

Informe de Investigación

Título: JURISPRUDENCIA RELATIVA AL CUMPLIMIENTO DE LA INCAPACIDAD POR PARTE DEL TRABAJADOR.

Rama del Derecho: Derecho Laboral	Descriptor: Trabajador
Tipo de investigación: Simple	Palabras clave: Incapacidad, Despido Justificado
Fuentes: Jurisprudencia.	Fecha de elaboración:

Índice de contenido de la Investigación

1 Resumen.....	1
2 Jurisprudencia.....	1
a)Análisis sobre el lugar donde debe cumplirse la incapacidad. No implica que el trabajador deba permanecer inmovilizado.....	2
b)Análisis sobre el lugar donde se debe cumplir la incapacidad, la sana crítica del juez en la apreciación de la prueba para este tipo de asuntos.....	14

1 Resumen

En el presente informe de investigación se recopilan las sentencias que analizan el tema del lugar donde debe cumplirse la incapacidad, de este modo se abarca el tema del lugar de reposo del trabajador y del papel del juez en la valoración que debe hacer al caso concreto con base en las pruebas.

2 Jurisprudencia

a) Análisis sobre el lugar donde debe cumplirse la incapacidad. No implica que el trabajador deba permanecer inmovilizado.

[SALA SEGUNDA]¹

Resolución: 2008-000584

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las diez horas treinta y cinco minutos del dieciocho de julio del dos mil ocho.

Proceso ordinario establecido ante el Juzgado de Trabajo del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica, por GABRIELA DUARTE CHAVES, estudiante, contra ASOCIACIÓN PRO BIENESTAR CENTRO INFANTIL CERRO MOCHO DE LIMÓN, representada por su apoderada generalísima Kattia Sáenz Ramírez, soltera, contadora pública. Figura como apoderado especial judicial de la demandada el licenciado Luis Fernando Zúñiga Portilla. Todos mayores, casados y vecinos de Limón, con la excepción indicada.

RESULTANDO:

1.- La actora, en escrito presentado el trece de junio del dos mil cinco, promovió la presente acción para que en sentencia se declare: "a) Con lugar esta acción en todos sus extremos. b) Que mi despido es ilegal por no haberse realizado por la persona competente para dicho acto y además porque los miembros de la Junta Directiva no se encontraban inscritos legalmente, para conformar el quórum de ley. c) Que siendo mi despido violatorio a las normas de ley, se ordene mi reinstalación en pleno goce de mis derechos y el pago de los salarios caídos hasta la fecha que se produzca. Caso contrario, sea condenado al pago de las prestaciones laborales: aguinaldo, vacaciones, preaviso y cesantía. d) Que sea condenada al pago del período de maternidad según la ley. e) Que sea condenada al pago de los reajustes de salario por ser los devengados inferiores a los del mínimo de ley. f) Que sea condenada al pago de los aumentos semestrales decretados por ley. g) Que sea condenada al pago de los salarios caídos como indemnización por daños y perjuicios. h) Que sea condenada al pago de los intereses de ley sobre el monto de esos salarios hasta su efectivo pago. i) Que sean obligados al pago del daño moral, que desde ahora dejo fijado en la suma de siete millones de colones. Estos daños consisten en el sufrimiento moral producto del atropello a mis derechos por parte de la Junta Directiva de la Asociación. La difícil situación que he tenido que atravesar con mi hija de escasos meses de nacida. La forma intempestiva del acto. Lo difícil que resulta conseguir empleo en Limón, máxime en mi campo a esta altura del año, cuando todas las plazas del magisterio ya están asignadas y todo el sufrimiento causado por esta acción ilegítima, sumado al hecho que aún a la fecha ni siquiera han cubierto los extremos de vacaciones y aguinaldo. Todo el sufrimiento y las congojas que he tenido que pasar a raíz de estar desempleada, al no poder atender mis necesidades y de mi hija y el tener que buscar protecciones a mis derechos labores por esta vía. j) Que sea condenada al pago de ambas costas de esta acción".



2.- El parte demandada contestó la acción en los términos que indicó en el memorial de fecha veintidós de agosto del dos mil cinco y opuso las excepciones de falta de derecho, falta de legitimación activa y pasiva y falta de interés actual.

3.- El juez, licenciado Francisco Javier Bonilla Rojas, por sentencia de las dieciséis horas del nueve de abril del dos mil siete, dispuso: "No se notan defectos u omisiones que puedan causar nulidad o indefensión. De conformidad con lo expuesto, artículos 1, 2, 4, 5, 10, 11, 12, 14, 16, 18, 28, 29, 81, 94, 94 bis, 95, 162, 163, 153, 402, 452, 493, 495, del Código de Trabajo, 1163 del Código Civil, 222 del Código Procesal Civil, Ley de Aguinaldo. Se declaran con lugar las excepciones de falta de derecho, falta de legitimación activa y pasiva y falta de interés actual en cuanto a los rubros concedidos no así en cuanto a los extremos rechazados. Se declara parcialmente con lugar la demanda ORDINARIA de GABRIELA DUARTE CHAVES contra ASOCIACIÓN PRO BIENESTAR CENTRO INFANTIL CERRO MOCHO DE LIMÓN, representada por su presidenta KATTIA SÁENZ RAMÍREZ. Se le obliga a pagar a esta última a favor de la actora los siguientes extremos: REAJUSTE DE SALARIO O DIFERENCIAS, le corresponde la suma de TRESCIENTOS CUARENTA Y CINCO MIL NOVENTA Y UN COLONES CON VEINTE CÉNTIMOS. VACACIONES, le corresponde QUINCE MIL SETECIENTOS CUARENTA Y SEIS COLONES. AGUINALDO, le corresponde la suma de CINCUENTA Y UN MIL SETECIENTOS TREINTA Y DOS COLONES CON VEINTICINCO CÉNTIMOS. INTERESES, se condena a la parte demandada a pagar a favor de la actora intereses al tipo legal sobre los rubros aprobados, a partir del despido y hasta su efectivo pago de conformidad con el artículo 1163 del Código Civil. Se rechaza la demanda en cuanto a la solicitud de reinstalación, preaviso, auxilio de cesantía, salarios caídos como indemnización por daños y perjuicios, período de maternidad o lactancia, daño moral. COSTAS: Son ambas costas a cargo de la parte demanda (sic), estimándose las personales en el quince por ciento de la condenatoria, de acuerdo con lo dispuesto por el numeral 495 del Código de Trabajo. Se advierte a las partes que, esta sentencia admite el recurso de apelación, el cual debe interponerse ante este Despacho en el término de tres días. En ese mismo plazo y ante este órgano jurisdiccional también se debe 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 inciso c y d (sic); 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".

4.- La accionante apeló y el Tribunal del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica, integrado por los licenciados Carlos E. Porrás Castro, Xinia Marín Calvo y Johnny E. Ramírez Pérez, por sentencia de las trece horas treinta minutos del diecisiete de setiembre del dos mil siete, resolvió: "No se observan defectos de procedimiento en la tramitación del presente juicio y conforme lo expuesto y citas del derecho y jurisprudenciales acotadas, en cuanto a la confesión en rebeldía, se admiten las preguntas numeradas 1 y 2, se rechaza la número 3 y en consecuencia, se confirma la resolución venida en alzada en lo que fue objeto del presente recurso".

5.- La parte accionada formuló recurso para ante esta Sala en memorial presentado el nueve de octubre del dos mil siete, el cual se fundamenta en los motivos que se dirán en la parte considerativa.

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

Redacta el Magistrado Aguirre Gómez; y,

CONSIDERANDO:

I.- El 13 de junio de 2005, la señora Gabriela Duarte Chaves incoó una demanda contra la Asociación Pro Bienestar Centro Infantil Cerro Mocho de Limón, pretendiendo que en sentencia se declare “a) Con lugar esta acción en todos sus extremos./ b) Que mi despido es ilegal por no haberse realizado por la persona competente para dicho acto y además porque los miembros de la Junta Directiva no se encontraban inscritos legalmente, para conformar el quórum de ley./ c) Que siendo mi despido violatorio a las normas de ley, se ordene mi reinstalación en pleno goce de mis derechos y el pago de los salarios caídos hasta la fecha que se produzca. Caso contrario, sea condenado al pago de las prestaciones laborales: aguinaldo, vacaciones, preaviso y cesantía./ d) Que sea condenada al pago del período de maternidad según la ley./ e) Que sea condenada al pago de los reajustes de Salario por ser los devengados inferiores a los del mínimo de ley./ f) Que sea condenada al pago de los aumentos semestrales decretados por ley./ g) Que sea condenada al pago de los salarios caídos como indemnización por daños y perjuicios./ h) Que sea condenada al pago de los intereses de ley sobre el monto de esos salarios hasta su efectivo pago./ i) Que sean obligados al pago del daño moral, que desde ahora dejo fijado en la suma de siete millones de colones. Estos daños consisten en el sufrimiento moral producto del atropello a mis derechos por parte de la Junta Directiva de la Asociación. La difícil situación que he tenido que atravesar con mi hija de escasos meses de nacida. La forma intempestiva del acto. Lo difícil que resulta conseguir empleo en Limón, máxime en mi campo a esta altura del año, cuando todas las plazas del magisterio ya están asignadas y todo el sufrimiento causado por esta acción ilegítima, sumado al hecho que aún a la fecha ni siquiera han cubierto los extremos de vacaciones y aguinaldo. Todo el sufrimiento y las congojas que he tenido que pasar a raíz de estar desempleada, al no poder atender mis necesidades y de mi hija y el tener que buscar protecciones a mis derechos labores por esta vía./ j) Que sea condenada al pago de ambas costas de esta acción”. E xpresó que inició su relación laboral con dicha Asociación en febrero de 2003, desempeñándose como maestra de maternal 1 y asistente de la administradora del centro , realizando además suplencias. Señaló que a partir del 9 de febrero de 2004 fue nombrada en propiedad como maestra de “p re-kinder 2 ” , percibiendo un salario de ¢127.444 mensuales, monto inferior al salario mínimo legal , sin que se le pagaran los aumentos semestrales decretados. Advierte que estuvo incapacitada por embarazo, pues su hija nació el 15 de noviembre de 2004 , y que en virtud de complicaciones de la niña, también la incapacitaron del 24 de febrero al 15 de marzo de 2005, períodos en los que la demandada no cubrió la parte correspondiente al salario, así como las obligaciones del numeral 3 de la Ley de Protección al Trabajador. Mencionó que el 27 de enero de 2005 solicitó permiso a la demandada para completar su práctica profesional educativa en la institución, pero su Junta Directiva no respondió a esas misivas en un tiempo razonable. Ante ese silencio, el 16 de febrero solicitó vacaciones, las cuales disfrutaría a partir del 24 de febrero de ese año, pero tampoco recibió respuesta , debiendo reiterar la petición a la administradora para disfrutarlas a partir del 15 de marzo. L a presidenta de la asociación , mediante nota de fecha 14 de marzo de 2005 , solicitó, a efecto de reconocerle las vacaciones, una certificación del lugar donde realizaría la practica profesional, para lo cual tuvo que pedirla al Centro Educativo Santa Eduvigis y se la entregó a la presidenta, el 15 de marzo de 2005. Mencionó que el 29 de marzo de ese año se le comunicó el otorgamiento de las vacaciones, las que disfrutaría del 16 de marzo al 4 de abril, y se le solicitó presentarse a las 7:30 horas del 5 de abril para una conversación en relación con el permiso; reunión en la que se le entregó la carta de despido, el cual se haría efectivo a partir de ese día, aduciendo que faltó a su deber de lealtad, pues realizó la práctica profesional cuando disfrutaba de una incapacidad, por lo que estaba inhabilitada para ello (artículo 81 inciso I). Agregó que las personas que concurrieron con su voto para tomar ese acuerdo, no se encontraban



inscritos, por lo que estimó que el despido estaba viciado de nulidad (folios 17 a 22). La accionada contestó negativamente la demanda, oponiendo a las pretensiones de la actora las excepciones de falta de derecho, falta de legitimación activa y pasiva y falta de interés actual (folios 32 a 34). En primera instancia se declaró parcialmente con lugar la demanda, obligando a la accionada a pagarle a la actora los siguientes extremos: por reajuste de salario o diferencias, la suma de ¢345.091,20; por vacaciones, el monto de ¢15.746,00 y por concepto de aguinaldo, ¢51.732,25. Además, sobre esos montos impuso el pago de los intereses legales a partir del despido y hasta su efectiva cancelación. Se desestimó la demanda en cuanto a la solicitud de reinstalación, preaviso, auxilio de cesantía, salarios caídos como indemnización por daños y perjuicios, período de maternidad o lactancia y daño moral. Por último, condenó a la parte demandada al pago de ambas costas y se fijan las personales en un 15% de la condenatoria (folios 71 a 83). Contra ese fallo recurrió la parte actora y el Tribunal de Trabajo del Primer Circuito Judicial de la Zona Atlántica, lo confirmó (folios 85 a 91 y 105 a 115). Ante la Sala recurre la parte actora, alegando que en este asunto lo que se discute es que el despido no se realizó con las formalidades exigidas por ley. Acusa que la sentencia hace un razonamiento “alambicado” e “incoherente”, sin tomar en cuenta que había aceptado como cierto, por confesión ficta, que sólo 3 miembros tomaron el acuerdo de despido. Señala que el presidente de la Asociación se encuentra obligado a absolver posiciones en nombre de su poderdante -asuntos funcionales de su representada- (artículos 24 de la Ley Asociaciones, 22 de la Constitución de dicha Asociación y 1289 del Código Civil), en consecuencia está obligado a saber todo lo relacionado con la Asociación que representa y sobre los miembros que integran la Junta Directiva -con quien se reúne-, por la implicación en la validez de los acuerdos que se toman. Considera como un error jurídico grave establecer que la Asociación es una organización de derecho público por el solo hecho de estar inscrita en el Registro Público (artículos 2 y 32 de la Ley de Asociaciones) amén de que se estime como válido el acuerdo tomado por personas cuyos nombramientos no se encontraban inscritos. Alega que toda esa situación hace que la sentencia sea incongruente, imprecisa y poco clara en contravención con lo que disponen los artículos 153 y 155 inciso c), ch), d) y e) del Código Procesal Civil. Advierte que no se entra a analizar los puntos esenciales discutidos en la apelación, haciéndose consideraciones y afirmaciones que no se plantearon. Al respecto, estima que el numeral 330 de la Ley General de la Administración Pública no tiene aplicación tratándose de entes privados aunado a que la Asociación no es un ente público y por ende no sería aplicable el silencio positivo. En relación con esto último refiere que cuando habla de silencio, el término lo dirige a la falta de atención de la accionada con respecto a su solicitud, con un claro ánimo de perjudicarla, evidenciando una actitud de mala fe, pues la práctica profesional constituía un requisito esencial para graduarse. Por ese motivo, mencionó que decidió solicitar sus vacaciones pero la mala fe de la empleadora se las condicionó a la presentación de una carta de la escuela donde realizaría dicha práctica, con lo cual se le vulneró además su derecho a vacaciones, que por imperativo legal sólo en casos justificados puede posponerse. Reprocha que el Tribunal evadió el verdadero análisis de la situación fáctica sometida a su consideración, a saber, si realizar la práctica profesional durante el período de incapacidad constituyó una falta grave que ameritara su despido sin responsabilidad patronal, a lo que agrega “...sabemos que sí se puede despedir por justa causa a cualquier trabajador aunque disfruta de una incapacidad. Excepción hecha del caso de mujer embarazada o en período de lactancia; caso en el cual se debe proceder conforme a lo establecido por ley”. Aduce que un cuidadoso examen de los hechos que dieron origen a esta causa permite advertir que siempre actuó dentro de la ley, a diferencia de la empleadora que trató de impedir que se graduara. Otro aspecto expresado por la recurrente lo constituye el despido sin responsabilidad patronal dentro del período de lactancia, prescindiendo del procedimiento establecido en el artículo 94 del Código de Trabajo. Al respecto, acusa que el Ad quem sostuvo que el despido no se produjo en el período de lactancia, lo que refiere constituye un “exabrupto jurídico”, pues quedó probado que el período de lactancia se extendió conforme a la ley hasta el 15



de marzo de 2005 am é n de que el despido se decretó a partir del 5 de abril, atribuyéndosele causales ocurridas entre el 7 de febrero y el 15 de marzo ; es decir, hechos ocurridos dentro del período de lactancia, con lo cual evidentemente se violó la norma del numeral 95 ídem en relación con el 94 y 94 bis de ese mismo cuerpo normativo, y por consiguiente el despido es ilegal. Sobre el particular manifestó: “El artículo 95 del Código de Trabajo establece la obligatoriedad para toda mujer embarazada, una licencia remunerada por maternidad de un mes antes del parto y tres meses después. Estos tres meses los considera la ley como período mínimo de lactancia el cual se puede ampliar por prescripción médica. Entonces la duración legal (no natural) de la lactancia quedó fijada por regla de principio en tres meses, pero por razones médicas puede ser prorrogada para los efectos del artículo anterior. El artículo 94 bis, del mismo cuerpo normativo, autoriza a la trabajadora embarazada o en período de lactancia que fuere despedida en contravención al artículo 94, gestionar su inmediata reinstalación ante el juez de trabajo, y el 94, por su parte, prohíbe a los patronos despedir a las trabajadoras en estado de embarazo o en período de lactancia, salvo por falta grave debidamente justificada siempre y cuando dicho despido sea gestionado ante la Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo”. Por otra parte , acusa que el Tribunal tuvo por acreditado que aceptó su despido al afirmar que fue despedida por haber realizado su práctica profesional durante el período de incapacidad, lo que no es correcto; además dejó de lado el análisis sobre si ese hecho revistió la condición de falta grave (la deslealtad atribuida), capaz de producir el despido con justa causa. Señala que la actuación que se le endilga no podría constituir deslealtad, pues no causó perjuicio alguno a la empleadora, advirtiendo que con su actuar tan solo pretendió aprovechar la incapacidad como suspensión del contrato y después de agotar todos los esfuerzos ante la accionada, para cumplir con un requisito de superación profesional que pondría a servicio de ésta. Por último estima que la sentencia es omisa al negar el pago del período de maternidad y lactancia. Al respecto señala “En cuanto al período de maternidad, puntualicé que en el hecho 10 de mi libelo de demanda sí había establecido reclamo puntual de este extremo como incapacidad adicional y que por esa razón, en el petitorio d) lo referí como período de maternidad según ley, contrario a lo que estimó el juez de primera instancia, que consideró que no lo había precisado”. Además en lo que toca a la lactancia expresa que el despido se realizó en violación al numeral 94 ídem, por cuanto en éste no se siguió el trámite que ahí se establece, procediendo consecuentemente la reinstalación en aplicación del artículo 94 bis ídem . S ost iene además que al establecer el numeral 95 ídem la posibilidad de que el período de lactancia se amplíe, resulta claro que el patrono debe hacer el pago correspondiente de ese período adicional. Por las razones expuestas, solicitó revocar la sentencia recurrida y en su lugar, declarar con lugar la demanda en todos sus extremos (folios 129 a 142).

II.- En cuanto a la pretensión de la actora para que se le reinstale, partiendo del hecho de que el despido se produjo dentro del período de lactancia y sin seguirse el procedimiento establecido en el artículo 94 del Código de Trabajo, es necesario señalar que si bien existe una prohibición general para el despido de la trabajadora embarazada o en período de lactancia, como garantía de estabilidad en el trabajo, no pudiendo darse el despido a menos que concurra una causal para ello y siempre que se gestione la autorización ante la Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo, donde se deberá comprobar la falta (artículo 94 del Código de Trabajo), esta (la prohibición) no podría cubrir a la trabajadora, pues en el presente caso ese trámite ante el Ministerio de Trabajo no resultaba aplicable, toda vez que el despido se hizo efectivo el 5 de abril, una vez superada la licencia por maternidad así como las incapacidades posteriores y el período de vacaciones que la actora había gestionando ante la demandada aunado a que de las constancias emitidas por la directora de la Escuela Santa Eduvigis -donde la accionante realizó la práctica referida-, se desprende que una buena parte de los hechos que se le imputan a la trabajadora



tuvieron lugar una vez concluida la licencia por maternidad, es decir, mientras se encontraba incapacitada y en pleno disfrute de sus vacaciones, por lo que no es procedente obligar al patrono a recurrir a un trámite que se encuentra previsto para supuestos dentro de los cuales el planteado en este asunto no se encuentra contemplado.

III .- En carta de despido que consta a folios 13 y 14 la Asociación accionada refirió en relación con los hechos que generaron el despido de la actora lo siguiente: “De acuerdo con la documentación que obra en poder de la Junta Directiva Usted presentó comprobante oficial de incapacidad, la cual comprende el período que abarca del veinticuatro de febrero al quince de marzo del presente año, por lo que se encuentra inhabilitada para realizar labores de cualquier índole. Asimismo se posee una certificación expedida por el Centro Educativo SANTA EDUVIGES en donde se señala que su persona encuentra realizando la práctica profesional de bachillerato en educación en ese centro a partir del siete de febrero y hasta el quince de abril de los corrientes, con un horario alterno, iniciando las jornadas respectivas a las 7:00 a.m. y a las 12:30 p.m. Así las cosas, se puede notar que a pesar de encontrarse incapacitada para el ejercicio de sus labores como maestra en nuestro centro infantil Usted desempeña las mismas labores, sea la de educadora, en una escuela y dentro de un mismo rango de horas que podría estar laborando con nosotros. Lo anterior significa que ha violentado las normas básicas que deben de regir entre un patrono y su subalterno, por lo que debe de tomarse las medidas legales requeridas para ello, siendo entonces que Usted ha faltado a su deber de lealtad para con su patrono./ Con fundamento en lo anterior, y de conformidad con el acuerdo único tomado en la sesión extraordinaria número seis de Junta Directiva de nuestra Institución de fecha tres de Abril del año dos mil cinco, basados en el artículo 81, inciso l) del Código de Trabajo, se le procede a DESPEDIR SIN RESPONSABILIDAD PATRONAL A PARTIR DEL CINCO DE ABRIL DEL AÑO DOS MIL CINCO (sic)”. Conforme se desprende de la carta referida, a la actora se le imputó la violación del deber de lealtad que debe imperar en toda relación laboral, en razón de haber efectuado labores iguales a las prestadas para la demandada y en el mismo horario que lo hacía para ésta, pese a que se encontraba incapacitada. El análisis de la prueba documental traída a los autos ha permitido tener por demostrado lo siguiente: a) La accionante estuvo en licencia por maternidad del 20 de octubre de 2004 al 16 de febrero de 2005 (ver constancia del Área de Salud de Limón, de folio 10) y posteriormente estuvo incapacitada por 8 días, del 16 al 23 de febrero y por 20 días, del 24 de febrero al 15 de marzo (folios 7, 11, 37 y 38). b) La hija de la actora nació el 15 de noviembre de 2004 (ver certificación del Registro Civil del 18 de mayo de 2005, a folio 9). c) En nota de fecha 27 de enero de 2005, la actora le solicitó a la Junta Directiva de la demandada permiso para realizar su práctica educativa en la institución durante los meses de febrero, marzo y abril, manifestando que esto le ayudaría no sólo a ella en su desarrollo profesional sino también a la institución a través de materiales y la realización de un proyecto, necesario para graduarse como educadora (folio 1). No obstante esa Junta acordó: “...No es conveniente que su persona realice la práctica profesional en el mismo centro donde labora actualmente, además por su grado de afinidad con la Directora, quien a la vez es la que la evaluará, podría existir un conflicto. Por lo anterior no se le concede la solicitud” (folio 40). d) La actora, solicitó el disfrute de sus vacaciones a partir del 24 de febrero de 2005 (ver nota de fecha 16 de febrero de 2005 dirigida a la Directora del Centro Infantil Cerro Mocho de Limón, visible a folio 2). Posteriormente mediante nota de 28 de febrero de 2005, también dirigida a la Directora de ese Centro, pidió las vacaciones a partir del 15 de marzo y un permiso sin goce de salario por un mes, con el fin de terminar su práctica educativa, el cual se extendería del 31 de marzo al 30 de abril de 2005. Solicitó además autorización para sacar de la institución materiales que le servirían para apoyarse didácticamente (folio 3). Ante esta gestión, la Presidenta de la accionada, a través de oficio N° JD-20-2005 de 14 de marzo de 2005 le informó:



“La Junta Directiva en su reunión extraordinaria conoció la nota enviada por usted, solicitando se le concedan las vacaciones a partir del 16 del presente mes y el permiso sin goce de salario de un mes para terminar la práctica profesional y esta acordó lo siguiente: /Ante la importancia del requisito de realizar la práctica profesional y en vista que no se concedió el permiso para realizarla en la Institución, por los motivos a usted expuestos, es que le solicitamos para la aprobación UNA CERTIFICACIÓN del lugar donde realizar la práctica profesional y esta debe contener: / Venir con membrete de la Institución, número (s) de teléfono./ El tiempo desde qué fecha hasta qué fecha realizará la práctica/ El horario / Nombre completo y firma del instructor (a) a cargo o quien la evaluará, del director (a)./ Lo anterior debe presentarlo a la mayor brevedad posible con el fin de contar con un documento respaldo para la aprobación y para su respectivo expediente laboral. Hasta no contar con lo solicitado no se le podrá dar trámite a su solicitud (sic)” (folios 4 y 41). e) A la actora se le concedió e r o n las vacaciones del 16 de marzo al 4 de abril, señalándosele en la comunicación respectiva que con esos 12 días agotaría todos los de ese periodo, am é n de que se le solicitó presentarse al Centro Infantil el día 5 de abril a las 7:30 de la mañana para hablar del permiso gestionado (nota de la presidenta de la A sociación fechada 29 de marzo de 2005, visible a folios 5 y 36). f) La accionada despidió a la actora a partir del 5 de abril de 2005 y en carta de despido que consta a folios 13 y 14, refirió en relación con los hechos que generaron el despido, lo siguiente: “De acuerdo con la documentación que obra en poder de la Junta Directiva Usted presentó comprobante oficial de incapacidad, la cual comprende el período que abarca del veinticuatro de febrero al quince de marzo del presente año, por lo que se encuentra inhabilitada para realizar labores de cualquier índole. Asimismo se posee una certificación expedida por el Centro Educativo SANTA EDUVIGES en donde se señala que su persona encuentra realizando la práctica profesional de bachillerato en educación en ese centro a partir del siete de febrero y hasta el quince de abril de los corrientes, con un horario alterno, iniciando las jornadas respectivas a las 7:00 a.m. y a las 12:30 p.m. Así las cosas, se puede notar que a pesar de encontrarse incapacitada para el ejercicio de sus labores como maestra en nuestro centro infantil Usted desempeña las mismas labores, sea la de educadora en una escuela y dentro del mismo rango de horas que podría estar laborando con nosotros. Lo anterior significa que ha violentado las normas básicas que debe de regir entre un patrono y su subalterno, por lo debe de tomarse las medidas legales requeridas para ello, siendo entonces que Usted ha faltado a su deber de lealtad para con su patrono./ Con fundamento en lo anterior, y de conformidad con el acuerdo único tomado en la sesión extraordinaria número seis de Junta Directiva de nuestra Institución de fecha tres de Abril del año dos mil cinco, basados en el artículo 81, inciso l) del Código de Trabajo, se le procede a DESPEDIR SIN RESPONSABILIDAD PATRONAL A PARTIR DEL CINCO DE ABRIL DEL AÑO DOS MIL CINCO (sic)”. g) En constancia de la directora de la escuela Santa Eduvigis, Región Huetar Atlántica, informó que la actora “...realizó la practica supervisada en la institución en el nivel de preescolar desde el mes de febrero de 2.005 hasta el 27-04-05 finalizó./ La estudiante Gabriela Duarte Chaves de la Universidad Metropolitana Castro Carazo durante el tiempo de su practica no recibió remuneración por su labor (sic) ” -mayúsculas suprimidas- (Constancia de 28 de abril de 2005, visible a folio 12). De la misma forma, en documento de folio 39 hizo constar que “...la Sra. Gabriela Duarte de la Universidad Metropolitana Castro Carazo, está realizando la práctica profesional de bachillerato en educación preescolar, durante el primer cuatrimestre./ Rige del 07-02-05 hasta el 15-04-05 inclusive, con un horario alterno, un día por la mañana y otro por la tarde, de 7:00 a.m. y de 12:30 p.m.” . Por otra parte, la testimonial evacuada también resulta concluyente en relación con las circunstancias que mediaron en el despido de la accionante. Sobre el particular, Flor Barahona Díaz, quien fuera administradora de la institución a folios 54 a 56 refirió: “...cuando ella solicitó un permiso para que le realizara su práctica profesional ahí, no se le dio respuesta a esa solicitud. Normalmente, cuando las compañeras educadoras solicitaban algún permiso o vacaciones, ellas me lo hacían llegar a mí, como administradora, y yo procedía a entregárselo a la Junta Directiva quienes eran los encargados de dar la última palabra...La relación laboral inició en



febrero del año 2003, cuando ella hizo una incapacidad por maternidad de la señora Ana Angulo Chavarría, tengo conocimiento de ello, porque yo era la administradora y tenía acceso a esa información. La incapacidad dicha duró 4 meses, lo que corresponde a período de incapacidad...La Junta Directiva en ningún momento le dio oportunidad de defensa en relación con su despido, se le citó aparentemente para hablar sobre un permiso solicitado, y lo que le dieron fue la carta de despido...Sí, ella realizó la práctica profesional de la escuela en la que ella estudia, lo sé porque ella hizo una solicitud para hacerla en la institución. Sí existen otras demandas contra la institución, específicamente la mía, que es demanda en contra de la Junta". Por su parte, la deponente Isaura María Gómez Ocón, quien fungía como fiscal de la Junta al momento del despido señaló: "...Por lo regular, pasaban los permisos y solicitudes se presentaban a la Dirección y luego, ésta nos lo pasaba a la Junta. Se conocían dependiendo del orden del día, se conocían y de inmediato se pasaba el acuerdo tomado a la directora para que ella lo pusiera en conocimiento del que solicitaba el permiso. En el caso de la actora, se recibió la nota para pedir permiso para hacer una práctica de la universidad, la Junta optó por pedirle una nota del lugar donde se iba a hacer la práctica. Una vez recibida la certificación ella se incapacitó...Que al no otorgársele el permiso, se incapacitó y estando incapacitada hizo la práctica" (folios 56 a 57). Analizada la prueba constante en los autos se concluye, al contrario de como lo hicieron los órganos de instancia, que la señora Gabriela Duarte Chaves no incurrió en ninguna falta a sus obligaciones laborales, que facultara a la empleadora para dar por concluida la relación de trabajo sin responsabilidad de su parte. Al respecto, esta Sala ha señalado que para que el despido se estime justificado, el trabajador debe incurrir en una falta grave que imposibilite la continuación de la relación de trabajo, y además, que ésta quede fehacientemente acreditada, pues el despido es la sanción de mayor gravedad que, dentro de la relación laboral, puede imponerse (sentencia N° 286 de las 10:00 horas, del 14 de setiembre de 1999), no sólo por la consecuencia económica inmediata que representa para el trabajador o la trabajadora la pérdida de su principal fuente de ingresos, sino, también, por los aspectos de orden moral y social que le significa la resolución del contrato laboral por la imputación de una falta. Bajo esta tesitura, el supuesto de falta grave a que hace referencia el inciso l) del artículo 81 del Código de Trabajo -causal invocada por la empleadora a efecto de dar por rota la relación laboral con doña Gabriela- no puede ser de cualquier naturaleza, sino que debe contar con tal entidad que torne imposible la continuación de la relación laboral. En el caso concreto, se ha tenido por acreditado que la actora realizó la práctica académica profesional mientras se encontraba en licencia por maternidad, incapacitada y en el disfrute de sus vacaciones (ver folios 5, 7, 10 a 12, 36 a 39 y 97), situación que a todas luces no configura una falta a su "deber de lealtad para con su patrono" como le endilgó la demandada, pues si bien el patrono estimó que durante ese período la trabajadora no debió "trabajar" sino únicamente descansar -por el sentido profiláctico de la licencia, incapacidad y vacaciones-, las actividades emprendidas por ésta (no constituyen trabajo en el sentido estricto del término pues no fueron remuneradas, según se desprende de c onstancia de 28 de abril de 2005, visible a folio 12) y por las cuales se le despidió, corresponden al ámbito privado de la vida de las personas, por lo que no podrían ser enervadas ante el interés del empleador para que la trabajadora descanse. En ese sentido, esta Sala en relación con el tema de la incapacidad, la que supone una suspensión del contrato de trabajo, liberando al (a) trabajador (a) del principal efecto de éste, cual es la prestación del servicio (sentencia N° 436 de las 15:00 horas, del 13 de agosto de 2003), ha sostenido que ésta no constituye un motivo para permanecer inmovilizado e imposibilitado de realizar cualquier tarea. Al respecto, indicó: "...lo anterior no implica bajo ninguna circunstancia, que el trabajador incapacitado por motivo de enfermedad, deba, sin excepción alguna, guardar total y absoluto reposo, esto es, permanecer inmovilizado e imposibilitado de realizar cualquier tarea en su hogar o con su familia; por lo que, la falta deberá ser apreciada bajo criterios de razonabilidad y proporcionalidad tomando en cuenta el padecimiento sufrido por el trabajador, y la tarea o actividad desplegada. Es claro que, en el presente asunto, si bien el señor...llevó alimentos a sus hijos en una olla, tal hecho -contrario



a lo afirmado por el recurrente- no constituyó propiamente la realización de un trabajo, y tampoco puso en estado de peligro y mucho menos perjudicó gravemente la salud de éste, por lo que no podría del mismo tampoco deducirse la falta grave que ameritase el despido sin responsabilidad patronal” (sentencia N° 193 de las 15:00 horas, del 25 de abril de 2002). Por otra parte, en el caso particular lo que la trabajadora emprendió en ese lapso fue el cumplimiento de requisitos de una actividad académica -práctica universitaria supervisada en el nivel preescolar, sin recibir remuneración, en constancia de 28 de abril de 2005, a folio 12-, lo cual es loable, pues ésta en procura de su crecimiento profesional sacrifica espacios de tiempo que pudo dedicar a situaciones más placenteras o satisfactorias, sobre todo tomando en cuenta que estaba recién mejorada (derecho que protegen los numerales 51 de la Constitución Política y 94 a 100 del Código de Trabajo) aunado a que el cumplimiento de ese requisito académico en definitiva produce beneficios al empleador. El artículo 19 del Código de Trabajo establece, en lo conducente, que “El contrato de trabajo obliga tanto a lo que se expresa en él, como a las consecuencias que del mismo se deriven según la buena fe, la equidad, el uso, la costumbre o la ley”. El principio de buena fe, según se ha dicho, exige de las partes de un negocio bilateral, una conducta transparente en la diferentes fases de la relación y su ajuste estricto, en el ejercicio de sus derechos a criterios justos...” (Sentencias N°s 286 de las 10:00 horas, del 14 de setiembre de 1999 y 293 de las 10:20 horas, del 14 de junio de 2002). De este modo, resulta concluyente que la relación laboral supone un ambiente de respeto, buena fe y lealtad. La accionada le atribuyó a doña Gabriela haber violentado “las normas básicas que deben de regir entre un patrono y su subalterno”, pues encontrándose incapacitada para el ejercicio de sus labores como maestra en el centro infantil desempeñó las mismas labores en otra escuela y dentro de un mismo rango de horas, en las que pudo estar laborando con la demandada, señalando a esos efectos la fiscal de la Junta Directiva, que “... ella se incapacitó... Que al no otorgársele el permiso, se incapacitó y estando incapacitada hizo la práctica”. Esa postura es contraria a la buena fe y al contenido ético que debe encontrarse inserto en las relaciones laborales, pues como puede desprenderse del material probatorio la actora siempre procuró solventar esa exigencia académica necesaria para la consecución de su bachillerato universitario. Para esos efectos ofreció realizar la práctica en su lugar de trabajo pero ante la negativa de la accionada debió buscarse otro lugar, debiendo instar la concesión de vacaciones y permisos sin goce de salario con su empleadora, e incluso, ante una actitud muy poco transparente de ésta, se vio forzada a sacrificar ese tiempo sagrado que la misma normativa reconoce y resguarda para madre e hijo (a), situación que por ende no podría conllevar una sanción para quien se vió forzada a realizar el sacrificio en detrimento de su propio tiempo y el de su hija recién nacida.



IV.- Así las cosas, el reclamo de preaviso de despido y cesantía es procedente. Se tuvo por acreditado el Ad quo que el salario mínimo de una educadora aspirante sin título era de ₡147.407,00 para el segundo semestre de 2004 y de ₡157.460 para el primer semestre de 2005 (ver hecho probado 4 de la sentencia de primera instancia prohijado por el Tribunal, a folios 72 y 108), -aspecto sobre el que no hubo oposición alguna- el salario promedio de la trabajadora durante los últimos 6 meses de vigencia del contrato (los meses de octubre de 2004 a marzo de 2005, toda vez que la relación laboral de la actora se extendió del 2 de enero de 2004 al 5 de abril de 2005 según se tuvo por acreditado en los hechos 1 y 11 de los hechos probados de la sentencia del Ad quo, y que fueron confirmados por el Ad quem, con la modificación que hizo este último respecto de la numeración del hecho 10, a folios 72 a 73 y 108) fue de ciento cincuenta y dos mil cuatrocientos treinta y tres colones con cincuenta céntimos (₡152.433,50). En consecuencia, la demandada debe pagarle a la actora la suma de ₡152.433,50 (ciento cincuenta y dos mil cuatrocientos treinta y tres colones con cincuenta céntimos) por un mes de preaviso y ₡99.081,77 (noventa y nueve mil ochenta y uno colones con setenta y siete céntimos) por concepto de auxilio de cesantía.

V.- El artículo 82, párrafo segundo, del Código de Trabajo dispone: “El patrono que despida a un trabajador por alguna o algunas de las causas enumeradas en el artículo anterior no incurrirá en responsabilidad. / Si con posterioridad al despido surgiere contención y no se comprobare la causa del mismo, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen el importe del preaviso y el del auxilio de cesantía que le pudieran corresponder y, a título de daños y perjuicios, los salarios que habría percibido desde la terminación del contrato hasta la fecha en que de acuerdo con los términos legales para tramitar y resolver, haya debido quedar firme la sentencia condenatoria en contra del patrono”. La jurisprudencia ha establecido que el pago de los daños y perjuicios procede en aquellos casos en los que el trabajador ha sido despedido con base en una causal de las previstas en el artículo 81 y al surgir contención no se logra probar la misma. De esta forma, se constata que el pago de los daños y perjuicios está concebido como una sanción económica que se impone al empleador que maliciosamente pretende evadir el pago de los derechos laborales invocando conductas indebidas inexistentes. Por esa razón, su pago debe reconocerse, pues en el presente caso se está ante un despido sin causa, dado que conforme se analizó el hecho invocado para fundamentar el despido no constituye una conducta anómala contraria a las obligaciones impuestas por el contrato de trabajo según los supuestos previstos en el numeral 81 del Código de Trabajo. Consecuentemente, se trató de la invención de una causal para pretender justificar su destitución y eludir el pago de los derechos laborales, que es precisamente lo que sanciona esa norma (artículo 82 ídem). Así las cosas, la demandada deberá cancelarle a la actora por dicho rubro, la suma de ₡914.601,00 (novecientos catorce mil seiscientos un colones), correspondientes a seis meses de salarios a título de daños y perjuicios. Asimismo, y conforme lo solicitó la actora en la pretensión identificada con la letra g) en el escrito de demanda, -limitando el reconocimiento de los intereses a ese rubro, según consta a folios 20 y 21-, procede el pago de intereses al tipo fijado por el artículo 1163 del Código Civil, desde la firmeza del fallo –momento procesal en que el obligado conoce la sanción a que se hizo acreedor-, hasta el efectivo pago.

VI.- DAÑO MORAL: Por otra parte, en relación con la indemnización por daño moral que se solicita en la demanda, esta Sala en reiteradas ocasiones ha sostenido que, en Costa Rica, el ordenamiento jurídico laboral establece un sistema tarifado en materia de indemnización del daño para el caso del despido injustificado. Consecuencia de ello es que, tratándose de un despido sin justa causa, en si mismo considerado (excepción hecha de situaciones coetáneas o posteriores al



despido que resulten generadoras de daños y perjuicios), el resarcimiento del menoscabo de índole moral se encuentre comprendido dentro de las reparaciones fijas previstas en los numerales 28, 29 y 82 del Código de Trabajo y que la obligación impuesta en sentencia cubra la totalidad de los daños y perjuicios que, presumiblemente, dicho acto patronal le causó a la persona trabajadora, tanto en el plano material como en el moral. En otras palabras, ante un comportamiento de esa índole no puede reconocerse más daño moral que el comprendido, de manera implícita, en dichas indemnizaciones tarifadas; únicas que, dicho sea de paso pueden ser otorgadas en esta vía. Conforme se expresó en la resolución N° 110 de las 10 horas, del 17 de abril de 1996: "...el legislador del Código de Trabajo (...) instauró el sistema tarifado, en un doble aspecto. Así resulta de lo dispuesto en sus artículos 28, 29 y 82. En los dos primeros, autoriza a los patronos a despedir a los trabajadores, unilateralmente, pagándoles una indemnización sustitutiva del preaviso y un auxilio de cesantía, en los montos que ahí se establecen y que toman en cuenta, como factores de cálculo, el tiempo de trabajo y un número máximo de salario (...). De esta manera, ante el hecho del despido puro y simple, la obligación existe en esos términos, con independencia de si ha sido o no fuente de daños y perjuicios y, en caso afirmativo, su cuantificación no puede ir más allá de lo tarifado. En la última de esas normas, se tarifó también la indemnización adicional por los daños y perjuicios que ocasionen los patronos, por la imputación falsa, a los trabajadores, de algunas de las causales de despido justificado, enumeradas en el artículo 81; recurriéndose a los criterios que ahí se establecen. Por lo consiguiente, si el patrono no logra comprobar en el proceso que se establezca, la causa del despido, laboralmente cumple satisfaciendo el monto que se fije a la luz de esa norma, sin discusión sobre la existencia y sobre la extensión del daño o del perjuicio. Y si la conducta del patrono invade el terreno del derecho común, a través de una delincuencia -ilícito penal- o con hechos trascendentes de la esfera laboral, según se explicó, la cuestión, de llegarse a plantear, deberá ventilarse a la luz de las normas del Derecho Civil y en un proceso propio de esa otra vía. / Así las cosas, no es posible, conceder, como una cuestión adicional o independiente de las indemnizaciones, ya tarifadas en el propio Código de Trabajo, reparación por daño moral en el caso de que el patrono realice un despido sin atribución de falta o atribuyendo una causal de las señaladas en el artículo 81 y que, en el respectivo proceso, no la llegue a demostrar. (...) No es posible argumentar que, el sistema del Código de Trabajo, cubre únicamente los daños y perjuicios de tipo material, derivados del rompimiento del contrato, pero no el daño de orden moral; dado que el Código no hace discriminación alguna, en la aplicación del sistema, y hacerla resultaría contrario al método mismo escogido por el legislador, cuyo espíritu (...) fue el de crear, para conveniencia de todas las partes involucradas en la cuestión, un sistema cierto y limitado, sin ninguna discusión, acerca de la existencia y de la extensión de los extremos indemnizables..." (En igual sentido pueden consultarse, los votos N°s 561 de las 9:40 horas, del 31 de mayo; 787 de las 9:30 horas, del 25 de agosto, ambos de 2000; 295 de las 10:30 horas, del 1° de junio de 2001; 216 de las 15:30 horas, del 9 de mayo; 334 de las 10 horas, del 10 de julio; y 391 de las 10:30 horas, del 7 de agosto, todos de 2002). Pero es obvio que ese reconocimiento procede y así se ha otorgado en aquellas situaciones anteriores o posteriores al despido, así como en aquellos hechos coetáneos a éste que sean generadores de daño moral más allá del hecho del despido. Del análisis de los autos se puede concluir que la indemnización que en este sentido solicita la actora no puede otorgarse fuera del sistema tarifado propio del ordenamiento jurídico vigente, toda vez que en el caso concreto no constan esas circunstancias que aparejadas al despido, hayan generado un daño a la accionante en la forma explicada. Procede, entonces, desestimar este extremo de su petitoria.

VII.- La recurrente reprocha que en el hecho 10 del libelo de demanda había establecido reclamo en relación con el período de maternidad referido a la incapacidad adicional, agregando que por esa razón en la petitoria d) lo expresó como "período de maternidad". Con vista en los autos puede

desprenderse que la parte actora manifestó en el hecho 10 del libelo de demanda lo siguiente “Durante el período de licencia de maternidad la Asociación no cubrió la parte correspondiente al salario, por los períodos adicionales de incapacidad”. Además, en la petitoria d) de ese mismo documento señaló: “Que sea condenada al pago del período de maternidad según la ley”. Al respecto, el Ad quo resolvió: “VI.- EN CUANTO AL PAGO DEL PERÍODO DE MATERNIDAD: En cuanto a este punto la parte actora no especificó en forma clara su pretensión, sin embargo, el suscrito hace ver a la misma que si era el período pre y post parto, el mismo se rechaza, toda vez que se observa que ya la actora había pasado dicho período, el cual venció el día dieciséis de febrero del año dos mil cinco y su despido fue el día cinco de abril del mismo año. Si la pretensión era en cuanto al período de lactancia posterior al post parte (sic), también se rechaza, en virtud de que la parte accionante no demostró que su menor hija haya requerido de una prórroga por ese concepto (lactancia), además porque no aportó certificado médico, donde se haga consta (sic) de que su menor hija lo requiere. Asimismo su reinstalación no procede por cuanto como se indicó no demostró que estuviera en una prórroga por ese concepto (lactancia), además porque no aportó certificado médico, donde se haga consta (sic) de que su menor hija lo requiere. Asimismo su reinstalación no procede por cuanto como se indicó no demostró que estuviera en una prórroga en un período de lactancia aparte del post parto”. En el caso concreto, debe tomarse en consideración que si lo pretendido por la parte actora se encuentra referido al período de licencia por maternidad, lo procedente es denegar esa pretensión, pues de acuerdo con los autos ese extremo fue debidamente cancelado (ver estudio de cuotas suministrado por el Sistema de Facturación Institucional emitido por la Sucursal de la Caja Costarricense de Seguro Social en Limón, a folio 64). Por otra parte, si la pretensión se encuentra orientada a los períodos de incapacidad adicionales a la licencia de maternidad, es necesario tomar en cuenta que el análisis de los autos permite tener por demostrado que la hija de la accionante nació el 15 de noviembre de 2004, extendiéndose la licencia por maternidad de la actora, del 20 de octubre de 2004 al 16 de febrero de 2005 (folio 10), siendo incapacitada posteriormente entre el 16 de febrero y el 15 de marzo de ese año (folios 7, 11, 37 y 38) sin que pueda pretender que estas sean consideradas dentro del período de lactancia que contempla la normativa, pues la misma lo que dispone es que “Toda madre en época de lactancia podrá disponer en los lugares donde trabaje de un intervalo de quince minutos cada tres horas o si lo prefiere, de media hora dos veces al día durante sus labores, con el objeto de amamantar a su hijo, salvo el caso de que mediante un certificado médico se pruebe que sólo necesita un intervalo menor”./ El patrono se esforzará también por procurarle algún medio de descanso dentro de las posibilidades de sus labores, que deberá computarse como tiempo de trabajo efectivo, al igual que los intervalos mencionados en el párrafo anterior, para el efecto de su remuneración” (artículo 97 del Código de Trabajo). Además, esa solicitud resulta improcedente, pues conforme se indicó, la señora Duarte Chaves percibió durante la licencia por maternidad la remuneración prevista en el artículo 95 ídem, de modo que no puede recibir ese mismo pago durante el período comprendido entre el 16 de febrero y el 15 de marzo de 2005, pues como la misma actora señaló se trata de incapacidades adicionales al período de maternidad, que conforme al Reglamento del Seguro de Salud de la Caja Costarricense de Seguro Social, lo que se percibe son subsidios, cuyo pago compete exclusivamente a la referida institución. Consecuentemente no podría achacársele esa responsabilidad al empleador como lo ha pretendido durante el proceso, la parte accionante.

VIII.- Corolario de lo expuesto, procede revocar parcialmente la sentencia recurrida en cuanto denegó los extremos de preaviso, auxilio de cesantía, daños y perjuicios e intereses sobre este último, los que deben concederse en los términos indicados. En lo demás objeto de agravio, corresponde confirmar dicho pronunciamiento.

POR TANTO:

Se revoca parcialmente la sentencia recurrida en cuanto denegó los extremos de preaviso, auxilio de cesantía, daños y perjuicios e intereses sobre este último. En su lugar, se acogen esos extremos y se concede por preaviso la cantidad de ciento cincuenta y dos mil cuatrocientos treinta y tres colones con cincuenta céntimos, por auxilio de cesantía la suma de noventa y nueve mil ochenta y un colones con setenta y siete céntimos y por daños y perjuicios el importe de novecientos catorce mil seiscientos un colones así como intereses legales sobre este último extremo contados desde la firmeza de la sentencia hasta su efectivo pago. En lo demás objeto de agravio, se confirma dicho fallo.

b) Análisis sobre el lugar donde se debe cumplir la incapacidad, la sana crítica del juez en la apreciación de la prueba para este tipo de asuntos.

[SALA SEGUNDA]²

Resolución: 2002-00193

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las quince horas del veinticinco de abril del año dos mil dos.

Proceso ordinario establecido ante el Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José, por ALVARO FERNÁNDEZ REYES, casado, vecino de Palmar Norte, contra la CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL, representada por su apoderada, licenciada Ileana Badilla Chaves, divorciada, abogada, vecina de San José. Todos mayores.

RESULTANDO:

1.- El actor, en escrito fechado 11 de agosto de 1999, promovió la presente demanda para que en sentencia se condene a la demandada, a lo siguiente: □ 1- Con lugar en todos sus extremos la presente ordinaria laboral de reinstalación y pago de daños y perjuicios. 2- Que el despido aplicado en mi contra por el accionado fue ilegal y arbitrario. 3- Que sobre la base de lo anterior se condene a la accionada a la cancelación a favor del suscrito de salarios caídos, aviso previo, vacaciones y aguinaldo de los períodos no disfrutados, aumentos semestrales, salario escolar, cuotas de jubilación a la seguridad social, ahorro voluntario del Banco Popular, daños y perjuicios rubros que se computarán desde la fecha del despido ilegal hasta que se realice el efectivo pago de los mismos. 4- Se condene en costas, daños y perjuicios a la accionada. 5- Que se condene a la accionada a cancelarme los intereses sobre los rubros antes dichos generados a partir del despido ilegal hasta que se realice el efectivo pago de los mismos.”.

2.- El apoderado de la demandada, contestó la demanda en los términos que indica en el memorial de fecha 6 de setiembre de 1999 y opuso las excepciones de falta de derecho, falta de legitimación activa y pasiva y prescripción.

3.- La Jueza, licenciada Brenda Caridad Vargas, por sentencia de las 15:13 horas del 20 de junio del 2000, dispuso: De conformidad con lo expuesto y citas legales invocadas, se DECLARA PARCIALMENTE CON LUGAR la demanda ordinaria laboral de ALVARO FERNANDEZ REYES contra la CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL. Se condena a la demandada a reinstalar al actor en el mismo puesto que ocupaba o en otro de igual categoría y salario y dentro de la misma jurisdicción geográfica. Igualmente se condena a la demandada al pago a favor del actor de los salarios caídos, vacaciones y aguinaldo, aumentos semestrales, salario escolar, cuotas de jubilación a la seguridad social, ahorro voluntario del Banco Popular y demás pluses salariales, dejados de percibir desde la fecha del despido injustificado hasta que se realice el efectivo pago de los mismos, sumas que se liquidarán en ejecución de este fallo. Sobre las sumas adeudadas deberá la demandada cancelar intereses legales a partir del momento del despido hasta el efectivo pago, al tipo fijado por el Banco Nacional para los depósitos a seis meses plazo. Se rechaza el extremo de aviso previo y el pago de daños y perjuicios por improcedentes. Se declaran sin lugar las excepciones de falta de derecho, falta de legitimación activa y pasiva, y prescripción opuestas por la demandada. Se condena a la institución demandada al pago de ambas costas de esta acción, fijándose las personales en un veinte por ciento del total de la condenatoria.”.

4.- El apoderado de la demandada apeló y el Tribunal de Trabajo, Sección Primera del Segundo Circuito Judicial de San José, integrado por los licenciados Julia Varela Araya, Sonia Rodríguez Rodríguez y Luis Fdo. Salazar Alvarado, por sentencia de las 16:10 horas del 14 de setiembre del 2001, resolvió: Se declara que en los procedimientos no se observan defectos u omisiones que puedan causar nulidad por indefensión. Se confirma el fallo en lo que fue objeto del recurso.”.

5.- La parte demandada formula recurso, para ante esta Sala, en memorial de data 5 de diciembre del 2001, el cual se fundamenta en los motivos que se dirán en la parte considerativa.

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

Redacta el Magistrado Brenes Vargas; y,

CONSIDERANDO:

I.- La Licenciada Ileana Badilla Chaves, en su condición de apoderada especial judicial de la Caja Costarricense de Seguro Social interpuso recurso de casación contra la sentencia No. 887, dictada por el Tribunal de Trabajo, Sección Primera, del Segundo Circuito Judicial de San José, a las 16:10 horas del 14 de setiembre del 2001. Alegó, para fundamentar su recurso, que el Tribunal erró al valorar la prueba testimonial. Esto por cuanto, a partir de las declaraciones testimoniales de los señores Anselmo Beita Altamirano, Luis Alberto González Montes y Stanley Boza Corrales, se desprende claramente que el señor Alvaro Fernández Reyes se encontraba el día de los hechos, laborando en el bar Los Almendros. Indicó, además, que, las declaraciones de los señores Rafael Chaves Barboza y Rigoberto Arias Soto son contradictorias, pues el primero afirmó que el actor el día de los hechos llevaba puesta su camisa, y el segundo afirmó lo contrario. En todo caso -afirmó el recurrente- de dichas declaraciones también se concluye que el actor estaba trabajando, al encontrarse cargando una olla con alimento. Indicó por último, que es una facultad discrecional de la Administración el valorar la falta como grave y aplicar la sanción que considere oportuna.

II.- ANTECEDENTES: El señor Alvaro Fernández Reyes laboró para la entidad accionada por espacio de catorce años, en la Clínica ubicada en Palmar Sur. En marzo de 1999 fue despedido sin



responsabilidad patronal. En mayo del mismo año, interpuso recurso de amparo por violación al debido proceso, el cual fue declarado sin lugar mediante Voto de la Sala Constitucional No. 4551 de las 16:03 horas del 15 de junio del 1999. Una vez firme la anterior resolución, se confirmó el despido, por lo que, el actor interpuso demanda contra la Caja Costarricense de Seguro Social, para que en sentencia se ordenase su reinstalación, asimismo se condenase a la demandada al pago de daños y perjuicios, salarios caídos, preaviso, vacaciones, aguinaldo por los períodos no disfrutados, aumentos semestrales, salario escolar, cuotas de jubilación a la seguridad social, ahorro voluntario del Banco Popular, así como los intereses sobre dichos rubros, a partir de la fecha en que se efectuó el despido y; al pago de ambas costas. La demandada contestó negativamente, y opuso las excepciones de falta de derecho, falta de legitimación activa y pasiva, y prescripción. La juzgadora de primera instancia, declaró parcialmente con lugar la demanda; condenó a la accionada a reinstalar al actor, así como a pagarle los extremos de salarios caídos, vacaciones y aguinaldo, aumentos semestrales, salario escolar, cuotas de jubilación a la seguridad social, ahorro voluntario del Banco Popular y demás pluses dejados de percibir, así como los intereses legales sobre dichos montos; denegó los extremos de preaviso, y daños y perjuicios; rechazó las excepciones de falta de derecho, falta de legitimación activa y pasiva y prescripción y; le impuso a la demandada el pago de ambas costas de la acción fijando las personales en un 20 % del total de la condenatoria. El Tribunal confirmó en todos sus extremos la sentencia impugnada.

III.- ACERCA DE LA VALORACION DE LA PRUEBA: La recurrente alega que el Tribunal le otorgó mayor credibilidad a los testigos Chaves Barboza y Arias Soto, sin tomar en cuenta que los mismos fueron contradictorios entre sí; y por el contrario, le restó credibilidad a los testimonios de los señores Beita Altamirano, González Montes y Boza Corrales, de los cuales se constata, sin lugar a dudas, que el actor se encontraba el día de los hechos trabajando. Analizadas las probanzas a la luz de la lógica, la experiencia y del correcto entendimiento humano, se concluye, de manera diáfana, que el día de los hechos, los señores Rigoberto Arias Soto y Rafael Chaves Barboza, se encontraban en el bar Los Almendros, el cual es administrado por familiares del actor, y observaron como el hijo de éste realizaba tareas de reparación y albañilería en el inodoro de dicho local (ver al respecto las declaraciones testimoniales de los señores Rafael Chaves Barboza y Rigoberto Arias Soto a folios 92 y 94 ftes. respectivamente). Estos indicaron, además, que al mediodía aproximadamente, el señor Alvaro Fernández Reyes arribó al bar, con una olla que contenía alimentos para sus hijos; luego permaneció ahí el resto de la tarde, conversando y observando un partido de fútbol en la televisión. (Ver declaraciones testimoniales de los señores Rafael Chaves Barboza y Rigoberto Arias Soto y a folios 92 y 94 ftes. respectivamente). Por último, quedó fehacientemente acreditado, tanto por los testigos ya citados y el señor Elvis Valverde Sandí, quienes permanecieron un lapso de tiempo prolongado en el bar, como por los denunciados Stanley Boza Corrales y Luis Alberto González Montes, quienes estuvieron tan sólo unos cuantos minutos, que el actor en ningún momento participó el día de los hechos, de las tareas y reparaciones efectuadas en el servicio sanitario del bar, sino que simplemente –como se indicó– observaba la televisión. (Ver declaraciones de los señores Rafael Chaves Barboza, Rigoberto Arias Soto, Stanley Boza Corrales y Luis Alberto Gonzalez Montes a folios 92, 94, 95 y 96 ftes. respectivamente, del expediente principal; y del señor Elvis Valverde Sandí a folios 40 y 41 del expediente administrativo). Con base en lo anterior, resulta enteramente intrascendente y en nada desvirtúa los hechos tenidos por acreditados, por el Tribunal, la circunstancia de si el señor Fernández Reyes, llegó al bar sin camisa o si se la quitó tiempo después; si sudaba o no; si observaba el partido de fútbol de pie o sentado; o si se encontraba o no ataviado con un pantalón y unos zapatos sucios. Ello aplicando al principio de unidad de la prueba, contenido en el ordinal 493 del Código de Trabajo, que establece que, el juez, al apreciar la respectiva prueba -entendida ésta,



en doctrina, como las indispensables actividades intelectuales de interpretación y de valoración de las fuentes y de los medios de prueba, aportados por las partes- deberá llevar a cabo dicha tarea, no de manera aislada o individual, sino conjuntamente para así poder otorgarles, a partir de las reglas de la sana crítica precisamente el valor probatorio correspondiente. Es así como los hechos probados, no se llegarán a establecer tomando cada uno de los elementos de prueba, en sí mismos considerados, sino en atención a todos; esto es, a su conjunto. (Ver al respecto MONTERO, AROCA, J. “La prueba en el proceso civil”). Por otra parte, deberá el juzgador en el iter de dicha actividad, siempre tomar en cuenta hasta los detalles más pequeños, con el fin de separar aquellos que resulten intrascendentes, de los que sí son esenciales, para la resolución del asunto. Además, ha reiterado la jurisprudencia que, no lesiona el principio de sana crítica, la ausencia de credibilidad de un testigo o el otorgamiento de mayor valor a una deposición, en detrimento de la otra, toda vez que ello forma parte de la potestad discrecional de éste, en aplicación del principio de plena libertad probatoria. Precisamente ello acontece en el subjúdice, con respecto a la declaración del testigo Anselmo Beita Altamirano, la cual no sólo resultó incontestada con las restantes, sino además con la relación de hechos acreditada en autos. Ello no es de extrañar, toda vez que, tal y como él mismo indicó, tan sólo observó por un lapso de tiempo muy reducido y, desde la entrada del local, la actividad que se desarrollaba en ese momento al interior de éste (ver al respecto deposición testimonial del señor Anselmo Beita Altamirano a folio 93 fte del expediente principal y a folios 33 y 34 ftes del expediente administrativo); por tal razón considera ésta Sala enteramente plausible que dicho testigo –tal y como afirmó el Tribunal– haya incurrido en un error de percepción. En lo que respecta a la falta atribuida al actor, no está demás indicar que, la misma alcanzará a configurarse como causal de despido, tanto bajo aquellos supuestos en que el trabajador realice un trabajo o despliegue físico -indistintamente que sea éste remunerado o no-como cuando efectúe otras actividades, sean estas incluso de orden recreativo, siempre y cuando se compruebe que ellas ponen en riesgo su salud, y además impiden o retardan su pronta recuperación y su consecuente reincorporación a sus labores habituales. Ello en virtud del principio de buena fe originado del vínculo contractual entre trabajador y patrono, y que obliga a aquél, cuando por motivo de enfermedad deba suspender la prestación de sus servicios, a cumplir con las indicaciones médicas tendientes a mejorar su estado de salud. Por otra parte, lo anterior no implica bajo ninguna circunstancia, que el trabajador incapacitado por motivo de enfermedad, deba, sin excepción alguna, guardar total y absoluto reposo, esto es, permanecer inmovilizado e imposibilitado de realizar cualquier tarea en su hogar o con su familia; por lo que, la falta deberá ser apreciada bajo criterios de razonabilidad y proporcionalidad tomando en cuenta el padecimiento sufrido por el trabajador, y la tarea o actividad desplegada. Es claro que, en el presente asunto, si bien el señor Fernández Reyes llevó alimentos a sus hijos en una olla, tal hecho -contrario a lo afirmado por el recurrente– no constituyó propiamente la realización de un trabajo, y tampoco puso en estado de peligro y mucho menos perjudicó gravemente la salud de éste, por lo que no podría del mismo tampoco deducirse la falta grave que ameritase el despido sin responsabilidad patronal.

IV.- De lo expuesto, se colige que no se dan las violaciones apuntadas y lo procedente, entonces, es confirmar la sentencia de la cual se conoce.-

POR TANTO:

Se confirma el fallo impugnado.-

Los magistrados Ramos Valverde y Rojas Sánchez, salvan el voto y lo emiten así:

Los suscritos Magistrados, discrepamos en este asunto del criterio de mayoría, toda vez que apreciada la prueba testimonial según las reglas del correcto entendimiento humano –sana crítica-, se llega a la conclusión de que el actor Alvaro Fernández Reyes, incurrió en la causal de despido que se le endilgo, en ese sentido los señores Anselmo Beita Altamirano, Luis Alberto González Montes y Stanley Boza Corrales, fueron claros al manifestar: el primero, que él se asomó por la puerta de la cantina y vio a Alvaro trabajando, picando un planché con una vara de hierro, que estaba con ropa de trabajo y sin camisa, y con el pantalón empolvado; por su lado, el segundo, indicó que el actor andaba con ropa de trabajo sin camisa y evidenciaba que estaba en labores de trabajo; asimismo, el tercero, manifestó que lo vio sudoroso y con polvo, que el actor estaba con ropa de trabajo y que en el lugar se estaba trabajando, por lo que asumió que efectivamente don Alvaro estaba trabajando. Por su lado Freddy Mendoza Jiménez, tratando de excusar y de dar justificación a la actuación de su compañero y amigo Fernández Reyes –dirigente sindical como él-, dijo que consideraba que el asunto que nos ocupa “...es un montaje, porque en la clínica no sólo Alvaro ha estado incapacitado sino que muchos compañeros han estado incapacitados, y en sus incapacidades ellos han realizado otras labores...”. Ante las circunstancias que han rodeado este caso, nos separamos del criterio de mayoría y revocamos la sentencia recurrida en cuanto reinstalan al actor y condenan a la demandada a pagarle indemnizaciones, extremos respecto a los que se acoge la excepción de falta de derecho. Revocamos el extremo de costas, para resolver sin especial sanción y confirmamos en lo demás, lo resuelto por el tribunal.

ADVERTENCIA: El Centro de Información Jurídica en Línea (CIJUL en Línea) está inscrito en la Universidad de Costa Rica como un proyecto de acción social, cuya actividad es de extensión docente y en esta línea de trabajo responde a las consultas que hacen sus usuarios elaborando informes de investigación que son recopilaciones de información jurisprudencial, normativa y doctrinal, cuyas citas bibliográficas se encuentran al final de cada documento. Los textos transcritos son responsabilidad de sus autores y no necesariamente reflejan el pensamiento del Centro. CIJUL en Línea, dentro del marco normativo de los usos según el artículo 9 inciso 2 del Convenio de Berna, realiza citas de obras jurídicas de acuerdo con el artículo 70 de la Ley N° 6683 (Ley de Derechos de Autor y Conexos); reproduce libremente las constituciones, leyes, decretos y demás actos públicos de conformidad con el artículo 75 de la Ley N° 6683. Para tener acceso a los servicios que brinda el CIJUL en Línea, el usuario(a) declara expresamente que conoce y acepta las restricciones existentes sobre el uso de las obras ofrecidas por el CIJUL en Línea, para lo cual se compromete a citar el nombre del autor, el título de la obra y la fuente original y la digital completa, en caso de utilizar el material indicado.

FUENTES CITADAS

- 1 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución: 2008-000584. San José, a las diez horas treinta y cinco minutos del dieciocho de julio del dos mil ocho.
- 2 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución: 2002-00193. San José, a las quince horas del veinticinco de abril del año dos mil dos.