallo, por cuanto señaló: “*Con relación a las excepciones interpuestas: la excepción de improcedencia del procedimiento escogido se rechaza por improcedente ya que la misma no existe en la legislación laboral*” (sic). Segundo agravio: acusa falta de fundamentación jurídica. Señala que la resolución es subjetiva, toda vez que no indicó la norma lesionada u otra fuente no escrita para dar sustento a lo decidido. Arguye que, en el caso concreto, resulta aplicable el ordinal 405 *ibídem* y, por ende, el juzgador debió verificar y ponderar las conductas señaladas como discriminatorias, así como determinar si se dio un trato diferente a la demandante en relación con las demás personas funcionarias; ejercicio que no hizo. Tercer agravio: violación de la sana crítica en la valoración de la prueba. En su opinión, el informe del Instituto Nacional de Seguros –en adelante INS- ostenta un carácter recomendativo y no vinculante. Destaca que –en todo caso- lo recomendado aplicaría hasta tanto la accionante se reincorpore a su trabajo, lo que no ha sucedido, pues está incapacitada desde agosto de 2014. Menciona que, a lo interno, la Normativa de Relaciones Laborales regula los riesgos de trabajo y enfermedades sobrevenidas de las personas colaboradoras y prevé un procedimiento de reubicación o adaptación del puesto para aquellos casos en que la persona sufra un quebranto físico o mental. Cuarto agravio: ausencia de prueba. Reprocha que el Juzgado dictara el fallo y luego remitiera a la servidora a valoración por parte de Medicatura Forense. Considera que se dictó la sentencia sin sustento en motivos médicos que le dieran respaldo. Quinto agravio: lesión al principio de la continuidad del servicio. Apunta que las farmacias son unidades de carácter fundamental en la atención de los pacientes, por lo que la Administración -en especial el Hospital San Juan de Dios- ha realizado

esfuerzos importantes para atender eficientemente la demanda de la población. Objeta que el Juzgado autorizara el traslado de la actora a un centro de trabajo de su elección, sin valorar el interés de la colectividad, ya que no se consideró si el lugar que esta esc oja requiere un profesional con su perfil y si cuenta con el presupuesto necesario para retribuir sus servicios. Resalta que la Administración autorizó una permuta con una plaza de iguales condiciones; opción que la demandante no ha agotado. Concluye que la situación de la accionante tiene solución en vía administrativa, ya sea a través de la readecuación de funciones -artículo 65 de la Normativa de Relaciones Laborales- o de la permuta (imágenes 85-91 *ibídem*).

III.- DEL RECURSO POR LA FORMA: a) Agravio inadmisibile. El actual numeral 587 del Código de Trabajo admite el recurso de casación por vicios de orden procesal, en los supuestos que ahí se regulan de manera taxativa. El recurrente reprocha que el Juzgado no acogiera la excepción de improcedencia del proceso elegido, contemplada en el ordinal 503, inciso 8, *ídem*. Esta causal no se encuentra entre los supuestos regulados en el artículo 587 citado, ni siquiera mediante la remisión al numeral 471 *ibídem*, por lo que este reparo es inadmisibile. **b) Falta de fundamentación.** El inciso 5, del ordinal 587 *ibídem* , prevé como motivo de casación por la form a, la falta de fundamentación o la motivación insuficiente de la sentencia. El deber de fundamentar debidamente las resoluciones judiciales constituye una obligación consustancial a los derechos fundamentales del debido proceso y de defensa. La materialización de las razones que condujeron a la persona juzgadora a adoptar una u otra decisión es lo que permite a las partes poder ejercer control sobre lo resuelto, mediante los mecanismos procesales

concebidos para ello. *“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, sentencia n.º 181, de las 9:45 horas del 5 de febrero de 2010). De ahí que los artículos 421 y 560 del Código de Trabajo establecen expresamente la obligación de razonar las decisiones. Este último señala que en la parte considerativa del fallo se indicarán *“...los medios de prueba en que se apoya la conclusión y las razones que la amparan y los criterios de valoración empleados, para cuyo efecto deberá dejarse constancia del análisis de los distintos elementos probatorios evacuados, mediante una explicación detallada y exhaustiva de cada uno de ellos... se darán las razones de hecho, jurídicas, doctrinales y jurisprudenciales, se bastanteará la procedencia o improcedencia de las proposiciones... Es indispensable citar las normas jurídicas que sirven de base a las conclusiones sobre la procedencia o improcedencia de las pretensiones o excepciones propuestas”*. Analizada la sentencia recurrida, la Sala determina que, contrario a lo que se protesta en el recurso, el Juzgado sí expuso las razones jurídicas y de hecho con base en las cuales sustentó su decisión. En cuanto a las primeras, las cuales echa de menos el recurrente, se tiene que el juez invocó el numeral 21 de la Constitución

Política y la jurisprudencia de la Sala Constitucional que resguarda el derecho a la salud. Consecuentemente, este reproche no es de recibo.

IV.- RAZONES DE FONDO: la servidora considera que fue discriminada por motivos de salud, por cuanto, con base en una recomendación médica, gestionó su traslado a otro centro hospitalario y este le fue denegado. Ante esta Sala se alega que el juzgador debió verificar y ponderar en qué consistieron las conductas señaladas como discriminatorias y cuál fue la diferencia de trato en relación con las demás personas funcionarias. En cuanto a este aspecto, son acertadas las manifestaciones del recurrente. En la sentencia impugnada, a pesar de haberse declarado parcialmente con lugar la demanda, se omitió precisar cuál fue la acción discriminatoria llevada a cabo por la accionada en perjuicio de la actora; lo que resulta indispensable en este tipo de casos. El ordinal 409 del Código de Trabajo, a texto expreso, estipula: “...*quien alegue la discriminación deberá señalar específicamente el sustento fáctico en el que funda su alegato y los términos de comparación que substancie su afirmación*”. En estos procesos se deben enunciar -de manera clara y precisa- cuáles son las conductas que se consideran discriminatorias e indicar por qué se catalogan como tales, es decir, especificar el parámetro de comparación que evidencie que estando en igualdad de condiciones se brinda un trato desigual de forma injustificada. No obstante, también pueden darse casos en los que la discriminación surge ante una condición particular de la persona trabajadora, como su estado de salud, creencia religiosa, opinión política, orientación sexual y edad, entre otras razones; situación en la que lo procedente es verificar si efectivamente existe el acto o actuación discriminatoria. El paragón (términos de comparación) que echa de menos el recurrente no resulta necesario en este tipo de casos. En

el *sub litem*, la demandante afirmó ser discriminada en razón de su estado de salud, por lo que procede analizar si la denegatoria de su solicitud de traslado constituyó o no un acto discriminatorio derivado de su condición de persona enferma. Concretado el motivo de discriminación (la salud), a la demandada le correspondía acreditar las razones objetivas, racionales y proporcionales invocadas en la contestación que excluyan el ánimo discriminatorio de la decisión de no autorizar el traslado de la plaza de la accionante a otro centro hospitalario. En el material probatorio allegado a los autos se encuentra el informe n.º SF.HSJD:1652-11-2017, rendido bajo fe de juramento por la doctora [Nombre 002], Directora a.i. del Servicio de Farmacia del Hospital San Juan de Dios, en el cual se consignó: “...*el Servicio de Farmacia dispone de un número de plazas de farmacéuticos limitado para poder hacer frente a la creciente demanda de servicios y poder brindar una adecuada prestación de servicios farmacéuticos; además, es evidente el crecimiento presentado desde el año 2014, en el número de recetas despachadas; por consiguiente, el traslado de la plaza de la señora [Nombre 001] a otro Centro Hospitalario afectaría directamente la prestación del servicio brindado a los usuarios adscritos directa e indirectamente al Hospital San Juan de Dios; por tanto, y considerando que según se indicó la Directora del Servicio de Farmacia que fue demandada en sede judicial ya no labora para esta institución y que la necesidad de recurso humano es un hecho fácilmente constatable, esta Dirección de Farmacia no puede autorizar el traslado de plaza en los términos solicitados por la señora [Nombre 001]* [...] En razón de lo anterior, la limitada disponibilidad de personal farmacéutico, la creciente demanda de servicios farmacéuticos y de que la Dra. [Nombre 004], demandada en sede judicial por la Dra. [Nombre 001], ya no labora para esta institución, me veo imposibilitada a acceder a la petitoria

de la señora [Nombre 001]...” (Sic. Imagen 43 de la vista completa del expediente electrónico del Juzgado). Con base en este informe, las razones objetivas invocadas por la CCSS se tienen por demostradas y, por ende, el ánimo discriminatorio en la denegatoria del traslado argüido por la servidora queda desvirtuado. A mayor abundamiento, la actora tiene la posibilidad de tramitar una permuta. Así lo aseveró la accionada al contestar la demanda (imagen 32 ídem) y se confirma con las pruebas aportadas. En el oficio n.º SF.HSJD:1036-07-2017, mediante el cual se dio respuesta a la gestión administrativa presentada por la demandante en junio de 2017, se apuntó: “...la limitada disponibilidad de personal farmacéutico y a la creciente demanda de servicios farmacéuticos me veo imposibilitada a acceder a su petitoria, sin embargo si autorizaría una permuta con un profesional bajo las mismas condiciones de su plaza, previo análisis de su propuesta” (sic. Imagen 18 ídem). Lo anterior fue ratificado por la Dra. [Nombre 002] al rendir -bajo fe de juramento- el informe n.º SF.HSJD:1652-11-2017, específicamente al contestar el hecho sétimo (imágenes 43-44 ídem). Esta opción, según se afirmó en el recurso, no ha sido agotada. Aunado a ello, debe destacarse que la recomendación brindada por el INS –de manera expresa- indicó: “De ser necesario para salvaguardar esta medida, se recomienda proceder con el traslado de la funcionaria a otra instancia laboral, misma que no modifique sus condiciones laborales actuales y que se contemple como se indicó anteriormente que la misma no mantenga relación laboral alguna, ni dependa directamente de las personas denunciadas en dicho proceso” (sic. Imagen 14 ídem). A este respecto, tanto en la contestación como en el informe n.º SF.HSJD:1652-11-2017, se aseguró que cuando la accionante se reintegre a su trabajo no tendrá contacto con las personas con quienes sostuvo un conflicto laboral.

En ese último documento se dijo: “...vale aclarar que el proceso al cual se refiere dicho Informe, se trata de Procesos Judiciales por supuesto Hostigamiento Laboral en el cual figura como demandante la Dra. [Nombre 001] y como demandadas la Dra. [Nombre 004] y la Dra. [Nombre 006], ahora bien, lo recomendado por el Instituto Nacional de Seguros, es el ‘traslado de la funcionario a otra instancia laboral en la que no mantenga relación laboral alguna, ni dependencia directa con las personas denunciadas’, bajo lo anterior debo indicar que la Dra. [Nombre 004] se acogió a su pensión desde el 20 de febrero del 2016; por tanto, ya no labora en este Servicio, con relación a la Dra. [Nombre 006], la Dra. [Nombre 001] no posee una relación laboral directa, ya que dicha funcionaria es la Directora General del Hospital y la dependencia jerárquica suya lo es con la suscrita en mi condición de Directora del Servicio de Farmacia...” (Sic. Imagen 42 *ibídem*). Luego, lo recomendado resulta innecesario. Por otro lado, también lleva razón el recurrente al afirmar que la gestión de la servidora carece de interés actual; motivo suficiente para haber desestimado la demanda. En el *sub litem*, ha sido un hecho no controvertido que la actora se encuentra incapacitada desde agosto de 2014 y no se ha reincorporado a sus labores. Dicha circunstancia hace que su pretensión no revista interés actual y el traslado pedido no se ha evidenciado como una condición indispensable para que su reinserción sea posible. Tómesese en consideración que mientras la demandante esté incapacitada, la relación laboral se encuentra suspendida, por lo que el traslado cobraría interés hasta tanto ella sea dada de alta por las instancias médicas y se reintegre a sus funciones. En otro orden de ideas, ante esta Sala se argumenta que el informe del INS ostenta un carácter recomendativo y no vinculante. Este tema no es debatible en esta vía. El proceso especial regulado a partir del

artículo 540 del Código de Trabajo, denominado “*Protección en fueros especiales y tutela del debido proceso*” constituye una vía sumarísima para constatar la violación de los fueros especiales de protección ahí regulados, la infracción de los procedimientos a los que las personas trabajadoras tengan derecho, o bien, la de formalidades o autorizaciones previstas, con motivo del despido o cualquier medida disciplinaria. Este proceso especial también se previó para que las personas trabajadoras pudieran impugnar los casos de discriminación, por cualquier causa, que ocurrieran en el lugar de trabajo o con ocasión de este. La competencia del órgano jurisdiccional se reduce a determinar la violación del fuero, de los procedimientos, formalidades o autorizaciones y la existencia de un acto discriminatorio. Cualquier otra cuestión que pretenda debatirse en este proceso especial excede la competencia del órgano jurisdiccional y el objeto para el que fue creado. Así las cosas, aquí no puede discutirse si los criterios médicos del INS resultan vinculantes o no para la Administración. Lo único que puede analizarse es si la denegatoria del traslado solicitado por la accionante constituyó un acto discriminatorio en atención a su condición de salud ; pues, como se indicó anteriormente, este procedimiento es para verificar la violación de los fueros especiales de protección que se especifican en el numeral 540 *ídem* o si se violentó algún procedimiento, formalidad o autorización requerido para la validez del despido u otra medida disciplinaria y para debatir la existencia de algún acto discriminatorio, en perjuicio de la persona trabajadora. Por lo dicho líneas atrás, se estima innecesario emitir pronunciamiento respecto de los dos últimos agravios (ausencia de prueba y lesión al principio de la continuidad del servicio).

V.- COSTAS: el ordinal 562 del Código de Trabajo dispone: *“En toda sentencia [...] se condenará al vencido [...] al pago de las costas personales y procesales causadas”*. El artículo siguiente -563- permite *“eximir al vencido del pago de las costas personales y aun de las procesales, cuando: 1.- Se haya litigado con evidente buena fe. 2.- Las proposiciones hayan prosperado parcialmente. 3.- Cuando haya habido vencimiento recíproco...”* En este caso, se considera que la servidora ha actuado de buena fe, la cual es concebida como la convicción en que se halla la parte acerca de la legalidad de su pretensión. Es decir, en criterio de esta Sala, la actora, en virtud de las experiencias laborales vividas y su condición actual de salud, pudo tener la creencia de que el derecho que reclama, sin duda, le corresponde, por lo que debe ser eximida del pago de estos gastos.

VI.- CONSIDERACIÓN FINAL: de conformidad con lo expuesto, el recurso debe ser declarado sin lugar por la forma y acogerse por el fondo. En consecuencia, debe anularse la sentencia recurrida, acogerse la excepción de falta de derecho, desestimarse la demanda, fallando el presente asunto sin especial condenatoria en costas.

POR TANTO:

Se declara sin lugar el recurso por la forma y se acoge por razones de fondo. Se anula la sentencia recurrida. Se acoge la excepción de falta de derecho y se declara sin lugar la demanda. Se falla sin especial condenatoria en costas.

Orlando Aguirre Gómez

Julia Varela Araya

Luis Porfirio Sánchez Rodríguez

Héctor Luis Blanco González
Zúñiga

Flora Marcela Allón

PROJASM/drm