



Jurisprudencia sobre

Los Principios Procesales del Derecho Laboral

Índice de contenido

Resumen.....	1
Jurisprudencia.....	1
El Principio de Igualdad.....	1
El Principio de Buena Fe en las Relaciones Laborales.....	3
El Principio de Buena Fe Procesal.....	4
El Principio de Informalidad o Informalismo.....	5
El Principio de Congruencia.....	6
El Principio de No Reforma en Perjuicio o Non Reformatio In Peius.....	7
El Principio de Inmediación o Inmediatez.....	8
El Principio de Oficiocidad y Celeridad Procesal como Deberes del Juez Laboral.....	12
El Principio de Preclusión o Eventualidad.....	13
Principio Iura Novit Curia.....	13
El Principio del Non Bis In Idem.....	15

Resumen

El presente documento incorpora información desde la óptica jurisprudencial sobre los Principios del Derecho Procesal Laboral dentro de los cuales se puede encontrar: La Igualdad, Buena Fe, Informalidad, Congruencia, No Reforma en Perjuicio, Inmediación, Oficiocidad, Celeridad Procesal, Preclusión Iura Novit Curia y el Non Bis In Idem.

Jurisprudencia

El Principio de Igualdad

[Sala Segunda]¹

IV.- Ampliando conceptos, la denominada "igualdad jurídica general", que tiene su consagración constitucional en el numeral 33 de la Ley Suprema, así como la igualdad jurídica en el trabajo contemplada en el artículo 68 de la Carta Magna, permea todos los conceptos de equiparación que sea dan en el ordenamiento positivo, excluido el contemplado en los numerales 57 de la Constitución y 167 del Código de Trabajo, y así, por esa disposición base, principios, doctrina y jurisprudencia que la informan; la igualdad tiene dos aspectos que se expresan así: no se puede tratar desigualmente dos situaciones iguales, pero tampoco se pueden tratar de manera idéntica, dos situaciones desiguales y, hacerlo, sería ilegítimo. Desarrollando esos principios, JIMÉNEZ GLUCK al respecto ha manifestado: "...En Europa, la determinación de la constitucionalidad de la diferenciación se deduce de la existencia de una justificación objetiva y razonable de la misma;



objetividad y razonabilidad que se determinan básicamente en función de los parámetros “finalidad constitucionalmente aceptada de la distinción” y “proporcionalidad”. Como señala el Tribunal Europeo de Derechos Humanos: “la igualdad de trato queda violada cuando la distinción carece de justificación objetiva y razonable. La existencia de una justificación semejante debe apreciarse en relación con la finalidad y los efectos de la medida examinada, en atención a los principios que generalmente prevalecen en las sociedades democráticas. Una diferencia de trato en el ejercicio de un derecho consagrado por el Convenio, sólo debe perseguir una finalidad legítima. El artículo 14 (que consagra el principio de igualdad), se ve también violado cuando resulta claramente que no existe una razonable relación de proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad perseguida. (JIMÉNEZ GLUCK David. Una Manifestación Polémica del Principio de Igualdad. Editorial Tirant lo Blanch, Valencia, España, 1999, p.p. 35 y s.s.). En España, según reiterada doctrina del Tribunal Constitucional, no es contraria al principio de igualdad, la diferencia de trato que se base en una desigualdad de los hechos que se comparan y una finalidad razonable de la medida, siempre que el supuesto de hecho guarde una coherencia interna en todos sus elementos (desigualdad fáctica, finalidad y diferencia de trato), y todo ello esté sometido a los parámetros de la proporcionalidad. Como viene a resumir muy acertadamente este Tribunal en su STC 75/1983, “(...) para que las diferenciaciones normativas puedan considerarse no discriminatorias resulta indispensable que exista una justificación objetiva y razonable, de acuerdo con criterios y juicios de valor generalmente aceptados, cuya exigencia debe aplicarse en relación con la finalidad y efectos de la medida considerada, debiendo estar presente para ello una razonable relación de proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad perseguida, y de situaciones distintas que sea procedente diferenciar y tratar desigualmente, siempre que su acuerdo vaya contra los derechos y libertades protegidos”. Es decir, ante una diferenciación, el Tribunal Constitucional realiza un juicio de igualdad para determinar si estamos ante una discriminación o ante una diferenciación objetiva y razonable, juicio de igualdad que constituye pilar básico de la aplicación del artículo 14. Si la situación de hecho en conflicto y el término de comparación son idénticos, de entrada, existe discriminación. Si se llega a la conclusión de que son diferentes, puede haber diferenciación. Pero esto sólo es una posibilidad, porque además ha de concurrir: 1) una finalidad razonable (es decir, que no contraríe el sistema de valores constitucionales), de la medida diferenciadora; 2) una congruencia entre esta finalidad, la diferencia de la situación de hecho y el trato desigual; y 3) una proporcionalidad entre la consecuencia jurídica que se deriva del trato diferenciador y la finalidad perseguida. (en igual sentido ver la sentencia de ese mismo Tribunal No 96/1997 del 19 de mayo de 1997). Por su parte, en nuestro ordenamiento, la Sala Constitucional al referirse sobre el tema donde, en ciertas circunstancias las condiciones laborales no resultan iguales (idénticas, para decirlo claramente), expresó: “...Por otra parte, con fundamento, en el artículo 57 de la Constitución, se aduce discriminación respecto del salario. Sin embargo, esta norma no resulta aplicable al caso, no sólo por tratarse de situaciones diferentes, conforme lo dicho, sino porque además, tampoco ha quedado demostrado que entre los accionantes y demás funcionarios reubicados, existan “idénticas condiciones de eficiencia”...”. (Ver voto No 3333-92 de las 17:15 horas del 4 de noviembre de 1992.). “...El principio de igualdad, contenido en el artículo 33 de la Constitución Política, no implica que en todos los casos, se deba dar un tratamiento igual prescindiendo de los posibles elementos diferenciadores de relevancia jurídica que puedan existir; o lo que es lo mismo, no toda desigualdad constituye necesariamente, una discriminación. La igualdad, como lo ha dicho esta Sala, sólo es violada cuando la desigualdad está desprovista de una justificación objetiva y razonable. Pero además, la causa de justificación del acto considerado desigual, debe ser evaluada en relación con la finalidad y sus efectos, de tal forma que debe existir, necesariamente, una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad propiamente dicha. Es decir, que la igualdad debe entenderse en función de las circunstancias que concurren en cada supuesto concreto en el que se invoca, de tal forma que la aplicación universal de la ley, no prohíbe que se contemplen soluciones distintas ante situaciones

distintas, con tratamiento diverso. Todo lo expresado quiere decir, que la igualdad ante la ley, no puede implicar una igualdad material o igualdad económica, real y efectiva...". Voto No 2568 de las 11:48 horas del 4 de junio de 1993.

El Principio de Buena Fe en las Relaciones Laborales

[Sala Segunda]²

V.- SOBRE LA BUENA FE EN LAS RELACIONES DE EMPLEO: Debe recordarse que el contrato de trabajo por sus características de bilateralidad y conmutatividad -entre otras- impone obligaciones recíprocas a ambas partes -trabajador y empleador-, de manera que, cuando en el artículo 19 del Código de Trabajo se establece que dichas obligaciones se refieren no solo a lo expresado en el contrato, sino también, a lo que se derive de los principios de buena fe y equidad, ello no solo cubre al trabajador, sino además, como debe ser, al empleador. Esta Sala ha desarrollado ampliamente el contenido de la buena fe en la relación laboral, así, entre otras, en la sentencia 804, de las 9:35 horas del 28 de setiembre de 2005, se dijo: *"El principio de la buena fe, en este caso contractual, subyace en todos los ámbitos jurídicos. Este principio general exige observar una actitud recta, de respeto, de lealtad y de honradez en el tráfico jurídico, tanto cuando se esté ejercitando un derecho como cuando se esté cumpliendo con un deber... Con base en el principio de la buena fe, de manera reiterada, se ha señalado que el contrato de trabajo conlleva un contenido ético que vincula las actuaciones de las partes"*. En la sentencia número 305, de las 16:00 horas del 19 de junio de 2002, citada en la 804-05 antes indicada, se dijo que *"...la naturaleza personal de la prestación, en un contrato de esa naturaleza, le incorpora un elemento ético de suma importancia, en el que la buena fe, la confianza y la lealtad, se yerguen como elementos insoslayables (artículo 19 del Código de Trabajo). "Lealtad" dice el Diccionario Jurídico Omeba, Buenos Aires, Driskill S.A, tomo XVII, 1978, pp. 844, significa "Que guarda la debida fidelidad, incapaz de traicionar; bondad, moralidad, integridad y honradez en el obrar". De acuerdo con el tratamiento doctrinario y los criterios jurisprudenciales, surgidos alrededor de esa figura, es posible atribuir a dicho concepto, dos contenidos. Uno de ellos, en sentido negativo, que se traduce en obligaciones de no hacer, como por ejemplo, la de no concurrir en actividades de la misma naturaleza de las que se dedica al patrono. En sentido positivo, la exigencia se traduce en obligaciones de hacer, tales como la debida diligencia en la ejecución de la prestación; o en la de **guardar fidelidad al patrono, que implica la obligación de no perjudicar los intereses materiales o morales del empleador**". (La negrita es agregada). En la sentencia n° 46, dictada a las 15:00 horas del 24 de febrero de 1999, en relación con este tema (con apoyo en los votos números 270, de las 10:30 horas del 30 de octubre de 1998, 49 de las 9:40 horas del 18 de marzo de 1993 y 207 de las 8:40 horas del 7 de julio de 1995), se expresó: **"el deber de fidelidad en materia laboral, se caracteriza por una celosa actitud personal del trabajador, de no perjudicar a la empresa o al patrono al que sirve, y de contribuir al desenvolvimiento de sus actividades y a su prosperidad. Igual que en toda relación jurídica sinalagmática, el contrato de trabajo impone obligaciones recíprocas de consideración, de protección y de ayuda, entre las partes, para alcanzar el fin común"**. (El resaltado es suplido). Si bien ese desarrollo jurisprudencial del tema lo es desde la perspectiva de los deberes del trabajador, como se dijo anteriormente, también ese deber de fidelidad y lealtad (conformado por valores como el no traicionar, bondad, moralidad, integridad, honradez, no perjudicar, consideración, de protección y de ayuda) debe ser acatado por el empleador respecto al trabajador, de manera que exista en la relación de trabajo un ambiente de confianza que permita su armonioso desarrollo. Esa obligación de fidelidad del empleador tendrá una vertiente negativa, de no hacer nada que -injustificada y conscientemente- perjudique los intereses del trabajador, y otra positiva, de cumplir sus obligaciones con transparencia y a cabalidad, procurándole protección y ayuda. Solo así la empresa conjunta en la que participan, se*



verá beneficiada con el aporte común y la necesaria armonía para el cumplimiento de sus objetivos en un ambiente ampliamente competitivo y cambiante. Tal como se señaló en el voto número 1130, de las 9:15 horas, del 6 de diciembre de 2006, reiterado en el 354, de las 10:15 horas, del 6 de mayo de 2009, citando a ESCUDERO. J.F., FRIGOLA, J y CORBELLA T. (El Principio de buena fe en el contrato de trabajo. Barcelona, Editorial Bosch, 1996, p. 61), el principio de buena fe, es de los elementos principales del contenido ético del contrato de trabajo, que sirve como parámetro para valorar la conducta de las partes de la relación de trabajo en el cumplimiento de sus obligaciones, por la que cada una puede esperar de la otra “...una actuación leal, fiando y confiando en que su actuación sea social y contractualmente correcta...”, caracterizada por valores de consideración, respeto y correcto actuar. Lo que es aplicable no solo en las relaciones de empleo propiamente privadas, sino también en las que se dan en el sector público, denominadas estatutarias o de servicio.

El Principio de Buena Fe Procesal

[Sala Segunda]³

III.- ANÁLISIS DEL CASO: El artículo 494 del Código de Trabajo establece que en el fallo se indicará si procede la condena en costas (procesales o en ambas) o si se resuelve sin especial condenatoria. En el numeral siguiente se estipula que la sentencia también regulará prudencialmente los honorarios que le correspondan a los abogados y se fijarán tomando en cuenta la labor realizada, la cuantía de la cosa litigada y la posición económica de las partes; señalando, a la vez, que no podrán ser menores del quince por ciento ni mayores del veinticinco del importe líquido de la condenatoria o de la absolución, según sea el caso. Asimismo, se estipula que tratándose de asuntos no susceptibles de estimación económica, los juzgadores fijarán el monto correspondiente por honorarios de abogado, según lo que su conciencia les dicte. Por su parte, el artículo 221 del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria en esta materia, establece como regla que “...se condenará al vencido al pago de las costas personales y procesales”. El numeral siguiente regula los supuestos en los cuales quien juzga puede fallar sin especial condena. En ese sentido, el artículo 222 dispone: “No obstante lo dicho en el artículo que antecede, el juez podrá eximir al vencido del pago de las costas personales, y aún de las procesales, cuando haya litigado con evidente buena fe, cuando la demanda o contrademanda comprendan pretensiones exageradas, cuando el fallo acoja solamente parte de las peticiones fundamentales de la demanda o reconvenición, cuando el fallo admita defensas de importancia invocadas por el vencido, o cuando haya vencimiento recíproco...”. La representante del Estado arguye que no se debe eximir del pago de las costas al actor, por cuanto su situación no se ajusta a los supuestos de la norma y porque su proceder no puede ser considerado de buena fe, dado que apeló la decisión de primera instancia, con el fin de que se acogieran sus pretensiones. Al respecto, cabe señalar que la buena fe procesal implica la convicción en que se halla la parte de que la pretensión que realiza es legítima; es decir, considera que el derecho que reclama, sin duda, le corresponde. En el caso que se analiza, se considera que la exención dispuesta por el órgano de alzada encuentra sustento en el artículo transcrito. Debe tenerse en cuenta que el accionante bien pudo considerar que laboraba media hora de más cada día, pues su horario diario excedía en media hora las ocho horas normales de trabajo. Véase que la confusión pudo venir impuesta por la misma que surgió a los dirigentes del ente empleador, que en un momento determinado consideraron que el horario de trabajo dispuesto lesionaba los máximos contemplados en la normativa constitucional y de ahí que procedieran a modificar la reglamentación respectiva, con el fin de fijar el horario en ocho horas diarias. Así las cosas, se estima que la actuación del demandante sí fue de evidente buena fe, sin que el hecho de que haya apelado la sentencia de primera instancia lo desvirtúe.

El Principio de Informalidad o Informalismo

[Sala Segunda]⁴

III.- RESPECTO A LA VALORACIÓN DE LA PRUEBA EN MANTERIA LABORAL Y ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO: La parte actora recrimina la valoración que hizo el ad quem de los elementos probatorios. Al respecto cabe señalar que el artículo 493 del Código de Trabajo señala que salvo disposición expresa en contrario, la prueba se apreciará en conciencia, sin sujeción a las normas del derecho común; pero indicándose, en cada caso concreto, las razones sobre las cuales se sustenta lo resuelto. En atención a ese numeral, el juzgador debe valorar los elementos de convicción allegados a los autos; y, además, aplicar las reglas de la sana crítica y la razonabilidad; pues esa norma no contempla un régimen de íntima o de libre convicción. Al respecto, la Sala Constitucional en el voto n° 4448-96 de las 9:00 horas del 30 de agosto de 1996 refirió: *“DE LA CONSTITUCIONALIDAD DE LA APRECIACIÓN DE LA PRUEBA EN CONCIENCIA. El artículo 493 impugnado dispone: “Salvo disposición expresa en contrario de este Código, en la sentencia se apreciará la prueba en conciencia, sin sujeción a las normas de Derecho Común; pero el Juez, al analizar la que hubiere recibido, está obligado a expresar los principios de equidad o de cualquier naturaleza en funde su criterio.” Lleva razón la representación de la Procuraduría General de la República al concluir que de la norma transcrita es imposible derivar una autorización para que los jueces laborales violen los derechos o normas constitucionales, por cuanto únicamente se establece el poder jurisdiccional de apreciar la prueba en conciencia, estableciendo dos supuestos en la que ésta resulta legítima: a) en el tanto no se esté en la hipótesis de que de conformidad con el ordenamiento jurídico ello resulte expresamente prohibido; y b) que cuando se haga sea en forma fundamentada, sea en el principio de equidad o de cualquier naturaleza. De esta manera, la apreciación de la prueba en conciencia no implica resolver en forma arbitraria, por cuanto todo juez -como funcionario público que es- se encuentra sujeto al principio de legalidad, el cual constituye un imperativo de adecuación de la acción pública, no sólo de las normas específicas sobre un objeto determinado, sino a todo el bloque de legalidad; por lo que no puede fallar con desprecio de los principios y derechos constitucionales, ya que está limitado por las reglas de la sana crítica y principios de razonabilidad, que debidamente aplicados conducen a la armonía de la apreciación jurisdiccional con la Constitución Política, tal y como lo entendió esta Sala en sentencia 3484-94, de las doce horas del ocho de julio de mil novecientos noventa y cuatro, en que determinó que las facultades de los jueces de apreciar la prueba en conciencia no resultan contrarias a la obligación del juez de fundamentar sus fallos, principio constitucional que integra el debido proceso”*. Con base en las ideas expuestas, procede determinar si los integrantes del órgano de alzada incurrieron o no en los supuestos errores de valoración acusados por el recurrente. Previo al examen correspondiente, debe manifestarse que el testimonio rendido por el señor B.A. será visto con suma cautela, ya que como señala la recurrente existen aspectos que podrían condicionar su objetividad, como lo es el hecho de mantener un asunto judicial en su contra. En el sub júdice tenemos que el órgano de alzada cimentó su decisión en el acta n° 14-91 de la Junta Directiva Nacional de UNDECA en la cual se dispuso: *“se aprueba moción presentada por A.H. que dice: “Para que se mantenga el derecho de pago de prestaciones en cualquier situación al personal administrativo, en futuras contrataciones se aplicará lo estipulado por el Código de Trabajo”*” (folios 88 y 89). Como puede observarse, en esa estipulación la demandada estimó reconocer a los trabajadores administrativos que hubiesen ingresado a laborar a su órdenes antes de la fecha de ese acuerdo, la cancelación de los extremos originados por la ruptura del contrato, con independencia de los motivos por los cuales se le diera fin a la relación de trabajo. UNDECA reclama que esa norma no tiene eficacia, ya que la documentación en la que consta no reúne los mínimos requisitos de validez. Dichos argumentos no pueden prosperar. Como fue expuesto al inicio de este considerando, el ordinal 493 del Código de Trabajo establece un régimen de valoración de la



prueba en el cual se privilegia la aplicación de la sana crítica, por lo cual el juez se encuentra en la obligación de apreciarla de manera razonada e indicando los fundamentos de sus conclusiones. También, cabe acordarse que en virtud del principio de informalidad que rige la materia de trabajo, la prueba no está sometida a solemnidades especiales, de ahí que la ausencia de los puntos que señala la accionada no niega ni condiciona su validez probatoria. El proceso laboral tiene por objeto limitar el formalismo con la finalidad de que la persona trabajadora esté en posibilidad de tener un acceso a la justicia de forma oportuna y equitativa. Además, no puede preterirse que esta se encuentra en una posición de inferioridad para producir su propia prueba respecto de contraparte, de modo que no se le puede exigir que cumpla escrupulosamente con las formas procesales que establecen otras materias como la civil. En todo caso, según lo establecido por el canon 317 del Código Procesal Civil (aplicable a la materia laboral por remisión del ordinal 452 del Código de Trabajo) UNDECA al haberse opuesto debió traer al proceso documentación idónea para contradecir el contenido de ese acuerdo, como las actas de esa sesión de Junta Directiva Nacional que ahora discuten, sin embargo, no lo hizo. En forma paralela, la prueba testimonial ratifica la existencia de esa regulación, pues los señores Z.B. y B.A. (folios 100 a 104 y 116 a 118) coincidieron en que dicho arreglo se mantenía vigente y que se remontaba a varios años atrás, deposiciones que merecen credibilidad para este despacho al ser concordantes con el contenido del documento presentado en autos. Ahora bien, la señora M.E.R.G. quien es la Secretaria General Adjunta de UNDECA dijo desconocer de la existencia del acuerdo, sin embargo, esa situación no sirve para cambiar el cuadro fáctico del proceso. En efecto, esta Sala estima razonable que esa funcionaria no conociese de esa estipulación, toda vez que ingresó a laborar para UNDECA en el año 2001 y el acta en discusión proviene del inicio de la década de los noventas. De ahí que no le asiste razón a la demandada en sus argumentaciones.

El Principio de Congruencia

[Sala Segunda]⁵

II. Sobre el primer alegato de la parte recurrente, se debe indicar que el mismo corresponde a un reproche de forma, de los cuales esta Sala no conoce. A este respecto, debe decirse que en materia laboral el recurso de casación es procedente únicamente en cuanto a cuestiones de fondo y no de forma. Así lo establece expresamente el numeral 559 del Código de Trabajo y ha sido resuelto en reiterados pronunciamientos, en los cuales se ha explicado la razón que sustenta la imposibilidad legal, para que en el recurso de tercera instancia rogada, se examinen alegatos por yerros de orden procesal, cometidos durante el transcurso de la litis. Sobre el tema, la Sala de Casación, en sus resoluciones de las 15:45 horas, del 13 de julio de 1979; y de las 16:30 horas, del 6 de julio de 1977, señaló: "*II.- En vista de que la mayor parte de los agravios invocados por los recurrentes, tienen como finalidad el conocimiento de aspectos formales del fallo que se impugna, resulta prudente hacer las siguientes consideraciones. El artículo 495 del Código de Trabajo, en lo que interesa, dice: "Una vez que el asunto llegue en apelación ... de la sentencia ante el Tribunal Superior de Trabajo, éste revisará, en primer término, los procedimientos; si encontrare que se ha omitido alguna formalidad capaz de causar efectiva indefensión, decretará la nulidad de actuaciones o de resoluciones que proceda y hasta donde sea necesario para orientar el curso normal del juicio. En este caso devolverá el expediente al Juez, con indicación precisa de las omisiones que deban subsanarse y de la corrección disciplinaria que corresponda, si hubiere mérito para imponerla. En el supuesto contrario, dictará su fallo, sin trámite alguno, dentro de los siete días posteriores a aquél en que recibió el expediente, salvo que ordene alguna prueba para mejor proveer, la cual se evacuará antes de quince días. Toda sentencia del Tribunal Superior de Trabajo contendrá en su parte dispositiva, una declaración concreta de que no ha observado defectos de procedimiento en la tramitación del juicio de que se trate...*". Además, el artículo 552

del mismo Código establece: "Recibidos los autos, la Sala rechazará de plano el recurso si se ha interpuesto contra lo que disponen los artículos 549 y 550. Lo mismo hará cuando en el recurso se pida únicamente la corrección, reposición o práctica de trámites procesales" ...Los artículos citados, excluyen toda posibilidad de alegar vicios formales, en un recurso para ante la Sala que conoce de lo laboral. Ello se desprende de las actas de la Comisión del Congreso que, en aquella oportunidad, al dictaminar sobre el proyecto del Código de Trabajo, según consta en las páginas 15 y 153 de la Edición del Código de Trabajo de 1943, Imprenta Nacional, señaló: "Obligamos al Tribunal Superior de Trabajo a consignar en la parte dispositiva de sus fallos que no ha observado defectos de pronunciamientos en la tramitación de los juicios, con el objeto de que no puedan las partes recurrir ante la Sala de Casación por violaciones de forma, según la definición que de éstas da el Código de Procedimientos Civiles..." ...De lo anterior se infiere, claramente, que la voluntad del legislador fue la de dejar en manos del Tribunal de segunda instancia, todo lo relativo al examen de los eventuales defectos de procedimiento y, consecuentemente, esta tercera instancia rogada, únicamente tiene competencia para conocer de lo concerniente a los aspectos de fondo". El principio de la congruencia de las sentencias, consiste en que éstas, además de ser armoniosas en sí mismas; en su parte dispositiva deben siempre ajustarse a los términos de la litis, de tal manera que resuelvan todas las cuestiones propuestas y no vayan a conceder más de lo pedido. El vicio de ultra petita, que afecta aquel principio de congruencia es un yerro in procedendo, no de fondo, en que incurre el juzgador, cuando otorga en sentencia, extremos superiores o ajenos a las pretensiones de las partes. El indicado vicio deviene en un problema de congruencia del fallo, que resulta ser, como se dijo, una cuestión de forma y no de fondo y, por esa razón no puede entrar a analizarse (ver votos números 175-03, de las 9:40 horas, del 24 de abril del 2003 y 342-04, de las 8:50, del 12 de mayo del 2004). En todo caso, considera la Sala que el fallo recurrido no adolece del vicio señalado por cuanto la interpretación realizada por la representación de El Estado no se ajusta a los méritos de los autos y a la voluntad del actor al presentar la demanda.

El Principio de No Reforma en Perjuicio o Non Reformatio In Peius

[Sala Segunda]⁶

IV.-PRINCIPIO DE NO REFORMA EN PERJUICIO: Esta regla procesal establece la prohibición para el juzgador de instancia superior de hacer más gravosa la situación del único recurrente. Couture explica que *"la reforma en perjuicio (reformatio in pejus) consiste en una prohibición al juez superior de empeorar la situación del apelante, en los casos en que no ha mediado recurso de su adversario (...). La prohibición de reforma en contra del recurrente no es sino la consecuencia de ciertas normas generales ya anticipadas. Así, conducen hacia esa prohibición los principios del nemo iudex sine actore, expresión clásica del proceso dispositivo vigente en nuestros países; del nec procedat iudex ex officio, que prohíbe, en línea general, la iniciativa del juez fuera de los casos señalados en la ley; y el principio del agravio, que conduce a la conclusión ya expuesta de que el agravio es la medida de la apelación"* (COUTURE, Eduardo. Fundamentos de Derecho Procesal Civil, tercera edición, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1990, p.p. 367-368). En nuestro ordenamiento jurídico dicho principio aparece consagrado en los numerales 565 y 610 del Código Procesal Civil (aplicables supletoriamente en esta otra rama del Derecho en virtud del artículo 452 del Código de Trabajo, cuerpo normativo que también recoge el aludido principio en su canon 560). Lleva razón quien recurre al acusar la manera desacertada en que el tribunal aplicó el principio en cuestión al caso de marras. Si, según los cálculos del *ad quem* -que esta Cámara no puede entrar a revisar dado que no fueron objetados por el actor, a la luz del principio de eventualidad de los recursos, tema sobre el cual pueden consultarse nuestros votos n° 279-06, 944-07 y 362-08-, el gran total adeudado (excluyendo el reajuste de los aguinaldos de toda la relación laboral, que se dejó para la etapa de ejecución de sentencia) ascendía a ₡2.508.982,32, la condena dispuesta por

el inferior en grado, de ¢2.587.176,20, debió rebajarse a esa suma, ya que con ello no se lesionaba -más bien se beneficiaba- a la única apelante (compañía accionada). Por consiguiente, ha de modificarse el fallo impugnado, en el sentido de que el gran total adeudado por la empresa demandada es de ¢2.508.982,32 y no ¢2.587.176,20. En concordancia con lo anterior, tienen que readecuarse las cantidades a abonar por aguinaldo proporcional (¢185.545,29) y 21 días de vacaciones (¢116.893,53).

El Principio de Inmediación o Inmediatez

[Sala Segunda]⁷

III.- De acuerdo con los hechos que han sido acreditados y sobre los cuales no existe objeción alguna de las partes, el actor inició su relación laboral con el banco accionado en fecha 2 de marzo de 1987. Se desempeñó como cajero en las oficinas centrales de San José y fue despedido mediante comunicación que le hizo el Presidente de la Junta de Relaciones de Trabajo, del acuerdo adoptado por el gerente general, en el oficio n° GG-0204-08, donde se resuelve aplicarle el despido sin responsabilidad patronal, a partir del día 8 de julio de 2008. Tanto la sentencia de primera instancia como la del tribunal desestimaron la demanda en todos sus extremos y con ello, la pretensión del actor de que se le reinstalara a su puesto con el pago de los salarios caídos, los respectivos intereses, aguinaldos, vacaciones; o bien, el pago del preaviso, la cesantía de todos los años servidos, daños y perjuicios y las costas de la acción.

IV.- EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN: En relación con esta defensa, no es cierto que el tribunal haya omitido el análisis respectivo. Ese despacho dedicó la primera parte del Considerando IV del fallo a exponer las razones por las cuales esa defensa fue bien resuelta por el juzgado. En criterio del tribunal, el plazo prescriptivo contemplado en el numeral 603 del Código de Trabajo corre a partir del momento cuando el resultado de la información levantada es puesta en conocimiento del funcionario u órgano encargado de resolver. Por eso, desestimó la defensa de prescripción en tanto consideró que entre el dictamen emitido por la Dirección Jurídica del Banco y el acuerdo de despido adoptado por el Gerente General, no transcurrió el mes regulado por ese numeral. Esa decisión debe confirmarse pero por otras razones. Efectivamente, de manera reiterada la jurisprudencia de esta Sala se ha referido a la aplicación del instituto de la prescripción respecto de instituciones públicas que están sujetas a un procedimiento administrativo previo. Sin embargo, también la Sala ha admitido la prescripción en etapas previas al procedimiento administrativo, cuando es evidente que ha existido un abandono de la investigación. En el voto n° 387-09, de 9:35 horas de 13 de mayo de 2009, se dijo:

“Es cierto que esta Sala ha interpretado que, en el caso de entidades patronales, que deben cumplir, de previo a disciplinar a sus trabajadores, con un determinado procedimiento o investigación, el plazo de un mes previsto en la norma citada, debe computarse a partir del momento en que el resultado de la respectiva investigación es puesto en conocimiento del funcionario u órgano competente, para resolver (sobre el tema se pueden consultar, entre muchos otros, los votos números... 214, de las 10:40 horas, del 14 de febrero y 477, de las 15:30 horas del 12 de mayo, ambos del 2000; 359, de las 16:00 horas del 29 de junio del 2001 y 145, de las 13:50 horas del 9 de abril del 2002). Sin embargo, ello es así, en la medida en que no exista una inercia injustificada de parte de la Administración. Es decir, dicha norma del Código de Trabajo debe entenderse en el sentido de que la prescripción corre a partir del momento en que el patrono puede ejercer efectivamente su potestad, en el supuesto, desde luego, de que haya sido diligente en el sometimiento del caso a los órganos y de que alguna dilatación en ellos no le sea atribuible (voto n° 810)... (.../...) Es decir, el plazo para ejecutar las sanciones disciplinarias no es cuestión librada al arbitrio del órgano administrativo de manera que pueda hacerla efectiva cuando a bien tenga, pues



esa forma de razonar es contraria al derecho fundamental a un procedimiento administrativo sin dilaciones indebidas o atrasos innecesarios, lo mismo que al derecho de continuidad y estabilidad en el empleo".

El actor interpone la prescripción por cuanto la queja fue interpuesta el 14 de noviembre de 2007 y no es hasta el 23 de enero de 2008 cuando se conforma el órgano director del proceso y se da inicio a la investigación administrativa. De acuerdo con los documentos agregados al expediente administrativo, se tiene que el señor Pablo Mena Mejías –cliente del Banco demandado- formuló la queja de lo ocurrido, en fecha 14 de noviembre de 2007. El 4 de diciembre siguiente, el funcionario Juan Manuel Flores Siles, de la Sección de Cajas/Oficina Principal, le informó a Roddy Chaves Valdivia, Director Gestión y Medios, de esa oficina (folio 16) la existencia de la queja y las diligencias realizadas. Mediante memorando n° DROP-942-2007 de 28 de diciembre siguiente, el Director Regional de la Oficina principal le remite a la Dirección de Recursos Humanos los oficios relacionados con el caso del actor a fin de que sea remitido a la Oficina de Relaciones Laborales. Es exactamente el 28 de enero de 2008, cuando el actor es notificado de la apertura del procedimiento administrativo (folio 23 del expediente administrativo). Las diligencias efectuadas reflejan que antes de la apertura del procedimiento administrativo no existió desidia o abandono de parte de las distintas instancias patronales, en sancionar la actuación del actor, pues entre una y otra gestión no transcurrió un periodo mayor al mes que dispone la norma. Por esta razón, la defensa de prescripción, en los términos planteados por el recurrente, tampoco resulta admisible.

V.- Los reparos hechos al procedimiento administrativo en torno a la falta de pronunciamiento de la Junta de Relaciones de Trabajo, como requisito previo a la decisión patronal; y respecto a que el acuerdo de despido fue adoptado por tres representantes de la parte patronal, no son de recibo. Tal y como lo advirtió el tribunal, al someter a juicio la legalidad del despido dictado en su contra, la parte actora no objetó esos concretos aspectos a fin de que desde la primera instancia fueron analizados. En estricto sentido, la falta de reproche implicó que el punto no pudiera -ni pueda- ser analizado en sentencia, porque respecto de esas objeciones no se le dio traslado a la parte demandada a fin de que pudiera ejercer la defensa; de modo que cualquier decisión sobre el particular resultaría sorpresiva. Así lo estipula el numeral 155 del Código Procesal Civil cuando ordena que las sentencias no podrán comprender otras cuestiones distintas a las demandadas, ni conceder más de lo que se hubiere pedido. Ese mismo principio tiene también aplicación en las instancias posteriores. Respecto del recurso ante la Sala de casación, el numeral 608 de ese mismo Código –aplicable en la especie por remisión del 452 del Código de Trabajo- señala que no podrán ser objeto del recurso, cuestiones que no hayan sido propuestas ni debatidas oportunamente por los litigantes; es decir, temas respecto de los cuales no haya sido cumplido el principio del contradictorio. Esa es la razón que justifica la decisión del tribunal de no atender tales reproches; y que obliga al rechazo de varios argumentos novedosos, planteados ante esta Sala, como lo es el de que la comunicación del despido sólo fuera firmada por el Presidente de la Junta o lo que de manera general la recurrente acusa como *varias ilegalidades de las que fue objeto su cliente*, alegatos que debieron ser expuestos y reclamados en forma oportuna.

VI.- Alega la recurrente que los tribunales de instancia no se refirieron a la nulidad de la comparecencia oral, convocada con varias irregularidades como por ejemplo la integración del órgano, la no observación del video y la no declaración del supuesto quejoso. Tampoco lleva razón en ese reproche porque en el considerando III (folio 170) el tribunal sí analizó expresamente esos temas.

VII.- No encuentra la Sala que en el despido del actor se haya infringido el numeral 35 del Código de Trabajo. Este artículo contempla la obligación patronal de entregar, a solicitud del trabajador, un certificado o carta en la cual consten los motivos por los cuales finaliza la relación laboral, lo que en



relaciones regidas por el derecho público se constituye en la obligación de motivar debidamente los actos que supriman derechos subjetivos (artículo 136 de la Ley General de la Administración Pública). En el voto 2170, de 10:12 horas de 21 de mayo de 1993, la Sala Constitucional se refirió de manera general, a la obligación que tiene el patrono, cuando despide a un trabajador o cuando deja éste de trabajar por algún motivo, de entregarle la certificación aludida. Esta otra Sala –la Segunda- ha sostenido, en reiterados pronunciamientos, que el instituto laboral del despido está regido por el principio fundamental de causalidad; el cual, en su modalidad objetiva implica que debe existir una relación de causa a efecto entre los hechos constitutivos de la falta y el acto jurídico del despido (sobre este particular se puede consultar, entre otros, el voto número 353, de 10:40 horas de 5 de abril de 2000). En el plano judicial, este principio implica que la parte patronal no puede, en el proceso laboral, sustituir o ampliar los hechos invocados en la carta de despido. Ello es así, para proteger los principios del debido proceso, de igualdad y de defensa de la persona trabajadora: la causal plasmada en la comunicación del despido será la base de discusión dentro del proceso judicial que analiza la legalidad de la decisión patronal (en este mismo sentido se puede ver el voto de esta Sala n° 277, de 14:20 horas de 30 de setiembre de 1996). Examinados los autos, se estima que la entidad patronal no ha vulnerado, en perjuicio del actor, su obligación de indicarle expresamente los hechos que motivaron su despido. Desde la resolución que dio inicio al procedimiento administrativo disciplinario, al actor expresamente se le imputó:

“Actuar en apariencia de manera irregular y negligente en el desempeño de sus funciones como Cajero de la Dirección Regional Oficina Principal del Banco Nacional de Costa Rica al proceder el 13 de noviembre del 2007 al atender al cliente Sr. Pablo Mena Mejías, portador de la cédula de identidad No. 6-0159-0559 en el Servicio Vespertino cuando se presentó a realizar un trámite de pago de servicios públicos y al llegar a su ventanilla aparentemente le entrega un recibo y un billete de ₡10.000.00 (DIEZ MIL COLONES 00/100) y cuando usted le entrega el vaucher para que lo firme y le solicita el dinero para cancelar la operación, le contesta el Sr. Pablo Mena Mejías que ya le fue entregado, y al no encontrarlo procede a solicitarle que le realice un retiro de la cuenta por la suma de ₡16.035.00 (DIECISEIS MIL TREINTA Y CINCO COLONES 00/100) para cancelar la transacción, le entregue el dinero sobrante y procede a retirarse, contraviniendo con su actuación lo que establecen los artículos: 4 “Deber de rectitud”, 5 “Deber de inspirar confianza a los clientes”, 7 Deber de espíritu de servicio”, 8 Deber de eficiencia”, 9 “Deber de lealtad”, 10 Deber de responsabilidad”, 13 “Deber de brindar un servicio ágil y de calidad”, y 15 “Deber de integridad” del Capítulo I “Principios Generales”, del Código de Ética del Banco Nacional publicado en el Diario Oficial La Gaceta el día 18 de agosto del 2005, los incisos a) y b) del artículo 71 del Código de Trabajo, los artículos 3 “Deber de probidad”, 4 “Violación al deber de probidad” de la Ley número 8422 “Ley contra la corrupción y el enriquecimiento ilícito, el artículo 39 “Causales de responsabilidad administrativa” del capítulo V de la Ley Número 8292 “Ley de Control Interno”, Manual de Directrices para Cajas y Tesorería, DIR. DCGM.SCC.1, edición 6.0, así como políticas e instrucciones vigentes que de acuerdo a nuestro ordenamiento jurídico resultan ser normas de acatamiento obligatorio para todo funcionario que realice funciones dentro de cualquier dependencia del Banco Nacional”.

Por su parte, en el oficio mediante el cual se le comunicó el despido (documento visible a folio 1), el presidente de la Junta de Relaciones de Trabajo le expresó:

“Con base en el análisis del expediente respectivo y con respaldo al dictamen jurídico **D.J/1200-2008**, el cual el señor Gerente General comparte y avala, se emite el oficio **GG-0204-08**, en el que se establece que se resuelve aplicar como sanción disciplinaria, a su persona, el despido sin responsabilidad patronal, el cual entrará en vigencia a partir del día de hoy, 08 de julio de 2008”.

En el oficio n° GG-0204-08, de 4 de julio de 2008, el gerente general del banco accionado acordó:

“Así las cosas, con base en el análisis del expediente respectivo, se llega a la conclusión de que efectivamente, el funcionario Campos Elizondo es responsable por los hechos investigados los cuales constituyen faltas graves en contra de sus funciones.

Por tales razones, se considera imperativo aplicar una sanción disciplinaria al funcionario investigado y con respaldo del Dictamen **D.J/1200-2008** emitido por la Dirección Jurídica que esta Gerencia General comparte y avala, y del cual se adjunta fotocopia; se resuelve aplicar al funcionario, la sanción disciplinaria de despido sin responsabilidad patronal” (folio 233 del expediente administrativo).

Según se observa del recurso de reposición presentado contra el acto de despido (folio 239 del expediente administrativo), el actor tuvo pleno conocimiento del dictamen emitido por la Dirección Jurídica, en el cual, esa dependencia concluye que las faltas imputadas en el procedimiento administrativo, todas ellas de suma gravedad, fueron efectivamente cometidas por el actor en demérito de sus funciones y de las obligaciones que le impone su contrato laboral por lo que recomendó la sanción disciplinaria del despido sin responsabilidad patronal. Es decir, que al comunicársele la decisión del despido, el actor tuvo absoluto conocimiento de los motivos por los cuales se ordenó esa decisión, que fueron los mismos endilgados en la resolución inicial que dio origen al procedimiento administrativo. Por esa razón, no puede estimarse que la decisión patronal haya incurrido en una ausente motivación conforme lo dispone el artículo 35 del Código de Trabajo y su correspondiente, numeral 136 de la Ley General de la Administración Pública. Lo mismo debe decirse en relación con el recurso de reposición interpuesto en esa sede (folios 239 al 260 del expediente administrativo). Según se observa del oficio n° GG-0282-08 de 28 de agosto de 2008 que resolvió esa gestión, el gerente general del banco accionado fundamentó la decisión de confirmar el despido en el dictamen de la Dirección Jurídica DJ/1612-2008 que explicitó las razones por las cuales lo resuelto debía mantenerse.

VIII.- La decisión patronal tampoco incurre en violación alguna si no citó las normas que el actor infringió con su comportamiento. La calificación jurídica de la conducta, dentro de alguna de las causales tipificadas por la ley como causa justa de despido corresponde al juez y no al patrono, cuya única obligación es concretar los hechos por los cuales acuerda esa decisión. Es en este sentido que se aplica la máxima *iura novit curia* (el juez conoce el Derecho). Se reitera, que no es al empleador a quien le corresponde calificar jurídicamente la conducta de sus trabajadores, sino que basta que exponga los hechos en que se basó el despido; correspondiéndole al juzgador realizar la valoración respectiva de si la conducta se enmarca o no dentro de alguna de esas causales.

IX.- El actor objeta que no se hubieran ponderado las circunstancias de que la queja fue interpuesta sin autenticación; que al día siguiente se envió un informe de investigación debidamente concluido sobre hechos que difieren en serios aspectos esenciales para la resolución final; y que la oficina de relaciones laborales inició un proceso por cobro adicional en su contra, con una descripción general de los hechos. No es cierto que el tribunal haya omitido referirse a estos reproches, porque a folio 168 vuelto aparece el análisis respectivo, el cual, es acertado. En efecto, ninguna trascendencia tiene que la denuncia del cliente no estuviera autenticada si él la presentó en forma personal. Además, se trata del ejercicio de un derecho fundamental (Ley de promoción de la competencia y defensa efectiva del consumidor) que la institución bancaria no puede limitar porque de hacerlo tornaría nugatorio el derecho de los clientes a reclamar contra posibles afectaciones a sus intereses. Lo que corresponde ante una queja de esta naturaleza es averiguar su veracidad. Sabido es que, dentro de los mecanismos de seguridad con que cuentan las instituciones bancarias en situaciones como la ocurrida, se cuenta con las cámaras de video. Un video fue la base que permitió constatar los hechos relatados en la queja, video cuyo contenido nunca fue protestado por

el actor. Además, no tiene trascendencia para el subitem el hecho de que se ordenara el reintegro al cliente aún sin abrirse el procedimiento administrativo y sin resolución firme, porque esa gestión no interfirió en el ejercicio de su defensa, en relación con la aplicación del régimen disciplinario.

X.- El reproche que hace a la valoración de las fotografías tampoco es de recibo porque en ninguna etapa del proceso administrativo ni del judicial, el actor objetó la validez de la secuencia fotográfica ni lo evidenciado por su medio, es decir, no argumentó que su contenido fuera falso, que él no fuera el cajero encargado de la transacción, que en las mismas no conste la entrega de los diez mil colones por parte del cliente, etc... Lo documentado por ese medio fue ratificado por las declaraciones testimoniales, recibidas en sede administrativa, que confirman el fundamento de la denuncia hecha por el cliente y la actitud del actor ante la observación del video. De acuerdo con esas declaraciones, las únicas manifestaciones del actor al observar el video fueron “No tengo explicaciones”, “No, diay, hagan lo que tenga que hacer y si desconfían de mí pues quítenme”; es decir, que el actor nunca, ni en esa sede ni en la demanda, objetó el contenido de esa fundamental prueba.

XI.- El recurrente critica que los tribunales de instancia inadvertieran que dos abogados que no estuvieron en la audiencia de recepción de prueba fueron quienes emitieron el dictamen jurídico con base en el cual se acordó su despido; lo que en su criterio viola el principio de inmediación. Esa violación nunca pudo darse. El principio de inmediación comporta, dentro de sus presupuestos, la identidad del órgano ante el cual se evacuan las pruebas y del encargado de resolver. Sin embargo, en el procedimiento administrativo general, concebido por la Ley General de la Administración Pública, no existe norma que obligue a ese principio. Por el contrario, el procedimiento dispuesto por esa ley posibilita la existencia de un órgano que instruye el procedimiento y ante el cual se evacuan las pruebas, distinto del órgano competente para el dictado del acto final, lo que evidentemente rompe con ese principio (artículos 308 inciso 2°, 314 y 319 de la Ley General de la Administración Pública). En el procedimiento dispuesto para los funcionarios del Banco se sigue ese mismo principio puesto que, según lo constatado, la instrucción corresponde a un órgano distinto del jerarca facultado para aplicar el régimen disciplinario. La decisión del despido la acordó el jerarca institucional según el resultado de la investigación. Y no se estima que el jerarca haya cometido alguna infracción legal al haber recabado el criterio técnico de la asesoría jurídica de la institución, previo a la decisión final.

El Principio de Oficiocidad y Celeridad Procesal como Deberes del Juez Laboral

[Sala Segunda]⁸

III. SOBRE LOS PRINCIPIOS DE OFICIOSIDAD (IMPULSO PROCESAL DE OFICIO) Y CELERIDAD EN MATERIA LABORAL. Sobre el principio de impulso procesal de oficio, identificado como el de “oficiocidad” en doctrina se ha dicho “El impulso de oficio del procedimiento es un deber ineludible, sobre todo para el juez de trabajo” En cuanto al de “celeridad” se ha dicho “Otra característica del proceso laboral es su tendencia a una tramitación rápida (celeridad). Esta particularidad del proceso es asimismo especial, y por otra parte, corresponde a la naturaleza concentrada del proceso. En el sentido de celeridad obran las disposiciones sobre improrrogabilidad y perentoriedad de todos los términos..., los plazos abreviados para la celebración de la audiencia de conciliación y contestación de la demanda..., así como para el ofrecimiento de prueba..., la fijación de la audiencia para alegar... el dictado de la sentencia...”. KROTOSCHIN (Ernesto). Tratado Práctico de Derecho del Trabajo. Volumen I. Cuarta Edición. Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1987, págs.668 y 670. Al respecto el artículo 394 del Código de

Trabajo, establece: “Los Tribunales de Trabajo, una vez reclamada su primera intervención en forma legal, actuarán de oficio y procurarán abreviar en lo posible el curso normal de los asuntos sometidos a su conocimiento...”

El Principio de Preclusión o Eventualidad

[Sala Segunda]⁹

III. SOBRE LA EXCEPCIÓN DE PRESCRIPCIÓN: Esta Sala está limitada para conocerla por restricción contemplada en el ordinal 608 del *Código Procesal Civil*, de aplicación supletoria por remisión al numeral 452 del *Código de Trabajo*, que limita expresamente el recurso de casación a los argumentos que hayan sido objeto de discusión durante el proceso. Al respecto se ha señalado que, el principio de eventualidad o también llamado de preclusión *“Tiende a buscar orden, claridad y rapidez en la marcha del proceso, es muy riguroso en los procedimientos escritos, y sólo muy parcialmente en los orales. Se entiende por tal la división del proceso en una serie de momentos o periodos fundamentales, que algunos han calificado de compartimientos estancos, en los cuales se reparte el ejercicio de la actividad de las partes y del juez de manera que determinados actos deben corresponder a determinado periodo fuera del cual no pueden ser ejercitados y si se ejecutan no tienen valor.”* (DEVIS ECHANDÍA, Hernando. *Teoría General del Proceso*, Buenos Aires, Editorial Universidad, Tomo I, 1984, p. 37). En el caso en estudio, respecto de la defensa de prescripción, la juzgadora de primera instancia, estimó que no había transcurrido el plazo prescriptivo aludido. Las recurrentes no formularon apelación en contra de ese concreto aspecto del fallo de primera instancia, se conformaron con lo resuelto y no lo impugnaron ante el órgano colegiado que conoció en alzada. Sin embargo, con base en el principio de eventualidad, y dado que el fallo podía ser modificado en las instancias subsiguientes como efectivamente sucedió, debieron impugnar lo desfavorable a sus intereses. Como no lo hicieron oportunamente se trata de una cuestión procesalmente precluida sobre la cual la Sala no puede entonces pronunciarse.

Principio Iura Novit Curia

[Sala Segunda]¹⁰

III.- ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO: De la prueba que obra en el expediente, especialmente de la copia de la Resolución n° 014010842-05, emitida en fecha 23 de diciembre de 2005, por el Departamento de Pensiones de la C.C.S.S., se desprende que el actor presentó solicitud administrativa, en fecha 6 de octubre de 2005, para el otorgamiento de una pensión por invalidez dentro del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte de esa entidad (ver folio 5). Igualmente consta en autos que para la fecha de la solicitud, el actor contaba con sesenta y cinco años de edad cumplidos (por haber nacido el 28 de setiembre de 1940); y había contribuido con 138 cuotas, superando las 120 cuotas que le exigía el numeral 6 del Reglamento del Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte, para optar por una pensión de esa naturaleza, aportando 25 de ellas dentro de los 48 meses anteriores a su solicitud, cumpliendo de ese modo con lo exigido por el inciso b) del artículo 6 citado (ver “Reporte de Estudio de Cuotas” a folio 16). Ahora bien, en esa sede no pudo acreditar que padecía de una pérdida de su capacidad general orgánica, de al menos dos terceras partes, de manera que calificara como “inválido” en los términos del ordinal 8 de ese mismo cuerpo normativo. Sin embargo, durante el presente proceso, el señor G.Z.M. fue sometido a la valoración en un primer momento, de la Sección de Medicina del Trabajo del Departamento de Medicina Legal del Organismo de Investigación Judicial, y luego, del Consejo Médico Forense; concluyéndose en ambas instancias que don G.Z.M. sí tiene más de las dos terceras partes de pérdida de la capacidad para desempeñar su labor habitual u otra compatible con su capacidad residual (ver



folios 66 al 73 y 120 al 121). De manera que si cumple con todos los requisitos legalmente definidos para el otorgamiento de una pensión por invalidez. No obstante lo anterior, las instancias precedentes denegaron la demanda al considerar que lo pretendido es una pensión por vejez, para la cual el actor no cumple con los requisitos legales (ver considerando “V” de la sentencia del tribunal a folios 217 y 218). El recurrente por su parte, afirma que en el caso concreto, no se valoraron adecuadamente los hechos alegados en su demanda, ni el objeto del proceso y la prueba que consta en autos, ya que administrativamente lo que solicitó fue una pensión por invalidez, siendo ese acto denegatorio el que se revisa en esta sede. Aunado a lo anterior, refiere que el proceso fue tramitado como de pensión por invalidez, al punto de haber sido sometido a las valoraciones médicas respectivas, probanza que no resulta pertinente cuando lo que se pretende es una pensión por vejez. Una vez valoradas las argumentaciones esgrimidas por el recurrente, considera la Sala que lleva razón en su disconformidad con lo resuelto en las instancias precedentes. En el presente caso estamos en presencia de un reclamo de un derecho fundamental, como lo es el derecho a disfrutar de una pensión del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte de la C.C.S.S., constituido al amparo del numeral 73 de la Constitución Política. De manera que en su trámite no puede estar sometido a la rigidez y formalismos que operan en otras ramas del derecho, como la Civil. Por el contrario, a las demandas que por la naturaleza de su pretensión sean tramitadas en la jurisdicción laboral (como el presente), se les debe aplicar el principio de informalidad, según el cual: sobre las formas debe privar la búsqueda de la verdad real y la solución efectiva del conflicto sometido al conocimiento de la persona juzgadora. Aunado a lo anterior, es importante tomar en cuenta que, independientemente de la jurisdicción en la que nos encontremos, la pretensión material del proceso no puede apreciarse de forma aislada y en su simple literalidad, y por el contrario, debe ser interpretada a la luz de los hechos base de la demanda. Así cuando la persona accionante incurra en errores en las denominaciones que emplee en la petitoria de su demanda, quien juzga, en aplicación del principio *iure novit curia*, debe resolver el asunto conforme al cuadro fáctico que se le formule, sin que por ello pueda considerarse que se incurre en el vicio de incongruencia. Así por ejemplo, la Sala Primera de la Corte, al analizar este tema en una materia tan formal como la civil, se ha inclinado por interpretar la pretensión en armonía con los hechos de la demanda, dándole preeminencia al fondo sobre las formas, en aras de garantizar el derecho a la tutela judicial efectiva, eje fundamental de nuestro Estado de Derecho. Al respecto en el voto n° 998 de las 14:50 horas del 21 de diciembre de 2005 se expresó: “VI.- (...) La exposición que realiza la actora en este juicio, se centra en que los pasivos en cuestión habían fenecido en razón de que los pagos que realizó de más en el crédito de segundo grado, debían ser imputados al de primer grado. En este sentido, si bien es cierto en las instancias previas no lo denominó de esa manera, lo cierto del caso es que en el fondo lo que se alegó fue la existencia de una compensación, lo que constituyó, según este alegato, un medio de extinción de las deudas. Así, es criterio de este órgano colegiado que en la especie, no debe atenderse a la denominación o calificación jurídica que otorgue el gestionante a sus pretensiones, sino a lo que en el fondo se requiere, pues lo realmente relevante es lo que se solicita se declare en sentencia (pretensión material). Esto es de especial preeminencia dado que las pretensiones, en conjunto con el cuadro fáctico, constituyen los límites dentro de los cuales debe dictarse la sentencia. Así, según lo ha indicado esta Sala, en este tipo de materias, no es de rigor a la parte actora denominar de algún modo su pretensión. La demanda la constituyen los hechos capaces de darle fundamento y la pretensión. Es el Juez el obligado a resolver el asunto con el derecho acorde a la situación fáctica (*iura novit curia*). El juzgador en ningún modo está limitado por la denominación dada al proceso o a las que se haya dado por la actora a las pretensiones esgrimidas (en relación, fallo No. 61 de las 15 horas 20 minutos del 23 de julio de 1997 de esta Sala). En casos como el que se examina, en que la actora ha realizado una calificación jurídica inadecuada, o bien, aún cuando no lo haya hecho del todo, el juzgador debe acudir al fondo de lo que se pide, para inferir cual es el derecho que el litigante busca sea tutelado por las instancias jurisdiccionales. Visto así, debe imperar el

fondo sobre la forma, lo que es consecuencia del principio y derecho fundamental de tutela judicial efectiva. Por tanto, lo importante son los hechos alegados así como la esencia de lo peticionado, y no las particularidades técnicas de denominación de la pretensión, las que, al tenor de lo dicho, no limitan a la autoridad judicial para conocer de la causa y resolver lo que en Derecho corresponda. En el sub-júdice, la entidad actora, según el relato de sus hechos, y conforme se ha comentado, pretendía la compensación de las obligaciones, por cuanto lo alegado fue precisamente que estaban fenecidas por el pago en exceso realizado en una de ellas, mismo que era incluso mayor al pasivo que en teoría, mantenía en la otra. Estas condiciones son propias de la compensación, por lo que en este sentido, debe analizarse la aplicación de esta figura en la presente” (lo resaltado es de quien redacta). En el subjuice, la parte actora desde la interposición de su demanda ha manifestado que cumple con los requisitos legales para optar a una pensión del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte de la Caja: al ser persona mayor, imposibilitada para laborar dado los padecimientos que sufre y lo avanzado de su edad; y por contar con las cuotas reglamentariamente definidas para acceder a ese derecho (ver hechos “1” y “2” de la demanda a folios 1 al 2 del expediente). Por su parte, la entidad accionada, se opuso a la demanda aduciendo que el actor no acreditó en sede administrativa encontrarse inválido; y en esos términos se trabó la litis. Incluso esa entidad adelantó que se allanaría a las pretensiones de la demanda: “... en el caso de que su salud se haya desmejorado al punto que hoy día se encuentre en estado de invalidez” (ver folios 44 al 46). Estos elementos, sumado al hecho de que el actor al inicio de este proceso litigó sin ningún tipo de patrocinio letrado (contando con asesoría legal hasta el momento de apelar la sentencia de primera instancia), por lo que en principio no fue asistido por un profesional en la materia a la hora de efectuar la calificación jurídica de su pretensión; y que el reclamo que presentó en sede administrativa, pretendía el otorgamiento de una pensión por invalidez; ponen en evidencia de que la intención del señor G.Z.M. con su demanda, es que se le garantice su derecho de acceder a la pensión que corresponda, según su estado de salud, su edad y aportes realizados dentro del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte de la Caja. Debiendo entonces, hacerse acreedor a una pensión de invalidez, por cumplir con los requisitos definidos para ello dentro del Reglamento del Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte de la C.C.S.S. (artículos 6 y 8), a saber: tener una pérdida de al menos dos terceras partes de su capacidad general orgánica; haber contribuido con 120 cotizaciones o más; y por lo menos 24 de ellas dentro de los últimos 48 meses a la presentación de su gestión en sede administrativa.

El Principio del Non Bis In Idem

[Sala Segunda]¹¹

II.- La carta del 18 de mayo del 2005 con que se despidió al actor, señala: “*Señor Arcia: / Procedemos a notificarle que hemos decidido ordenar su despido sin responsabilidad patronal a partir de hoy 18 de Mayo de 2005. / Nuestra decisión ha sido fomentada debido a la reiteración en cuanto el incumplimiento de los procedimientos de la compañía, a continuación se detalla: / 1. El 16 de mayo usted fue amonestado por tercera vez, por no cumplir con los procedimientos de la empresa al atender un cliente. / 2. El 28 de abril usted recibió una segunda llamada de atención escrita, en donde se le amonesta por sostener una conversación de temas personales con un cliente, reporte que fue emitido por el departamento de Calidad de la empresa. / 3. El 10 de marzo usted recibió una llamada de atención por llegadas tardías. / 4. El 12 de enero, usted recibió una llamada de atención verbal, por no manejar correctamente los procedimientos de llamadas de clientes que presentan disputas de cargos en los balances realizados por la compañía. / 5. El 6 de enero, usted recibió una llamada de atención por no hacer uso correcto de los auxiliares de su teléfono, lo cual es considerado como abandono de trabajo, situación que afectaba la cantidad de agentes disponibles para la atención de llamadas. / 6. El mismo 6 de enero, usted recibió una carta*



llamando su atención por no presentarse a trabajar el 27 de diciembre del 2004, y no justificar su ausencia. / 7. El 24 de noviembre del 2004 se le sancionó por no cumplir con el plan de Mejoramiento de Desempeño que se implementó el 18 de noviembre del 2004. / 8. El 18 de noviembre del 2004, su supervisora le aplicó un plan de mejoramiento de Desempeño debido a que usted no estaba cumpliendo las metas impuestas por el departamento en que usted laboraba. / 9. Además a usted se le amonestó ya que en varias ocasiones tomó más tiempo de lo establecido para sus descansos, como lo fuera la amonestación del 03 de setiembre del 2004. / 10. El 30 de enero del 2004, se le amonestó por tener su celular encendido y recibir una llamada, situación que está completamente prohibida en las políticas de la compañía y en su contrato laboral. / 11. El 06 de febrero del 2004, se le amonestó por llegadas tardías y abusos de tiempo en su descanso. / 12. El 09 de agosto del 2003, usted incurrió en una falta grave, al poner en riesgo la información confidencial de un cliente, por lo cual fue amonestado. / Estas situaciones anteriormente descritas nos han hecho tomar la decisión de prescindir de sus servicios, ya que en reiteradas ocasiones se le ha dado la oportunidad para que mejore y corrija sus errores en cuanto a los procedimientos de trabajo de su puesto. Al ser reincidente demuestra su falta de compromiso y responsabilidad con la empresa. / El salario pendiente al día de hoy le será depositado normalmente en su cuenta personal del Banco San José. Lo correspondiente a vacaciones no disfrutadas y aguinaldo proporcional será cancelado por medio de cheque que podrá retirar en nuestras oficinas ubicadas en la Zona Franca Americana; a partir del 18 de junio del 2005". De ese libelo visible a folios 16 y 17 al igual que de los documentos de folios 46 a 61 y de la testimonial de folios 99 a 109, se infiere indubitadamente que el actor fue despedido por cada una de las faltas a él atribuidas del 3 de agosto del 2003 al 16 de mayo del 2005, las cuales habían sido ya sancionadas con amonestaciones y llamadas de atención verbales y escritas (véanse las amonestaciones y llamadas de atención de folios 46, 47, 48, 49, 52, 53, 56, 57, 58, 59, 60 y 61, que corresponden a las 12 faltas enumeradas en la carta de despido). En toda relación de trabajo existe un elemento de carácter fundamental, que está constituido por la subordinación jurídica, entendida como la posibilidad que tiene el empleador de dar órdenes, de dirigir las labores del trabajador, de trazar sus límites e, incluso, de ejercer su derecho a disciplinarlo en caso de faltas cometidas a las obligaciones que le impone el contrato de trabajo (artículo 18 del Código de Trabajo). En ejercicio de ese derecho, ante una falta grave, el empleador puede optar por la sanción más drástica, prevista en el ordenamiento jurídico; cual es el despido (artículos 29 y 81 del Código indicado) o aplicar normalmente una medida de repercusiones menos gravosas, para el trabajador, e incluso, en caso de faltas menores, como la suspensión sin goce de salario o una simple amonestación. En las referidas notas del 9 de agosto del 2003, 30 de enero, 6 de febrero, 3 de setiembre, 18 y 24 de noviembre del 2004, 6 y 12 de enero, 10 de marzo, 28 de abril y 16 de mayo del 2005, se da cuenta de cada uno de los hechos que se tomaron en cuenta para despedir al actor y de la sanción que en su momento se impuso por cada una de esas faltas. Todos esos documentos contienen indistintamente las siguientes frases: "amonestación" "llamada de atención verbal" "llamada de atención escrita". Con dicha documentación quedó más que demostrado en autos que al actor se le amonestó por tales faltas previamente al despido. En ese sentido también se pronunciaron los testigos, por lo que no cabe la menor duda de que él fue dos veces sancionado por las mismas, vulnerando así la accionada el principio constitucional "non bis in ídem", ya que no consta prueba en el sentido de que después de haber sido amonestado por estas, haya nuevamente incurrido en alguna de ellas con posterioridad al 16 de mayo del 2005. De lo expuesto se deduce, sin lugar a dudas, que no obstante haberse dejado constancia en las referidas notas de las irregularidades en que incurrió el actor en forma reiterada, la verdad es que en ellas solo se amonestó al demandante. O sea, que la accionada decidió sancionarlo con una simple amonestación y no con el despido. En ese orden de ideas, el despido dispuesto ulteriormente fue claramente violatorio del principio constitucional "non bis in ídem", según el cual "Nadie podrá ser juzgado más de una vez por el mismo hecho punible" (artículo 42 de la Constitución Política), pues, efectivamente, devino en una



segunda sanción por los mismos hechos, razón por la cual el despido de que fue objeto el demandante, no puede entenderse como justificado, con independencia de la existencia de las faltas, por cuanto fueron previamente sancionadas por la demandada (sobre el punto, se pueden consultar entre otros los Votos de esta Sala números 16, de las 14:30 horas, del 22 de enero de 1997; 265, de las 10:10 horas, del 3 de setiembre de 1999 y 861, de las 9:40 horas del 6 de octubre del 2000). Es de advertir que, en la especie no se trata, en forma alguna, de justificar la actitud del actor, a la cual se hace referencia en la contestación de la demanda, por ser a todas luces reprochable; sino de respetar un derecho fundamental que, como tal, los juzgadores no pueden soslayar. En consecuencia, se debe confirmar el fallo impugnado en cuanto estimó las pretensiones de preaviso y auxilio de cesantía.

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 170 de las once horas diez minutos del doce de marzo del dos mil cuatro. Expediente: 97-003543-0166-LA.
- 2 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 543 de las diez horas cuarenta y seis minutos del nueve de abril de dos mil diez. Expediente: 02-000090-0679-LA.
- 3 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 605 de las diez horas cincuenta y cinco minutos del veintisiete de julio de dos mil once. Expediente: 09-0022220-166-LA.
- 4 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 1056 de las nueve horas cuarenta minutos del veintiuno de diciembre de dos mil once. Expediente: 05-000156-0166-LA.
- 5 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 732 de las nueve horas treinta minutos del dos de setiembre del año dos mil cinco. Expediente: 94-001898-0214-LA.
- 6 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 1139 de las diez horas y quince minutos del doce de agosto del dos mil diez. Expediente: 06-000187-0643-LA.
- 7 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 1177 de las nueve horas cincuenta y cinco minutos del veinte de agosto de dos mil diez. Expediente: 08-000557-0639-LA.
- 8 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 672 de las diez horas diez minutos del catorce de setiembre del dos mil siete. Expediente: 04-001001-0166-LA.
- 9 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 690 de las nueve horas con veinticinco minutos del doce de agosto del año dos mil cinco. Expediente: 99-003185-0166-LA.
- 10 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 83 de las diez horas diez minutos del ocho de febrero de dos mil doce. Expediente: 08-002283-0166-LA.
- 11 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 871 de las diez horas cincuenta y cinco minutos del ocho de octubre del dos mil ocho. Expediente: 05-000661-0505-LA.