

Informe de Investigación

Título: Jurisprudencia sobre daño civil en materia laboral

Rama del Derecho: Derecho Laboral	Descriptor: Trabajador
Tipo de investigación: Compuesta	Palabras clave: Competencia civil, daño, daño moral, responsabilidad civil
Fuentes: Jurisprudencia	Fecha de elaboración: 04 - 2010

Índice de contenido de la Investigación

1 Resumen.....	1
2 Jurisprudencia.....	2
a)Competencia civil: Daño moral derivado de contrato de trabajo.....	2
b)Daño moral derivado de relación laboral: Indemnización tarifaria, reparación y su cuantía, presupuestos para establecerlo y modo de probarlo.....	2
c)Trabajador de cooperativa: Análisis sobre la naturaleza de su relación con la cooperativa.....	5
d)Daño moral derivado de relación laboral: Fundamento jurídico en relación a la competencia del juez para concederlo.....	11
e)Imposibilidad de conocer reclamos por vicios formales ó agravios no alegados en instancia precedente.....	14

1 Resumen

En el presente resumen, se recopila jurisprudencia, sobre la responsabilidad civil en materia laboral, es importante destacar que el tema, desde la doctrina no se encuentra desarrollado apropiadamente, hablando de riesgos laborales en este sentido. La jurisprudencia que se adjunta hace ver el cobro de daños civiles que se deriven de acciones laborales. Y se relaciona directamente con el artículo 1045 del Código Civil. *(Todo aquel que por dolo, falta, negligencia o imprudencia, causa a otro un daño, está obligado a repararlo junto con los perjuicios.)*



2 Jurisprudencia

a) Competencia civil: Daño moral derivado de contrato de trabajo

[Sala Segunda]¹

Voto de mayoría

"VII.- [el actor] gestiona el pago de "daños" y del "daño moral" causado por la calificación, estimando el último en cuatro millones y medio de colones. Sin embargo, este es un reclamo genérico, porque él no individualiza cuáles son esos daños, ni con su prueba demostró que se hubieran producido. Aparte de lo expresado dicho extremo debe denegarse porque esta no es la vía correcta para esa petición. Al respecto, esta Sala dijo en otra oportunidad: "La pretensión indemnizatoria, por daño moral, aunque se invoque como causa de pedir algún hecho relacionado con el contrato de trabajo, no es de naturaleza laboral, del mismo modo que no es penal, cuando se origina en un hecho que se reputa como punible. Es una cuestión inherente al derecho de la personalidad, cuya naturaleza es, sin duda, civil (artículos 41 de la Constitución Política, 59, 1045 del Código Civil, 122 y siguientes del Código Penal, de 1941). De acuerdo con lo expuesto, la Sala estima improcedente acumular la pretensión para el pago de ese daño, con otras de naturaleza laboral, ya que el conocimiento de aquélla es propio de la naturaleza civil, común o de hacienda, según el caso." (Sala Segunda, # 143, de las 9 horas 20 minutos, del 9 de agosto de 1991)."

b) Daño moral derivado de relación laboral: Indemnización tarifaria, reparación y su cuantía, presupuestos para establecerlo y modo de probarlo

[Tribunal de Trabajo Sección I]²

Voto de mayoría:

"IV. [...] 3) También se muestra disconforme porque se rechazó el extremo de daño moral. Alega que la actuación ilegal desplegada por la demandada, le ha ocasionado un grave daño, -lo que a su criterio-, quedó plenamente demostrado. Sobre este extremo, la Juzgadora de Instancia, lo rechazó, por estimar que el preaviso y la cesantía "se constituyen en montos indemnizatorios que aunque tarifados, tienen como objetivo indemnizar los posibles daños causados con la terminación de la relación laboral, al menos en esta vía." En relación al tema de las indemnizaciones que deben conocerse en la vía laboral de legalidad y concretamente respecto al daño moral, la Sala Segunda



de la Corte Suprema de Justicia, en el voto No. 481 de las 10:40 horas del once de junio del 2004, expresó:

"IX.-ALCANCES DE LA INDEMNIZACIÓN TARIFADA: Que el método tarifado o sistema presuntivo, confunde la dificultad de fijar o determinar en dinero el monto del daño o perjuicio moral, con su existencia y alcances. Se asume que cuando la ley laboral alude a "daños" o "perjuicios", en una forma genérica, sin hacer distingo entre daños "materiales" y daños "morales", incluye a ambos. La Sala no niega ahora esa aserción. Pero encuentra que en puridad los artículos 28, 29 y 82 del Código de Trabajo, tasan supuestos muy concretos, específicos. Porque ni la Constitución ni el Código de Trabajo, niegan de un modo explícito o implícito, la reparación integral por "daño moral", por lo que no se ve razón para proceder de esa manera, o para restringir lo que el citado artículo 41 Constitucional manda. La tendencia de la legislación laboral, por vía de leyes especiales, verbigracia la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, es la de reconocer la reparación de esa alteración en forma adicional a las indemnizaciones tarifadas en los artículos 31 y 82 del Código de Trabajo. La amplitud de la responsabilidad del patrono, no depende de la índole de los extremos tarifados sino de las consecuencias de su conducta. En la obra "Tratado teórico y práctico de la responsabilidad civil, delictual y contractual" de Mazeaud y Tunc, se señala: *"Parecería chocante, en una civilización avanzada como la nuestra, que fuera posible, sin incurrir en ninguna responsabilidad civil, lesionar los sentimientos más elevados y más nobles de nuestros semejantes, mientras que el menor atentado contra su patrimonio origina reparación."* (Tomo I, Volumen I, página 441). Una interpretación restrictiva y presuntiva, como la que se ha venido ensayando, de acuñar en un solo monto, la indemnización por daño moral, vulnera además el principio fundamental de igualdad y no discriminación, al no reconocer al trabajador esos daños y perjuicios morales, con independencia de los patrimoniales, pues mientras en el Derecho común (artículo 1045 del Código Civil) sí se reconocen a toda persona, siguiendo criterios de equidad y razonabilidad, con el objeto de dejar indemne el patrimonio dañado, en la jurisdicción laboral se menoscaban, no ya como personas sino como trabajadores.

X.-Que el precitado numeral 41 de nuestra Carta Política establece en su primera parte: *"Ocurriendo a las leyes, todos han de encontrar reparación para las injurias o daños que hayan recibido en su persona, propiedad o intereses morales."*, lo que denota que la reparación no se agota en las injurias o daños de naturaleza patrimonial (artículos 28, 29, 31 y 82 del Código de Trabajo), sino que trasciende a las alteraciones o menoscabos que afecten intereses morales. La terminación de la relación laboral por decisión unilateral del patrono, es incompatible con el derecho fundamental a la estabilidad en el empleo y su permanencia en él. Cuando el patrono, sin causa justificada, decide poner término a la relación obrero – patronal, la indemnización tarifada compensa los menoscabos que representa la pérdida del empleo y consecuente transgresión de aquel derecho. Pero la indemnización por daño moral, se funda en la violación de derechos o bienes de naturaleza extra patrimonial, a causa de los motivos que determinaron el despido o por la forma en que éste se produjo. La nota característica de la indemnización, más que en la responsabilidad económica del patrono, está en la reparación del daño causado por actos que extralimitan el poder sancionador. Todo daño debe ser reparado. La atención se desplaza desde la óptica del patrono hacia la del ex trabajador, a quienes las normas, valores y principios del Derecho Laboral tienden a proteger desde siempre. Y si ese es el espíritu y finalidad de las normas que sancionan el daño, con mayor razón debe ser la fuerza motriz que oriente la labor del intérprete (artículo 10 del Código Civil, y Plá Rodríguez. "LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO", 2º edición, Depalma, 1978, páginas 25 y 26). De manera que si el despido origina lesiones morales, estas también deben ser reparadas en la jurisdicción laboral.

XI.-ALCANCES DE LA REPARACIÓN: Que en materia de reparación de daño moral, se distingue entre daño moral objetivo y daño moral subjetivo o puro. El daño moral subjetivo o puro, es



indemnizable, como también los quebrantos o menoscabos causados por necesaria consecuencia o conexión, en una relación de causalidad inmediata y directa, sin intervención de terceros, fuerza mayor o culpa de la víctima. La jurisprudencia de la Sala I de esta Corte, distingue entre daño moral subjetivo y daño moral objetivo. El primero se produce por la lesión de un bien no patrimonial, sin repercusión en éste, suponiendo generalmente una perturbación injusta de las condiciones anímicas de la persona, como disgustos, desánimo, desesperación, agravio contra el honor, dignidad, intimidad. El segundo -objetivo- se refiere a las ofensas al buen nombre, la reputación, prestigio (Cfr. Sala 1 de la Corte Suprema de Justicia, sentencias N° 112-92, considerando VIII; N° 65-93, y N° 131-F-98 de 14.10 horas de 18 de diciembre). Para dejar indemne el patrimonio dañado, la indemnización debe cubrir ambos tipos de quebrantos.

XII.-PRESUPUESTOS O PARÁMETROS PARA ESTABLECER EL DAÑO MORAL EN MATERIA LABORAL. CUANTÍA DE LA INDEMNIZACIÓN:

Que dentro de los presupuestos o parámetros con arreglo a los cuales habrá de determinarse el monto de la indemnización en esta jurisdicción, supuesto el nexo causal, están la prudencialidad, proporcionalidad y razonabilidad. Debe tratarse de una suma de dinero equitativa, en atención a la gravedad, intensidad y alcances de la falta atribuida, un monto que contribuya a paliar el daño causado. En este sentido, el profesor Dr. Antonio Luis Vázquez Vialar, señala: “... *En el caso de la fijación del daño extrapatrimonial, el juez debe ser sumamente prudente para determinar el importe de la reparación. En cada caso debe hacer expresa referencia a su propia experiencia, lo que no obsta a que, en ciertas circunstancias, puede utilizar algunas pautas objetivas tales como la intensidad de los efectos, tiempo en que se proyectó el agravio, su repercusión en la vida afectiva, lapso de internación, secuelas que provocan un deterioro en la vida de relación, tipo de tratamiento a que debió ser sometida la víctima ...*” (Ponencias y conclusiones de las II Jornadas de Integración Académica en Derecho Laboral. “El daño moral y el Salario en especie en el Derecho del Trabajo Costarricense”, Talleres de Mundo Gráfico, S. A., San José, Costa Rica, Escuela Judicial, 1990, página 18). Por su parte, Horacio de la Fuente, expresa: “... *Conforme a la tesis resarcitoria, para establecer el monto indemnizatorio debe considerarse, en primer término, la situación de la víctima, debiendo tenerse especialmente en cuenta la índole y magnitud del agravio inferido, que dependerá, entre otras circunstancias, del bien personal lesionado, de si el daño se ha ocasionado en forma directa o indirecta, personalidad de la víctima y su situación social, familiar y patrimonial, así como su sensibilidad física y espiritual, y demás circunstancias que han rodeado al incumplimiento o hecho ilícito (si el agravio fue instantáneo o se prolongó en el tiempo, medio empleado para la ofensa, difusión del hecho, etcétera) ...*” (“El daño moral en el contrato de trabajo”, en la Revista crítica mensual de jurisprudencia, doctrina y legislación, dirigida por Juan José Etala, Ediciones La Ley, año XLI, septiembre de 1981, página 1169). Desde luego que hay que tomar en cuenta el puesto que desempeñaba el trabajador en la organización, la antigüedad, la conducta observada y el prestigio profesional. Como parámetros económicos de referencia, pueden considerarse el salario y demás pluses percibidos, ventajas económicas o medios materiales concedidos.

XIII.-PRUEBA DEL DAÑO MORAL: Que la procedencia del daño moral, tanto en punto al contenido como a su existencia, depende de la prueba, cuya carga incumbe a la víctima. Compete al perjudicado suministrar la prueba necesaria para contribuir a formar la convicción del juzgador acerca del quantum del daño resarcible, además de la existencia, pues esa convicción constituye el presupuesto de la declaración. Esa prueba se agiliza por la conexión entre acto antijurídico y daño, dado que todo comportamiento contrario al impuesto por la norma jurídica produce el efecto (daño) que el mandato contenido en la norma pretendía evitar, por lo que en la prueba del acto antijurídico efectuado, aparece íntimamente unida la prueba de la lesión del propio interés, es decir, del daño sufrido (Cfr. Adriano De Cupis. “EL DAÑO” Teoría General de la Responsabilidad Civil, Traducción de la 2° Edición Italiana y estudio preliminar por Angel Martínez Sarrión, Bosch, S. A., Barcelona,



1975, página 540). En la misma sentencia N° 112-92, la Sala I expresó: "XIII.- En lo referente a la prueba del daño moral el principio es el siguiente: debe acreditarse su existencia y gravedad, carga que le corresponde a la víctima, sin embargo se ha admitido que tal prueba se puede lograr a través de presunciones de hombre inferidas de indicios, ya que, el hecho generador antijurídico pone de manifiesto el daño moral, pues cuando se daña la psiquis, la salud, la integridad física, el honor, la intimidad, etc. es fácil inferir el daño, por ello se dice que la prueba del daño moral existe "in re ipsa". Sobre el particular, esta Sala ha manifestado que en materia de daño moral "... basta, en algunas ocasiones, con la realización del hecho culposo para que del mismo surja el daño, conforme a la prudente apreciación de los Jueces de mérito, cuando le es dable inferir el daño con fundamento en la prueba de indicios (Sentencia No. 114 de las 16 horas del 2 de noviembre de 1979)". Tratándose del daño moral subjetivo o puro, los Tribunales están facultados para decretar y determinar el monto de la indemnización, en atención a su naturaleza jurídica, correspondiente a la esfera interna de la persona. Se deduce de pretensiones de hombre. La prueba pericial es inconducente para fijar la cuantía o monto de la indemnización. Hay que ponderar la intensidad del dolor sufrido, gravedad de la falta, circunstancias personales, aflicción, angustia, desesperanza, ansiedad, tiempo de duración, todos esos aspectos valorados con amplitud y libertad de parte del juzgador (Cfr. Sala I de la Corte Suprema de Justicia, N° 105 de 14-30 horas de 21 de noviembre de 1997). Si es objetivo, hay que determinar su repercusión social, profesional, laboral y trascendencia, como ocurre con el daño patrimonial."

En el caso bajo examen, no encuentra el Tribunal circunstancias especialmente calificadas, que evidencien el sufrimiento de la actora, para considerar un posible daño moral. Nótese que al aplicarse al caso bajo examen, el principio de proporcionalidad de la falta, significa, que la falta se comprobó, sólo que no, en la proporción para aplicar la sanción más severa. Por otra parte, aún con las consecuencias que le pudo deparar su separación al cargo que venía desempeñando, -y de lo cual no hay duda alguna por parte del Tribunal-, no basta, para acoger el reclamo por daño moral, su único dicho."

c) Trabajador de cooperativa: Análisis sobre la naturaleza de su relación con la cooperativa

[Sala Segunda]³

Extracto:

"III.- EL CARACTER DE LA RELACION ENTRE LA COOPERATIVA Y SUS ASOCIADOS: La Ley de Asociaciones Cooperativas y Creación del Instituto de Fomento Cooperativo, No. 4179, de 22 de agosto de 1968, reformada por las leyes Nos. 7391, de 27 de abril de 1994; 6756, de 30 de abril de 1982; 6893, de 22 de mayo de 1983; y 7053, de 9 de diciembre de 1986, define a las Cooperativas, como "... asociaciones voluntarias de personas y no de capitales, con plena personalidad jurídica, de duración indefinida y de responsabilidad limitada, en la que los individuos se organizan democráticamente a fin de satisfacer sus necesidades y promover su mejoramiento económico y social, como un medio de superar su condición humana y su formación individual y en las cuales el



motivo de trabajo y de la producción, de la distribución y del consumo, es el servicio y no el lucro." (artículo 2). Con base en su finalidad, esa normativa diferencia, a título de ejemplo, varias clases de Cooperativas, a saber: las de consumo, las de producción, las de comercialización, las de suministros, las de ahorro y crédito, las de vivienda, las de servicios, las escolares, las juveniles, las de transportes y las múltiples (ordinal 15, párrafo primero). En lo que al caso interesa, el artículo 17 ídem, consigna que "Las cooperativas de producción tienen por objeto la producción, manufactura o transformación en forma directa por parte de los asociados, de artículos naturales elaborados, o la iniciación o desarrollo de toda clase de explotaciones agrícolas, ganaderas, industriales y artesanales distribuyendo los excedentes que pudieran acumularse por su gestión de trabajo en conjunto, en proporción a la producción, al trabajo manual o intelectual; o al rendimiento con que cada uno de los asociados haya contribuido a la empresa.". El numeral 15, a su vez, establece, en su párrafo segundo, que este tipo de cooperativas puede ser simple, de cogestión, o bien, de autogestión; y, estas últimas son definidas, por el artículo 99, íbidem, como "... aquellas empresas organizadas para la producción de bienes y servicios, en las cuales los trabajadores que las integran dirigen todas las actividades de las mismas y aportan directamente su fuerza de trabajo, con el fin primordial de realizar actividades productivas y recibir, en proporción a su aporte de trabajo, beneficios de tipo económico y social.". De esa norma y del contenido de los numerales 67, 109, inciso a), y 110, inciso c), del cuerpo normativo indicado, se deriva que la obligación fundamental del socio, consiste en aportarle, a la empresa, su trabajo personal, en forma directa e irremplazable; lo que da sustento al fenómeno asociativo autogestionario e integra, con carácter preeminente, su capital social. Importa destacar, también que, por disposición expresa del inciso a), del ordinal 105, íbidem, las personas que conforman una organización de esta categoría, deben obtener su subsistencia, al momento de iniciar su constitución, del trabajo, ya sea en su condición de asalariados o bien de trabajadores por cuenta propia. La concordancia de las disposiciones citadas, lleva a concluir, entonces, que la Cooperativa de producción autogestionaria es una típica organización de trabajadores -término, éste, entendido aquí en su sentido económico-, cuyo capital social está constituido por el aporte permanente y directo de la fuerza del trabajo que, cada asociado, debe hacer, basado en su propia capacidad productiva. Su finalidad es la de desarrollar actividades de producción de bienes y de servicios, con el propósito de conseguir beneficios económicos y sociales, para todos sus miembros. Esa modalidad empresarial está diseñada para que sea dirigida por sus propios asociados y para que, las labores de producción, constitutivas de su objeto, sean ejecutadas, básicamente, por ellos mismos, personalmente. Se reconoce, como elemento rector de su esquema organizativo, el que, los beneficios económicos obtenidos, sean divididos en forma proporcional al aporte de trabajo que cada uno realice -numerales 99, 104 y 114, b), 8)-. En relación con esto, los artículos 17 y 104 íbidem restringen la posibilidad de contratar empleados asalariados -trabajadores en sentido jurídico-, es decir, personas que no estén asociadas a las mismas; lo que puede hacerse pero sólo en casos muy calificados. No cabe duda de que, las agrupaciones de comentario, dentro de las cuales se ubica la demandada y a las que el legislador considera "... de conveniencia y de utilidad pública y de interés social..." (artículo 1), cuentan con una regulación de carácter jurídica y claramente especial. La particularidad de su normativa tiene un contundente sustento en el ordinal 64 de la Constitución Política Costarricense, que instituye, como un deber estatal de primer orden, el fomento de la creación de cooperativas de trabajadores. Esa característica propia del ordenamiento cooperativista, trae aparejada la imposibilidad de aplicarle, de modo primordial, exclusivo y excluyente, a la relación jurídica que enlaza a la asociación cooperativa y a su socio-trabajador, cualquier otra legislación protectora -en concreto, la de Trabajo-, a pesar de que tanto su constitución como su funcionamiento, están vinculados, de modo natural, con esta materia. El citado ordinal 17 establece, en su párrafo final, que: "En asuntos contractuales de trabajo estas cooperativas [las de producción] se regirán por las disposiciones contenidas en la legislación laboral vigente, pero para los efectos de la relación jurídica del asociado con la cooperativa, debe interpretarse que su estatus económico social ha de



ser la (sic) de socio-trabajador, como una sola persona física...". Lo indicado se reafirma, también, en el ordinal 131 ibídem, en el cual se le atribuye carácter supletorio, de manera limitada, al Código de Trabajo, por debajo de varias fuentes de derecho y siempre y cuando las disposiciones a aplicar "... no contravengan los principios, la doctrina y la filosofía cooperativas.". IV.- En el caso que nos ocupa, el actor fue socio trabajador de la Cooperativa accionada. Por consiguiente, la relación jurídica que existe entre ellos es distinta a la de los vínculos laborales característicos o típicos, sobre los que sí rige la protección legal, contenida en la normativa de Trabajo vigente. En consecuencia, no es posible sostener que la Cooperativa demandada "reciba" los frutos del trabajo del actor, es decir, que se los apropie para sí. Ello por cuanto, los mismos, se integran -precisamente, a través de la distribución de los excedentes-, al patrimonio de quien los produjo: el asociado-trabajador. En estos casos, no se da el intercambio de prestaciones que el trabajo encierra, consistente en la enajenación de los frutos obtenidos con la prestación personal de servicios, a cambio de un precio, lo cual es lo propio y normal en las relaciones de trabajo típicas; así como tampoco se da el elemento subordinación, atribuible a una persona diferente del trabajador; sea, al patrono. Es claro que, la obligación, del demandante, de aportar su fuerza laboral -su deber de trabajar- para la ejecución de los servicios que la Cooperativa contrata y le presta a terceros, no tuvo su origen en un contrato de trabajo, sino en otro de carácter asociativo; cuya consecuencia, querida y tutelada por la legislación positiva, es, entre otras, esa. Sobre el particular, los juristas argentinos Francisco Junyent Vélez y Roberto Fermín Bertossi, afirman que las cooperativas de trabajo "... tienen como característica principal y propia razón de ser, la inexistencia en su seno de la posibilidad "empleador-trabajador" lo que equivale a decir: "ninguna clase de relación laboral entre asociado y cooperativa, puesto que éstos han asumido libremente, voluntariamente, el llamado riesgo empresario, decisión que merece el mayor respeto". / En una cooperativa de trabajo, corresponde a los asociados, como exigencia exencial (sic), aportar el trabajo personal, sin el cual no podrán revestir tal calidad, resultando así que son asociados porque trabajan y trabajan porque son asociados, calidades inescindibles." (La cooperativa, Buenos Aires, EDIAR, Sociedad Anónima Editora Comercial, Industrial y Financiera, 1987, p. 293). Igualmente, otros autores, en relación con esta figura contractual, han establecido que: "Contrato de sociedad y contrato de trabajo son dos figuras distintas. (...) en aquellos casos en que la estructura y contenido del contrato de trabajo aparecen sustituidos por los que configuran al de sociedad, estaremos ante este tipo de relación y no ante aquél. El contrato de trabajo es una figura jurídica típica y propia; el de sociedad es otra distinta, e independiente del primero." (Manuel Alonso García, Curso de Derecho del Trabajo, Barcelona, Editorial Ariel, S.A., novena edición, 1985, pp. 321-322). Manuel Alonso Olea y de María Emilia Casas Baamonde, indican que "El "socio-trabajador" no está ligado a la cooperativa por un contrato de trabajo, sino [... por uno...] de tipo societario [... aunque...] las circunstancias mencionadas le aproximan (...) al trabajador por cuenta ajena; de ahí "la impregnación jurídico-laboral" de su régimen..." (Derecho del Trabajo, Madrid, Universidad de Madrid-Facultad de Derecho, decimotercera edición, 1993, p. 149). Por consiguiente, en este caso, no existe el específico vínculo laboral entre las partes y no pueden individualizarse, ni extraerse, las figuras del trabajador y del patrono. V.- El deber de sometimiento a las directrices establecidas por el máximo órgano social de la Cooperativa -la Asamblea de Socios-, que compete al trabajador-asociado, no es producto de la alegada relación laboral -aquí inexistente, como ya se indicó-, sino de otro tipo de sujeción legal, que surge, justamente, del acuerdo asociativo. Esta Sala, en su Voto No. 337, de las 11:00 horas, del 25 de octubre de 1996, determinó que es lógico y obvio que, en este tipo de organizaciones humanas, existan "... reglamentos y otras disposiciones normativas, dados no sólo para el cumplimiento social, sino con el fin de buscar una mejor forma de canalizar el elemento humano, que es el principal aporte de cada asociado, (...) pues, de otra forma, en el centro de actividades de la asociación imperaría el desorden.". Esas directrices, al igual que las disciplinarias, son esenciales para cumplir el rol productivo de la Cooperativa, siendo su buen desempeño, su inherente deber de organizarse de modo democrático y su búsqueda del bienestar



económico y social de todos sus asociados lo que la mueve a promulgarlas y lo que le otorga, a sus órganos directivos y ejecutivos, tanto la potestad de dirección como la de fiscalización. En ese sentido, la autora Carmen Ortiz Lallana, indica que ello es producto, también, de la exigencia de instrumentalización jurídica y del funcionamiento mismo de la organización cooperativa, en tanto empresa, "... lo que supone una división funcional del trabajo que requiere un poder ordenador para su coordinación y una estructura jerárquica que sancione las conductas no adecuadas al orden empresarial." (La prestación laboral de los socios en las cooperativas de Trabajo Asociado, Barcelona, BOSCH, Casa Editorial, S.A., 1989, p. 41). No obstante, conforme se señaló en la sentencia de la Sala, antes citada, "... lo anterior no significa que estemos en presencia del elemento subordinación tal y como es concebido en la disciplina laboral, puesto que aquí la connotación asociativa, le imprime sus elementos propios y sus característicos (sic) (...) el asociado-trabajador (...) forma parte de un gremio de "empresarios", quienes reunidos ponen a disposición de la comunidad el oficio que practican; de ahí que pueda observarse que todos los asociados, tienen interés en la dirección del negocio, pero ello no significa que todos dirijan, sino que buscan los mecanismos asociativos, de organización y de actividades que les permitan adoptar las mejores decisiones." Al tenor de lo previsto en el numeral 2 de la Ley citada, esos mecanismos asociativos han de inspirarse en el modelo democrático de distribución y de ejercicio del poder colectivo, surgido de la agrupación; lo que implica, entre otras cosas, depositar en representantes la toma de ciertas decisiones y la ejecución de aquellas de naturaleza consensual, reconocerles su autoridad y someterse a la voluntad de la mayoría. De aquí surge, pues, una modalidad de relación de dependencia o subordinación jurídica, claramente diferenciable de la laboral, que -como se dijo- está sometida a una regulación específica.- VI.- La circunstancia de que, cada socio-trabajador, satisfaga sus necesidades con la retribución y con los excedentes obtenidos, por el trabajo que aporta a la Cooperativa, no lo convierte, automáticamente, en asalariado, ni que lo hace titular de los derechos propios de quien está en esta condición jurídica. La remuneración a la que tiene derecho, que no puede ser "... inferior al salario mínimo fijado para las distintas actividades que rigen para las empresas privadas." (artículo 108, inciso a), no es salario, en el sentido laboral del término; aunque sí constituye, a no dudarlo, el costo de producción por mano de obra, que todos los socios, en tanto empresarios, cubren. La legislación a aplicar se cuida de asignarle tal denominación y que, si bien, recurre al concepto de "salario mínimo", no los equipara y lo hace sólo con el propósito de fijar un parámetro legal, objetivo y variable para la determinación de lo mínimo y de lo máximo que la Cooperativa debe destinar a satisfacer dicho costo productivo. Esa remuneración, al igual que los excedentes o cualesquiera otras sumas que se destinen a los socios-trabajadores, tienen su causa jurídica en lo que la legislación cooperativista califica como "... el reparto de los beneficios económico sociales, producto del esfuerzo común..." (numeral 100, inciso a); lo que resulta ser, en última instancia, la concreción de la finalidad legal y social, de este tipo de organización humana. Debe tomarse en cuenta, también, que, esas distintas remuneraciones, se determinan por los propios asociados, dentro de ciertas condiciones, en proporción directa al esfuerzo o al aporte de trabajo que, cada uno, realizó en la producción de los bienes y de los servicios correspondientes (artículos 17, párrafo primero, 99 y 114).- VII.- De todo lo antes indicado se concluye, sin lugar a dudas, que existen notables diferencias entre las relaciones establecidas a nivel típicamente laboral y las que se muestran en las asociaciones cooperativas autogestionarias. Ello permite determinar que, en estas últimas, los asociados-trabajadores tienen, efectivamente, un estatus jurídico especial, diferente del que le corresponde a un trabajador asalariado. Son co-propietarios de los medios de producción, es decir, empresarios cooperativizados, cuyas decisiones se toman a nivel gremial, con sustento en una organización democrática. A su vez, son trabajadores, pero no asalariados sino independientes, que se organizan colectivamente y que son los titulares de su propia empresa. De ahí que se diga que son patronos de sí mismos; lo que, pese a reflejar una clara contradicción de concepto, elimina, de plano, la existencia de una relación de subordinación y de dependencia, en el sentido típico de lo



que sí es laboral. Es cierto que el artículo 133 de la Ley de Asociaciones Cooperativas indica que: "Los Tribunales de Trabajo, salvo los casos expresamente señalados en esta ley, tendrán competencia sobre las acciones que se deriven de ella, de conformidad con lo dispuesto en el título VIII, del Capítulo I del Código de Trabajo". Sin embargo, lo que hace esa norma es otorgar competencia a los Tribunales de Trabajo, para conocer las demandas interpuestas, con ocasión de la aplicación de esa normativa, sin que, de ninguna manera se puede afirmar que esa circunstancia "laboraliza" las relaciones entre los asociados de una cooperativa autogestionaria.

VIII.- LA SITUACION ESPECIAL QUE NOS OCUPA: El Tribunal -con fundamento a la Ley de Asociaciones Cooperativas y al Reglamento Interno de la accionada-, arribó a la conclusión de que, la suspensión del actor, había infringido los principios que informan el debido proceso; dado que no se le había permitido una etapa de contradictorio, ni ofrecer ningún tipo de defensa. La parte accionada aduce que, el Ad-quem, no podía aplicar esa normativa, debido a que el accionante interpuso esta acción con fundamento al numeral 1045 del Código Civil. Este alegato no es compartido por la Sala, debido al principio de que el juez conoce el derecho y, por ello, tiene la potestad y el deber de aplicar la norma jurídica correcta al caso concreto. Sin embargo, el pronunciamiento que realizó el Tribunal, únicamente se podría haber efectuado si, dentro de las pretensiones de su demanda, el actor hubiera solicitado la declaratoria de nulidad de la suspensión de la que fue objeto; sin embargo, ello no es así, dado que, lo que él pretende es una indemnización de los supuestos daños y perjuicios causados. Incluso, no existen probanzas que acrediten esas supuestas infracciones al debido proceso, porque, hasta donde lo demuestran los propios autos, la suspensión fue ordenada, por el Comité de Vigilancia y el Consejo de Administración de la accionada, con base a la negativa injustificada del accionante de proceder a rendir los informes que se le solicitaban, sobre una faltante de inventario. Por otra parte, con base al numeral 55 del Reglamento Interno, el Tribunal concluye que la suspensión no se encontraba apegada a esa normativa; por lo que, también se encuentra viciada de nulidad. Específicamente, los artículos 51 y 55 de ese reglamento, en lo que interesa, establecen: "ARTICULO 51: Las faltas en que incurran los trabajadores asociados de la cooperativa, serán sancionadas con las siguientes medidas disciplinarias: ... c). Suspensión del trabajo sin goce de salario, con un máximo de ocho días hábiles..." "ARTICULO 55: La suspensión del trabajo sin goce de salario se aplicará en los siguientes casos: ...c) Cuando el trabajador asociado, cometa alguna falta grave que no amerite una sanción mayor..." Como se ha venido explicando líneas atrás, el accionante no solicitó la declaratoria de nulidad de la suspensión "sin goce de salario", con base a esas normas, sino que fue el Ad-quem, el que se fundamentó en esas disposiciones, para aducir que dicha sanción era nula, porque excedió el plazo máximo de suspensión -que es de 8 días-. Este criterio no lo comparte la Sala, primeramente, porque no es posible efectuar pronunciamientos que no sean solicitados, expresamente, por las partes; dado que al resolver como lo hizo el Tribunal infringió el principio de congruencia. Es cierto que resulta ilegal e injusto que al actor -sin importar la gravedad de los cargos que supuestamente había cometido-, no se le permitiera disfrutar de sus derechos, por un plazo que duro más de 5 meses, hasta que, en forma definitiva, fue separado de la Cooperativa accionada, por votación unánime acordada en Asamblea de Socios. En realidad, en aras de no menoscabar los derechos del demandante, lo que debió hacerse era convocar a dicha Asamblea, a la mayor celeridad posible, para así decidir, finalmente, si se le iba a separar definitivamente o no, como asociado-trabajador. No obstante, tal circunstancia no incide en el resultado final de este asunto, puesto que, dentro de las pretensiones de esta demanda, se omitió gestionar la restitución de los derechos inherentes al accionante, como socio-fundador de la cooperativa demandada. En consecuencia, no es posible que, con base a las disposiciones de la Ley de Asociaciones Cooperativas y del Reglamento Interno de la accionada, se declare la nulidad de la suspensión del actor, con el correspondiente pago de todos los incentivos y beneficios que dejó de percibir, durante el tiempo que duró esa suspensión. Lo anterior, debido a que, en ese período, el accionante no realizó ningún aporte de trabajo a la cooperativa; por lo que no tiene



derecho a cobrar excedentes ni remuneraciones generados durante su suspensión, con excepción de los excedentes producidos en el año 1992 y 1993; pero estos gracias al aporte dinerario extraordinario, efectuado por él en ese primer período. IX.- SOBRE EL NUMERAL 1045 DEL CODIGO CIVIL: Determinado que la Ley de Asociaciones Cooperativas y el Reglamento Interno de la accionada no pueden aplicarse para conferir todos los derechos pretendidos por el actor, cabe ahora analizar si el artículo 1045 del Código Civil -que fue la norma con la que él, inicialmente, fundamentó esta acción-, permite concederle algún derecho. El representante de la Cooperativa accionada aduce que, el actor, presentó esta demanda con base en esa norma -como si fuera un proceso ordinario civil-; por lo que no es posible que, el Tribunal de Liberia -actuando como Tribunal laboral-, acoja la demanda con base en otras normas jurídicas, con las cuales no fundamentada esta acción. Por otro lado, alega que el Juzgado Mixto de Liberia no era competente para conocer de este asunto, en materia laboral; razón por la cual, el Ad-quem, tampoco tenía competencia para conocer en segunda instancia del mismo. Esto último no es cierto, ya que al tratarse de un Juzgado Mixto tiene competencia para resolver asuntos civiles y laborales. Con respecto a la aplicación del artículo 1045 del Código Civil, dicha norma general de nuestro ordenamiento jurídico recoge el principio de la responsabilidad extracontractual, al disponer que "Todo aquel que por dolo, falta, negligencia o imprudencia, causa a otro un daño, está obligado a repararlo junto con los perjuicios.". A diferencia de este tipo de responsabilidad, la contractual, "... supone una obligación concreta, preexistente, formada por la convención de las partes y que resulta violada por una de ellas; en tanto que la responsabilidad extracontractual es independiente de una obligación preexistente y consiste en la violación no de una obligación concreta sino de un deber genérico de no dañar. De allí que la culpa contractual es simplemente un efecto de la obligación y, en cambio, la culpa extracontractual es fuente de una obligación nueva." (BUSTAMANTE ALSINA, Jorge. "TEORIA GENERAL DE LA RESPONSABILIDAD CIVIL". Editorial Abeledo-Perrot, Buenos Aires, Argentina, pág. 661). En este sentido, se afirma que la responsabilidad extracontractual es "... una relación jurídica compleja según la cual, una persona o personas se encuentran en el deber de resarcir a otra u otras, los daños y perjuicios que les hubiera ocasionado antijurídicamente... Se diferencia de la responsabilidad contractual, en cuanto a la acción antijurídica que forma parte de aquella se sustituye, en esta última por la acción ilícita contractual, sea, por el incumplimiento injustificado del contrato..." (AMADOR HERNANDEZ, Manuel. "NOCIONES ELEMENTALES DE RESPONSABILIDAD EXTRA CONTRACTUAL". En Antología de Textos de Derecho Privado. Universidad de Costa Rica, 1984, pág. 499). El artículo 1045 citado constituye normativa general, por lo que, no existe ningún obstáculo para que se pueda aplicar en la materia laboral, si se dan los elementos para su aplicación. Para que los daños y perjuicios puedan ser considerados de naturaleza extracontractual, requieren que la acción antijurídica sea la causa de los mismos. En el sub-júdice, el accionante pretende que se le indemnice por los daños y perjuicios causados por el tiempo en que fue, supuestamente, ilegítimamente suspendido, en su condición de socio fundador; los cuales, según él, se encuentran conformados por los salarios que dejó de percibir, como administrador de la Unidad de Ventas de la accionada; así como por los incentivos y por los excedentes que, como socio, no recibió durante ese período. Tales pretensiones surgen como consecuencia de la ejecución del contrato societario, que vinculó al actor con la demandada; razón por la cual, no es posible conceder los extremos con fundamento en una responsabilidad civil extracontractual. En cuanto al daño moral solicitado, la Sala considera que no existen pruebas fehacientes de ese daño; por lo que, tampoco, es posible indemnizarlo. X.- Por las razones expuestas, procede revocar el fallo recurrido para, en su lugar, concederle únicamente, al actor, el pago de los excedentes fiscales de los períodos que van de mil novecientos noventa y dos a mil novecientos noventa y tres -los cuales ascienden a la suma de cincuenta y dos mil ciento catorce colones con treinta céntimos y setenta y cinco mil setecientos ochenta y un colones con ochenta céntimos-, respectivamente."

d) Daño moral derivado de relación laboral: Fundamento jurídico en relación a la competencia del juez para concederlo

[Tribunal de Trabajo Sección III]⁴

Voto de mayoría

"IV.- [...]. **Recurso de la parte actora.** Esta parte impugna la sentencia disconforme con el rechazo del daño moral y perjuicios ocasionados. El Juez los rechaza al conceder los extremos laborales que por Convención Colectiva le amparan. Pero en este caso se dieron circunstancias muy especiales que ocasionaron el daño moral que alega, que son independientes de los derechos que otorga la Convención Colectiva, como son que antes de que se tuviera por demostrada su presuntiva responsabilidad en el uso indebido de dineros del Banco, a través de la investigación administrativa se le denunció penalmente por peculado. La acusación por uso indebido de dineros de la institución bancaria, dejó en el conocimiento de la mayoría de los funcionarios que ahí laboraban, amigos, conocidos, que sabían de su prestigio y honor; un sabor y ambiente desagradable que incidieron contrariamente sobre su posición humana y profesional. Salir con un antecedente como en este caso, creó una gran frustración, amargura, desconcierto, preocupación y grandes interrogantes que se han mantenido en el tiempo y que son difíciles de olvidar y romper para el común de las personas. Toda la problemática del despido, sin lugar a dudas, en los diez años que lleva cesante le ha producido un evidente daño moral. Las actuaciones y las circunstancias que utilizó el Banco Popular para despedirlo son muy calificadas y abusivas, y dan soporte para que se le condene a indemnizar el daño moral. El pago de la cesantía no cubre el daño que se infringe con motivo de un despido injustificado. Considera peligroso que exista disparidad de criterios en cuanto a la condena del daño moral. Otro aspecto agraviado es el relativo a los perjuicios, ya que están referidos a los intereses generadores de la obligación principal a cargo del patrono por su conducta antijurídica, de conformidad con el artículo 1163 del Código Civil. El actor impugna la sentencia porque se le rechazó su pretensión a que se le indemnice el daño moral y los intereses comprendidos en los perjuicios cobrados. La jurisprudencia en materia de daño moral ha sido unívoca al rechazar esta indemnización, partiendo, ya sea de que es un extremo propio del derecho civil y por ende el Juez de Trabajo no tiene competencia para resolver al respecto; o bien de que esa indemnización ya está incluida por el legislador dentro de las otras indemnizaciones que corresponden a un despido injustificado, sea el auxilio de cesantía o en los salarios caídos que regula el artículo 82 del Código de Trabajo (sistema tarifado). Nos proponemos exponer que las razones que hasta ahora se han dado no son válidas. Lo primero que debe dilucidarse es la competencia de los Jueces de Trabajo para hacer pronunciamiento al respecto. La norma jurídica que nos da esa competencia lo es el artículo 402 del Código de Trabajo, que señala que los juzgados de trabajo conocerán "a) De todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores... derivados de la aplicación del presente Código, del contrato de trabajo **o de hechos íntimamente relacionados con él...**" (lo resaltado no está en el original). Es claro que ante la amplitud de la norma sí existe competencia para hacer el pronunciamiento respectivo. En el caso en examen es de considerar que los hechos que el actor considera le ocasionaron un daño moral, iniciaron antes de dar por concluida su relación laboral, cuando se le denuncia en la vía penal por peculado. Ahora bien, dado que



estamos en presencia de un juicio declarativo, debemos contar además con el fundamento jurídico que de la posibilidad al Juez de aplicar la norma al caso concreto, y ordenar ese resarcimiento. En primer lugar debemos hacer referencia al artículo 41 Constitucional, cuyo principio garantiza que ocurriendo a las leyes, todos han de encontrar reparación para las injurias o daños que hayan recibido en su persona, propiedad o intereses morales. Esto se traduce en la reparación integral del daño, y como principio constitucional que es, debe ser aplicado con preeminencia sobre el resto del ordenamiento jurídico e independientemente de la materia que se trate. Ahora bien, concretamente en el código de la materia también encontramos el numeral 15 que permite la remisión al Código Civil. En este cuerpo normativo encontramos la norma que regula la indemnización por daño moral, cuando se violenten derechos de la personalidad (artículo 59), también encontramos el artículo 1045 y el artículo 22; éste último que sanciona el abuso del derecho. Por otra parte, también en la Ley General de la Administración Pública existen normas que regulan la indemnización por daño moral, cuales son los artículos 190.1, 191 y 197. Es claro entonces que sí se cuenta con la normativa necesaria tratándose de un proceso declarativo. No obstante lo anterior, se ha sustentado por alguna parte de la jurisprudencia que el daño moral en materia de trabajo está inmerso, o bien en la indemnización por auxilio de cesantía o bien en los salarios caídos del artículo 82 del Código de Trabajo, sea que el sistema es tarifado. Sin embargo considera el Tribunal que ello no es así, veamos. La indemnización tarifada compensa los daños y perjuicios que normalmente conlleva la pérdida del empleo en forma injustificada, concretamente el numeral 82 señalado lo que indemniza en la imputación falsa de una causal justa de despido. Independientemente de que esto cause un daño en la psiquis del trabajador, si ocurre, se indemniza, precisamente porque el legislador lo estableció como un daño real, que siempre se presenta y por ello no requiere de demostración. Pero si el actuar del empleador ante el despido es particularmente objetable, ya sea por los motivos que lo determinaron o por la forma en que se produjo o por la resonancia que tuvo, ello significa que existe un daño distinto, que debe ser reparado; y como es aquel que no siempre se presenta ante un despido –ya dijimos que depende de la forma o circunstancia en que el despido ocurre- entonces sí requiere de la prueba. Lo que queremos decir con esto, es que la acumulación de las indemnizaciones por daños y perjuicios, la tarifada que regula concretamente el Código de Trabajo y la que establece la legislación común; es posible porque se trata de indemnizaciones a daños diferentes. Es claro que un mismo acto ilícito puede atacar diferentes valores jurídicamente tutelados. En otro orden de ideas, el artículo 82 del Código de Trabajo no impide que se pueda indemnizar otros daños y perjuicios que el despido provoque. Esta norma, bajo las condiciones que ella establece, lo que indemniza es la atribución falsa de una causal de despido, pero no limita la posibilidad de que en materia laboral se pueda indemnizar otro tipo de daño que se provoque, como el daño a los derechos de la personalidad. Prueba de ello son normas que tutelando situaciones especiales establecen otro tipo de reparación por daños y perjuicios, diferentes a los salarios caídos del artículo 82 citado. Tenemos en este caso, el artículo 31 del Código de Trabajo tratándose de los contratos por obra o tiempo determinado, el artículo 94 bis ibidem, tratándose de la trabajadora embarazada que es despedida indiscriminadamente. Podríamos citar además como ejemplo de que la indemnización que prevé el citado artículo 82 no se agota con los salarios caídos, es el otorgamiento de intereses, que no son otra cosa que los perjuicios por el no pago de una suma de dinero que se encuentra vencida desde la fecha del despido. En abundamiento a esta posición debe recordarse que el derecho del trabajo protege al trabajador y que por las circunstancias que rodean al contrato de trabajo, no podemos soslayar que protege en especial la personalidad del trabajador. Esto es así porque el trabajador debe prestar sus funciones en forma personal y permanente, sometido al poder de dirección y disciplina del empleador, arriesgando así bienes tan valiosos como su integridad física y su **dignidad**. Ello mismo hace que tales bienes se encuentren expuestos a ser lesionados. En el caso concreto, el despido del actor debió ser causal, por ser un funcionario público protegido por el principio de estabilidad en el empleo, de conformidad con el artículo 192 de nuestra Constitución



Política, al demostrarse que no fue así, la actuación patronal es antijurídica y como tal da origen a una reparación; pero además las circunstancias que rodearon ese despido da lugar a la reparación por el daño moral causado. Es importante acotar que el daño moral no se puede ver resarcido con la indemnización del artículo 82 ibidem, porque por ejemplo en el caso concreto al actor se le está dando la opción de ser reinstalado en su puesto, si él opta por esto, el pago de la indemnización del artículo 82, no es procedente, pues van acompañados por el auxilio de cesantía, lo cual tiene su razón de ser porque ante la reinstalación el despido se anula; pero qué pasa con el daño moral infringido? Es claro que son valores del trabajador su buen nombre, su seguridad, su tranquilidad, valores que deben ser tutelados en la forma que lo expone el Tribunal. En el caso concreto, estos valores fueron menoscabados por el Banco demandado, provocando inquietud y dolor en la forma en que se procedió; incluso antes de dar por concluida la relación de servicio cuando procedió a acusarlo en la vía penal por peculado. Está demostrado que el Banco se precipitó al despedir al actor acusándolo de mal manejo de fondos públicos, lo que sólo su mención es impactante y deja mucho que pensar de la honorabilidad del actor como funcionario público y como persona. Decimos que se precipitó por la prueba documental que al final del proceso jurisdiccional vino a aclarar la situación, documento que estaba en manos o bien era de libre acceso para el Banco, antes de proceder a sancionar; es decir se actuó con ligereza. No sólo con el despido sino además con una acusación penal, antes de dar por concluido el proceso disciplinario. Es obvio que dicha acusación deja en las personas, compañeros, amigos y familiares un ambiente desagradable y crea un antecedente funesto que incide en su imagen y carrera profesional. Acusar a un funcionario público de mal manejo de fondos públicos, cuando esta persona ni siquiera estaba llamada a manejar esos fondos, requería de una investigación exhaustiva ya que el despido es ilegítimo si la causal no logra demostrarse y no obstante esta disposición a nivel constitucional, se procedió con ligereza; ya que las actuaciones del Banco ante la confrontación con la realidad resulta abusiva y da pie a que se deba indemnizar el daño moral infringido. Debe quedar claro que la prueba sobre este daño moral la constituye los documentos que han sido traídos al proceso: el oficio donde se le comunica el despido, la acusación en vía penal, los términos en que la representación patronal se expresan del actor, lo cual se traduce en la misma contestación a la demanda; pero además la prueba surge de los mismos hechos –in re ipsa- ya que es obvio, para el común de las personas, ante las circunstancias del despido del actor: su inquietud emocional, su buen nombre mancillado, su amargura, su preocupación, en general su dolor; todo lo cual violenta su derecho a la personalidad por lo que el Tribunal considera prudente fijar esa indemnización por daño moral en la suma de un millón de colones. En cuanto a los perjuicios, también lleva razón el recurrente: los intereses constituyen el perjuicio por las sumas no pagadas en tiempo, sobre los montos derivados del despido injustificado, de conformidad con el artículo 706 del Código Civil. Por ello debe revocarse la sentencia para conceder este extremo, al tipo fijado por el Banco Nacional de Costa Rica para los certificados de depósito a seis meses plazo. Pero respecto al rige se ha de hacer una diferencia entre las sumas adeudadas excluyendo el daño moral y éste. El rige de los intereses sobre aquellos extremos lo es a partir del despido y hasta su efectivo pago; pero el rige de los intereses sobre el daño moral lo es a partir de la firmeza de la sentencia. El fundamento de esta diferencia estriba en que las sumas debidas por los otros extremos son sumas ciertas y por ende, exigibles desde el momento del despido, no así el daño moral. Si la suma que debe pagar el Banco demandado por daño moral depende por una parte de la demostración de las circunstancias en que el despido se dio y el monto es discrecional del juzgador; entonces la suma que debe resarcir por este concepto será cierta y determinada desde el momento en que la sentencia adquiera firmeza.

V.- Consecuentemente con lo expuesto, se hace de rigor revocar parcialmente la sentencia recurrida en lo que fue motivo del recurso."

e) Imposibilidad de conocer reclamos por vicios formales ó agravios no alegados en instancia precedente

[Sala Segunda]⁵

Voto de mayoría

“III.- En segundo lugar, por lo dispuesto en el numeral 559 del *Código de Trabajo* en relación con el artículo 502 *idem*, esta Sala ha reiterado el criterio de que en esta tercera instancia no resultan procedentes los agravios de orden procesal, cuyo conocimiento y resolución definitiva resulta ser competencia del órgano de segunda instancia, salvo que se trate de alguno sumamente grave, generador de indefensión. Ese numeral 559 y el criterio de esta Sala fueron objeto de análisis de constitucionalidad, concluyéndose que no resultan contrarios al Derecho de la Constitución. Al respecto, en la sentencia número 2240, de las 14:42 horas del 2 de marzo del 2005, la Sala Constitucional se pronunció en el siguiente sentido: *“En cuanto al segundo motivo de impugnación -del artículo 559 del Código de Trabajo y de la jurisprudencia de la Sala Segunda-, por negarse el recurso de casación por motivos de forma, estima la Sala que la misma no es contraria a norma o principio constitucional alguno, toda vez que no es violatorio del debido proceso; tal y como lo ha considerado con anterioridad esta Sala en sentencias número 0282-90, 0300-90, 1058-94, 1129-90, 6369- 93, 2365-94, 0852-95, 1070- 95, 5927-96, 0209-I-97; 0243-I-96, 0209-I-97, 5871-96, 6271-96 y 3333-98, con base en las siguientes consideraciones: / a.) ya esta Sala ha expresado en materia de recursos, que la Constitución Política no contempla el derecho a la doble instancia, de manera que el derecho de apelación no es irrestricto, y sólo se constituye en tal, en los términos establecidos en el Pacto de San José (Convención Americana sobre Derechos Humanos), en sus artículos 8 y 25, que lo limita a la materia penal, contra el fallo condenatorio, o en los demás casos, de las resoluciones que ponen fin al proceso, con las salvedades que se indican; y, / b.) que se ha reconocido una facultad al legislador para diseñar dentro de cada rama general del Derecho Procesal, procesos específicos que permitan adecuar la actividad jurisdiccional a la especialidad y a las particularidades de cada materia, por lo que constituye un asunto de política legislativa determinar si un asunto tiene o no recurso de casación. Por tal motivo, no es válido considerar la infracción del principio de igualdad, pues no se puede alegar este principio cuando se está ante distintos tipos de proceso, por ser de naturaleza diferente...*

V.- De tal suerte, que el hecho de que determinadas sentencias no tengan recurso de casación, no implica, per se, una violación a la Constitución Política, en sus artículos 27, 41, 33, 46 y 153. Así, en el caso concreto no se da infracción alguna a los principios y normas consideradas infringidas por el accionante, toda vez que no obstante que en materia laboral no resulta posible la formulación del recurso de casación por motivos de forma, si se cumplen las exigencias del debido proceso, esto es, el derecho a una apelación, a cargo de un tribunal colegiado, y la amplia posibilidad para ambas partes de la relación laboral -patrono y empleado- de ejercer su defensa, ...”. En el caso concreto, el agravio de la recurrente en el sentido de que la sentencia adolece de un vicio de nulidad, básicamente porque el Ad Quem ignora la prueba ofrecida para mejor proveer -consistente en su remisión a la medicatura forense- y omite referirse a ella, no puede ser admitido, pues se trata de uno de orden procesal, sin que pueda enmarcarse en alguno de los supuestos de



excepción que haga posible su resolución en esta última instancia, dado que tal eventual vicio no puede considerarse grave ni generador de indefensión. En todo caso, no es cierto que el Ad Quem no se refiriera a dicha prueba ya que al efecto consideró que no hubo violación del artículo 482 del Código de Trabajo, ya que ninguna de las partes ofreció prueba pericial, y la prueba para mejor proveer es facultativa para el Juez, no es obligatoria. Y eso es conforme con lo señalado, de forma reiterada, por esta Sala, en el sentido de que la prueba para mejor proveer puede ser ordenada por el juzgador en el ejercicio de una potestad jurisdiccional. Se trata, entonces, de una facultad discrecional respecto de la cual no puede ejercerse control de legalidad alguno; dado que, con base en los hechos que han definido el litigio, la persona que juzga puede disponer, de oficio o a petición de parte, la evacuación de nuevas pruebas tendentes a aclarar algún punto controvertido, a partir de las probanzas ofrecidas por ambas partes; sin embargo, tal facultad no debe servir para solventar la incuria de las partes o para subsanar yerros de orden procesal. Por consiguiente, como se apuntó, no puede ejercerse control de legalidad sobre la decisión de los juzgadores de las instancias precedentes, particularmente del Ad Quem, de no evacuar la prueba que con aquella naturaleza le fue ofrecida por la parte actora. La Sala tampoco puede solventar la omisión de los litigantes, mediante el instituto de la prueba para mejor resolver. De ahí que, a diferencia de lo señalado por el recurrente, en el presente proceso no nos hallamos ante un caso de violación flagrante del debido proceso. Por lo demás, como se verá, dicha prueba resulta inútil por inconducente.

IV.- Por otra parte, a juzgar por los argumentos que esboza para sostener el recurso, la inconformidad de la recurrente también estriba en una supuesta mala valoración de la prueba documental -referente a su atención en el I.N.S.-

, así como del testimonio rendido por su esposo, señor JOSÉ MANUEL CHAVES CERDAS. Estos reparos tampoco son de recibo. Es cierto que en el pasado la actora se reportó y fue atendida por el Instituto Nacional de Seguros respecto de ciertos padecimientos físicos. A saber: por dolor en la muñeca al coser bolas de baseball, en 1999 y dolor en el hombro al coser bolas de baseball, en el 2000. En relación con este último riesgo, en los documentos aparece un plan que indica: 1. Recomendaciones, 2. Referencia a Ortopedia del I.N.S., 3. Oradexón, 4. Voltarén, y 5. Ungüento de metilo. Igualmente consta que fue incapacitada del 27 de octubre al 4 de noviembre del 2000. Que fue atendida el 25 de enero del 2001. Y que fue incapacitada el 31 de agosto del 2001. Así se desprende de los documentos del I.N.S., a folios 7 a 9 y 40 a 43. No obstante, en ninguno de esos documentos consta que el I.N.S. hubiera recomendado al patrono su reubicación de labores. Y mucho menos, que el patrono hubiera recibido un documento en ese sentido. Ahora bien, aún aceptando -hipotéticamente- que esos dolores derivaran de su actividad en la fábrica; no consta en autos prueba médica alguna que ella hubiera vuelto a presentar esos mismos padecimientos durante la última relación laboral, o sea de noviembre del 2003 a agosto del 2005. En todo caso, aún suponiendo que hubiera continuado, durante mucho tiempo, con tales dolores, tampoco existe prueba idónea indicativa de que hubieran sido la razón de no poder dar bien el rendimiento deseado por el patrono; específicamente, que hubieran sido la causa única del poco desempeño -sobre todo en términos de calidad- en las labores de cosedora de bolas de béisbol, particularmente durante su última relación laboral. De los autos se desprende, por el contrario, que nada de eso le imposibilitó, por mucho tiempo, durante su última relación laboral, su normal desempeño (en cantidad y calidad) en el cosido de bolas. En efecto, del "Historial de Producción de Bolas" (documentos visibles a folios 16 a 22, de los cuales se confirió audiencia a la actora), se desprende que desde noviembre del 2003- e incluso, desde antes, sea durante su segunda relación laboral -y hasta mediados del 2004, la producción de la actora siempre fue regular y/o normal. Véase que en ese período su producción no solo fue alta en número de bolas cosidas, sino además, prácticamente sin ningún porcentaje de rechazo por mala calidad. Antes bien, lo que de



esos documentos se desprende es que no fue sino a partir de mediados del año 2004 -y sobre todo a partir de inicios del 2005-, que la actora empezó a incurrir en una serie de porcentajes altos de rechazos de bolas, por parte no de uno sino de varios instructores; rechazos que se dieron continuamente hasta la finalización de la relación laboral, en agosto del 2005. Lo cual descarta, desde luego, que esto último hubiera obedecido, necesariamente, a los añejos padecimientos sufridos. Mucho menos como causa única. Siendo inconducente, por lo mismo, lo declarado por el testigo, señor JOSÉ MANUEL CHAVES CERDAS, de que su esposa fue despedida porque no daba la cantidad de bolas a coser que se requería. Que hacía treinta y cuatro a treinta y cinco bolas y al llegar otro día en la mañana el supervisor le decía que se le rebajaban tres a cuatro bolas que quedaban dañadas y como ella no podía sacar la cantidad que se pedía y tras eso le rebajaban bolas, pasaba con un estrés enorme diario, o bien, que el estado de salud de ella era terrible cuando llegaba después de su jornada de trabajo, y que, hasta se le estreñía de tanta acumulación de estrés. Y mucho menos, en cuanto dijo que los problemas de su esposa se dieron por el desgaste en el hombro de estar tantos años cosiendo bolas y el movimiento de sus brazos en esa labor la desgastó. Que también está dañada en la mano, en el tunel carpal, pero sólo por el hombro le han dado atención médica. O bien, que su esposa no hacía la cantidad porque no podía por estar dañada. Pues no se trata de un testigo experto. Menos aún, en cuanto dijo que el patrono estaba sabido del daño que su esposa padece en el hombro y aún así la contrató. O bien, que el I.N.S. le dio al patrono una carta de que tenían que reubicarla por ese daño; que nunca la reubicaron; y que siempre la tuvieron cosiendo bolas. Pues nada de esto fue acreditado y confirmado, en autos, mediante prueba idónea, vale decir, mediante los documentos correspondientes. El testigo admitió que dado el bajo rendimiento de su esposa, la amonestaron varias veces, aún sabiendo que ella no podía hacer la cantidad que ellos pedían. Ahora bien, nótese que de seguido declaró que los problemas de su esposa se dieron sólo con un compañero que tuvo de supervisor, pues antes no hubo problemas. Según dijo ese compañero él no lo conocía, y no fue sino -en la diligencia de prueba- que lo vio, pues viene como testigo. Pues bien, esto último confirmaría, más bien, en su caso, lo que ya indicamos. Es decir, que no fue sino a partir de mediados del 2004 -particularmente a partir de inicios del 2005- que la actora empezó a tener problemas de rechazo por defectos de calidad en el cosido de bolas. Por lo demás, tampoco es cierto que su esposa hubiera tenido problemas -de rechazo de producto por mala calidad- solo con un supervisor -que no sería sino el testigo e instructor de cosido, Ronald Campos Rojas-, ya que del "Historial de Producción de Bolas" se desprende que también los tuvo, en el período mencionado, con otros instructores. En todo caso, su testimonio resulta endeble pues claramente indicó que nunca ha laborado dentro de la fábrica y que las cosas que contó le constan porque primero fue ocho años novio de la actora y ahora tiene cuatro años de convivir con ella y por eso siempre se ha enterado de los problemas que ha vivido ella.

V.- Los agravios que se formulen ante esta Sala, para que sean atendibles, deben haber sido planteados ya ante los juzgadores de las instancias precedentes; por cuanto, de conformidad con los artículos 598 y 608, del Código Procesal Civil, aplicables en virtud del numeral 452, del de Trabajo; sólo pueden ser objeto del recurso, aquellas cuestiones que hayan sido propuestas y debatidas, oportunamente, por las partes; y, además, deben necesariamente haber sido invocados, de previo, ante el órgano jurisdiccional de segunda instancia; cuando la sentencia que éste emita sea meramente confirmatoria del fallo dictado por el A-Quo. En virtud de lo anterior, el alegato de violación por omisión o inaplicación de los artículos 701, 1045, 1046 y 1048 del Código Civil y los principios de la responsabilidad civil y la solidaria, tampoco resulta de recibo, pues tales cuestiones no fueron propuestas ni debatidas, oportunamente, por la actora, y mucho menos invocadas, de previo, ante el Ad Quem. En todo caso, el fundamento de ese agravio, de que los juzgadores no han captado exactamente los hechos que les fueron sometidos a examen en relación con la pretensión de la demanda; especialmente la responsabilidad patronal derivada de la falta de

observancia de las recomendaciones emitidas por el I.N.S. en cuanto a la necesidad de reubicarla a labores que pudiese realizar sin la obligatoriedad de someterse a los traumas que le causaba coser bolas de béisbol; es improcedente, pues nada de esto fue confirmado, en autos, mediante la necesaria prueba documental. En igual predicado se halla el otro alegato de que no se tomara en cuenta que el mismo patrono la despidió en varias ocasiones y que nuevamente la recontrataba; y que debía aceptar el trabajo por necesidad económica, y realizarlo, pese a los fuertes dolores que le ocasionaba, siendo esta la razón quizá de no poder bien dar el rendimiento deseado por el patrono. No solo porque no existe prueba médica alguna que establezca una relación de causa y efecto entre los dolores -que según dice seguía sufriendo- y el bajo rendimiento mostrado, -sobre todo en términos de calidad- al final de la relación laboral. Sino también, porque en autos existe un "Historial de Producción de Bolas" (de folios 16 a 22), que más bien acredita lo contrario, vale decir, que nada le imposibilitó, durante su última relación laboral, y por mucho tiempo, su normal desempeño (en cantidad y calidad) en el cosido de bolas. En consecuencia, se debe confirmar la sentencia recurrida."



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.

- 1 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia número 12 de las diez horas del siete de enero de mil novecientos noventa y cuatro. Expediente: 94-000012-0005-LA.
- 2 TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN PRIMERA. Sentencia número 162 de las ocho horas veinte minutos del treinta de mayo de dos mil seis. Expediente: 95-000791-0213-LA.
- 3 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia número 329 de las diez horas del veintidós de noviembre de mil novecientos noventa y nueve. Expediente: 97-100240-0386-CI.
- 4 TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN TERCERA. Sentencia número 446 de las ocho horas cincuenta minutos del once de setiembre de dos mil tres. Expediente: 92-000293-0215-LA.
- 5 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia número 696 de las nueve horas cuarenta y cinco minutos del veintiocho de setiembre de dos mil siete. Expediente: 05-300182-0341-LA.