



## LOS DEBERES Y PROHIBICIONES DEL PATRONO Y DEL TRABAJADOR

Rama del Derecho: Derecho Laboral.	Descriptor: Derecho Laboral Individual.
Palabras Claves: Deberes del Patrono, Deberes del Trabajador, Prohibiciones al Trabajador, Prohibiciones al Patrono.	
Fuentes de Información: Normativa y Jurisprudencia.	Fecha: 12/03/2013.

### Contenido

<b>RESUMEN</b> .....	2
<b>NORMATIVA</b> .....	3
Las Obligaciones del Patrono .....	3
Las Prohibiciones al Patrono .....	5
Las Obligaciones del Trabajador .....	6
Las Prohibiciones al Trabajador .....	7
<b>JURISPRUDENCIA</b> .....	8
1. La Obligación Patronal de Confeccionar Informes sobre sus Trabajadores ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social .....	8
2. El Deber Patronal de Guardar a los Trabajadores la Consideración y Respeto Debidos. Absteniéndose de Practicar cualquier forma de Maltrato.....	10
3. Deber Patronal de Suministrar Herramientas para la Ejecución de las Labores al Trabajador.....	12
4. Deberes Patronales en cuanto al Pago del Salario .....	21
5. Prohibición Patronal de Intervenir en la Actividad Sindical.....	23

<b>6. Prohibición Patronal de Restringir los Derechos Laborales de los Trabajadores</b> .....	24
<b>7. Consecuencias de la Ejecución de las Conductas Llamadas Prohibiciones Patronales</b>	26
<b>8. La Ejecución del Ius Variandi por Parte de la Administración Pública y las Prohibiciones Patronales</b> .....	33
<b>9. La Obligación del Trabajador de Guardar los Secretos Técnicos Obtenidos en Ocasión de la Relación Laboral y las Consecuencias de su Incumplimiento</b> .....	34
<b>10. La Obligación de los Trabajadores en Caso de Siniestro</b> .....	40
<b>11. La Obligación de los Trabajadores de Observar las Buenas Costumbres Durante la Ejecución del Trabajo</b> .....	44
<b>12. La Obligación de los Trabajadores de Ejecutar sus Labores con Intensidad, Esmero y en las Condiciones Pactadas en el Contrato de Trabajo</b> .....	46
<b>13. La Obligación de los Trabajadores de Ejecutar sus Labores Bajo la Dirección del Patrono o sus Jefes Inmediatos</b> .....	55
<b>14. La Prohibición al Trabajador de Presentarse a Ejecutar sus Labores en Estado de Embriaguez o en una Condición Análoga</b> .....	60
<b>15. Los Derechos Fundamentales, El Contrato de Trabajo, La Carta de Despido y la Ejecución de Prohibiciones Laborales por parte de la Persona Trabajadora</b> .....	62
<b>16. La Prohibición de los Trabajadores de Utilizar las Herramientas Suministradas por el Patrono para Realizar Actividades Distintas de las Pactadas en el Contrato de Trabajo</b>	66

## **RESUMEN**

El presente informe de investigación reúne información sobre las Obligaciones y Prohibiciones que estipula el Código de Trabajo, tanto para trabajadores como para Patronos, para lo cual se aportan los extractos normativos y doctrinarios que prevén tales supuestos y la forma en cual han sido aplicados por los Tribunales de Trabajo y la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.

## NORMATIVA

### Las Obligaciones del Patrono

[Código de Trabajo]<sup>i</sup>

**ARTICULO 69.** Fuera de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus Reglamentos y en sus leyes supletorias o conexas, son obligaciones de los patronos:

a. Enviar dentro de los primeros quince días de los meses de enero y julio de cada año al Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social (\*) directamente o por medio de las autoridades de trabajo o políticas del lugar donde se encuentre su negocio, industria o empresa, un informe que por lo menos deberá contener:

*(Nota: Mediante el artículo 1º de la ley N° 212 de 8 de octubre de 1948, se ordena suspender la obligación a cargo de los patronos estipulada en el inciso anterior)*

*(\*)El nombre del Ministerio fue así reformado por Ley No. 5089 de 18 de octubre de 1972 ).*

1. Egresos totales que hubiere tenido por concepto de salarios durante el semestre anterior, con la debida separación de las salidas por trabajos ordinarios y extraordinarios, y
2. Nombre y apellido de sus trabajadores, con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación y número de días que hubiere trabajado cada uno junto con el salario que individualmente les haya correspondido durante ese período, excepto en cuanto a los trabajadores que ocasionalmente se utilicen en las explotaciones agrícolas para la recolección de cosechas, paleas, macheteas y demás trabajos agrícolas que no tengan carácter permanente.

*(Así reformado el aparte anterior por el artículo 1º de la ley N° 25 de 17 de noviembre de 1944)*

En caso de renuencia en el suministro de dichos datos, el patrono será sancionado con multa de cincuenta a cien colones; y si se tratare de adulteración maliciosa de los mismos, las autoridades represivas le impondrán la pena que expresa el artículo 426 del Código Penal. Esta disposición no comprende al servicio doméstico;

- b. Preferir, en igualdad de circunstancias, a los costarricenses sobre quienes no lo son, y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso;
- c. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;
- d. Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerles tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya consentido en que aquéllos no usen herramienta propia;
- e. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban permanecer en el lugar donde se presten los servicios. En tal caso, el registro de herramientas deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;
- f. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus Reglamentos y de sus leyes conexas, y darles los informes indispensables que con ese objeto soliciten. Los patronos podrán exigir a estas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales;
- g. Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;
- h. En los lugares donde existen enfermedades tropicales o endémicas, proporcionar a los trabajadores no protegidos con el seguro correspondiente de la Caja Costarricense de Seguro Social, los medicamentos que determine la autoridad sanitaria respectiva;
- i. Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan tres o más meses de trabajo continuo, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de su respectiva empresa; y permitir que todos los trabajadores tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de sus animales, si los tuvieren. A efecto de cumplir la primera obligación quedará a elección del patrono dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños en las personas, cultivos o árboles.

Estos suministros serán gratuitos y no podrán ser deducidos del salario ni tomados en cuenta para la fijación del salario mínimo;

j. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario, sin reducción de salario, para el ejercicio del voto en las elecciones populares y consultas populares bajo la modalidad de referéndum.

(Así reformado el inciso anterior por el artículo 35° de la *Ley sobre Regulación del Referéndum, N° 8492 del 09 de marzo del 2006*)

*(Mediante resolución del Tribunal Supremo de Elecciones N° 1404 de 29 de julio del 2002, se interpretó de forma exclusiva y obligatoria el inciso anterior en el sentido de que: "...el contenido del artículo 69 inciso j) del Código de Trabajo contempla, entre otras, la obligación de los patronos de pagar el salario respectivo, sin rebaja alguna, a sus trabajadores que laboren como miembros de Junta Receptora de Votos el día que haya una elección popular.")*

k. Deducir del salario del trabajador, las cuotas que éste se haya comprometido a pagar a la Cooperativa o al Sindicato, en concepto de aceptación y durante el tiempo que a aquélla o a éste pertenezca y con el consentimiento del interesado, siempre que lo solicite la respectiva organización social, legalmente constituida. Deducir asimismo, las cuotas que el trabajador se haya comprometido a pagar a las instituciones de crédito, legalmente constituidas, que se rijan por los mismos principios de las cooperativas, en concepto de préstamos o contratos de ahorro y crédito para la adquisición de vivienda propia, con la debida autorización del interesado y a solicitud de la institución respectiva.

*(Así reformado el inciso anterior por el artículo 2° de la ley N° 4418 de 22 de setiembre de 1969)*

La Cooperativa, Sindicato o institución de crédito que demande la retención respectiva, deberá comprobar su personería y que las cuotas cuyo descuento pide, son las autorizadas por los estatutos o contratos respectivos.

### **Las Prohibiciones al Patrono**

[Código de Trabajo]<sup>ii</sup>

**ARTICULO 70.** Queda absolutamente prohibido a los patronos:

- a. Inducir o exigir a sus trabajadores a que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas;

- b. Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general;
- c. Obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan, o influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;
- d. Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador, sea a título de indemnización, garantía o de cualquier otro no traslativo de propiedad;
- e. Hacer colectas o suscripciones obligatorias en los establecimientos de trabajo;
- f. Portar armas en los lugares de trabajo, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por la ley. La sanción en este caso será la que determina el artículo 154 del Código de Policía;
- g. Dirigir los trabajos en estado de embriaguez o bajo cualquier otra condición análoga;
- h. Omitir, en tratándose de fincas rurales, el plazo de que habla el artículo 691, párrafo final, del Código de Procedimientos Civiles, en caso de desalojamiento por cesación del contrato de trabajo u otro motivo, e
- i. Ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme a la ley.

### **Las Obligaciones del Trabajador**

[Código de Trabajo]<sup>iii</sup>

**ARTICULO 71.** Fuera de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus Reglamentos y en sus leyes supletorias o conexas, son obligaciones de los trabajadores:

- a. Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad estarán sujetos en todo lo concerniente al trabajo;
- b. Ejecutar éste con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- c. Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo; es entendido que no serán responsables por deterioro normal ni del que ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;
- d. Observar buenas costumbres durante sus horas de trabajo;
- e. Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono, o de algún compañero de trabajo estén en peligro, nada de lo cual le dará derecho a remuneración adicional;

- f. Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable; o a petición de un organismo oficial de Salubridad Pública o de Seguridad Social, con cualquier motivo;

***(El dictamen C-040-2008 de 8 de febrero de 2008 establece que la frase "alguna incapacidad permanente o" del presente inciso quedó tácitamente derogada por la Ley de Igualdad de Oportunidades para las Personas con Discapacidad (N° 7600 de 29 de mayo de 1996)***

- g. Guardar rigurosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecutan; así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios al patrono, y
- h. Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan.

### **Las Prohibiciones al Trabajador**

[Código de Trabajo]<sup>iv</sup>

**ARTICULO 72.** Queda absolutamente prohibido a los trabajadores:

- a. Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono;
- b. Hacer durante el trabajo propaganda político- electoral o contrario a las instituciones democráticas del país, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad religiosa que establece la Constitución en vigor;
- c. Trabajar en estado de embriaguez o bajo cualquier otra condición análoga;
- d. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrono, para objeto distinto de aquél a que están normalmente destinados, y
- e. Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se tratare de instrumentos punzantes, cortantes o punzo- cortantes que formaren parte de las herramientas o útiles propios del trabajo. La infracción de estas prohibiciones se sancionará únicamente en la forma prevista por el inciso i) del artículo 81, salvo el último caso en que también se impondrá la pena a que se refiere el artículo 154 del Código de Policía.

(Nota: Véase el artículo 398, inciso 3) (actual 402), del Código Penal, ley N° 4573 del 4 de mayo de 1970, en cuanto a la referencia al Código de Policía)

## JURISPRUDENCIA

### 1. La Obligación Patronal de Confeccionar Informes sobre sus Trabajadores ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

[Tribunal de Trabajo, Sección Tercera]<sup>v</sup>

Voto de mayoría:

**“Tercero:** El Lic. Geovanny Retana Madriz, en su condición de apoderado especial judicial de la sociedad accionada, en el escrito de recurso de 31 de julio de 2009, formuló los siguientes agravios: **1º) improcedente reconocimiento de horas extra.** Afirma que en el hecho probado 5º, se ha tenido como tal: "El horario que cumplía el actor en el desempeño de sus labores, era de martes a domingo, de siete de la mañana a siete de la noche, y tenía el día lunes libre", lo que estima erróneo, dado que al contestar el hecho primero, expresamente indicó: "No aceptó el horario que indica el actor, de haberlo laborado se le cancelaron horas extra". Refiere que esto implica que el obligado a demostrar su horario de trabajo y que laboraba horas extra, era el actor. Indica que jurisprudencialmente se ha establecido que las horas extra por ser un extremo excepcional, corresponde probarlas a la parte actora, y resulta que en autos no obra prueba alguna aportada por el actor tendiente a demostrar su horario, horas extra y que no se le cancelaron. Agrega que se hace referencia a una normativa que no resulta aplicable al caso, incluso las normas expresan una serie de supuestos que no están demostrados en autos y que ni siquiera fueron alegados por el actor. Además, que se sanciona a su representada porque no presentó un contrato de trabajo, no obstante, la normativa no contempla sanción alguna para quien no suscriba un contrato de trabajo o algún reporte de planillas, aparte de que nunca fue requerida sobre ello, ni por parte del Despacho ni por el actor, por lo que no procede el reconocimiento de horas extra **Tercero:** El Lic. Geovanny Retana Madriz, en su condición de apoderado especial judicial de la sociedad accionada, en el escrito de recurso de 31 de julio de 2009, formuló los siguientes agravios: **1º) improcedente reconocimiento de horas extra.** Afirma que en el hecho probado 5º, se ha tenido como tal: "El horario que cumplía el actor en el desempeño de sus labores, era de martes a domingo, de siete de la mañana a siete de la noche, y tenía el día lunes libre", lo que estima erróneo, dado que al contestar el hecho primero, expresamente indicó: "No aceptó el horario que indica el actor, de haberlo laborado se le cancelaron horas extra". Refiere que esto implica que el obligado a demostrar su horario de trabajo y que laboraba horas extra, era el actor. Indica que jurisprudencialmente se ha



establecido que las horas extra por ser un extremo excepcional, corresponde probarlas a la parte actora, y resulta que en autos no obra prueba alguna aportada por el actor tendiente a demostrar su horario, horas extra y que no se le cancelaron. Agrega que se hace referencia a una normativa que no resulta aplicable al caso, incluso las normas expresan una serie de supuestos que no están demostrados en autos y que ni siquiera fueron alegados por el actor. Además, que se sanciona a su representada porque no presentó un contrato de trabajo, no obstante, la normativa no contempla sanción alguna para quien no suscriba un contrato de trabajo o algún reporte de planillas, aparte de que nunca fue requerida sobre ello, ni por parte del Despacho ni por el actor, por lo que no procede el reconocimiento de horas extra." [...] **3º) inobservancia del argumento del pago de horas extra.** En forma subsidiaria, debe tomarse en cuenta el argumento expuesto en el hecho segundo, en el sentido que su representada siempre cancela a sus trabajadores un monto superior al mínimo de ley, para que se aplique a eventuales horas extra, por lo que ante la eventualidad de que se no se revoquen los argumentos sobre el reconocimiento de horas extra, se aplique como pago de horas extra todas la sumas canceladas demás respecto del salario mínimo legal pagado al actor. En consecuencia, solicita se revoque el fallo y se exonere del pago de costas e intereses (folios 88 a 90).-

**Cuarto:** El apelante reprocha que se haga referencia a una normativa que no resulta aplicable al caso, pues expresan una serie de supuestos que no están demostrados en autos, y ni siquiera fueron alegados por el actor. Concretamente se refiere a los numerales 69, 144 y 176 del Código de Trabajo, que se citan en la sentencia, y que por su orden, en lo que interesa, establecen: "*...son obligaciones de los patronos: a) Enviar dentro de los primeros quince días de los meses de enero y julio de cada año al Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo o políticas del lugar donde se encuentre su negocio, industria o empresa, un informe que por lo menos deberá contener: 1) Egresos totales que hubiere tenido por concepto de salarios durante el semestre anterior, con la debida separación de las salidas por trabajos ordinarios y extraordinarios...*"

*; "...Los patronos deberán consignar en sus libros de salarios o planillas, debidamente separado de lo que se refiera a trabajo ordinario, lo que a cada uno de sus trabajadores paguen por concepto de trabajo extraordinario..."*

*; y "Todo patrono que ocupe permanentemente a diez o más trabajadores deberá llevar un Libro de Salarios autorizado y sellado por la Oficina de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, que se encargará de suministrar modelos y normas para su debida impresión/ Todo patrono que ocupe permanentemente a tres o más trabajadores, sin llegar al límite de diez, está obligado a llevar planillas de conformidad con los modelos adoptados por la Caja Costarricense de Seguro Social o el Instituto Nacional de Seguros"* A diferencia de lo que estima el recurrente, estas disposiciones legales sí resultan de aplicación al caso en estudio. Lo anterior porque si la sociedad

empleadora afirmó que al trabajador se les pagaba un monto superior al mínimo legal para cubrir eventuales horas extra, debió aportar el informe que enviara al Ministerio de Trabajo, conteniendo los egresos totales que hubiere tenido por concepto de salarios, con la debida separación de las salidas por trabajos ordinarios y extraordinarios; así como los Libros de Salarios o Planillas, debidamente separado de lo que se refiera a trabajo ordinario, lo que pague por trabajo extraordinario, según lo exige la normativa indicada, para de esta manera tener elementos de prueba que permitieran concluir el pago o no de las horas extra que invoca.-

**Quinto:** En cuanto a la carga de la prueba en materia de horas extra, recae sobre el trabajador cuando las mismas se laboren en forma excepcional. Sin embargo, cuando se hace de forma habitual, convirtiéndose en lo cotidiano en la relación laboral, el patrono es quien debe acreditar que fue otra la jornada y el horario en que se desempeñaban las tareas, es decir, comprobar que lo afirmado en la demanda contradice la realidad de lo acontecido, o que las canceló. Entonces, si el empleador no aportó los informes que debía enviar al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el Libro de Salarios ni las respectivas Planillas, que acreditaran el pago de horas extras al actor, deben calcularse con fundamento en lo afirmado en el escrito de demanda. Tampoco ha demostrado que las diferencias de salarios obedecieran a incapacidades médicas del actor, por lo que el reconocimiento resulta procedente.

## **2. El Deber Patronal de Guardar a los Trabajadores la Consideración y Respeto Debidos. Absteniéndose de Practicar cualquier forma de Maltrato**

[Sala Segunda]<sup>vi</sup>

Voto de mayoría:

**IV.** Tal y como se indicó, el actor alegó en la demanda que dio por rota la relación laboral porque su jefe lo ofendió al decirle con tono brusco [...]" . Mientras que la parte demandada negó ese hecho e indicó que el actor abandonó el trabajo, aparte de que era un "*pésimo*" empleado, a quien se le amonestó en forma reiterada por desafiar a la autoridad patronal. Según la sentencia impugnada, el inciso b) del artículo 83 del Código de Trabajo facultó al señor García Martínez a dar por roto el contrato de trabajo, por cuanto de la prueba testimonial se desprende que su jefe lo ofendió de palabra, lo retó a golpes, para lo cual usó palabras fuertes y vulgares. Y agregó que no compartía la tesis del *a quo* de que debiera agotar las vías conciliatorias, pues, resultaba innecesario "*... ante semejantes atropellos, constantes y permanentes...*". Para resolver el punto, tenemos que en este asunto se evacuaron varios testimonios, a saber: el de Jorge Arturo Alvarado Sánchez, ex compañero del actor; Carlos Alberto Mora Maradiaga, ex jefe del demandante; y, el de Milton Gerardo Rosales Durán, quien también fue compañero de trabajo del accionante (folios 65 y siguientes). Don Jorge Arturo declaró que estuvo presente cuando se rompió la relación laboral entre

las partes, presenciando cuando [...] Declaró acerca de la existencia de las amonestaciones que con anterioridad se enviaron, por las cuales el actor se mostraba inconforme. Además señaló que éste, su jefe directo y el “*patrón*” discutían mucho. Luego, el señor Mora Maradiaga manifestó que el señor García no era respetuoso de la autoridad patronal, hacía caso omiso de las órdenes. Seguidamente apuntó: [...]. Señaló que la relación entre el señor García y don Carlos al principio era buena y luego no, esto último debido a que Junior no aceptaba que éste lo hubiesen nombrado como jefe. Y agregó [...]. Seguidamente dio cuenta de haber salido de la empresa antes de que lo hiciera el accionante, por no haber recibido el pago del 2 de agosto y por los problemas existentes. Refirió que en una oportunidad el señor García y don Leonel se retaron a pelear por un reclamo que éste le hizo al primero. Aceptó haber escuchado al actor decirle a sus compañeros “*chupa medias*”; expresarse mal de la empresa, de don Leonel y de su esposa; e indicar que quería irse pero sin perder las prestaciones. También adujo haberlo visto predisponer al personal nuevo y que en las discusiones con don Leonel ambos alzaban la voz. Para resolver el asunto, debe tomarse en consideración que si bien es cierto la subordinación laboral lleva implícitos una serie de poderes que, la parte empleadora, puede ejercer en relación con la persona del trabajador, cuales son: el poder de mando, el poder de fiscalización, el poder de dirección y el poder disciplinario; su ejercicio debe estar en armonía con el siempre debido respeto a los derechos y dignidad del (la) empleado (a). En ese sentido, el artículo 69 del Código de Trabajo, en su inciso c) obliga a la parte patronal a “... c) *Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra*”. Valoradas las probanzas conforme con las reglas de la sana crítica (artículo 493 del Código de Trabajo), a la Sala no le cabe la menor duda de que la parte patronal violentó la obligación prevista en dicha norma, pues con independencia de si el actor podía o no calificarse como un buen trabajador, el representante patronal lo maltrató gravemente de palabra y lo retó a pelear, hecho que fue presenciado por el deponente Alvarado Sánchez y armoniza con la declaración de Rosales Durán quien describió episodios de esa naturaleza producidos con anterioridad. Esa situación evidentemente, facultó al empleado a dar por roto el contrato de trabajo con responsabilidad patronal, en los términos del aludido artículo 83 que reza: “*Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo :/ b) Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma reñida con la moral, o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador*”. Por último, debe indicarse que en relación con esta norma en algunos supuestos en que se invoca la existencia de un despido indirecto por faltas patronales, la jurisprudencia en aras del principio de la buena fe ha exigido al trabajador haber agotado las vías conciliatorias, de manera que la terminación de la relación laboral no resulte sorpresiva para el empleador. Así, por ejemplo, se ha requerido ese paso previo a la terminación de la relación cuando se retrasa el pago del salario o se ha hecho una cancelación incompleta de éste, porque en ese supuesto

bastaría con hacer ver el yerro para que se espere la corrección de la actuación patronal y de no producirse considerarse en situación de despido. Mas, tal y como lo apunta el tribunal, no estamos en presencia de un supuesto en que deba aplicarse dicha tesis, toda vez que la lesión al trabajador se causó indefectiblemente desde el mismo momento en que se le ofendió y se le retó a pelear, haciendo imposible la continuación de la relación laboral entre las partes.”

### **3. Deber Patronal de Suministrar Herramientas para la Ejecución de las Labores al Trabajador**

[Sala Segunda]<sup>vii</sup>

Voto de mayoría

**“V. RECURSO POR EL FONDO DE LA PARTE DEMANDADA. NATURALEZA DE LA RELACIÓN:** En el voto n° 826-10 de esta Sala se explicó: *“El artículo 2 del Código de Trabajo, establece que **“patrono es toda persona física o jurídica, particular o de Derecho Público, que emplea los servicios de otra u otras, en virtud de un contrato de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo”**. En armonía con esa disposición, el numeral 4 define al trabajador como **“toda persona física que presta a otra u otras sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo”**. De especial importancia resulta el contenido del artículo 18, según el cual: **“Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es todo aquel en que una persona se obliga a prestar a otra sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma./ Se presume la existencia de este contrato entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que los recibe”**. Se ha sostenido el criterio de que son tres los elementos caracterizantes de una relación de naturaleza laboral: a) prestación personal de los servicios b) remuneración c) subordinación jurídica. Como los dos primeros son comunes a otro tipo de contrataciones, jurisprudencial y doctrinariamente se ha establecido que, en principio, la subordinación o dependencia es el elemento distintivo de una relación de trabajo. La subordinación laboral lleva implícitos una serie de poderes que, el empleador, puede ejercer sobre el trabajador, cuales son: el poder de mando, el poder de fiscalización, el poder de dirección y el poder disciplinario. Sin embargo, si se comprueba la prestación personal de los servicios, se debe presumir la existencia del contrato de trabajo, de tal manera que si la parte empleadora niega esa naturaleza, para liberarse de las consecuencias propias de ella, debe ofrecer las pruebas necesarias para desvirtuar la presunción. Es decir, en virtud de esa presunción relativa prevista en la normativa, la parte interesada en la declaratoria de la existencia de una relación de naturaleza laboral a efecto del reconocimiento de los derechos derivados de ella, sólo debe*

*acreditar dicha prestación personal de servicios; debiendo la parte demandada que niega su carácter de empleadora, desvirtuar la mencionada presunción de laboralidad (carga probatoria). Por otro lado, debe considerarse que la citada normativa contempla el principio de primacía de la realidad, propio de la materia laboral, según el cual, importa lo verdaderamente acontecido, con independencia de las formas” . La estrategia de defensa de los coaccionados ha girado en torno a que entre las partes se firmó un contrato por servicios profesionales -musicales-. Dicho contrato, rubricado entre don Christian y don Vincent (este último en su condición de representante legal de Amiens S.A.), rola a folio 107, y en el mismo se observa que se pactó por un año, prorrogable por periodos iguales, salvo que se avisase lo contrario con 15 días de anticipación. Se convino un pago de ¢40.000 por presentación, las cuales tendrían lugar los días viernes y sábados de 9:30 p.m. a 1:30 a.m. Expresamente se consignó que el nexo carecía de carácter laboral. En cuanto a la fecha de suscripción del contrato, se anotó el 5 de mayo de 2000, pero a mano se corrigió el año y se puso 2001. En el libelo inicial, el actor afirmó que fue presionado por el empleador para firmar ese convenio, redactado por dicho señor y del cual solo él se dejó copia, cuyo contenido, alcance y significado no le fue claramente detallado. Agregó que esa conducta patronal se debió a una demanda laboral que incoó el pianista del restaurante. Al respecto, hemos de señalar que si bien no existe prueba en los autos de la coacción denunciada, es bastante común que los trabajadores, ante el temor fundado de quedarse sin su fuente de ingresos en caso de no plegarse a las exigencias patronales, accedan a rubricar ese tipo de contratos confeccionados por los empleadores para disfrazar las relaciones laborales. No obstante, tales documentos carecen de relevancia si en sede judicial se acredita que en la práctica se daban los elementos del contrato de trabajo, en virtud de los principios de primacía de la realidad e irrenunciabilidad que imperan en esta materia. A mayor abundamiento, el hecho de que el contrato se firmara hasta el año 2001, siendo que el ligamen se había iniciado desde 1996, resulta francamente sospechoso y permite entrever que se trató de una maniobra de la empresa para protegerse de futuras contingencias debido a la demanda laboral formulada por el pianista del local en el año 2000. Esta Sala resolvió aquel otro litigio mediante el voto n° 558-04, en el cual -por mayoría- se decidió: *“Don Marco Tulio Ramírez Obando, laboró como pianista del Restaurante Le Monastere, propiedad del señor Vicente Kempgens, a partir del día 17 de noviembre de 1995; suscribiendo un contrato de servicios profesionales por un plazo de dos meses. Una vez que transcurrió dicho plazo, la relación entre las partes se extendió ininterrumpidamente hasta el día 29 de junio del año dos mil, fecha en la cual el actor renunció a su puesto de trabajo (...). A la mayoría de esta Sala no le queda duda alguna acerca de la naturaleza laboral de la relación existente entre las partes de este proceso. Ha quedado demostrado el elemento de la ajenidad, estuvo presente a lo largo del vínculo; pues la labor realizada por el actor, fue ofrecer un espectáculo todas las noches en el restaurante propiedad del demandado (ajenidad en los frutos). Debía**

además cumplir un horario de las siete y treinta a las once y quince de la noche, de lunes a sábado. También, quedó demostrado que por dicha labor el señor Ramírez recibía una retribución económica de doscientos mil colones al mes, por parte de su patrono, el señor Kempgens, retribución que obedece al salario percibido por el trabajo realizado. Por último, y no por ser menos importante, todo lo contrario, quedó demostrado que existió subordinación del señor Ramírez Obando para con su patrono. Así el testigo Calero Ruiz manifestó al respecto: “Mi puesto era el de Gerente. Como Gerente me correspondía velar por que el actor, como el resto del personal, estuviera ahí de acuerdo con las necesidades de la empresa. El actor trataba tanto conmigo como con don Vicente...”. Continúa su interrogatorio y manifiesta: “Sí podía llamarle la atención o sancionar al actor como lo hacía con el resto del personal”. En resumen, como el contrato allegado a folio 107, así como los comprobantes de pago que obran a folios 13-23 (donde se apuntó que eran por concepto de servicios profesionales y se giraban contra factura que emitía el accionante, según lo declaró el testigo Giovanni Alvarado Morales al minuto 49:45 del DVD -ardid por demás ampliamente utilizado por los empleadores de este país con el objeto de encubrir relaciones laborales, como lo ha advertido reiteradamente esta Sala en fallos tales como los ns° 882-00, 735-08 y 1076-08-), no prevalecen sobre la realidad y, tomando en consideración la referida presunción de laboralidad entre la persona que presta los servicios y la que los recibe (artículo 18 del Código de Trabajo), debemos valorar el resto del material probatorio, a fin de determinar si existen otros factores de los cuales se pueda deducir que la vinculación no tuvo esa naturaleza. El primer elemento de toda relación laboral, a saber, la prestación personal del servicio, estaba presente en el caso de marras. En la contestación de la demanda se alegó que la contratación no era *intuitu personae* por cuanto el servicio no era brindado solo por el actor, sino por un conjunto musical llamado “Ramblas” compuesto por tres integrantes, incluyendo al accionante, quien les pagaba de su propio peculio a sus acompañantes. El argumento no es de recibo porque el contrato por servicios profesionales antes mencionado se firmó en lo personal con don Christian y no con una banda en particular. Además, si bien la música podía ser tocada por varios artistas, la labor de animación (que formaba parte del servicio estipulado, aparte de la música) recaía exclusivamente en el señor Ibarra Rojas. Era tal el peso de su persona que a veces se referían a la presentación como “Christian y su show” (énfasis suplido). A los 16 segundos del DVD se grabó la deposición de Manrique Álvarez Rojas, cliente frecuente de La Cava desde su apertura en 1996 hasta la actualidad, quien relató que cuando don Christian comenzó a tocar en ese lugar lo hacía solo, y posteriormente se añadieron otros músicos al espectáculo, mas según su parecer el actor no formaba parte de ningún grupo musical. Luego, al minuto 35:45 del DVD se halla el testimonio de Marco Tulio Ramírez Obando, quien se desempeñó como pianista del restaurante hasta el año 2000, y narró que por lo general don Christian actuaba solo, pero que esporádicamente traía otros músicos que lo reforzaran. También es importante la deposición de Greivin Mora Cruz, al minuto

13:29 del DVD, quien fue uno de los artistas que compartió escenario con el actor en La Cava los fines de semana durante varios años, e indicó que no se presentaban con el nombre de una banda musical en especial, sino que a veces se identificaban como grupo “Ramblas” y en otras ocasiones se promocionaban como “Christian y su show”. Agréguese a lo expuesto que los cheques se hacían a nombre del señor Ibarra Rojas (folios 13-23). Por otro lado, los testigos Álvarez Rojas y Alvarado Morales se refirieron al demandante como músico “de planta” de La Cava, lo que refleja el carácter laboral del vínculo. Si bien en cuanto a la función musical podría existir alguna duda en cuanto a la naturaleza laboral o comercial del nexo, en lo que respecta a la labor de animación del bar los fines de semana es evidente que se realizaba en el marco de un contrato de trabajo. En este sentido puede verse el recorte de periódico -de fecha desconocida- cosido a folio 24 donde se anunciaba la apertura de La Cava en Le Monastere, con la animación los viernes y sábados de Christian Ibarra. Si bien quedó acreditado que el accionante ocasionalmente faltaba a sus presentaciones programadas para los fines de semana en La Cava cuando le surgía alguna actividad en otro lado, ello no demerita la laboralidad del ligamen porque un trabajador común y corriente también puede ausentarse de sus labores, máxime que en tal supuesto debía pedir permiso a don Vincent o a la gerente, según lo aseveró el encargado del bar, Giovanni Alvarado Morales, al minuto 49:45 del DVD (indudable señal de subordinación); y era la empresa -no el actor- la que se encargaba de buscar un sustituto, como lo refirió el mismo testigo y se infiere también de la misiva escrita por el actor a folio 109 y su *e-mail* de folio 118 (otro signo de laboralidad). El hecho de que el accionante actuara en otros establecimientos ajenos a La Cava no atenta contra la laboralidad del nexo pues el contrato de trabajo puede operar bajo un régimen de exclusividad o no, aparte de que esa situación en el caso particular se explica porque entre don Christian y don Vincent mediaba no solo una relación laboral sino de amistad bastante antigua -lo que se desprende de la correspondencia intercambiada entre ambos-, por lo que se entiende que el empleador le permitiese al actor faltar a alguna presentación si conseguía un evento en otro lado. Aunado a lo anterior, no era frecuente que el demandante se ausentase de La Cava para tocar en otro recinto los fines de semana, según se extrae del testimonio de Greivin Mora Cruz al minuto 13:29 del DVD. Dicho señor era uno de los músicos que acompañaba al actor en sus presentaciones los viernes y sábados en La Cava y contó que otros días de la semana tocaban en diversos negocios tales como Changos y Casa Vieja, o bien en fiestas privadas en casas de habitación u hoteles. Don Greivin manifestó que por lo general los viernes y sábados los dedicaban a La Cava, pero que esporádicamente -o sea, que no era lo usual- esos días realizaban presentaciones en otros locales. Otro de los argumentos de la parte demandada es que la actividad pactada con el actor no formaba parte del giro normal del restaurante, lo que ameritaba la contratación por servicios profesionales y no de índole laboral. Tal alegato cae por su propio peso si se observan los recortes de periódico de folios 24-26, donde se promocionaba La Cava como un lugar donde podía escucharse música en

vivo, mencionándose entre el elenco de artistas a don Christian Ibarra, lo que evidencia que ese tipo de presentaciones sí formaban parte del giro normal del negocio (debe advertirse que de la prueba testimonial se deduce que el restaurante -Le Monastere- y el bar -La Cava- eran dos ambientes distintos dentro del mismo establecimiento, e incluso se ubicaban en niveles diferentes: el restaurante en la sección de arriba y el bar abajo). El segundo componente de cualquier relación laboral -que, como se recordará, consiste en la remuneración- también quedó probado gracias a la documental de folios 13-23, donde salen las colillas de los cheques que se libraban a nombre del actor para retribuir sus servicios. En la contestación de la demanda se arguyó que cada presentación del accionante duraba solo 3 horas, pues en el intermedio tocaba otro grupo, lo que significa que don Christian laboraba únicamente 24 horas mensuales, siendo el monto que se le pagaba muy superior al salario mínimo de un trabajador de esa categoría, lo que -a juicio de los demandados- demuestra que no se trataba de un simple empleado. Sin embargo, el hecho de que el actor recibiese una suma tan alta se explica porque él era el encargado de cancelarles a los otros músicos que formaban parte del espectáculo, fungiendo ante estos como un intermediario en los términos del canon 3 del Código de Trabajo. En efecto, el testigo Greivin Mora Cruz (uno de los bateristas que tocaban con el actor) declaró que el señor Ibarra Rojas era quien le pagaba en forma diaria (minuto 13:29 del DVD); lo que concuerda con lo relatado por el deponente Giovanni Alvarado Morales al minuto 49:45 del DVD. Un dato muy revelador es que en enero de 2005 se aplicó un incremento del 6.32% en la remuneración, lo que coincide con el porcentaje de aumento decretado por el Poder Ejecutivo para los salarios mínimos durante ese semestre, constituyéndose lo anterior en un poderoso indicio de laboralidad. Igualmente en el expediente hay muestras de la subordinación jurídica -tercer y último rasgo del contrato de trabajo-. A modo de ilustración, cuando el actor iba a faltar algún fin de semana porque tenía una presentación en otro lugar debía solicitarle permiso ya fuera a don Vincent o a la gerente (así lo informó Giovanni Alvarado Morales, administrador de La Cava, al minuto 49:45 del DVD). Otra manifestación del estado de sujeción era que la gerente le llamaba la atención al accionante, por ejemplo cuando se tomaba un descanso demasiado largo durante el intermedio (escúchese el testimonio de Marco Tulio Ramírez Obando al minuto 35:45 del DVD). Lleva razón el tribunal al considerar que el pago del aguinaldo al actor en diciembre de 2004, como consta a folio 19, se erige en una prueba crucial del carácter laboral de la relación, ya que se trata de un rubro que solo se le abona a los trabajadores y no es posible admitir su presencia en una real prestación de servicios profesionales. En el libelo inicial don Christian sostuvo que solo se le sufragaba una semana de salario por ese concepto, a pesar de que la ley ordena el pago de un mes completo, razón por la cual reclamó la diferencia de tres semanas no incluidas dentro del aguinaldo durante toda la relación laboral. En la contestación de la demanda se dijo que el actor había omitido aportar la prueba del pago del aguinaldo ofrecida en la demanda, mas eso no era así, habida



cuenta que el documento en cuestión obraba a folio 19, por lo que ante su inadvertencia la parte demandada perdió la oportunidad de esbozar la justificación que expone ahora -extemporáneamente- ante la Sala en el sentido de que se trató de un error de la secretaria. En todo caso, lo que interesa es que al demandante se le efectuó ese pago adicional en diciembre de 2004, lo que resulta típico del contrato de trabajo (aunque fuese una cantidad inferior a la que en derecho correspondiese), sin que quepa considerar que consistiese en una regalía de la empresa -como se alega en el recurso- dado que las sociedades anónimas (como lo es Amiens), por definición, tienen un fin de lucro. En el contrato por servicios profesionales se consignó que don Christian era dueño de los instrumentos necesarios para llevar a cabo el show. Empero, la prueba testimonial da cuenta de otra realidad, ya que el señor Ibarra Rojas era propietario de la guitarra, don Greivin (el percusionista) aportaba la batería y el amplificador le pertenecía a La Cava (óigase la declaración de Greivin Mora Cruz al minuto 13:29 del DVD). Esto último es muy importante, por cuanto evidencia que el patrono suministraba al menos una parte de las herramientas de trabajo. En todo caso, el Código de Trabajo contempla la posibilidad de que el trabajador sea propietario de tales implementos (artículo 69 inciso d). Si bien en la carta que el accionante le envió a doña Maribel (contadora de la empresa) a folio 109 se identificó como proveedor independiente de servicios musicales, ello no es suficiente para acoger la tesis de los demandados, pues en esa y otras misivas y correos electrónicos don Christian empleó vocablos netamente laborales como salario y patrón (véase el folio 113); a lo que se agrega que el actor es lego en derecho, por lo que no tenía por qué conocer los alcances jurídicos de la figura de un proveedor independiente de servicios profesionales. A los/as suscritos/as no les parece extraño que durante tantos años el demandante no reclamase sus derechos laborales, porque es común que los trabajadores tengan miedo de ponerse exigentes ante el peligro de perder su fuente de ingresos (siendo esa precisamente la razón por la cual la prescripción comienza a correr a partir de la extinción del nexo -numeral 602 del Código de Trabajo-), sin que el patrono incumpliente pueda utilizar eso como un escudo en contra de la laboralidad, pues implicaría permitirle beneficiarse de su propio dolo (en similar orientación pueden estudiarse nuestros votos ns° 202-08, 1076-08, 625-09, 224-10 y 1174-10)."

[Sala Segunda]<sup>viii</sup>

Voto de mayoría

"IV. El artículo 196 del Código de Trabajo define el accidente de trabajo de la siguiente manera: *"Se denomina accidente de trabajo a todo accidente que le suceda al trabajador como causa de la labor que ejecuta o como consecuencia de esta, durante el tiempo que permanece bajo la dirección y dependencia del patrono o sus representantes, y que puede producirle la muerte o pérdida o reducción, temporal o permanente, de la capacidad para el trabajo..."*. Con el propósito de garantizar la protección contra accidentes laborales, el mismo cuerpo legal dispone un régimen

universal y obligatorio de protección de los trabajadores, estableciendo el deber de los empleadores de asegurar a sus trabajadores contra esos riesgos. En los casos en que el empleador omite cumplir con su deber de asegurar al trabajador, el artículo citado dispone que el ente asegurador debe proporcionar al trabajador todo lo necesario para que en caso de accidente, reciba todas las prestaciones médicas que requiera para recuperar su salud; al respecto señala el numeral 201: *“En beneficio de los trabajadores declarase obligatorio, universal y forzoso el seguro contra los riesgos del trabajo en todas las actividades laborales. El patrono que no asegure a los trabajadores, responderá ante estos y el ente asegurador por todas las prestaciones medico-sanitarias, de rehabilitación y en dinero, que este Título señala y que dicho ente asegurador haya otorgado.”* Obviamente el ente asegurador no puede asumir las obligaciones que le corresponden al empleador, por lo que la misma normativa lo faculta para recuperar los costos en que incurra por atención de un trabajador no asegurado, pues de no ser así el sistema perdería su sostenibilidad, y el empleador omiso quedaría impune, por esa razón el artículo 231 del supracitado Código establece: *“Si el patrono no hubiere asegurado al trabajador contra los riesgos del trabajo, el pago de todas las prestaciones señaladas en los artículos 218 y 219, que el ente asegurador haya suministrado al trabajador víctima de un riesgo del trabajo, o a sus causahabientes, estará exclusivamente a cargo del patrono.”* Por lo tanto es atendible la petición del apoderado del INS, quien señala que es necesario que se determine quien era el empleador de los trabajadores desaparecidos, con el propósito de cobrar las prestaciones que se otorguen a los familiares de éstos.

**V. SOBRE LA RELACION LABORAL EN EL CASO CONCRETO:** Esta Sala, en forma reiterada, siguiendo la doctrina vigente y en aplicación del artículo 18 del Código de Trabajo, ha señalado que los elementos que caracterizan la existencia del vínculo jurídico laboral son: la prestación personal del servicio, la subordinación jurídica, y la retribución o salario. Asimismo ha señalado que se presume la existencia del contrato de trabajo entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que los recibe, salvo prueba en contrario, (sobre este tema véanse los votos 247 de las 9:10 del 20 de abril; 382 de las 10:10 horas del 18 de mayo, y 412 de las 14:15 horas del 25 de mayo, todas del 2005). Del análisis de los autos se encuentran elementos de convicción suficientes para tener por demostrada la relación laboral de los pescadores que salieron en la Embarcación Lucy II, con el señor Roberto Rodríguez Torres. Aunque la nave estaba inscrita a nombre de la cuñada del señor Rodríguez, doña Lorena Victoria Morales, quien se encargaba de despacharla, proporcionarle los insumos para trabajar y recoger la producción era don Roberto. El día de la salida de la nave quien solicitó el permiso de zarpe fue el accionado Roberto Rodríguez, quien indicó la ruta, la hora y fecha de salida y de retorno (folios 23 y 24). Transcurrido el plazo en que la embarcación debió regresar, don Roberto puso la denuncia ante la Capitanía del Puerto por la desaparición de la nave y sus tripulantes indicando que *“he estado en comunicación con otras embarcaciones para ver, si la han avistado, y todo es negativo, por eso pongo*

*esta denuncia, porque **estoy muy preocupado, esperando su ayuda se despide...***” (El destacado no es del original, folio 14). Esa preocupación del señor Rodríguez, quien estaba en comunicación con otras naves para intentar conocer el destino de la Lucy II, demuestra a todas luces un interés particular, propio de quien es dueño o dirige la operación de pesca. Por otra parte la producción de esa embarcación era recibida en su totalidad por el accionado, así lo manifestó él cuando dijo: *“...yo no percibía ningún salario por ello, ni trabajaba para ella como administrador, únicamente por su enfermedad terminal, y **que ya ella me vendía el producto que traía la embarcación, yo la ayudaba realizándole algunos trámites de la embarcación como la solicitud de zarpe y algunas otras cosas.**”* (folio 54 vuelto). Al oponer las excepciones don Roberto dijo *“ya que yo, ni soy esposo, ni era administrador, ni empleado, de la propietaria, mi única relación era comercial, ya que ella me vendía el producto que traía la lanchita.”* (contestación de la demanda folio 54 vuelto y 55). De esas manifestaciones se da a entender que la dueña de la embarcación, era la dueña del producto y se lo vendía a don Roberto Rodríguez. Sin embargo la prueba testimonial aportada para desvirtuar el vínculo laboral con los trabajadores desaparecidos, no es fidedigna. Las declaraciones de los testigos de ese codemandado tratan de demostrar que entre él y los trabajadores no existía vínculo laboral. Roberto Rodríguez Solano, quien es su padre, dijo: *“Cuando a nosotros nos ofrecen el producto alguna lancha, le hacemos el servicio, también **le prestamos dinero para el alisto.** Nosotros procuramos hacerles los favores que se puedan, para así tener más producto”* (folio 131). El deponente Jimmy Rodríguez Torres, hermano de don Roberto, indicó *“Uno les ayuda a estos pescadores, **prestándoles dinero para el alisto,** el interés detrás de esto es que le vendan el producto capturado en la lancha”* (folio 132). De estas declaraciones se desprende que los testigos tratan de demostrar que los pescadores eran los dueños del producto, y por esa razón, el codemandado les **“prestaba el dinero para el alisto”** para que le vendieran la producción. Sin embargo la declaración de Jimmy Rodríguez, además del parentesco con el codemandado (hermano), por lo que se debe valorar cuidadosamente y en armonía con el resto de los elementos probatorios, incurre en contradicción, porque manifestó: *“Roberto le compraba el producto pescado en la lancha de Lorena. Como Lorena era su cuñada, a veces se llevaba el producto sin pagárselo, pero la dueña de la lancha era ella, era quien le pagaba directamente a los pescadores”*. Esta afirmación genera dudas, porque si la propietaria de la embarcación era la dueña del producto, como también lo señaló el codemandado en la contestación a la demanda citada supra, ella debía proporcionar el alisto, el combustible, etc., si es que eran sus trabajadores, porque es el patrono quien debe suministrar los materiales para que el trabajador desempeñe su labor y no otra persona (artículo 69 inciso d) del Código de Trabajo); por eso no es creíble que el codemandado le prestara el dinero a los pescadores, y luego le comprara el producto a doña Victoria Lorena Campos, quien según indica ese testigo *“le pagaba directamente a los trabajadores”*. La realidad es que fue don Roberto el que proporcionó todos los insumos para el trabajo, y por esa

razón la demanda fue dirigida en su contra a pesar de que no era el propietario registral, y así se indicó en la demanda que se interpuso contra el INS, la Cámara de Pescadores Artesanales, contra *“Morales Campos Lorena Victoria, propietaria de la embarcación Lucy II y a Roberto Rodríguez Torres, cédula 6-217-095, administrador de la embarcación Lucy II, por ser la persona que pagaba, alistaba y se entendía con la embarcación.”* (folio 36). La función de don Roberto como dueño del producto o trabajo encomendado a los trabajadores se colige, además, de las gestiones que realizó para que la nave iniciara sus labores, contrató a los trabajadores, obtuvo la orden de zarpe, y cuando la nave desapareció, se apersonó a poner la denuncia. La calidad de empleador de don Roberto en relación con los pescadores desaparecidos se evidenció desde el primer momento en que ocurrió el accidente, cuando se señaló a don Roberto como dueño de la embarcación, (a pesar de que la dueña registral era su cuñada); así en la página 16 el Diario Extra de 27 de julio del 2000 se informó: **“El dueño de la embarcación es Roberto Rodríguez Torres, propietario de varias embarcaciones entre ellas Margarita y Doña Bella, dedicadas a la pesca del pez dorado”** (folio 35). En otro informativo se consignó la siguiente información: *“Es difícil conciliar el sueño. Constantemente, me despierto por la noche y solo pienso en la gente” dijo ayer el dueño del pesquero, Roberto Rodríguez quien teme por la vida de los tres miembros de la tripulación*” (folio 33) (el destacado no es del original.) Analizados estos elementos de prueba en conjunto con las informaciones en su oportunidad dieran los diferentes medios de información y las gestiones que realizó el codemandado, se arriba a la conclusión de que él era el empleador de los trabajadores que sufrieron el infortunio laboral, como acertadamente lo indicó en su sentencia el Tribunal que dijo: *“en el caso de estudio se encuentra debidamente demostrada la relación laboral que vinculaba a los tripulantes desaparecidos con Torres Rodríguez”*; sin embargo, el *ad quem* en la parte dispositiva no condenó en forma solidaria al codemandado Rodríguez Torres, aunque si autorizó al INS a cobrar al patrono omiso en el aseguramiento de los trabajadores desaparecidos, (en este caso al señor Roberto Rodríguez Torres). Así las cosas, lleva razón la representante del INS al solicitar que se establezca la condena solidaria especificando el nombre del empleador al momento del accidente. Corolario de lo expuesto no es atendible el recurso del codemandado Roberto Rodríguez Torres, porque como se indicó *supra*, él era el empleador de los trabajadores desaparecidos, porque los contrato, les dio la orden de zarpe, les pagó el adelanto por el trabajo a realizar, que en estos casos la costumbre es que sea por resultados, hechos que en conjunto evidencian claramente la presencia de los elementos del contrato de trabajo como son, la prestación personal de un servicio a favor de un tercero, la subordinación y el pago por el trabajo a recibir; además se comprobó que fue él quien les dio los implementos de trabajo como fue la embarcación equipada y el combustible, cumpliendo así con una obligación del empleador prevista por el artículo 69 inciso d), como queda indicado *supra*. El hecho de que la lancha no fuera de su propiedad, sino de su cuñada, no es un elemento de

prueba para desvirtuar la relación laboral que lo vinculó con los tripulantes desaparecidos. Quedó claramente evidenciado que él fue quien los envió a pescar, les proporcionó los elementos de trabajo, y los esperaba para recoger la producción obtenida. Corolario de lo expuesto procede confirmar la sentencia en el entendido de que el empleador de los señores José Alfredo Peralta González y Rigoberto Hernández Murillo es el señor Roberto Rodríguez Torres, por lo tanto solidariamente responsable con el Instituto Nacional de Seguros en el pago de las indemnizaciones ordenadas por el Tribunal en este caso."

#### 4. Deberes Patronales en cuanto al Pago del Salario

[Sala Segunda]<sup>ix</sup>

Voto de mayoría

**“III. SOBRE LA PRUEBA PARA MEJOR PROVEER:** El artículo 501 inciso d) del Código de Trabajo contempla la facultad de las partes de solicitar al tribunal la admisión de pruebas ofrecidas para mejor proveer, sin embargo dicha solicitud no resulta vinculante para el juzgador. La finalidad de la prueba para mejor proveer es la de servir de complemento a los demás elementos probatorios que consten en los autos y con ello encontrar la verdad real de los hechos. Se trata de una potestad que puede o no ser ejercida por la persona que administra justicia y no por las partes, cuya participación se limita a proponerla, toda vez que durante el proceso han contado con los momentos procesales oportunos para aportar la que hayan considerado necesaria para acreditar su posición. En virtud de lo anterior esta Sala, en forma reiterada, ha indicado que la prueba para mejor proveer resulta facultativa para el juzgador, sin que se pueda ejercer control de legalidad sobre la decisión de admitirla o no. (Puede consultarse, entre muchas otras, la resolución n° 121-07 de esta Cámara). De ahí que no sea de recibo el reproche formulado por el recurrente en cuanto a la prueba para mejor proveer ofrecida ante el ad quem.

**IV. SOBRE LA VALORACIÓN DE LA PRUEBA EN MATERIA LABORAL:** 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 fundamenta lo resuelto. En atención a ese numeral, quien juzga debe valorar los elementos de convicción traídos a los autos y, además, debe aplicar las reglas de la sana crítica y la razonabilidad, pues esa norma no contempla un régimen de íntima o de libre convicción. A la luz de los parámetros de constitucionalidad, esa concreta norma fue analizada en la sentencia de la Sala Constitucional número 4448, de las 9:00 horas del 30 de agosto de 1996, en la cual se estimó que no resulta inconstitucional la facultad de los jueces laborales de apreciar la prueba en conciencia, siempre y cuando se dicte un fallo fundamentado en aplicación de las reglas de la sana crítica y la razonabilidad. Con base en lo anterior, se impone determinar si los integrantes del tribunal incurrieron o no en el supuesto error de valoración acusado por el recurrente. Al

respecto cabe indicar que el representante de la empresa demandada realiza este reproche en virtud de que considera que el salario realmente devengado por el actor es menor al utilizado por las instancias previas para efectuar el cálculo de los correspondientes extremos laborales. Dicho alegato no es de recibo. El artículo 468 del *Código de Trabajo*, faculta a quien juzga para tener por ciertos los hechos que fundamentan la demanda, siempre y cuando no existan en autos pruebas fehacientes que los contradigan, modo como precisamente se resolvió el asunto en las instancias precedentes. Nótese que, en efecto, el señor Díaz Caño en su escrito de demanda señaló que devengó un salario promedio de ¢1.192.000,00. La parte accionada contestó extemporáneamente la demanda. Analizadas las pruebas que constan en el expediente, la Sala considera que lleva razón el recurrente en cuanto sostiene que no existen elementos probatorios suficientes para considerar que el salario utilizado por las instancias precedentes fue el salario promedio devengado durante la relación laboral. Sin embargo, tal circunstancia no permite resolver en la forma en que se pretende en el recurso. Debe tenerse en cuenta que el Derecho Laboral está regido por principios particulares que marcan su especialidad respecto de otras ramas del Derecho. Entre esos principios, y en el aspecto procesal, se tiene el de la redistribución de la carga probatoria, conforme al cual, la demanda goza de una presunción de veracidad. A mayor abundamiento sobre la carga de la prueba en lo que respecta al salario, debemos indicar que esta Sala ha señalado: *“(...) en esta materia (laboral) corresponde al empleador demostrar el salario que le paga a sus trabajadores, por ser la parte que está en la posibilidad real de hacerlo (artículo 464, en relación con los numerales 69, inciso a), 144 y 176; todos del Código de Trabajo). Ello es así porque, en el derecho procesal laboral, el trabajador -que ocupa normalmente la posición de actor o demandante- se ve exonerado, en lo sustancial, de probar su dicho; por lo que, la carga probatoria recae entonces, en lo básico y fundamental, sobre el empleador. Lo afirmado en la demanda goza, en su base jurídica, de una presunción de veracidad, que debe ser eliminada por el accionado con su respectiva prueba. A ello se refieren los procesalistas, cuando hacen alusión al concepto de "redistribución" de la carga probatoria. Ello tiene sentido, toda vez que, en el campo de lo laboral, el trabajador, en relación con su patrono, cuenta con menores posibilidades de producir prueba; siendo notoria su inferioridad; por lo que, para corregir tal desequilibrio, se le han impuesto al empleador mayores cargas probatorias (voto número 582 de las 9:40 horas del 20 de noviembre de 2002. En igual sentido se han pronunciado los votos números 574 de las 10:20 horas del 21 de setiembre de 2001; 579 de las 9:05 horas del 14 de julio de 2004 y 119 de las 10:05 horas del 3 de marzo de 2006). De tal forma, al no haber acreditado la empresa demandada durante el transcurso de la litis que el salario del actor ascendía a un monto distinto no es de recibo el reproche que hace al fallo el apoderado de la accionada y por ende debe resolverse a favor del trabajador, como lo hizo el tribunal.”*

## 5. Prohibición Patronal de Intervenir en la Actividad Sindical

[Tribunal de Trabajo, Sección III]\*

Voto de mayoría

CUARTO: Entran igualmente en juego para resolver este amparo los principios de igualdad y del debido proceso pues la desigualdad material de patronos y trabajadores ha de encontrar y encuentra en el derecho de la Constitución -y aún en la legislación ordinaria- compensaciones jurídicas: la obligación de certificar la causal del retiro o de la cesación del contrato -incluso cuando expresamente no lo reclame el trabajador- es una de ellas, como lo son las social y doctrinariamente pacíficas normas atinentes a la nulidad absoluta de las renunciaciones a las disposiciones del código, el "in dubio pro operario", la presunción de existencia del contrato individual de trabajo, el privilegio especialísimo de que gozan en caso de quiebras y otros supuestos los créditos a título de preaviso y cesantía, la absoluta prohibición de obligar a los trabajadores por cualquier medio a "retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezca"... (Código de Trabajo, respectivamente, artículos 11, 17, 18, 33, 70 inciso c). La libertad e igualdad jurídicas, consustanciales a las personas, requieren para su traducción real de normas procesales y sustanciales como las referidas para reducir la desigualdad material, como se infiere del artículo 50 constitucional. Este, eje del Estado Social de Derecho inaugurado en los años cuarenta, introduce al título de las garantías sociales con una aspiración a la libertad e igualdad reales. El artículo 74 cierra el mismo título invocando el "principio cristiano de justicia social" y el equilibrio entre los factores de la producción, lo cual hace de la justicia social un valor constitucional de primer orden.

La carta entregada al actor Céspedes Abarca, es singularmente lacónica; no especifica la causa concreta, lo que es esencial en un caso como éste, a los fines de determinar su pertinencia y contemporaneidad; no ofrece mayores elementos de juicio para el ejercicio del derecho de defensa, lo que se traduce en una carga adicional para el patrono y una limitación intraprocesal acerca de lo que puede y no puede invocar como motivo de extinción del vínculo. Lo alegado por el recurrente en el sentido de que los testigos fueron amplios y congruentes con los motivos de despido del actor, estuvieron presentes cuando se le despidió e involucrados en el proceso de investigación, siendo consecuentes con fechas y relación circunstanciada de los motivos de despido, y además fueron quienes explicaron al actor los motivos por los que se le despedía, no sustituye la obligación patronal de entregar al trabajador un certificado en que exprese las causas del retiro o cesación del contrato, dado que constituiría un atentado directo e inmediato al derecho de defensa. En todo caso, en la confesión el actor negó que ocurriera así, al contestar a la pregunta 14, lo siguiente: "...no es cierto y aclaro que yo le pregunté al señor que en ese momento era mi supervisor, Álvaro Solano, sobre qué se fundamentaba mi despido y él me dijo que él le preguntó al supervisor de él Wagner y éste le dijo que me diera la carta a mí así sin

explicaciones. Yo le dije a don Álvaro que no iba a firmar, llamé a un amigo que era del Ministerio de Trabajo, le consulté sobre lo que decía la carta, le leí la carta, y en eso la señora Paula me interrumpió para decirme tajantemente: "Usted sabe muy bien lo que estaba haciendo" y yo le dije: "explíqueme, no se a qué se refiere" y no me quiso explicar, entonces decidí recoger mis cosas del carro con presencia de Álvaro, recibí la llamada de mi amigo y me dijo que firmara por si llegábamos a alguna conciliación..." (folios 52 y 53 v.). Tampoco es atendible que se haya dejado como letra muerta lo normado en el numeral 81 del Código de Trabajo, ya que se trata de una calificación jurídica, que al contener una disposición genérica: "*Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato*", debió individualizarse y precisarse la falta endilgada. Por otra parte, el alegato que se formula en cuanto a la indebida valoración de la prueba, no es admisible, ya que la demanda se declara sin lugar, por no haber el patrono señalado las faltas puntuales y haberse violentado el principio constitucional de defensa, no por el motivo que se invoca."

## **6. Prohibición Patronal de Restringir los Derechos Laborales de los Trabajadores**

[Sala Segunda]<sup>xi</sup>

Voto de mayoría

**IV. EN CUANTO A LA FINALIZACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL EN EL CASO CONCRETO:** Según el recurrente, el tribunal se equivocó al apreciar la prueba que consta en el expediente, pues quedó acreditada la razón que le impidió seguir laborando, sea la falta de pago del aguinaldo, las vacaciones y las diferencias salariales; por lo que la ruptura debe tenerse como justificada. Sin embargo, la Sala estima correcta la valoración de la prueba efectuada por el órgano de alzada. Como se explicó en el considerando anterior, era al demandante a quien correspondía demostrar los hechos constitutivos de la justa causa de ruptura. Para ello, ofreció los testimonios de Adan Jiménez López, Gerardo Sánchez Rojas y Rafael Ángel Méndez Vargas. De estas declaraciones, sólo a la tercera hace referencia don Eladio, argumentando que el señor Méndez Vargas fue claro en externar que el actor le expresó al demandado la ruptura del contrato de trabajo, así como los hechos en que se fundaba. Este testigo expuso: "*hace como unos 6 meses llegó don Eladio a buscarme para que yo le sirviera como testigo de una carta que Eladio le hizo a don Jaime, estuvimos hablando junto con don Otto y les dijimos que porque no llegaban a un arreglo, Eladio nos dijo que él había tratado de hablar pero que no habían llegado a un arreglo, y que Don Jaime no quería ningún arreglo, fuimos pero no hablamos del tema. La carta le (sic) hablaba a don Jaime de parte de Eladio, donde éste último el (sic) solicitaba que le cancelara las deudas salariales, y don Jaime tomó la carta, no firmó el recibido de ella, no leyó la carta delante de nosotros*" (folio 66). La declaración testimonial de don Rafael Ángel fue tomada el veintiséis de septiembre del dos mil cinco, es decir, que los hechos a los



cuales se refirió, ocurrieron en el mes de marzo de ese año. De lo narrado por el testigo Méndez Vargas, queda claro que el actor en el mes de marzo de dos mil cinco, reclamó a su empleador el pago de las deudas salariales, pero éste no quiso llegar a ningún arreglo. No hay ninguna duda, don Eladio le entregó una carta al demandado reclamando sus derechos, pero éste no resolvió la situación. La fecha del reclamo (marzo de dos mil cinco), según lo narrado por el testigo, concuerda con la solicitud de comparencia laboral y la cédula de citación del Ministerio de Trabajo (folios 3 y 4), las cuales, si bien es cierto, no se conoce si fueron debidamente entregadas al demandado, son un indicio de que el trabajador se encontraba descontento con su situación laboral, y pueden analizarse como parte de la problemática existente entre las partes. En el hecho enumerado como once, el actor sostiene que en diversas ocasiones le solicitó a su empleador el pago de aguinaldo, diferencias salariales y las vacaciones atrasadas de todo el tiempo laborado. Señaló que acudió al Ministerio de Trabajo en defensa de sus derechos, lo que concuerda con lo anterior. Don Jaime, al contestar la demanda señaló que al accionante se le debía el aguinaldo de 2004 y fracción de 2005, negando deudas por vacaciones y diferencias salariales. Sin embargo, quedó demostrado que a don Eladio no se cancelaron las vacaciones ni los aguinaldos de toda la relación laboral, y el salario que percibía era menor al mínimo de ley; por eso, tales rubros han sido reconocidos en esta vía, sin que la parte demandada lo haya protestado en la instancia precedente. Mediante carta del 30 de abril de 2005, el accionado le informa al actor que deberá tomar 30 días de vacaciones con el fin de reponer **parte de los períodos de vacaciones de años anteriores que no había disfrutado** (ver folio 5). Según indicamos, por una cuestión de equilibrio, así como el empleador tiene la potestad de poner término a la relación laboral sin responsabilidad de su parte cuando el trabajador cometa alguna falta que, conforme a la ley, justifique su despido, el legislador previó también, dentro del Código de Trabajo, los supuestos en los que el trabajador puede poner fin a la relación laboral conservando los derechos que le corresponderían en la eventualidad de un despido injustificado. Sobre el particular, y en lo que interesa para la resolución del caso en examen, el numeral 83 inciso i) -en relación con el 70 inciso i)- establece como causa justa que faculta al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, el que el empleador ejecute cualquier acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme a la ley, violando así una de las prohibiciones contenidas en ese último canon; o bien, cuando la parte empleadora incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato (artículo 83 inciso j). Ahora bien, el trabajador debe prevenir la corrección de la falta a su contraparte antes de dar por rota la relación, indicándole los hechos y motivos en que basa su decisión. Quedó demostrado con la prueba documental y testimonial evacuada que don Eladio solicitó en varias ocasiones a su empleador el pago de deudas salariales, pero, éste no atendió los reclamos, lo que dio pie para que el trabajador rompiera con justa causa el contrato de trabajo, debiendo acogerse la demanda en cuanto a los extremos de preaviso y auxilio de cesantía y

rechazar en cuanto a estos rubros la excepción de defensa de falta. El demandante laboró para el accionado del tres de diciembre de mil novecientos noventa y tres al treinta y uno de mayo de dos mil cinco, un total de 11 años, 5 meses y 28 días. El actor devengaba treinta mil colones por semana, devengando por este concepto un salario mensual de ciento veintinueve mil novecientos colones más el cincuenta por ciento de salario en especie reconocido en segunda instancia, para un total de ciento noventa y cuatro mil ochocientos cincuenta colones de salario por mes. De conformidad con el artículo 28 del Código de Trabajo, por **preaviso** le corresponde un mes de salario, **¢194.850.00 colones**. La **cesantía** debe ser calculada en atención a la reforma introducida por la Ley de Protección al Trabajador al artículo 29 del Código de Trabajo, teniendo en cuenta lo dispuesto en el Transitorio IX. Así, se tiene que antes de que entrara en vigencia el sistema previsto en dicha ley, lo que ocurrió el 1° de marzo de 2001, el actor había laborado un total de siete años, tres meses, por lo que ha de otorgársele un mes de salario por cada año, es decir, ciento noventa y cuatro mil ochocientos cincuenta colones multiplicado por siete meses, la cantidad de ¢1.363.650,00. Por el período restante, de cuatro y tres meses (1550 días), que debe ser calculado con base en la norma reformada, aplicando el inciso f), le corresponde el salario de veintidós días por cada año. Si la remuneración promedio mensual se estableció en ¢194.850,00, el salario diario asciende a ¢7.494,23 y por ochenta y cuatro días deben concedérsele ¢629.515,32, para un total por cesantía de **¢1.993.465,32**.

## **7. Consecuencias de la Ejecución de las Conductas Llamadas Prohibiciones Patronales**

[Sala Segunda]<sup>xii</sup>

Voto de mayoría

**“IV. ACERCA DE LA RUPTURA DEL CONTRATO DE TRABAJO CON RESPONSABILIDAD PATRONAL:** Así como el empleador puede poner fin a la relación de trabajo sin ninguna responsabilidad ante la comisión, de parte del trabajador, de alguna falta que de conformidad con la ley justifique esa ruptura, el ordenamiento jurídico también prevé supuestos en los cuales este último puede poner término al contrato de trabajo, conservando los mismos derechos que le corresponderían en caso de un despido injustificado. Así, el canon 83 del Código de Trabajo estatuye:

*“Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo:*

*a. Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley;*

*b. Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma reñida con la moral, o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador;*

*c. Cuando un dependiente del patrono o una de las personas que viven en casa de éste, cometa, con su autorización expresa o tácita, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador;*

*d. Cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles de trabajo del trabajador;*

*e. Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las faenas y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato;*

*f. Cuando el patrono, un miembro de su familia, o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate;*

*g. Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el lugar de trabajo, por la excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan;*

*h. Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren;*

*i. Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el artículo 70, y*

*j. Cuando el patrono incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato“.*

Por su parte, el artículo 84 siguiente estipula:

*“Por cualquiera de las causas que enumera el artículo anterior podrá el trabajador separarse de su trabajo, conservando su derecho a las indemnizaciones y prestaciones legales. Tampoco incurrirá en responsabilidad alguna, salvo la de pagar el importe del*

*preaviso y la de carácter civil que le corresponda, si posteriormente surgiere contención y se le probare que abandonó sus labores sin justa causa”.*

La figura contenida en esos preceptos ha sido tratada doctrinaria y jurisprudencialmente bajo distintas denominaciones: despido indirecto, despido impropio, dimisión causal, resolución causal, etc. (PENDAZ DÍAZ (Benigno), La extinción causal del contrato de trabajo por voluntad del trabajador, Editorial ACARL, Madrid, 1987, p.p. 17-18). En nuestro medio normalmente se habla de despido indirecto o de autodespido, entendiéndose por ello la disolución del contrato de trabajo por iniciativa del trabajador, con base en las que califica como justas causas atribuidas al empleador. Al respecto, Cabanellas explica: *“En el conocido por despido indirecto, el trabajador se ve obligado a dejar su empleo debido a un hecho imputable al empresario y que impide la prosecución normal de la prestación de los servicios”* y, citando a Russomano, señala: *“... se está ante un acto del empresario por el cual se crean condiciones que imposibilitan la continuidad de la prestación de los servicios. El patrono no declara la rescisión contractual; pero, al violar sus deberes legales y contractuales, coloca al trabajador, so pena de perjuicios morales y económicos, en el trance de no poder proseguir sus tareas en la empresa”* (CABANELLAS DE TORRES (Guillermo), Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Editorial Heliasta S.R.L., tercera edición, Buenos Aires, 1992, pp. 988-989). Asimismo, se ha indicado que *“... estamos ante una modalidad de dimisión, aunque fundada en un grave incumplimiento por parte del empresario de sus obligaciones contractuales. La peculiaridad es que lleva aparejado además del efecto extintivo, propio de toda dimisión y desde luego de la dimisión “extraordinaria” o basada en justa causa, un efecto adicional previsto por la Ley, la condena al empleador de las indemnizaciones que corresponden al trabajador en caso de despido. Como subraya ALMANSA, es la voluntad del trabajador la que extingue, si bien en base a determinados incumplimientos contractuales previos del empresario. Aunque el origen de la decisión del trabajador esté en la conducta irregular del empresario, es el acto unilateral de voluntad del trabajador el que produce el efecto extintivo, liberando al trabajador de continuar el cumplimiento del contrato, y esa voluntad a su vez funciona como fuente mediata de la obligación del patrono de indemnizar”* (RODRÍGUEZ-PIÑERO (Miguel) y FERNÁNDEZ LÓPEZ (María Fernanda), La voluntad del trabajador en la extinción del contrato de trabajo, La Ley-Actualidad, Madrid, 1998, p.p. 113-114). En otra línea de pensamiento, el instituto de la renuncia o la dimisión del trabajador, es concebida doctrinaria y legalmente como una de las formas normales de terminación del contrato de trabajo a plazo indeterminado. En esta forma de contratación, se reconoce que el derecho del trabajador a rescindir el contrato laboral es correlativo a la libertad sustancial de contratar sus fuerzas de trabajo, según mejor le convenga a sus propios intereses. Respecto de la naturaleza jurídica de la renuncia, doctrinariamente se le ha concebido como un acto jurídico unilateral, que tiene por fin inmediato extinguir derechos y obligaciones resultantes de una relación de trabajo, sin

más obligación del trabajador que la de otorgarle al empleador el preaviso, o bien pagarle la indemnización sustitutiva. Es esencialmente unilateral, porque basta para formularla la voluntad de una persona, pero surte efectos en el momento en que entra en la esfera de conocimiento de la otra parte. Su carácter recepticio es precisamente uno de sus rasgos definitorios; es decir, la expresión clara y contundente de la voluntad extintiva a la contraparte de la relación laboral. Por tratarse de un acto jurídico unilateral, no requiere del concurso del otro -aceptación- ni de la existencia de una causa justa para ser plenamente eficaz, y lo es desde el momento mismo en que se expresa y se comunica; salvo, claro está, que se haga depender de alguna condición o término. Aunque nada impide que pueda existir, también, una aceptación de la renuncia, es lo cierto que la negativa del empleador a admitirla, no la deja sin efecto. Un acto de renuncia puede ser tanto escrito como verbal, según la doctrina que emana del artículo 28 del Código de Trabajo. Esa regulación se refiere al preaviso y la misma establece que la notificación de la terminación del contrato, con efectos liberatorios para el trabajador, debe hacerse ante dos testigos. Del mismo modo, y por paridad de razones, si es el patrono el que invoca la renuncia verbal, para poner en práctica las consecuencias de ella, debe acreditarlo también en forma no menos calificada; esto es, con pruebas que, valoradas de acuerdo al sistema que rige en esta materia, dejen en el ánimo del juzgador la convicción indubitable de que, efectivamente, la renuncia tuvo lugar; porque, de lo contrario, se abriría una brecha muy peligrosa, con evidente perjuicio de las garantías que emanan del Código de Trabajo para los trabajadores. Por eso, la apreciación de la prueba ha de hacerse en estos casos con rigurosidad, a fin de evitar el fraude proveniente de actuaciones patronales veladas que, por ese medio, intentan desconocer cualesquiera justos derechos del trabajador; aun en el supuesto de una renuncia escrita (en este sentido se ha pronunciado la Sala, entre otros, en los votos n° 70-94, 63-99 y 893-00). Por su parte, en nuestro fallo n° 596-05 se señaló: “(...) no debe confundirse la renuncia al trabajo, con el rompimiento o disolución justificada del contrato, por parte de la persona asalariada. Resulta fundamental, distinguir entre las dos figuras, pues aunque ambas dependen de la voluntad del trabajador, las indemnizaciones que se derivan de cada modalidad varían. Así, cuando el empleado renuncia, no se hace acreedor del pago del preaviso -por el contrario, se lo debe al empleador- ni del auxilio de cesantía; mientras que, en caso de ruptura justificada del contrato, sí existe responsabilidad patronal (artículo 83 del Código de Trabajo)”. Luego, en la resolución n° 143-02 de esta Cámara se expusieron una serie de lineamientos generales para realizar la distinción entre la figura de la “renuncia” y el “despido indirecto”. Para calificar la situación como un despido indirecto se requiere: a) un empleador que pretende la extinción de la relación laboral, pero que no desea ejercer el acto del despido; b) la presencia de acciones u omisiones dolosas del empleador que producen un estado en el trabajador que le imposibilitan la continuidad en la prestación de servicios, y que tienen como fin forzarlo para que sea él quien produzca la extinción de la relación laboral por medio de la renuncia; c) a consecuencia de ese

estado, el trabajador debe decidir entre continuar prestando sus servicios bajo aquellas difíciles condiciones, a costa de la vulneración de sus derechos, u optar por extinguir la relación laboral a través de la renuncia, la cual se produce efectivamente. La presencia de estos elementos permite concluir que la rescisión del contrato laboral no es imputable al trabajador, aunque sea una acción suya la que le haya dado efectividad, sino que tiene su causa en la voluntad unilateral del empresario, que se exterioriza de forma irregular, constituyéndose en un cese patronal indirecto, contrario al principio de buena fe que debe imperar siempre en las relaciones laborales. Para finalizar este apartado, es conveniente acotar que por creación jurisprudencial, y en aplicación del principio de buena fe que informa el contrato de trabajo, se ha indicado que para que el rompimiento pueda estimarse justificado, el trabajador debe prevenir al empleador para que este modifique su conducta; salvo el caso, claro está, de que el incumplimiento sea de tal entidad, que justifique el cese inmediato de la relación, de parte del trabajador. En otras palabras, atendiendo a la indispensable estabilidad de las relaciones de empleo, a su contenido ético y al principio de la buena fe, esta Sala ha considerado que previamente a la extinción del vínculo, el trabajador o la trabajadora deben agotar las vías conciliatorias, dándole la oportunidad a la contraparte de reconsiderar su eventual actuación ilegítima y de ajustar su proceder a derecho (ver, entre muchos otras, las sentencias n° 88-92, 284-94, 184-99, 245-00, así como el de la antigua Sala de Casación la n° 144 de las 15:45 horas del 5 de diciembre de 1969).

**V-. ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO:** La Sala no comparte el enfoque que se le dio al asunto en los estadios precedentes, pues del material probatorio allegado a los autos se extrae que la actora tuvo motivos suficientes para dar por roto el contrato con responsabilidad patronal, lo que le da derecho al preaviso y al auxilio de cesantía, resultando además acreedora de la protección que el ordenamiento jurídico costarricense brinda a la trabajadora embarazada, correspondiéndole por lo tanto el pre y el postparto. A continuación expondremos los fundamentos de nuestra posición. Antes que nada cabe aclarar que contra la accionante se tramitaron dos expedientes de despido de mujer embarazada ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (uno en mayo y el otro en noviembre de 2003), pero los mismos no fructificaron pues el primero se concilió y el vínculo continuó, mientras que el segundo se archivó ante la imposibilidad de notificar a la trabajadora, siendo entonces que la relación no finalizó en virtud de un despido, careciendo por ende de interés examinar la prueba constante en autos sobre las faltas graves que se le achacaron a la actora (ver folios 74, 76, 98, 111 y 115). De este modo, el meollo del asunto consiste en determinar si la ruptura del contrato de trabajo hecha por doña Ingrid el 1° de octubre de 2003 resultó justificada y si es cierto que sufrió un trato discriminatorio en razón de su embarazo. El hecho de que el patrono se negó a pagarle a doña Ingrid el subsidio por maternidad -a lo que lo obligaba el numeral 95 del Código de Trabajo, que dice: “**La trabajadora embarazada**

**gozará obligatoriamente de una licencia remunerada por maternidad, durante el mes anterior y los tres meses posteriores al parto (...). Durante la licencia, el sistema de remuneración se registrará según lo dispuesto por la Caja Costarricense de Seguro Social para el riesgo de maternidad (...). El monto que corresponda al pago de esta licencia deberá ser equivalente al salario de la trabajadora y lo cubrirán, por partes iguales, la Caja Costarricense de Seguro Social y el patrono (...)**” - fue admitido expresamente al responderse el punto sexto de la demanda en los siguientes términos: *“Aportamos copias fotostáticas de la planilla del mes de setiembre, donde se indica, en el aparte de cambios para el mes de octubre, que la actora estaba incapacitada por maternidad. En el mes de octubre de 2003 se apersonó al Instituto Educativo el Lic. Luis Diego Ramírez Valerio, de la C.C.S.S., y de una conversación sostenida con él, entendimos que la accionante ya estaba recibiendo el subsidio de la licencia de preparto por parte del M.E.P., que efectivamente estaba cobrando un doble subsidio y que ante ello no se le debía cancelar la parte patronal por cuanto este ya estaba siendo cubierto”,* lo que configura una confesión espontánea, a la luz del artículo 341 del Código Procesal Civil (al que remite el 452 del Código de Trabajo). Estamos ante un caso de pluriempleo, pues la señora Hernández Salazar trabajaba por las mañanas en el instituto accionado - de carácter privado- (ver constancia de folio 6), mientras que por las tardes le prestaba sus servicios al M.E.P., según lo confesó doña Ingrid al referirse a la posición n° 6 (ver folios 292 y 313), donde no devengaba ningún plus por concepto de prohibición (ver constancia de folio 267; además, ver la documental de folios 251-254, donde la actora aparece reportada ante la caja por los dos patronos). Así las cosas, los dos empleadores estaban obligados a abonarle a doña Ingrid el subsidio por maternidad, en la proporción correspondiente al salario que cada uno de ellos le pagaba. Es decir, cada uno de esos patronos debía cancelarle a la trabajadora el 50% de su sueldo, y la caja le suministraría el restante 50% de ambos salarios reportados, para que así la asegurada pudiese contar con sus dos ingresos completos. Por ello, el hecho de que el M.E.P. le reconociese a la actora el subsidio por maternidad no relevaba al demandado de sus obligaciones. En otro orden de ideas, está debidamente acreditada la mala situación económica que atravesaba la sociedad accionada. Al respecto se cuenta con dos testimonios ofrecidos por la demandante, que se estiman creíbles por tratarse de personas que no tienen lazos calificados con ninguno de los contendientes (ambas exprofesoras de Happy Land). Se trata de Alice Serrano Castro, quien a folio 322 declaró: *“Sí supe que el kínder tenía problemas económicos porque yo soy de Barrio México -lugar donde se ubicaba el parvulario- y la gente comentaba que el kínder no tenía suficientes chiquitos”,* y María de los Ángeles Zamora Pereira, quien a folio 325 aseguró: *“El kínder cerró porque bajó la matrícula”.* Era tan complicada la situación que finalmente el centro educativo tuvo que cerrar sus puertas a finales de noviembre de 2003, lo que se desprende de la confesión de Alejandra Mora Sarrate a folios 309 y 319 (interrogante n° 17) y el acta de revisión de la Inspección de Trabajo de folio 227, lo que hace muy plausible la versión de la actora de que el demandado se negó a pagarle

el subsidio por maternidad alegando problemas financieros aquel 1° de octubre de 2003 -fecha muy cercana al cierre definitivo del instituto-. Recordemos que la crisis de la empresa incluso motivó que se decretara el embargo preventivo solicitado en la demanda (ver folios 12, 13 y 22). Según el criterio de los señores jueces de instancia, la actuación de doña Ingrid fue precipitada, pues tuvo que haberse esperado a que llegara la fecha de pago acostumbrada (ya fuera quincenal o mensual) para tener por configurada la falta grave del empleador, pues por el momento se trataba de un hecho futuro e incierto. Esta Sala disiente totalmente de ese razonamiento, pues si la actora fue a conversar con el empleador el 1° de octubre de 2003 (lo que se infiere de la “constancia para cobrar subsidios” confeccionada por el patrono precisamente ese 1° de octubre de 2003, donde se consignó que la incapacidad por maternidad empezaba el 29 de setiembre de ese año, ver folio 142), y este le informó que no le pagaría el subsidio, ella no tenía que aguardar a que llegara la fecha de pago acostumbrada sin recibir el dinero para dar por roto el contrato, si ya estaba enterada de la posición del empleador. Ahora bien, no hay prueba de que doña Ingrid agotara las vías conciliatorias antes de dar por roto el contrato. Sin embargo, esa no es razón suficiente para declarar injustificado el rompimiento, ya que jurisprudencialmente se ha aceptado que cuando el incumplimiento patronal es de especial gravedad, la ruptura puede ser inmediata (ver votos de este Despacho n° 73-99 y 55-05). No hay duda de que la negativa a cancelar el subsidio por maternidad reviste esa especial gravedad que abre la vía de excepción en cuanto al requisito en cuestión, ya que la madre necesita más que nunca su ingreso por los gastos que surgen con los preparativos del parto y primeros meses del bebé, aparte del estrés que una conducta patronal así puede causar en una mujer en avanzado estado de gestación, que eventualmente puede afectar su salud y el adecuado desarrollo del niño. En todo caso, vale recalcar que antes de interponer su demanda el 14 de noviembre de 2003, la actora pidió la intervención del Ministerio de Trabajo, entidad que el 11 de octubre de 2003 le hizo una prevención al patrono para que se pusiera a derecho con el pago del subsidio por maternidad (folio 225). En conclusión, como la negativa a pagar el subsidio por maternidad fue una razón suficiente para dar por roto el contrato y una muestra clara de trato discriminatorio en razón del embarazo de la actora (con las consecuencias económicas que se detallarán en el próximo considerando), carece de interés examinar los otros motivos aducidos por la accionante para el rompimiento (por ejemplo, la omisión de empadronamiento ante la C.C.S.S., la percepción de un salario inferior al mínimo legal, el recargo de funciones y el envío de cartas amenazantes para obligarla a renunciar).”



## 8. La Ejecución del *Ius Variandi* por Parte de la Administración Pública y las Prohibiciones Patronales

[Sala Segunda]<sup>xiii</sup>

Voto de mayoría

V. Dentro de esa tesitura, la Sala no desconoce la legítima potestad de las administraciones públicas, de fijar las condiciones salariales de los puestos de trabajo que creen y su deber de tener en cuenta principios presupuestarios y de otra índole que condicionan esa actuación ordinaria. No obstante, en un caso como éste, en donde es clarísima la decisión de mantener una relación estatutaria de servicio en ejecución desde hacía varios años, sin modificación alguna en cuanto a las labores, el ejercicio de ese poder-deber con el propósito de adaptarse a los imperativos del sector público, no sólo debió haber sido realizado oportunamente, sino que también debió llevarse a cabo sin perjudicar a la contraparte o reparando los daños que no pudiesen evitarse. Nótese que la Ley General de la Administración Pública, por un lado, insiste en recabar del operador y de la operadora del derecho administrativo que, en su actuar, garanticen un equilibrio entre la eficiencia de las administraciones públicas y la dignidad, la libertad y los otros derechos fundamentales e intereses de las personas (véanse, entre otros, sus artículos 8, 10 y 17) y, por otro, establece, en su numeral 190, que *“La Administración responderá por todos los daños que cause su funcionamiento legítimo o ilegítimo, normal o anormal, salvo fuerza mayor, culpa de la víctima o hecho de un tercero. / 2. La Administración será responsable de conformidad con este artículo, aún cuando no pueda serlo en virtud de las secciones siguientes de este Capítulo, pero la responsabilidad por acto lícito o funcionamiento anormal, se dará únicamente según los términos de la Sección Tercera siguiente.”* (La negrita es agregada). Llama la atención, además, que por el sólo hecho de haberle asignado una nomenclatura diversa, se haya disminuido de manera desproporcionada –casi un trece por ciento- la retribución de unas mismas funciones –*“...los puestos que se han venido ocupando bajo la modalidad de servicios profesionales...”*, según lo consignado en el ya mencionado acuerdo 970082-. Por consiguiente, la modificación unilateral del salario de la señora Loaiza Brenes, acordada por la demandada como consecuencia de la inclusión de la plaza dentro del régimen de servicio civil, constituye un típico supuesto de responsabilidad administrativa por conducta lícita –artículo 194 *ibidem*-, dado que, de ese modo, se le produjo una grave y especial lesión a un derecho garantizado constitucionalmente. No está de más destacar que, por efecto de su indudable carácter oneroso, el derecho al sueldo es, como ya se dijo, uno de los tres elementos esenciales de toda relación de servicio o de trabajo, entendiéndose por tal la retribución económica que la parte patronal debe cancelarle a la servidora o a la trabajadora, como obligación nacida de la relación jurídica de servicio o de índole laboral, en reciprocidad por la prestación personal de sus servicios (trabajo

subordinado). En el ámbito específico del empleo público, un ejercicio del *jus variandi* como el verificado en la especie es, por eso mismo, causal suficiente para que la parte afectada pueda dar por roto su vínculo jurídico **con plena responsabilidad patronal** (artículos 83, 70 y 84 del Código de Trabajo, aplicables por disponerlo así el 51 del Estatuto de Servicio Civil).

## **9. La Obligación del Trabajador de Guardar los Secretos Técnicos Obtenidos en Ocasión de la Relación Laboral y las Consecuencias de su Incumplimiento**

[Tribunal de Trabajo, Sección Tercera]<sup>xiv</sup>

Voto de mayoría

“V. Aún cuando el demandado no lo comparta, estima el Tribunal que no se acreditó falta alguna en que este haya incurrido durante la relación que justificar su cese.- Reiteradamente se ha dicho, que la falta imputada a un trabajador, para sancionarlo con el despido, debe ser acreditada en forma diáfana, palmaria y sin dubitación alguna, de tal suerte, que no le quede al juzgador la menor duda de su existencia.- En este caso, pretende la demandada demostrar la falta con la carta de despido y los testimonios recabados en esta sede, a lo cual luego suma los correos aportados por el actor, sin embargo, con dichas probanzas no se puede tener por cierto lo endilgado.- La carta de despido, en cuanto a "prueba de las causales" es un documento elaborado unilateralmente por el empleador, sin la participación del trabajador, con lo cual, no tiene fuerza probatoria.- La carta hace referencia a incumplimientos graves de las funciones, lo que en conjunto con el actuar negligente ha producido grandes pérdidas económicas a la empresa y un daño de su imagen ante los clientes.- Se hace referencia también a irregularidades respecto del etiquetado y vencimiento de productos para determinar los alcances legales de los mismos y por último hace alusión a que resulta desleal y abusivo para con la empresa patrona inducirla a suscribir un contrato en términos perniciosos y desproporcionados en beneficio indebido e ilegítimo del actor.- Como puede observarse, aunque se enumeran conductas, no se detalla en forma específica en que consiste cada una de las imputaciones, por lo cual el juez procedió a revisar la prueba testimonial y los correos electrónicos para determinar si de allí podría extraer el contenido de la falta[...]. De lo dicho, pues no se extrae responsabilidad del actor en cuanto a ese problema en específico y, al no concretarse su verdadera participación en esos hechos, válidamente no se puede considerar el despido como justificado.-

VI. Al no ser las faltas aducidas en la carta de despido causal suficiente para sustentar el despido, habría que analizar el sustento legal que se cita para determinar si con base en la fundamentación, se pueden extraer las causales.- El despido, al decir del patrono

se sustenta en los incisos h), j), l) y e) del artículo 81 del Código de Trabajo, los que a la letra disponen:

**ARTICULO 81.** *Son causas justas que facultan a patrono para dar por terminado el contrato de trabajo:*

*e) Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del artículo 71;*

*h) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta y reiterada a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar, en perjuicio del patrono, las normas que éste o su representantes en la dirección de los trabajos le indique con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores que se están ejecutando;*

*j) Cuando el trabajador al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales ha sido contratado;*

*l) Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato. Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, quedará a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades represivas comunes.*

( La Sala Constitucional mediante resolución N° 563 del 29 de enero de 1997, declaró que no es inconstitucional este inciso, en tanto "...resulta ilusorio y fuera de toda lógica normativa, el pretender que en la ley se especifique en detalle cada una de las obligaciones laborales derivadas de todas y cada una de las relaciones laborales de todos los empleados del país, que se motiven en la tarea específica que cada uno realiza en su trabajo, como causal de un despido sin responsabilidad laboral." De tal manera, "debe tenerse presente que, aunque en la potestad sancionatoria disciplinaria debe respetarse el principio de tipicidad, éste no se aplica con el mismo rigor que en la materia penal... de allí que proceda aplicar sanciones por cualquier falta a los deberes funcionales, sin necesidad de que estén detalladas concretamente como hecho sancionatorio.")

Por su parte el inciso g) del artículo 71 dispone:

**ARTICULO 71.** *Fuera de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus Reglamentos y en sus leyes supletorias o conexas, son obligaciones de los trabajadores:*

*g) Guardar rigurosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecutan; así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios al patrono, y*

No se ha especificado en qué consiste la falta o el secreto técnico que no se guardó o bien se reveló, por lo cual no puede tenerse por válido el despido con base en ese inciso.-

El inciso h) tampoco puede servir de fundamento por cuanto no se evidenció qué órdenes se le dio en forma reiterada que no cumplió.- Lo del inventario lo entregó y luego le pidieron información adicional y en formato adicional, que también cumplió.- De la logística, se le pidió buscar gente para ser entrevistada, así que no se denota un incumplimiento como el aducido por la norma.- El problema del embarque de embutidos que se perdió en parte, no se dice cuál fue su actuación en concreto y además eso solo se dio una vez.- Lo de los hongos tampoco se ha concretado su participación específica y se dio solo una vez.- El contrato estipula que debía de elaborar un presupuesto de gastos y estimado de venta que mediante informes semanales y balances económicos constituirán el sistema de control y de ejecución de labores, lo cual pareciera ser es lo que se incumple, más no consta advertencia o llamada de atención a fin de dar término de la tolerancia para que los datos se presentaran en forma semanal, de ahí que despedirlo por ello sin darle la oportunidad de cambiar su conducta no es procedente.-

El inciso j) tampoco es válido para los efectos pretendidos habida cuenta de que no se aportó la documentación o solicitud de trabajo del actor para poder determinar que este les proporcionó información falsa.- Consta el contrato más no hay documentación adicional y, en la confesional, el actor manifestó tener formación empírica para el área de ventas y secundaria completa como educación formal.- Al no haberse aportado el perfil del puesto, no se ha demostrado que el actor careciera de la formación especial que se requería al efecto.-

El inciso l) no sirve tampoco para justificar el despido, pues debe concretarse cuál es la falta y, aquí ello no se ha realizado.-

**VII.** En cuanto a la justificación brindada en la contestación de la demanda, como bien lo resolvió el juez de instancia se hace referencia a que el actor promovió una contratación donde ofrecía servicios gerenciales, administrativos y ejecutivos de dirección empresarial y comercial que nunca pudo poner en práctica, pero como ya se dijo no se aportó el perfil del puesto ni la solicitud de contratación como para ver si existe discordancia entre lo ofrecido y lo que a final de cuentas se dio.- Súmese a lo anterior, que tampoco consta que se le haya puntualizado qué incumplió y que se haya

dado reiteración en el incumplimiento.- En cuanto a lo del cheque, como bien se dice, la sustracción del mismo y su intento de uso están acreditados luego del despido, lo cual no pudo servir para justificarlo porque ya el actor no era empleado y por tanto sobre él no se podía aplicar el régimen disciplinario.- La prueba recabada más bien desdice el dicho de la demandada pues ésta informa que al actor le llegó el archivero con los cheques y aunque se los pidieron nunca los entregó, pero de la prueba se desprende que más bien fue él quien comunicó que le habían llegado los cheques y que nunca se coordinó la entrega.- La no entrega de los cheques no constituye falta de tal magnitud que de lugar a la aplicación de la máxima sanción que régimen disciplinario importa, cuando el patrono bien pudo irlos a recoger si él no coordinó lo pertinente; o bien exigirle que lo hiciera, pero nada de eso está demostrado.- Se dice además que no realizó los trabajos que se le encomendaban, pero no se especifica que trabajos. Abónese a lo que se expone, lo ya dicho en relación con los inventarios, la logística y la importación de embutidos.-

Se dice que hay un grave manejo de las muestras de botellas de vino para degustaciones y promociones, pero nada de eso se dice en la carta, por lo cual esta justificante no se puede analizar sin controvertir el debido proceso que deriva de la carta de ruptura emitida.- Sobre este tema la Sala Segunda en sentencia 193-2008 dispuso que:

*El propósito de la carta de despido es permitir que el trabajador conozca la falta que se le atribuye como justificante del despido, evitando que se le deje en indefensión por no conocer la razón de su despido; la carta constituye un documento idóneo para demostrar el despido y sus razones en los casos en que el trabajador despedido decida acudir a la jurisdicción laboral para hacer valer sus derechos. No se ha permitido alegar, en la contestación de la demanda y menos durante las etapas siguientes, hechos que no fueron invocados y consignados en el documento entregado al trabajador o la trabajadora, porque para estos resultaría sorpresivo. Similar situación ocurre cuando solo se le indica la normativa en la que el empleador se apoya. La exigencia de consignar en la carta de despido todas y cada una de las faltas que motivan un despido tiende también a facilitar la justicia del caso concreto, de tal manera que ese documento permita a quien juzga reconocer, sin ninguna dubitación, la causa que motivó la decisión del empleador y así, en aplicación de los principios de equidad y justicia, a la luz del principio de proporcionalidad, establecer la relación entre la falta atribuida al trabajador y la sanción impuesta. Esa carta debe ser entregada solícítela o no el trabajador.*

Abundando en razones, conviene citar la resolución 160-2004 en donde se dispuso que:

*El despido está regido, entre otros, por el principio de causalidad, que 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. La principal consecuencia práctica de este principio, es determinar con precisión la falta o faltas que generan directamente el despido. Cuando el patrono especifica la causa o causas que lo llevaron a romper la relación laboral en la carta, posteriormente, en el proceso no puede alegar otras distintas ni aumentarlas; podrán señalarse, pero ellas actuarán como "conductas desfavorables", y servirán según la jurisprudencia, para "apreciar y valorar la personalidad del trabajador destituido", pero no se considerarán como faltas de un modo directo, de ahí la importancia del contenido de la carta del despido justificado. Por ello, en el proceso laboral, el patrono no puede sustituir o ampliar los hechos invocados en la carta de despido y, así lo estableció la Sala Constitucional, con el fin de proteger los principios del debido proceso y no dejar en indefensión al trabajador, cuando quiera recurrir ante los tribunales, reclamando sus derechos. (véase entre otros el voto de esta Sala 353-2000 y el voto 277-96 de la Sala Constitucional ).*

Como se ve, no existe mérito para variar la conclusión vertida por el a-quo en cuanto a que el despido resulta ser injustificado.-

**VIII.** No resulta contradictorio indicar que el contrato no es nulo, y, desaplicar una cláusula por estimarla leonina dado que conforme al ordinal 11 del Código de Trabajo:

*Serán absolutamente nulas, y se tendrán por no puestas, las renunciaciones que hagan los trabajadores de las disposiciones de este Código y de sus leyes conexas que los favorezcan.*

Al estimar el juez que el contrato no era nulo porque no hubo vicios en la voluntad de sus suscribientes, lo único que hizo fue desaplicar las cláusulas que no eran acordes, tal cual se dispuso desaplicar la cláusula que imponía excluir las comisiones del cálculo de vacaciones y aguinaldo.- Comparte este Tribunal el razonamiento hecho respecto de lo leonino sobre la cláusula novena en el contrato, en donde se busca una indemnización similar a la del artículo 31, pero extendiendo el pago a todos los salarios y no solo aquellos del tiempo prudencial en que el actor durara para conseguir empleo de similar naturaleza, como se estipula en la norma citada.- Es leonina la cláusula porque solo se establece responsabilidad para el patrono en caso de que decida terminar el contrato en forma anticipada pero no si el trabajador lo hace.- Al estar el Tribunal de acuerdo en que no debe aplicarse la cláusula y, al no estar controvertido por no haberse impugnado por las partes la naturaleza del contrato que unió a las partes, lo que para la jueza de instancia es un contrato de naturaleza determinado, resta por analizar la indemnización que debe otorgarse por su ruptura anticipada, realizada en forma unilateral e incausada.- Al efecto el actor sostiene que deben pagársele los dos años completos pues el contrato es ley entre las partes, ante lo cual no puede dejarse de

aplicar en su literalidad, razonamiento que es cierto con la salvedad, de que debe desaplicarse la cláusula que resulte nula, como aconteció en relación al tema del reajuste de vacaciones y aguinaldo que se le concedió.- Por su parte el patrono alega que nada debe pagarse, porque la cláusula es abusiva.- Deliberado el asunto, arriba el Tribunal a la conclusión de que debe mantenerse la cantidad concedida de seis meses de salario en concepto de indemnización por cuanto al ser el cese injustificado, el actor merece ser indemnizado, conforme los parámetros de la normativa aplicable, es decir el artículo 31 del Código de Trabajo el cual a la letra dice:

**ARTICULO 31.** *En los contratos a tiempo fijo y para obra determinada, cada una de las partes puede ponerles término, sin justa causa, antes del advenimiento del plazo o de la conclusión de la obra, pagando a la otra los daños y perjuicios concretos que demuestre, en relación con el tiempo de duración del contrato resuelto, con la importancia de la función desempeñada y con la dificultad que el trabajador tenga para procurarse cargo o empleo equivalente, o el patrono para encontrar sustituto, todo a juicio de los Tribunales de Trabajo.*

*Cuando el patrono ejercite la facultad aludida en el párrafo anterior, además deberá pagar al trabajador, en el mismo momento de dar por concluido el contrato, el importe correspondiente a un día de salario por cada siete días de trabajo continuo ejecutado o fracción de tiempo menor, si no se hubiera ajustado dicho término; pero en ningún caso esta suma podrá ser inferior a tres días de salario.*

*No obstante, si el contrato se ha estipulado por seis meses o más o la ejecución de la obra, por su naturaleza o importancia, deba durar este plazo u otro mayor, la referida indemnización adicional nunca podrá ser inferior a veintidós días de salario. (el destacado es del redactor)*

**(Así reformado por el artículo 88 de la Ley de Protección al Trabajador N° 7983 del 16 de febrero del 2000)**

En ese estado de cosas, la indemnización mínima serían cincuenta y dos días pero a estos ha de agregarse el tiempo razonable que el actor dure en obtener ocupación, por lo cual el Tribunal estima que un total de seis meses resulta ser la indemnización adecuada.

## 10. La Obligación de los Trabajadores en Caso de Siniestro

[Sala Segunda]<sup>xv</sup>

Voto de mayoría

**V. SOBRE EL CASO CONCRETO:** Según consta a folios 71 a 75, en escrito firmado por el representante legal de la accionada, se comunicó el despido sin responsabilidad patronal del actor, a partir del 31 de marzo de 2008 y con fundamento en la causal prevista en el numeral 81 inciso h) del Código de Trabajo, pues se le atribuyeron 6 faltas que la demandada no estaba dispuesta a tolerar. En la carta de despido que se le entregó al actor se consignaron aquellas 6 situaciones (atrasos en la producción, deficiente desempeño de labores, daños a los bienes de la Empresa, insubordinación, descuido de oficinas y abandono de trabajo) (carta de despido de fecha 31 de marzo de 2008, a folios 71 a 75). Al respecto, se dijo: [...]. Sin mayor esfuerzo puede concluirse que no hay congruencia entre lo invocado en la carta de despido y esa otra falta descrita en la contestación de la demanda. Debe tomarse en cuenta que con lo expresado en dicha carta la parte empleadora limitó su poder disciplinario y, por ende, no podía luego invocar otras faltas distintas a las contempladas en ese documento. De ese modo, no podría tenerse como justificado el despido con base en hechos que no se invocaron como sustento de la decisión en la citada carta. Por ello, no hay ninguna duda entonces de cuáles fue la causa invocada en la carta de despido y por las razones que se han explicado, lo que descarta toda posibilidad de poder considerar aquel otro hecho externado en la contestación de la demanda, para tener o no por justificada la decisión patronal de poner fin a la relación de trabajo. En todo caso, véase que ese hecho (el referido por la representación de la accionada hasta en la contestación de la demanda) no influyó en la decisión de la empleadora de dar por finiquitado el contrato de trabajo con don Claudio, dado que lo ahí descrito tuvo lugar una vez que había acontecido el despido. Así las cosas, el análisis que se debe realizar en esta instancia se encuentra circunscrito a los hechos o faltas planteadas en la carta de despido y en la contestación de la demanda, en tanto estas últimas coincidan con las primeras. Examinados los elementos de prueba, conforme a lo establecido en el artículo 493 del Código de Trabajo, se estima que éstos resultan insuficientes para tener por acreditada una falta de grave entidad que efectivamente haya permitido disponer la terminación del contrato, sin responsabilidad patronal. Para efectuar el análisis puntual de las faltas atribuidas, se estima conveniente abordar cada uno de los apartados contenidos en la carta de despido, a saber: **a)** sobre los alegados atrasos en la producción, [...] A partir de lo expuesto, no puede determinarse indubitablemente la responsabilidad del actor en tal situación. Véase que se trata de un hecho que involucró tanto al actor como a una de las testigos aportadas por la parte demandada, quien al igual que lo ha hecho la accionada alegó que no pudo cumplir con su función (trámite de la TRE) porque el demandante no le suministró los datos necesarios para hacerlo; sin embargo, el actor



aseguró que lo había hecho (el suministro de la información requerida para que aquella cumpliera con esa labor) pero que la deponente Peña Baldioceda no lo había atendido, dado que su salida a vacaciones la tenía muy ocupada tratando de dejar listas las cosas pendientes. Lo así señalado por don Claudio guarda plena coincidencia con lo declarado por el señor Francisco José en torno al procedimiento seguido por los ingenieros en aquella etapa que involucraba a doña Gina (éste expresó: [...] En todo caso, al haberse sancionado con amonestación (reprimenda formal o amonestación escrita según consta a folio 82) la referida falta imputada al actor, no podría la accionada fundarse en ella para el despido, pues supondría una doble sanción, lo que no es permitido por quebrantar el principio de non bis in ídem. Dicho principio se concreta en un derecho para el (la) trabajador (a) a no ser doblemente castigado (a) por una misma falta, y es explicado por el maestro Cabanellas de la siguiente forma: *"Inspirándose en el Derecho Penal, o integrándose más bien en el más genérico Derecho Sancionador en todas sus dimensiones y esferas, en el Derecho Laboral rige el principio Non bis in ídem, que impide penar dos veces una misma transgresión, que transformaría en ensañamiento la justicia condigna"* (Cabanellas, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, Tomo I, 1968, p. 752). De no respetarse esa garantía, el despido se torna en injustificado, con las consiguientes consecuencias de tipo económico (estudiar, en similar orientación, los fallos n.ºs. 16 de las 14:30 horas, del 22 de enero de 1997; 265 de las 10:10 horas, del 3 de setiembre de 1999; 250 de las 10:00 horas, del 25 de febrero de 2000 y 199 de las 9:40 horas, del 4 de abril de 2001). En esta línea de pensamiento, en la resolución n.º 379 de las 9:30 horas, del 18 de julio de 2001 se externó: *"Por una parte, si el actor fue amonestado por algunas de esas conductas que se consideraron violatorias de sus deberes, como trabajador, según lo indica la propia carta de despido, esos hechos no podían ser, luego, legalmente invocados como parte del sustento del cese de la relación, en atención al principio "non bis in ídem", citado en la sentencia impugnada y consagrado en el artículo 42 de la Constitución Política, según el cual: "... Nadie podrá ser juzgado más de una vez por el mismo hecho punible...". Así, el despido posterior a la amonestación, por el mismo hecho, constituye un manifiesto quebrantamiento de aquel principio; pues, devino en una segunda sanción. Resolver en esos términos no constituye, en modo alguno, una justificación de esas supuestas faltas cometidas, por el actor, a las cuales se hace referencia en la contestación de la demanda; las que, de haber efectivamente existido, son a todas luces reprochables; sino, de respetar un derecho fundamental que, como tal, los juzgadores no pueden soslayar"* (Sobre el particular véanse las sentencias n.ºs 946 de las 9:40 horas, del 12 de noviembre; 44 de las 9:35 horas, del 25 de enero, ambos de 2008; 881 de las 10:10 horas, del 20 de setiembre y 792 de las 9:40 horas, del 18 de agosto, ambas de 2006). **b)** sobre el deficiente desempeño de las labores realizadas por el demandante no consta en autos prueba que acredite tal situación. Si bien se dice que existen informes que detallan los hechos endilgados, éstos no fueron traídos al expediente como tampoco se ofreció el

testimonio de los funcionarios de AETEC, los cuales, según expresó la accionada, tenían conocimiento de lo expuesto. [...] **c)** Lo mismo sucede con los supuestos daños a los bienes de la empresa. Nótese que en el hecho cuarto de la contestación de la demanda, se dijo: [...] No obstante, no se aportó ninguna prueba de que una actuación negligente y mucho menos dolosa del demandante haya dañado la tarjeta, máxime cuando conforme a la documental aportada por la accionada, se advierte que esa tarjeta estaba presentando problemas. Véase que a folio 87, expresamente, se dijo: [...]. En otro orden de cosas, los peritajes aportados como prueba fueron confeccionados por peritos externos, incluso uno de ellos fue realizado por el representante de la demandada, quien claramente tiene un interés directo en la solución de este asunto (no hubo posibilidad de cuestionar directamente al profesional involucrado, pues esa prueba no se evacuó en autos). [...] Así las cosas, como se dijo, no existe elemento alguno que permita inferir que el señor Umaña Valverde fuese un empleado descuidado, negligente o imprudente como tampoco que con su ánimo e interés haya pretendido dañar a la demandada, siendo más bien lo sucedido parte del riesgo que se asume en este y en todo tipo de actividad económica. Sobre el tema también es importante tener en cuenta que si bien, la señora Vargas Velásquez (esposa del representante de la accionada) declaró: [...] circunstancia que imposibilita su valoración en este concreto punto, pues tales aspectos (presunciones y valoraciones) quedan excluidos de cualquier consideración al momento de imponer la máxima sanción contemplada en el ordenamiento jurídico para los (as) trabajadores (as). Además, tampoco puede obviarse que la demandada ha insistido en los perjuicios económicos que le implicó el daño en la tarjeta cuya responsabilidad le atribuyó al actor; sin embargo, ésta ni siquiera tiene clara la magnitud de la lesión económica sufrida. Véase que en la carta de despido señaló: [...], lo que evidencia que se le estaban asignando responsabilidades por tareas no definidas, propias de terceros y algunas fuera de su estricta competencia. Al respecto, véase lo que exponen los testigos sobre las funciones del actor. [...]; no obstante las manifestaciones de esta última tampoco pueden tomarse en consideración en este otro aspecto, dado que como ella bien lo expresa las cosas sobre las que depuso fueron conocidas a partir del dicho de su esposo, el representante legal de la accionada. Efectivamente en la confesional el actor, ante la consulta de si se negaba a acatar órdenes directas de su superior en los meses de febrero a mayo de 2008 causándole pérdidas económicas a la empresa (cabe agregar aquí que llama la atención que se incluyeran meses, a saber: abril y mayo, en los cuales no hubo prestación laboral, pues el despido operó el 31 de marzo de aquel año), reconoció: *“ES PARCIALMENTE CIERTO, yo me negué a acatar órdenes...”* (folio 137) pero inmediatamente agregó que esto fue respecto de las *“...órdenes que no tuvieran que ver con mi posición o cargo en la empresa, o las funciones para las que yo fui contratado”* (folio 137), que como se advierte de la comunicación que se le hiciera a folio 83 era lo que la empleadora pretendía, sin que conste tampoco encontrarse en ninguno de los supuestos previstos en el numeral 71

inciso e) del Código de Trabajo (un siniestro ocurrido o un riesgo inminente que pusiera en peligro a personas o intereses del empleador o de algún compañero). Así las cosas, contrario a lo expuesto por la accionada, la prueba designada para acreditar ese hecho como la restante en autos, no permite tener por configurada la falta. Además, es difícil comprender como a un trabajador al cual se ha ligado un deficiente desempeño y la negativa de cumplir las órdenes de su empleadora se le haya dado un bono extra (hecho tercero in fine de la contestación de la demanda, a folio 54 y declaración de Roberto Antonio Garita Montes, a folio 139 vuelto) aunado a una felicitación por su buen desempeño (declaración de José Francisco Rojas Fonseca, a folio 142 vuelto y 143), sin que pueda atenderse al argumento recogido en la contestación de la demanda en el sentido de que [...], pues ciertamente operó un cambio en el representante de la accionada –como lo ha alegado el actor – sobre el cual el deponente Rojas Fonseca externó: [...] **e)** En torno al descuido de la oficina, debe decirse que éste no podría estar acreditado por la documental visible a folios 103 a 109, pues ésta corresponde a fotocopias de fotografías que no evidencian que lo ahí contenido se trate del laboratorio en que prestaba servicios el demandante, ni que lo ahí evidenciado guarde correspondencia con el período en que éste trabajó para la demandada. Además, conforme a la testimonial se desprende que el lugar era compartido entre los ingenieros, el cual tenía un área muy limitada que imposibilitaba una ubicación óptima de los materiales y equipos indispensables para la prestación. Véase que Gina Peña planteó: [...]. De este modo, no es correcto que la demandada le impute a la parte actora una responsabilidad que sólo le atañe a ella por no disponer de un ambiente adecuado para la realización del trabajo para el que fue contratado. Por otra parte, ciertamente la señora Vargas Velásquez se refirió al hecho, a cuyos efectos señaló: [...], sin que resulte lógico que los informes sobre las faltas atribuidas al actor se las haya brindado al representante de la demandada su asistente, la señora Gina Peña, pues ésta fue muy clara cuando dijo: [...] **f)** Finalmente, acerca del abandono de labores la demandada plantea que éste tuvo lugar el 27 de marzo y que se enteró de ello por medio de la asistente administrativa Gina Peña; sin embargo, analizada la declaración de la deponente Peña Baldioceda no se advierte ninguna referencia sobre ese específico punto. Quien sí se refirió al hecho fue el testigo Rojas Fonseca, a cuyo efecto explicó: [...] Conforme a lo expuesto no queda clara la configuración de la falta citada, la cual no solo no se encuentra englobada dentro de la causal del inciso h) del artículo 81 del Código de Trabajo, que fue en la que la demandada sustentó el despido del actor (véase folio 71) sino que éste faculta a dar por rota la relación al empleador sin responsabilidad de su parte cuando el abandono de las funciones se da sin su permiso y siempre y cuando se le haya apercibido con antelación (artículo 81 inciso i) en relación con el numeral 72 inciso a) del Código de Trabajo). Sobre esto último, en la carta de despido no se mencionó que al actor se le haya prevenido con antelación y al efecto la demandada tampoco hizo alusión a ello en los autos. Atendiendo a todo lo expuesto, dado que la parte empleadora no comprobó,

sin lugar a dudas, que las faltas invocadas como sustento de su decisión de poner fin a la relación de trabajo sin responsabilidad patronal era justa, debe entenderse que ésta fue infundada y, por ende, el trabajador tiene derecho a que le sean reconocidas las indemnizaciones previstas en las leyes laborales, para este tipo de situaciones, como lo son el preaviso y el auxilio de cesantía. También esa falta de comprobación conlleva la indemnización de los daños y perjuicios contemplados en el artículo 82 del Código de Trabajo que estipula: “(...) Si con posterioridad al despido surgiere contención y no se comprobare la causa del mismo, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen el importe del preaviso y el del auxilio de cesantía que le pudieran corresponder y, a título de daños y perjuicios, los salarios que habría percibido desde la terminación del contrato hasta la fecha en que de acuerdo con los términos legales para tramitar y resolver, haya debido quedar firme la sentencia condenatoria en contra del patrono (...)”. En consecuencia, procede mantener incólume lo resuelto sobre estos aspectos y, por ende, denegar los agravios correspondientes.”

#### **11. La Obligación de los Trabajadores de Observar las Buenas Costumbres Durante la Ejecución del Trabajo**

[Sala Segunda]<sup>xvi</sup>

Voto de mayoría

“II. Conforme a lo expuesto, se hace necesario, analizar los motivos que tuvo la demandada para dar por rota la relación laboral con el actor. En la carta de despido visible a folios dos y veintinueve el señor Natanael Molina Soto (representante de la demandada) consignó: *“De acuerdo con los acontecimientos que se han dado y a la forma en que su persona se ha expresado en forma verbal delante de tres testigos procedo a despedirlo sin responsabilidad laboral a partir de este día, fundamentado en el Código de trabajo artículo 81 inciso a”*. Sobre el particular, en el hecho sétimo de la contestación de la demanda, se dijo: *“Al actor se le cesó como se indicó en la carta de despido de conformidad con el artículo 81 inciso a). La realidad de los hechos es que según lo manifestado a mi persona por un guardia de seguridad Valentín Traña Castillo, el cual laboraba los sábados, ese día (sábado) de la semana que mi persona no iba a trabajar, solo ocasionalmente cuando así lo ameritaba la situación de trabajo, cuando tenía que ir, resulta ser que el actor como laboraba los sábados también, le hacía comentarios al oficial de seguridad de que hoy viene ese ‘hijo de puta’, ya va a llegar ese ‘cara de picha’, ‘ya no voy a poder estar tranquilo con ese mal parido aquí’, y una serie de reiterada ofensas contra mi persona. También se presentó un hecho de **conducta inmoral** en las instalaciones de la empresa, ya que un sábado, este oficial seguridad fue visitado por su novia la señorita Giselle Hernández González al trabajo, la misma se dirigía a hacer uso del servicio sanitarios, cuando iba subiendo las escaleras de la empresa el aquí actor se la encontró y le puso sus manos por el busto, tocándola, a lo cual el oficial de seguridad Valentín le reclamó el hecho y el señor Castillo solo hizo*

*burla de ello. Para colmo, existió un tercer hecho de conducta inmoral por parte del actor, los sábados cuando mi persona iba a trabajar como se indicó por necesidades de trabajo, en algunas ocasiones me acompañaban mi esposa Silvia Cruz y mi hija Lucía Molina, resulta que este oficial de seguridad en reiteradas ocasiones observó al señor Castillo Jiménez, hacer gestos obscenos a ellas **sacándoles la lengua y les decía ´ricas´ y otra serie de palabras vulgares**. Todo esto cuando ellas no lo veían. Es así que cuando se descubre esta serie de conductas inmorales el actor es despedido” (sic) (folios 84 y 85).* A partir de lo señalado, se pueden desprender los motivos por los cuales se despidió al demandante, los cuales debieron ser demostrados por la accionada a efecto de tener el despido como justificado. El análisis de la prueba traída al proceso, permitió tener por acreditados, no solo el irrespeto del demandante hacia el representante patronal y su familia (esposa e hija) sino también la conducta abiertamente inmoral con la que éste se conducía durante el desempeño de sus funciones dentro de las instalaciones de su empleadora, tal y como se contempló en la carta de despido que consta en autos; propiciando, incluso, con aquellas actuaciones discusiones con compañeros de trabajo como la suscitada cuando en un acto bochornoso y reprochable le tocó los pechos a la esposa del guarda de seguridad Valentín Traña Castillo[...]. Lo allí expresado no podría desvirtuarse, como acertadamente sostuvo el ad quem, a partir de las deposiciones de los otros dos testigos aportados a los autos. Véase que lo que está en discusión es el comportamiento del actor en el ámbito laboral, no la persona del demandante como tal. [...]. Además, las contradicciones en que incurrieron los testigos Hernández González y Traña Castillo, a diferencia de lo que sostiene el recurrente, no constituyen un motivo razonable para dudar de sus declaraciones, dado que no consta en autos ningún hecho o dato que lleve a pensar que estos tuvieran un interés o motivación para querer perjudicar al accionante -como éste lo ha afirmado-, máxime cuando uno de los hechos descritos los denigraba directamente (como persona y en su condición de cónyuge), circunstancia que deja advertir que la mención o referencia de éstos en estrados no podía resultar para nada gratificante y más bien se constituía en una especie de “revictimización” para éstos (nótese como ambos testigos debieron referirse al “trato” que existía entre la señora Hernández González y el demandante ante preguntas de la parte actora, circunstancia en la que dejaron claramente establecido que éste se limitaba a un saludo, a los buenos días, tal y como se recoge a folios 102 y 103). A lo anterior debe sumarse, que esa diferencia de detalles (no en lo esencial como sostuvo adecuadamente el tribunal) más bien reveló que éstos no fueron aleccionados, declarando de una forma clara, sencilla y fundamentalmente honesta, lo que descarta -contrario a lo pretendido por el impugnante- dudar de su veracidad. Desde la perspectiva planteada, no se considera entonces que existan yerros en la apreciación de la prueba, la cual nos lleva a la convicción, de que la falta no solo existió sino que también fue acreditada fehacientemente, encontrándose la empleadora autorizada, sin lugar a dudas, a dar por rota la relación laboral sin

responsabilidad de su parte. Nótese que el accionante incurrió en manifestaciones ofensivas, groseras y salidas de tono y, además, irrespetó con aquellas actuaciones no sólo la persona del representante patronal y su familia, sino también la de compañeros de trabajo y terceros (la esposa del deponente Traña Castillo); situaciones con las que contrarió el obligado respeto mutuo y la lealtad que deben imperar en toda relación laboral, toda vez que el contrato de trabajo obliga -como se sabe-, “tanto a lo que se expresa en él, como a las consecuencias que del mismo se deriven según la buena fe, la equidad, el uso, la costumbre o la ley” (artículo 19 del Código de Trabajo) amén de que una de las obligaciones legales de los (as) trabajadores (as) consiste, precisamente, en “Observar buenas costumbres durante las horas de trabajo” (artículo 71 inciso d) del Código de Trabajo). A lo anterior debe sumarse que ese actuar abiertamente inmoral, fomentaba, ineludiblemente, problemas en el ambiente laboral (la relación entre él y el guarda de seguridad estaba seriamente afectada sin lugar a dudas) y el irrespeto de otros empleados hacia el representante patronal y la esposa e hija de éste (el trabajador se constituyó en un ejemplo nocivo para el resto de los empleados). La situación planteada, evidentemente, tornó insostenible la relación obrero patronal (los hechos son lo suficientemente graves para justificar la imposición de la máxima sanción laboral, a saber: el despido) y, por ende, facultó a la empleadora a dar por roto el contrato de trabajo, sin responsabilidad de su parte (no resultaría razonable obligar a una de las partes a mantener como empleado a quien lo denigra y propicia un ambiente laboral hostil).

## **12. La Obligación de los Trabajadores de Ejecutar sus Labores con Intensidad, Esmero y en las Condiciones Pactadas en el Contrato de Trabajo**

[Tribunal de Trabajo, Sección I]<sup>xvii</sup>

Voto de mayoría

“III. Este Tribunal conoce de la sentencia de primera instancia del Juzgado de Trabajo de este circuito judicial, número 3187 de las quince horas nueve minutos del veintisiete de agosto del dos mil nueve, en virtud de recurso de apelación planteados por el apoderado especial judicial del actor Lic. Bernardo Fernández Vargas. Dicha impugnación se basa en dos argumentos específico. El primer agravio gira en torno a la indebida aplicación del artículo 71 inciso b) del Código de Trabajo a partir de la confesión sin presentarse el actor al juicio y un video en el cual no se aprecia que el sujeto haya mostrado el arma en su espalda. Agrega que no se puso en peligro a las personas y bienes de los clientes del Banco de Costa Rica. Se queja el recurrente de un trato diferenciado en este caso, ya que en ocasiones anteriores en que el mencionado Banco ha sido asaltado, no se ha despedido personal de seguridad. Sostiene que en el video de canal 7 no aparece su representado descuidando procedimientos de seguridad que den motivo a un despido después de largos años de trabajo. En el segundo motivo de apelación se formulan respuestas a las preguntas de la confesional

a modo de aclaración, las cuales en sí mismas no constituyen motivos de impugnación y por lo tanto no han de ser consideradas por este órgano colegiado. Igual suerte corre la excepción de falta de derecho incluida en el memorial de apelación, por cuanto es a todas luces improcedente la oposición de dicha defensa en esta instancia procesal, por lo que se rechaza de plano.-

**IV.** El apoderado especial judicial de la parte actora, en su memorial de apelación visible a folios 92 a 94 ataca la sentencia de primera instancia señalando, en síntesis, que la jueza a quo ha incurrido en una indebida apreciación de la prueba, la cual ha dado como resultado la incorrecta aplicación del artículo 71 inciso b) del Código de Trabajo como falta del actor y motivo justo para su despido sin responsabilidad patronal. El apelante acusa no aplicación de las reglas de la sana crítica racional en el análisis vertido en el fallo de primera instancia, el cual se basa en la confesión ficta del accionante y la indebida apreciación de un video aportado al proceso como prueba documental. Para el apelante el despido de don Gerardo implica un trato desigual en tanto cuando el Banco ha sido asaltado no se ha procedido al cese de personal de seguridad y en el video de marras no hay evidencia de que su representado haya transgredido normas de seguridad. Una vez que han sido analizados los motivos de agravio a la luz del Derecho vigente y conforme el mérito de los autos, es criterio de esta integración que los mismos no son de recibo. En jurisprudencia reiterada la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha emitido criterio, verbigracia la resolución 73 de las 9:55 horas, del 1 de febrero de 2008: *“Sobre este punto, cabe indicar que el artículo 493 del Código de Trabajo regula un especial régimen de apreciación de pruebas en materia laboral, de conformidad con el cual salvo disposición expresa en contrario, la prueba debe apreciarse 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, quien juzga debe valorar los elementos de convicción allegados a los autos; y, además, debe aplicar las reglas de la sana crítica y la razonabilidad, pues esa norma no contempla un régimen de íntima o de libre convicción. En cuanto al valor probatorio de esa forma de confesión, esta Sala ha reiterado el criterio de que no constituye plena prueba, sino que debe ser analizada a la luz de los demás elementos probatorios, sin perjuicio de que con base en la relación de todas las pruebas existentes, pueda tenerse como confesa a la parte que evadió realizar la confesión (véanse, entre otras, las sentencias números 9 de las 9:40 horas, del 20 de enero; 379 de las 14:32 horas, del 23 de mayo, ambas de 2006 y 190 de las 10:40 horas, del 21 de marzo de 2007). En el caso concreto, si bien el órgano de alzada tuvo por confeso al demandante, lo cierto es que no sustentó lo resuelto únicamente con base en esa prueba, sino que valoró otros elementos probatorios para concluir que el despido fue justificado, por lo que en este punto no lleva razón el recurrente”* (en igual sentido, véase las sentencias 529 de las 9:35 horas, del 25 de junio; 789 de las 10:10 horas, del 12 de setiembre, ambas de 2008; 260 de las 10:25 horas, del 26 de

marzo y 703 de las 11:05 horas, del 31 de julio, ambas de 2009). En la especie por resolución de las diez horas del tres de octubre de dos mil ocho se llamó a don Gerardo Lizano Jiménez para que rindiera declaración confesional y siguiendo la ordenanza del numeral 343 del Código Procesal Civil, se le previno que en caso de no acudir al llamado judicial, sin mediar justa causa que se lo impida, podría ser tenido por confeso. Dicha resolución fue debidamente notificada al accionante el 13 de octubre de 2008 y el señalamiento era para el 19 de noviembre de 2008, de modo que se cumplieron los términos del indicado artículo 343. Ahora bien, siguiendo la jurisprudencia citada, ante la inasistencia del confesante, la a quo lo tuvo por confeso en la sentencia apoyándose para ello en la prueba documental del video en que se aprecia un reportaje de canal 7. En dicho video se aprecia claramente a partir del minuto 0.55, que el aquí actor en el desempeño de sus funciones como guarda de seguridad destacado por la empresa aquí demandada en una agencia del Banco de Costa Rica, deja de realizar una revisión exhaustiva de un individuo y con ello posibilita el ingreso de un arma de fuego al recito bancario. Resulta evidente que esa prueba documental, cuya autenticidad no fue cuestionada en este proceso, es coincidente con las preguntas formuladas en la confesional y por ende constituyen en conjunto un material probatorio sólido que permite tener por probada una falta grave cometida por don Gerardo Lizano en sus obligaciones como guarda de seguridad. Así las cosas no existe en el manejo de la prueba inconsistencia alguna en la sentencia de primera instancia, ya que la confesión ficta del actor fue considerada junto con el resto del material probatorio, específicamente el video en que consta el momento en el cual don Gerardo permite el ingreso de un hombre armado a la oficina bancaria por no haberle realizado una revisión completa una vez que el detector de metales se accionó mostrando la presencia de un objeto contundente de metal en el sujeto. Dicha falta fue catalogada como grave y causal de despido justificado por parte de la patronal y señala el recurrente que esa gravedad no existe pues no se pusieron en riesgo los bienes o integridades personales de los clientes del Banco, el despido implica un trato desigual por no haberse aplicado en otras situaciones más graves como asaltos bancarios y no es justo que el actor sea despedido de esta forma cuando tiene muchos años de servicio. En esos aspectos no lleva razón el apelante, el señor Lizano Jiménez se desempeñaba como oficial de seguridad para una empresa cuyo giro y nicho comercial es precisa y exclusivamente la prestación de servicios de seguridad privada. La conducta omisiva del actor ha traído como resultado que la credibilidad y prestigio de la empresa demandada fueran cuestionados públicamente y es evidente que la presencia de un sujeto particular armado dentro de un banco genera per sé una situación de riesgo y peligro latente para los clientes, empleados y bienes del banco, riesgo y peligro directamente originados a partir de la falta cometida por don Gerardo. Y es que no es necesario, como parece sostener el apelante, que don Gerardo hubiera visto el arma, pues contaba con un instrumento para la detección de metales, el cual emitió la alerta, pero el indicado guarda de seguridad se limitó a señalarle al sujeto



que podía tratarse del celular o las llaves sin proceder él mismo a inspeccionar con mayor detalle el punto que disparó la alarma del detector, con esto don Gerardo mostró un desdén inaceptable hacia su labor como guarda de seguridad. Fue un simple golpe de suerte que en lugar de un delincuente quien ingresara armado en ese momento al banco fuera un colaborador periodístico, los hechos hubieran sido muy diferentes, pero esos fueron el riesgo y peligro causados por el ahora demandante. La falta cometida por este señor incrementa su gravedad cuando se observa que se trata de un guarda con muchos años de experiencia, del cual es de esperar, desempeñe de una forma mucho más eficiente su trabajo y por el contrario se mostró confiado y conformista, cuando la actitud que se espera de él es de desconfianza, suspicacia y acuciosidad. El hecho que en otras situaciones incluso más graves no se hayan dado despidos, no obsta la potestad disciplinaria del patrono y en todo caso tal circunstancia no ha sido demostrada por el recurrente. Desde esta óptica el despido del actor es proporcional con su falta y por ende bien hizo la jueza de primera instancia al analizarlo de esa manera en el fallo ahora traído en alzada. Agotados los motivos de agravio, no encuentra este Tribunal mérito para modificar los resuelto por el Juzgado y eso lleva a confirmar la sentencia apelada en lo que fue objeto del recurso.

[Sala Segunda]<sup>xviii</sup>

Voto de mayoría

**“III. RESPECTO LAS CAUSAS DE DESPIDO IMPUTADAS A LA ACTORA.** Como bien señala la parte recurrente en su recurso, el objeto de la presente litis se ha centrado en determinar si en el caso concreto ha existido por parte de la trabajadora una conducta que violente las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, de modo tal que haya incurrido en una justa causal de despido. Al respecto, la carta de despido suscrita por la licenciada Katia Flores Marín, en su condición de Directora de Docencia del Colegio Universitario Boston, señaló: *“(…) Consideramos que esta acción suya de “tomarse” unas vacaciones a la fuerza, sin siquiera esperar la respuesta de la Institución, y más aún con previo conocimiento de que la Institución no daría vacaciones al personal durante las semanas de fin de año, constituye una causal de despido justificado, la señalada en el artículo 81, inciso g) del Código de Trabajo (...). Es lamentable esta situación para la Institución, pero el ausentarse sin permiso, constituye también una falta muy grave, e inexcusable por parte de una persona que como Usted, tenía funciones de Coordinación en el Area (sic) de Secretariado, y por ello debía contribuir con su ejemplo a manejar y controlar el personalidad bajo su responsabilidad”*. Bajo este panorama tenemos que la entidad patronal pretendió tipificar la acción llevada a cabo por la trabajadora bajo los incisos “g” y “l” del artículo 81 del Código de Trabajo, los cuales establecen, respectivamente, como justa causa para que el patrono de por roto el contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte, cuando la persona trabajadora *“deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono, sin causa justificada durante dos días consecutivos o durante más de dos días alternos*

*dentro de un mismo mes calendario”; y cuando “...incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga su contrato de trabajo”. Con la primer causal se pretende sancionar la violación a la obligación contenida en el inciso b) del artículo 71 del Código de Trabajo, que le impone a la persona trabajadora el deber de ejecutar el contrato de trabajo “con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, y en la forma, tiempo y lugar convenidos...” (lo destacado no es del original). Para que se configure esta causal, la persona trabajadora deberá ausentarse por dos días consecutivos o tres alternos en un mismo mes calendario, sin que exista aviso previo, o sin justificar de forma debida las ausencias (con la prueba que corresponda según sea el caso), siempre y cuando no existan circunstancias especiales muy calificadas que justifiquen el incumplimiento de tales deberes. Mientras que la segunda causa atribuida (la falta grave a las obligaciones que impone el contrato de trabajo), sanciona el incumplimiento de todos los otros deberes genéricos (buena fe, fidelidad, lealtad, etc.), o que de manera particular se hayan establecido, expresa, implícita o tácitamente, en una especial relación de trabajo, en virtud del contrato escrito (incluyendo lineamientos, políticas, circulares, etc., comunicadas a la persona trabajadora en el legítimo uso de la potestad de dirección por parte del empleador), o las que nazcan en aplicación del principio de “contrato realidad”, de la costumbre o reglas no escritas que imperen en determinado centro de trabajo. Cuyo incumplimiento impida –en virtud de su gravedad- la continuación de la relación laboral. Dicho lo anterior, debemos analizar si la conducta que se le imputa a la trabajadora constituye justa causa de despido, de conformidad con las normas citadas.*

**IV. SOBRE EL DERECHO A VACACIONES Y LA FIJACIÓN DE LA FECHA PARA SU DISFRUTE.** El artículo 59 de la Constitución Política establece el derecho de toda persona trabajadora a disfrutar de “vacaciones anuales pagadas”, cuya extensión en ningún caso comprenderá menos de dos semanas por cada cincuenta semanas de servicio continuo. Este derecho fundamental ha sido positivizado por el legislador ordinario quien en la Sección II del Capítulo III del Título Tercero del Código de Trabajo, dispuso una serie de normas tendientes a dimensionar el contenido y alcances del mismo. Así las cosas, se reafirmó el derecho a contar con un mínimo de dos semanas de vacaciones luego de laborar cincuenta semanas consecutivas a las órdenes de un mismo patrono, o a devengar el equivalente a un día de vacaciones por cada mes laborado cuando el contrato de trabajo finalice antes de completar las cincuenta semanas (artículo 153 ídem). Lo anterior, sin que importe si el/la trabajador(a) laboró jornada completa o parcial, en cuyo caso el derecho al disfrute será igual como mínimo de dos semanas, percibido durante el periodo de vacaciones el salario promedio (ordinario y extraordinario durante la última semana de trabajo, o tiempo mayor regulado a través de reglamento interior de trabajo o convenio colectivo (para los/las trabajadores(as) agrícolas o ganaderos), o durante las últimas cincuenta semanas para el resto de ocupaciones (artículos 154 y 157). La Sala Constitucional mediante voto no.

5969-93 de las 15:21 horas del 16 de noviembre de 1993 definió el carácter de las vacaciones como el beneficio que *“responde a una doble necesidad, tanto del trabajador como de su empleador: a) por una parte, es evidente el derecho del cual debe disfrutar toda persona, de tener un descanso que a nivel constitucional puede inclusive entenderse como derivado del derecho a la salud (artículo 21 de la Constitución), b) por la otra, las vacaciones del primero benefician al segundo, ya que el descanso de aquél por un período, favorece su mayor eficiencia, al encontrarse, luego de ese lapso razonable de reposo, en mejores condiciones físicas y psíquicas para el desempeño de sus labores. Con base en ello se concluye que las vacaciones tienen la ambivalencia de ser un derecho y un deber del trabajador, pudiendo incluso su empleador obligarlo a disfrutarlas en tiempo”*. Por otra parte, si bien se mira, el concepto “efectividad” a que alude el citado artículo 155 se relaciona con la época en sí misma escogida por el patrono para que el trabajador disfrute sus vacaciones, la cual ha de darse según una ecuación de equilibrio dentro de los límites de tiempo que para ello tiene y que esa norma establece, sin consideración de otros factores externos que simultáneamente pudiera estar padeciendo el/la trabajador(a). Es decir que si bien el patrono tiene la potestad de señalar la época en que el/la trabajador(a) gozará de sus vacaciones, ese señalamiento debe hacerlo –primero- dentro de las quince semanas – casi 4 meses-, siguientes al día en que se cumplan las cincuenta de servicio continuo. Tratando de equilibrar, en segundo lugar, por un lado los intereses patronales –con el fin de que con ello no se altere la buena marcha de la empresa o negocio- y por el otro, los de la persona trabajadora, vale decir la efectividad del descanso, lo que se desvirtuaría si el patrono se demorara hasta extremos indebidos en hacer ese señalamiento y conceder ese descanso en perjuicio del trabajador(a). De modo que, ni el/la trabajador(a) puede exigir que se las concedan inmediatamente, afectándose con ello por ejemplo el cumplimiento de una tarea urgente, considerando sobre todo la dificultad que para su sustitución inmediata pueda tener el patrono; ni el empleador puede posponer “sine die”, bajo ese mismo argumento, el otorgamiento de ese derecho cuando ha transcurrido el tiempo necesario para adquirirlo (ver en igual sentido, de esta Sala, los votos n°s 2003-154 de las 9:40 horas del 28 de marzo de 2003; 2006-261 de las 9:50 horas del 28 de abril de 2006; y, 2008-47 de las 9:50 horas del 25 de enero de 2008). Así las cosas, en los supuestos en los que el empleador no haga uso de la potestad que le otorga el Código de Trabajo de proceder -dentro de las quince semanas posteriores al nacimiento del derecho para el disfrute de vacaciones- a fijar la fecha para que la persona trabajadora goce de este derecho (de acuerdo con las necesidades de la organización empresarial y siempre procurando que se otorguen en una época que permita su disfrute efectivo); es claro que conforme al principio de buena fe (artículo 19 ídem), así como al principio protector (artículo 17 ídem), relacionados con los numerales 20, 33, 50, 56, y el propio 59 de la Carta Magna, el/la trabajador/a tendrá derecho a pedir que se le otorguen sus vacaciones. Para ello deberá indicar a su empleador las fechas que considera oportunas para el disfrute; o

solicitarle a éste, que le asigne una fecha con tal propósito. Lo anterior, deberá hacerse en estricto apego al citado principio de buena fe, así como respetando los deberes que del el derivan para con su empleador, a saber: la fidelidad, la cooperación y el auxilio. Con lo cual se procura que el trabajador no solicite (salvo motivos justificados y que exista acuerdo entre las partes) el disfrute de sus vacaciones en momentos en que la empresa atravesase situaciones de necesidad en las que requiera contar con los servicios de determinados(as) trabajadores(as) para llevar a cabo la buena marcha de sus actividades. Asimismo, que el empleador impida injustificadamente a la persona trabajadora acceder a este derecho, prolongando indefinidamente la adopción de la decisión patronal para su otorgamiento. Ahora bien, la adecuación de la conducta, tanto del empleador como del trabajador, al principio de buena fe deberá apreciarse en cada caso concreto, y de este modo determinar las consecuencias que su violación pueda acarrear para las partes. Dicho lo anterior, debemos analizar si la conducta de la trabajadora en el caso concreto obedeció al ejercicio legítimo de un derecho, o si por el contrario, se enmarca dentro de alguna de las causales de despido que le imputó la parte patronal.

**V. ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO.** Es un hecho no controvertido que la señora Sánchez Sánchez solicitó mediante nota fechada 14 de diciembre de 2005, dirigida al representante de la empresa Generación Boston S.A., la autorización para disfrutar vacaciones a partir del día 22 de ese mismo mes, lo anterior con la finalidad de visitar a su nieta enferma y a su hija (ver folio 63), petición que fue reiterada mediante nota fechada 20 de diciembre (folio 65); sin que ninguna de esas misivas haya sido respondida por la entidad empleadora. Igualmente, no logró desvirtuar la accionada como le correspondía de conformidad con los principios que rigen la carga probatoria en materia laboral, que la actora al momento de solicitar sus vacaciones hubiera disfrutado (en los últimos dos períodos) de ese derecho. Así las cosas, en virtud de la fecha de inicio de la relación laboral (1 de enero de 2000), es claro que al momento en que la actora presentó la solicitud, tenía derecho al disfrute de las vacaciones acumuladas en su último período, más las no disfrutadas correspondientes al período 2003-2004. También es un hecho no controvertido, que la actora sin recibir autorización expresa de parte de la entidad patronal, procedió a tomar las vacaciones durante el período solicitado en su carta de 14 de diciembre; siendo despedida mediante carta de fecha 3 de enero de 2005, al reintegrarse a sus labores el día 10 de enero de ese mismo año. Para el empleador, dos son las razones principales que amparan la legitimidad del despido: En primer lugar las ausencias de la trabajadora no están justificadas, ya que ninguna norma autoriza a una persona a ausentarse de su trabajo cuando tiene un familiar enfermo. Y como segundo motivo –aduce- que ninguna persona puede tomarse un derecho por propia mano, sin antes agotar las vías legales correspondientes. Es cierto que en alguna oportunidad la Sala ha considerado justificado el despido, cuando una persona se ausenta de su puesto de trabajo para

cuidar un familiar enfermo sin estar autorizado para ello, por dos días consecutivos (ver al respecto el voto n° 619 de las 9:50 horas del 20 de julio de 2005); o cuando un trabajador que ha solicitado vacaciones y no ha sido autorizado para su disfrute, no se presenta a laborar por más de dos días consecutivos (ver al respecto voto n° 59 de las 9:40 horas del 30 de enero de 2008). Sin embargo, cada caso debe ser valorado de forma particular, y la conducta de ambas partes, que concluye con la finalización de la relación laboral, debe ser examinada bajo la óptica de la buena fe –deber recíproco y transversal a todos los elementos de la relación laboral-, ya que contrario a lo que considera la recurrente (para quien las circunstancias familiares de la actora no son trascendentes en este asunto), si bien la solución de los conflictos laborales en sede jurisdiccional tiene como estricto norte el cumplimiento de la ley, lo cierto es que las condiciones personales, sociales, económicas, familiares, culturales, etc., que rodean cada caso, no pueden abstraerse a la hora de valorar determinada conducta que se impute como una falta laboral. Lo anterior, precisamente por el carácter social de esta rama del derecho, donde la persona trabajadora es el centro fundamental sobre el que gira las normas protectoras que consagra el ordenamiento jurídico. En este particular caso, la actora afirmó en su demanda que la empresa accionada en el mes de noviembre de 2004, empezó a sobrecargarla de trabajo con la finalidad de que se viera obligada a renunciar sin la obligación de pagarle ningún extremo laboral (hechos décimo segundo y décimo tercero de la demanda). Al referirse a estos hechos en la contestación de la demanda, la accionada se limitó a manifestar que no eran ciertos, sin expresar los motivos por los cuales los rechazaba. A la luz de las probanzas que obran en autos (ver folios 49 a 50), se debe tener por acreditado que a la actora se le solicitaron múltiples tareas e informes (que la actora aduce tenían como finalidad hacerla renunciar por el exceso de trabajo) el día 25 de noviembre de 2004, igualmente, la carta fechada 22 de noviembre de 2004, visible a folios 59 a 61, suscrita por varios profesores que se encontraban a cargo de la actora (cuyo contenido y autenticidad no ha sido atacado por la demandada a pesar de la audiencia conferida mediante resolución de las 9:52 horas del 24 de marzo de 2006), hace referencia a que dicha señora estaba recibiendo en esa fecha “*un trato poco digno*” por parte de sus superiores, lo que pone de manifiesto la existencia de un conflicto entre la actora y sus superiores en el centro de trabajo (ver en igual sentido la declaración de Mary Hillene Vargas Castro a folio 133 y de Ana Lestón Montero de folio 137). Si bien es cierto, la Sala no está conociendo de un despido indirecto en el que se alegue el hostigamiento laboral u otras conductas análogas para ponerle término con justa causa a la relación laboral, estos antecedentes sí permiten determinar el contexto en el que se produce la terminación de la relación laboral. Así las cosas, la actora una vez cumplidos dos períodos completos sin disfrutar vacaciones, y considerando que contaba con un motivo calificado para que se le otorgara ese derecho en una época en que el empleador usualmente no las concedía; le externó solicitud expresa al representante patronal, en la que claramente se plasmaban las razones objetivas por las cuales se

requería contar con vacaciones en un periodo determinado: a saber, haber “*hablado con Kathia*” (debe ser Kathia Flores Marín superior jerárquica de la actora), tener el deseo de visitar a una familiar enferma, y contar con el pasaje aéreo para ello. Esta nota fue presentada con una anticipación, que se considera razonable, para que el empleador pudiera adoptar las medidas necesarias para suplir a la trabajadora en su puesto de trabajo durante sus vacaciones y la empresa no se viera afectada en su buena marcha. O al menos, para que el representante patronal, en cumplimiento del principio de buena fe recíproco que debe privar en las relaciones de trabajo, viendo la necesidad de la trabajadora de efectuar ese viaje, le contestara su solicitud indicándole las razones por las cuales, objetivamente, resultaba imposible para la empresa otorgarle las vacaciones en dicho período, y se le fijara, dentro de los límites que establece el propio Código de Trabajo (artículo 155), el momento que la empresa consideraba adecuado para su disfrute. Sin embargo, la ausencia de una respuesta a la gestión presentada por escrito por parte de la señora Sánchez Sánchez, no hace más que poner en evidencia la conducta de violencia empresarial de la que ella estaba siendo víctima por parte de su empleador. Nótese que mediante correo electrónico dirigido al señor Castro Palma (fechado 17 de diciembre de 2004, cuyo contenido y autenticidad no fue atacado por la demandada), la actora, reitera la solicitud y pone de manifiesto el estado de incerteza que la falta de respuesta le genera, y más adelante, el día 20 de ese mismo mes, nuevamente se dirige ante la entidad patronal, para expresarle que tomará las vacaciones “*del día 22 de diciembre al 08 de enero, (14 días) del período 2003-2004 ya que las tomaré como parte de mis vacaciones y al no comunicárseme que hubiera problema alguno en que no estuviera presente para esas fechas y al no tener trabajo pendiente, no veo problema en tomarlas quedándome a fondo 15 días de vacaciones del período 2004-2005, los cuales gozare (sic) posteriormente*” (folios 65 a 66). Para la Sala, esta actitud de la actora evidencia buena fe de su parte, en primer término como indicamos hizo su solicitud con un plazo razonable para que el empleador pudiera tomar las medidas que considerara oportunas para sustituirla en su ausencia (lo cual ya había ocurrido en otras oportunidades por lo que su presencia no resultaba absolutamente indispensable para la buena marcha del negocio, ver al respecto declaración de Kattia Flores Marín a folio 135). En segundo término, reiteró la solicitud previendo la salida del país al representante patronal, esperando una respuesta de su parte para poder tomar las previsiones necesarias, y finalmente, ante el sostenido y valga decir injustificado silencio de su empleador, dada la apremiante situación en la que se encontraba (en virtud de la enfermedad que padecía su nieta y contar con los tiquetes de avión comprados para emprender el viaje), procedió a tomar la determinación de ausentarse de su puesto de trabajo, actuación que una vez que han sido examinadas las especiales circunstancias que rodean el caso, considera esta Cámara como justificada. Véase que incluso el empleador, no es sino hasta el día 3 de enero de 2005, que da respuesta a las cartas de fecha 14 y 20 de diciembre de 2004 y cuando lo hace es para comunicarle

su despido (ver folio 67). Esta forma de actuar de su parte, sumado a las otras pruebas indiciarias a las que hicimos referencia en relación al conflicto que existía con la trabajadora, permiten arribar a la conclusión, aplicando las reglas de la lógica, de la experiencia y la psicología (ya que caso contrario el patrono hubiera dado respuesta antes de la fecha en que la trabajadora anunció que tomaría sus vacaciones), de que el empleador vio en esta solicitud de vacaciones y en sus reiteraciones, una oportunidad de ponerle fin al contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte, tal y como finalmente lo hizo. Esta conducta constituye sin duda un abuso del derecho y una trasgresión al deber de buena fe, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 20 y 21 del Código Civil, en relación con el numeral 19 del Código de Trabajo, y por ende no merece tutela jurídica. Al omitir responder la solicitud de doña Inés, el propio empleador colocó a la trabajadora en la posición de tener que tomar la decisión de acogerse a su derecho de vacaciones en ese período, no sólo por la necesidad de visitar a su nieta y de no perder los tiquetes aéreos, sino por la propia incerteza que propició el patrono: si la actora hubiera querido efectuar el cambio de fecha de los tiquetes, para cuándo lo hubiera hecho, si el empleador no tuvo la mínima cortesía, como era su obligación, de indicarle el período en que podría disfrutar de las vacaciones. Esta alternativa no se le dio, ni tampoco hubo respuesta, simple y sencillamente porque la única finalidad que buscaba la empresa con su silencio, era colocar a la trabajadora en posición de despido justificado, quebrantando como indicamos, su deber de buena fe. Tal conducta, en un Estado regido por principios de libertad y democracia (artículo 1 de la Constitución Política), donde se debe procurar el mayor bienestar de sus habitantes (artículo 50 de la Carta Magna) y en un ordenamiento como el laboral donde los derechos y obligaciones del contrato de trabajo deben regularse de acuerdo con los principios cristianos de Justicia Social (artículo 1 del Código de Trabajo), como se dijo, no puede ser amparada y por ende lo resuelto en instancias precedentes debe confirmarse.”

### **13. La Obligación de los Trabajadores de Ejecutar sus Labores Bajo la Dirección del Patrono o sus Jefes Inmediatos**

[Sala Segunda]<sup>xix</sup>

Voto de mayoría

“**III. SOBRE EL FONDO DEL ASUNTO:** Según lo explicado, el actor pretende que se reconozcan las diferencias surgidas entre la remuneración de asistente de servicios generales (más los reconocimientos por el alegado “*recargo*”) y la de jefe de servicios generales. Con el material probatorio constante en el expediente quedó debidamente demostrado: **a)** El actor laboró como asistente del Departamento de Servicios Generales de la demandada, a partir del 31 de enero de 2000, devengando un salario inicial de ¢80.000,00 mensuales (véase acción de personal n° 031689, a folio 8). **b)** Mediante acción de personal n° 032271, se dispuso el pago de un 25% de su salario por

recargo de las funciones de jefe de servicios generales ocurrida en los meses de octubre y noviembre de 2000. Dicho pago tuvo como rige el 17 de abril de 2001 (véase acción de personal n° 033271, a folio 9). **c)** El recargo del puesto de encargado del departamento de servicios generales también operó del 5 de febrero al 30 de abril de 2003, para cuyos efectos devengaría un salario diario de ¢6.166,66 (acción de personal n° 024179, a folio 37); del 1 al 15 de mayo de 2003, con ese mismo salario (acción de personal n° 024934, a folio 38); del 16 al 31 de mayo de 2003, con igual salario (acción de personal n° 024967, a folio 39); del 1 de junio al 15 de julio de 2003 con un salario diario de ¢6.666,67 (acción de personal n° 024999, a folio 40). Posteriormente, en la acción de personal n° 025013 se incrementó el salario del actor en un 4.68% conforme a lo establecido por el gobierno y a partir del 1 de julio de 2003 (véase folio 41). Sobre el desempeño de las funciones de jefe del Departamento de Servicios Generales (véase informe anual de mantenimiento contenido en oficio n° SG-029-03 del 3 de octubre de 2003, a folios 12 a 36). Además, el apoderado generalísimo de la demandada reconoció que el actor había sido nombrado -en recargo de funciones- como jefe interino del Departamento de Servicios Generales del 3 de octubre al 4 de diciembre de 2000 y del 4 de febrero al 17 de noviembre de 2003 (confesional, a folio 98). **d)** El actor fue despedido con responsabilidad patronal a partir del 22 de mayo de 2006 (véase folios 42 y 62), cuya liquidación, según reconoció el apoderado generalísimo sin límite de suma de la accionada, se hizo con base en su puesto administrativo más el recargo que se le venía pagando (folio 99. Véase también los folios 43 a 44). Por su parte, la testigo Yadira Ramírez Sánchez, quien fue tesorera general de la demandada, declaró: *“Me consta que Allan estuvo ejerciendo su puesto norma de asistente, pero tenía como recargo en ausencia de los jefes de departamento, ejecutar las labores de jefe. El Club estuvo por unos lapsos de tiempo sin jefe entonces el actor asumía el cargo. Esto hasta que la empresa nombró a alguien definitivamente. A Allan el ente encargado de hacer el reconocimiento al actor por ese servicio de recargo, en este caso Recursos Humanos, le hizo la retribución simbólica, por ese recargo y porque era una persona responsable, además parte de las obras que el Club tenía planificadas de acuerdo con el plan de trabajo para ese año, Allan ayudó a finiquitarlas exitosamente a efectos de llevara buen término lo que el ingeniero anterior había iniciado. Inicialmente al actor, se le recargó a la función que tenía como asistente a prácticamente encargado del Departamento de Servicios Generales, cuando ocurrió el despido de Jaime Alzate Cuartas. Mientras se contrataba a la otra persona Allan estuvo a cargo y se hizo responsable de las obras iniciadas, como la perforación del pozo profundo, que era sumamente importante y la remodelación del Castillito, no preciso el orden de las obras, pero el estuvo a cargo de dar mantenimiento a Ciclo Vital y los montajes de eventos especiales y la iluminación de la Casa Club. Luego se nombró al señor Olman, que fue despedido posteriormente e inmediatamente la Gerencia General nombraba a Allan como encargado del Departamento. La Gerencia lo que hacía era solicitar a Allan que ayudara a cubrir el puesto vacante, por supuesto con la ayuda del resto del*



personal de las áreas de aseo, mantenimiento y jardinería. El grupo de subordinados que tenía Allan como encargado era de treinta y cinco a cuarenta personas. Aparte de lo indicado, Allan debía dar seguimiento a las requisiciones del resto de los Departamentos del Club, en necesidades que debía cubrir su departamento, es decir relacionadas por ejemplo con mantenimiento. En esa época en ese departamento sólo existían como puestos administrativos el de Allan –asistente administrativo- y el de jefatura, si estaba un jefe o si no lo ejercía Allan. Recuerdo que a Allan se le nombró en el puesto dos veces, primero en el año dos mil, cuando se fue Jaime Alzate hasta que se contrató a Olman, luego se le designó como encargado cuando se fue Olman y hasta que nombraron a Luis Cerdas en el puesto de Jefatura. El tiempo que estuvo Allan fueron algunos meses, creo que casi un año. Si se realizaron reuniones de jefatura, con motivo del evento anual que se hace en el Club que es el día del socio, por lo general este evento es analizado y ejecutado por todo el personal pero la programación la hacen las jefatura y Allan si nos acompañaba como encargado de Servicios Generales, porque a cargo de ese departamento estaba el montaje de la actividad, para recibir como a tres mil socios. El horario nuestro es de ocho de la mañana a cinco de la tarde lunes a viernes y sábados de ocho de la mañana hasta las doce medio día. Ese es el horario normal, pero don Allan si debía quedarse más tarde, lo que se puede constatar en las marcas de tarjeta. En la época en que Allan estuvo e la situación de encargado, yo conocía de datos salariales cuando me correspondió, ensobrar salarios, lo que puedo mencionar es mi salario que esa época era de trescientos cincuenta y seis mil colones. Si conozco que mi puesto era de las jefaturas que menos percibían. Las variaciones entre jefaturas variaban, no por la responsabilidad de los puestos pero esto fue porque en el Club, sino pienso que nunca había existido una jefatura de recursos humanos que estudiara los puestos y establecieran los salarios, sino que la remuneración se fijaba individualmente...Las funciones del asistente de servicios generales eran llevar a cabo las solicitudes de la jefatura correspondiente, por ejemplo: labores secretariales, digitación de informes, confección de acciones de personal, pero el que firma es el jefe, traslado de documentos de departamento a otro, hacer llamadas telefónicas a la jefatura y manejar el archivo general del departamento. El cargo de jefe sería dar instrucciones o órdenes al resto del personal, al encargado de aseo, de jardinería, firmar despidos, vacaciones, amonestaciones y hacer la contratación consultas. Asistir a reuniones y a la Gerencia para evacuar generales, porque esta función la cumple el contratado para ejecutar las obras, cada quien en su campo. En esa época el Club como dije, carecía de Recursos humanos, la contratación la hacía gerencia directamente, por eso supongo que no se exigía la calidad de ingeniero...El nombramiento del actor como jefe ya no iba a estar y que como encargado quedaba el señor Allan...En esas reuniones no estuvo Luis Cerdas, porque a las reuniones que asistió Allan era porque no había jefe. A las siguientes reuniones si asistió Luis Cerdas y yo no recuerdo que se refieran a él como ingeniero...La confección de las requisiciones no necesitan conocimiento técnicos especializados, pero la autorización de las mismas se requiera de cierto rango

que permita autorizarlas y ejecutarlas” (folios 102 a 105). Del mismo modo, el deponente Cristóbal Heriberto Herra Alfaro, quien laboró para la accionada, mencionó: *“Los jefes de departamentos teníamos una reunión semanal, si observé a Allan en esas reuniones. Durante el tiempo que laboré conocí a tres jefes de ese departamento, incluyendo a Allan dentro de esos tres. Que yo sepa ningún jefe de ese departamento tenía que ser ingeniero, esto porque don Allan tuvo a su cargo el puesto. La plaza de jefatura si exigía un ingeniero, pero era conveniente por cuestiones administrativas tener una persona que realizara los proyectos y no hacer el desembolso de un profesional porque se andaba recortando presupuesto por todos lados. La meta era realizar los proyectos con el menor recurso humano posible. Yo no veo diferencia entre los puestos que desempeñó Allan de asistente y jefe. Me explicó, Don Allan siempre fue la cara del departamento, tenía bajo su responsabilidad el Departamento de servicios Generales. Areas verdes, maquinaria, calderas, planes piloto o proyectos que tuviera el Club a desarrollar, como la perforación de un pozo, la construcción de senderos. En fin cada departamento exigía cosas, más lo que a nivel de Junta directiva se exigía como por ejemplo la celebración del día del socio, todo lo que tenía que ver con distribución de toldos, bares, juegos infantiles, contratar a la gente para esto y la logística. En servicios se organizan las cuadrillas de trabajo, tanto las del plantel como las contratadas para proyectos temporales. Instalación de las luces de navidad que era algo fenomenal, entre muchos otros. Allan se tomaba muy en serio su labor, defendía su departamento y muy organizado. Cuando Allan asumió el cargo comenzaron a hacerse las cosas que tenían tiempo de no hacerse, fue muy ejecutivo. Creo que Allan tuvo a cargo más de treinta personas en ese departamento...Las funciones de asistente administrativo eran hacer el trabajo de campo, todo lo que comenté anteriormente, lo cual hizo Allan como asistente y mejoró su ejecutividad cuando estuvo como jefe, lo que nunca otros hicieron...En el caso de Allan en una de las Juntas se nos dijo que Allan Valerio tomaba a su cargo el departamento de servicios generales, y se nos pide la colaboración a otros departamento....Cuando yo me refiero de los jefes que estuvieron antes que Allan en el puesto, me refiero al Ingeniero Olman, que no sé si será ingeniero, porque no ví el título, así se presentó, no preciso el apellido.... Yo indiqué que la plaza de jefatura que se requería un ingeniero por haber estado presente en reuniones de Junta Directiva y eso se dijo ahí, como parte de sus discusiones...Las reparaciones técnicas en mi departamento, se hacían bajo la supervisión de Allan Valerio, Allan organizaba su departamento, él coordinaba y supervisaba técnicamente...Como dije yo no vi diferencias en funciones técnicas porque no sé lo que hace un ingeniero específicamente...Si recuerdo a Luis Cerdas, este fue la persona que conocí como ultimo jefe de Servicios Generales y lo trajeron como ingeniero para aprender de Allan lo del puesto, porque de lo que yo observé este señor no conocía nada del área”* (sic) (folios 106 a 108). En todo caso, el desempeño del actor en las labores de jefe del Departamento de Servicios Generales en los períodos antes referidos fue una circunstancia que no fue controvertida. Así las cosas, si el actor debió desempeñar

aquel cargo, por disponerlo así sus superiores (artículo 71 inciso a) del Código de Trabajo), aunque formalmente estaba “*nombrado*” como asistente, ese hecho irregular no puede perjudicar al trabajador como tampoco generar un enriquecimiento sin causa para la empleadora, quien se vio beneficiada con su trabajo, y sin embargo, no le retribuyó salarialmente, según correspondía a aquel puesto. En este sentido, el principio de igualdad salarial, principio derivado del genérico de igualdad y contemplado en el artículo 57 de la Constitución Política, de manera general, determina que todo trabajador debe recibir el mismo beneficio salarial, si es que realiza igual prestación de servicios, que sus compañeros; eso sí, en idénticas condiciones. Dicho principio –a veces llamado “*de equiparación*”–, implica conceder a todo trabajador el mismo beneficio –generalmente salarial–, que perciben sus compañeros de labores, si es que realizan idéntica prestación de servicios. En igual sentido esta Sala, en la resolución n° 20 de las 9:55 horas, del 16 de enero de 2008, señaló: “(...) como lo afirma Plá Rodríguez, “...no contraría el principio el que una persona sea tratada especialmente. Lo que interesa desde este punto de vista no es que haya algún empleado más favorecido que otro, sino que algún empleado resulte discriminado (esto es, perjudicado) respecto de la generalidad...El principio de no discriminación lleva a excluir todas aquellas diferenciaciones que colocan a un trabajador en una situación inferior o más desfavorable que el conjunto. Y sin una razón válida ni legítima. El principio de igualdad encierra la idea de equiparación, que es una fuente de conflictos y problemas; desnaturaliza el carácter mínimo de las normas laborales y lleva a impedir el otorgamiento de las mejoras y beneficios que podrían existir...” (PLA RODRÍGUEZ, Américo. “LOS PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO”. Ediciones Depalma, Buenos Aires, Argentina, 1998, pág. 414)”. Por otra parte, la circunstancia de que el demandante no reúna los requisitos para el cargo de jefe de servicios generales (véase confesional, a folio 101 y manual de puestos de la accionada, a folios 123 a 127), no podría lesionar su derecho a ese salario, ya que desempeñó las funciones propias del puesto y la empleadora se benefició, como se ha mencionado, con la prestación de sus servicios, amén de que eso debió valorarlo al momento de ponerlo a ejecutar aquellas labores y no ahora en que se discute en pago que debió hacer por ellas. Consecuentemente, aquellas manifestaciones del tribunal cuando expresó: “En todos los cálculos, se tomó la base que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social fijó para un Trabajador Calificado, y no uno especializado, porque el actor no acreditó contar en esos momentos con un grado académico que lo ubicara en ese estatus laboral y salarial en virtud de atestado” (folio 191 vuelto), toda vez que no resultan correctas, pues no es posible negarle el derecho a percibir la remuneración correspondiente a ese otro cargo (al respecto, véase las sentencias de esta Sala n°s. 580 de las 10:15 horas, del 18 de julio y 879 de las 9:40 horas, del 10 de octubre, ambas de 2008; 310 de las 10:10 horas, del 22 de abril; 350 de las 9:55 horas, del 6 de mayo y 860 de las 10:45 horas, del 2 de setiembre, las tres últimas de 2009).”

#### **14. La Prohibición al Trabajador de Presentarse a Ejecutar sus Labores en Estado de Embriaguez o en una Condición Análoga**

[Tribunal de Trabajo, Sección II]<sup>xx</sup>

Voto de mayoría

“ **V.** En relación con los reproches de la accionada y, una vez, que ha sido estudiado y discutido este asunto, es criterio de las integrantes de este Tribunal que, éste no lleva razón y no puede variarse lo que viene resuelto en primera instancia, por las razones que de seguido se darán. Mediante la prueba documental y testimonial aportada por la demandada no ha sido posible verificar que el día diecisiete de julio del dos mil ocho, cuando se procedió a realizar una inspección de rutina en el casillero del actor, en los tres paquetes que había en su bolso hubiese una sustancia que verdaderamente fuese cocaína, debido a que, aunque literalmente se exprese en el Informe de folio 37 que esos envoltorios llevaban en su interior ese posible material y aunque ese documentado haya sido levantado por el señor José Soto Camacho, en su calidad de Gerente de Seguridad del punto de venta de la demandada, ubicado en Escazú, en el cual, el demandante Gardela Barquero prestaba sus servicios, sin lugar a equívocos, debe concluirse que esas afirmaciones resultan totalmente insuficientes para acreditar la conducta que sirve de fundamento para perderle la confianza y despedir sin responsabilidad patronal al actor por la comisión de una falta grave. Se arriba a esa válida conclusión, debido a que no se comprobó que la sustancia decomisada que fue encontrada en el bolso del actor fuera cocaína, lo que implica que la aducida pérdida de confianza no resulte objetiva. Es importante analizar que en relación con el tema de la drogadicción y embriaguez en el ámbito laboral, el artículo 72 inciso c) del Código de la materia, prohíbe trabajar en estado de embriaguez o bajo cualquier otra condición análoga. Dicho numeral debe relacionarse con lo dispuesto por el ordinal 81, inciso h) *ibídem*, el cual dispone que puede ser despedido con justa causa el trabajador que, después de que el patrono lo aperciba por una vez, incurra en las causales previstas por los incisos a), b), c), d) y e) del artículo 72. Por otra parte, en el artículo 293 *ídem* está vedada la introducción, venta o uso de bebidas alcohólicas, drogas, enervantes y estimulantes, en los centros de trabajo. (Así ampliado por el artículo 1º de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo Nº 6727 de 9 de marzo de 1982.) Por lo expuesto, es claro que, está prohibido presentarse al trabajo o laborar en estado de embriaguez o bajo la influencia de narcóticos o drogas enervantes y, además, el patrono está facultado para implementar mecanismos no intrusivos, previstos en el Reglamento Interior de Trabajo que le permitan verificar tal situación, por lo que debe entenderse que esos tipos de pruebas son válidas ya que, de otra forma no sería posible acreditar una causa justa para la terminación del contrato de trabajo, siempre y cuando se respeten los derechos fundamentales a la dignidad e intimidad en el ámbito laboral y se compruebe desde el punto de vista científico que, químicamente se trata de narcóticos o drogas enervantes. Además de que, en el caso bajo análisis no se demostró de manera alguna que el actor haya laborado en forma inapropiada, poniendo en riesgo su vida o integridad física por consumir drogas, ni tampoco se comprobó que el señor Gardela Barquero sea adicto a las drogas, dado que, para determinarlo, era necesario que un perito médico lo hubiese corroborado, estableciéndose que el demandante sufre los efectos del uso prolongado y de la abstinencia, tales como la falta de memoria,

desconcentración o desinterés laboral, lo cual en el caso que nos ocupa no ha sucedido, debe declararse que, a pesar de que, aunque en forma reiterada, se aduzca que de su casillero personal, se decomisó presunta o aparente droga denominada cocaína, es lo cierto que, la accionada no logró probar que, realmente así fuera, concluyéndose por este órgano de alzada que, el recurrente no lleva razón en ninguno de sus alegatos, debido a que el decomiso de la “posible droga” no da lugar a la pérdida del empleo sin responsabilidad patronal. Para acreditar sus afirmaciones no resultan suficientes las amplias explicaciones brindadas por el apelante en el libelo de impugnación ya que, la accionada debió cumplir con la carga procesal de aportar un estudio de Química Analítica que, diera cuenta de la composición exacta y naturaleza química de la materia decomisada en el casillero asignado por la empresa Epa al actor, basado en una metodología de análisis químico, describiéndose además, todo el conjunto de procedimientos realizados para esclarecer con el grado de precisión científica requerido que, en verdad, se trataba de esa droga psicoestimulante de uso prohibido. Como corolario de lo antes razonado, deben rechazarse todos los reproches formulados por el recurrente, en razón de no haberse demostrado la falta grave a los deberes y obligaciones laborales por parte del demandante que, según el personero de la accionada, llevaron perderle la confianza. Al incumplirse la carga procesal de demostrar la causa justificante del despido, las pretensiones del señor Gardela Barquero resultan atendibles. Por ello, se impone confirmar lo decidido en primera instancia al llegar al mismo convencimiento del A Quo, en el sentido de que la parte demandada no logró cumplir con la obligación de demostrar en este proceso la justa causa de la decisión rupturista, en atención a que, -se reitera- no puede afirmarse con el grado de certeza requerido que, la sustancia decomisada fuese cocaína. Además del preaviso y cesantía, al actor le corresponde la indemnización por concepto de salarios dejados de percibir a título de daños y perjuicios, con asidero en el numeral 82 del Código de Trabajo que autoriza a otorgarlos cuando en casos como el presente, en que el patrono ha despedido a un trabajador por alguna o alguna de las causales enumeradas en el artículo 81 ibídem, al haber surgido contención y no haberse comprobado la causa del mismo, se cumplen las condiciones por las cuales, legalmente, el trabajador demandante tiene derecho a que se le paguen además de los importes del preaviso y el auxilio de cesantía, la indemnización a título de daños y perjuicios que la jurisprudencia ha tarifado en seis meses de salario, rubros que, en este caso, deben calcularse con asidero en el promedio establecido con acierto por la sentenciante de grado en aplicación del inciso b) del artículo 30 del Código de la materia, cuantificación que no puede ser variada como pretende el apelante, debido a que según el hecho e) de la relación de hechos probados al no haber sido desvirtuado por la demandada, ascendió a la suma de doscientos ochenta y tres mil doscientos sesenta y cuatro colones con trece céntimos y no a la cantidad inferior que señala el recurrente.[...].”

## 15. Los Derechos Fundamentales, El Contrato de Trabajo, La Carta de Despido y la Ejecución de Prohibiciones Laborales por parte de la Persona Trabajadora

[Sala Segunda]<sup>xxi</sup>

Voto de mayoría

**“III. DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES Y EL CONTRATO DE TRABAJO:** La concertación de un contrato de trabajo no significa la privación para la persona trabajadora de los derechos constitucionales de los cuales es destinatario en virtud de su condición de ciudadano, pues el recinto de trabajo no es un espacio separado del resto de la colectividad, ni la libertad de empresa del patrono justifica limitaciones o despojos de esas garantías básicas. La empresa sin lugar a dudas, es el punto natural de convergencia de los intereses de las organizaciones patronales y los sectores trabajadores, por lo que el análisis de hasta donde puede llegar el poder de control y dirección del empleador, se convierte en tema de vital importancia para el desarrollo de las relaciones de empleo. Desde tiempo atrás la doctrina abandonó el esquema formal de eficacia conferido a los derechos fundamentales (de lo público y lo privado) y, ha aceptado un modelo de regulación horizontal, es decir, aplicable –incluso– a conductas y relaciones desenvueltas entre sujetos de índole privada. Expone sobre el tema Valdés del Re lo siguiente: *“la relación jurídica obligatoria nacida del contrato de trabajo constituye el banco de prueba de la eficacia horizontal de los derechos fundamentales de carácter personalísimo, entendida esa expresión, la de banco de pruebas, en el doble sentido experimental y teórico.(...). La noción normativa de la figura del trabajador, normalmente definida en la práctica totalidad de los ordenamientos positivos como aquella parte de una relación contractual que, a cambio de un salario, se compromete a realizar un trabajo por cuenta y bajo la subordinación de otra, denominada empleador o empresario, ya instituye unas posiciones jurídicas, activas y pasivas, de desigualdad contractual. La subordinación o dependencia, presupuesto constitutivo de la existencia del vínculo jurídico, confiere al empresario unos poderes que, el trabajador, aún cuando tienen un carácter instrumental de garantía del cumplimiento, por el trabajador, de la prestación laboral debida, inciden en la esfera personal de (sic) trabajador, comprometiendo una parte de su agere libre. A ello se añade el dato, de no menor significación, de que habitualmente el trabajador ejecuta su trabajo en el marco de una organización de empresa cuyo funcionamiento, pensado para la satisfacción de los intereses empresariales; acentúa los poderes del empresario a los que el trabajador se subordina. / El trabajador lleva así a la relación laboral unos derechos, los inherentes a su persona, que son previos al contrato de trabajo que concierta y de superior rango y valor a los que en él puede haberse acordado, pero cuyo ejercicio va a repercutir ineludiblemente en el propio contrato de trabajo y en la organización de empresa en la que éste se inserta, instituciones éstas, la contractual y la empresarial, que responden a unas lógicas inicialmente poco*

*favorables para esas pretensiones. La idea puede ser expresada de manera menos abstracta, con referencia a uno de los poderes típicos del empresario: el poder de dirección. En su función ordenadora de la prestación laboral, el poder de dirección es una instrumento especialmente apropiado para, por acción u omisión, desconocer o lesionar los derechos de la persona del trabajador. En la medida, en efecto, en que este poder, de contornos difusos y dotado de una acentuada legitimidad, tiene a su disposición de manera permanente el argumento organizativo, puede instalarse un ambiente claramente adverso a aquellos derechos. La necesidades organizativas, “filtradas continuamente al contrato de trabajo a través del poder de dirección, moralizan la relación de trabajo” de forma que, dada la situación de subordinación del trabajador, son ellas, las necesidades, las que terminan actuando como límites de los derechos del trabajador y no éstos, los derechos, los que limiten de manera efectiva a los poderes empresariales. La suma de los poderes empresariales nacidos del contrato de trabajo y normativamente reconocidos y de las razones de la organización empresarial constituye así una férrea alianza, que pone en jaque los derechos de la persona del trabajador”.* (Valdés dal Re Fernando (2003). Los derechos Fundamentales de la Persona del Trabajador en Libro de Informes Generales XVII Congreso Mundial de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social, Asociación Uruguaya de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social, Montevideo, Uruguay, pp. 88 y 89). Como se comprende, el contrato de trabajo no es un espacio retirado de los valores jurídicos que impone el ordenamiento constitucional, pues por el contrario -como bien apunta el autor-, las máximas contenidas por ese conjunto de cánones, representan un límite a las intromisiones que el empleador podría ocasionar en la esfera de intereses del trabajador, como consecuencia del ejercicio de las facultades que la legislación ordinaria le atribuye. Sobre la aplicación de estos derechos a las relaciones de empleo, esta Sala recientemente expresó: *“los derechos fundamentales recogidos en las normas constitucionales, mediante el proceso de eficacia horizontal han servido para desarrollar un nuevo paradigma de las relaciones laborales. A raíz de ese modelo de derecho constitucional-laboral, se ha dado respuesta a un serie de situaciones que comprometían los derechos fundamentales del trabajador, mismas que en antaño eran legitimadas en el poder de control y dirección del empleador. Ejemplo de ello en nuestro ordenamiento jurídico es la tutela ideada para personas objeto de despidos discriminatorios operados por razones de género, orientación sexual y creencias religiosas, tesis que han sido derivadas mayormente del principio de igualdad, consagrado por el precepto 33 de la Constitución Política. En este orden de ideas, el derecho de intimidad de la persona trabajadora emanado del ordinal 24 constitucional, se sitúa como un óbice para el ejercicio del poder del empresario, es decir, sirve para imposibilitar que se realicen controles de la vida personal del trabajador que estén disociados de la prestación personal pactada. El derecho de intimidad constriñe al empleador a abstenerse de investigar aspectos de la personalidad del trabajador tales como su orientación sexual, modo de vida, militancia política y prácticas religiosas,*

puesto que estos en modo alguno condicionan la capacidad profesional, física e intelectual para el ejercicio de las labores remuneradas. Por esa razón, el control de la esfera privada del trabajador, únicamente será válida en la hipótesis que el comportamiento extra-laboral sea contradictorio con las labores debidas” (**voto 2010-0124 de las 10:00 horas del 22 de enero de 2010** ). La presente controversia está dirigida a establecer si Radio Mensajes S.A. vulneró el derecho de intimidad de la actora, por ello resulta necesario referirse al contenido esencial de esa garantía. Acerca del tema, la Sala Constitucional explicó en su voto 2003-6552 de las 15:16 horas del 8 de julio de 2003: “ *El derecho a la intimidad consagrado en el artículo 24 de la Constitución Política, se trata de un fuero de protección a la vida privada de los ciudadanos, tal y como lo ha manifestado en reiterada jurisprudencia esta Sala. **La intimidad está formada por aquellos fenómenos, comportamientos datos y situaciones de una persona que normalmente están sustraídos al conocimiento de extraños y cuyo conocimiento por éstos puede turbarla moralmente por afectar su pudor y su recato, a menos que esa misma persona asienta a ese conocimiento. Si bien, no puede menos que reputarse que lo que suceda dentro del hogar del ciudadano es vida privada, también pueda ser lo que suceda en oficinas, hogares de amigos y otros recintos privados en ese ámbito. De esta manera los derechos constitucionales de inviolabilidad del domicilio, de los documentos privados y de las comunicaciones existen para proteger dicha intimidad en general, pues como indica la Convención Americana de Derechos Humanos, “nadie puede ser objeto de injerencias arbitrarias o abusivas en su vida privada, en la de su familia, en su domicilio o en su correspondencia, ni de ataques ilegales a su honra y reputación** ” (la negrita es de quien redacta). El empleador como un derecho consustancial a su condición, tiene la potestad de vigilar y comprobar el fiel desempeño de las labores que fueron pactadas por medio del contrato de trabajo. No obstante, ese poder debe ejercerse de forma afín con las garantías fundamentales del empleado, de modo que, los sistemas de monitoreo aplicados en la empresa, deben reunir al menos dos condiciones básicas, a saber, que estén originados en una necesidad objetiva amparada en su funcionamiento y, que sean proporcionales con el fin para el que están dispuestos. Ello con el objeto de descartar que estos mecanismos, se conviertan en un ambiente de acoso, que amenace con coartar un derecho tan sensible, como lo es el de intimidad. Al respecto, opina Goñi Sein: “(...) *la facultad de control debe ser ordenada exclusivamente a la facultad productiva, lo que lejos de resolverse en una situación de supremacía debe encaminarse a verificar el comportamiento debido por el trabajador para la obtención del resultado convenido, rehusando cualquier actividad discrecional de control empresarial que no se justifique en las exigencias técnico-organizativas del trabajo (...).*” (Goñi Sein José Luis (1988). El Respeto a la Esfera Privada del Trabajador, Civitas, Madrid, España, pp. 112). El derecho a la intimidad en la esfera laboral, presupone que la persona trabajadora se encontrará libre de injerencias arbitrarias en su vida privada, lo que quiere decir, que contará con un ámbito autónomo y reservado*



de la acción y conocimiento de los demás, razón por la cual el empleador encontrará una frontera a sus potestades, con independencia de que ese derecho pudiera ser ejercicio por medio de las herramientas de trabajo por él suministradas. Hechas las anteriores precisiones se ingresa al análisis del caso concreto.

**IV. ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO:** En el sub júdece, se reclama que los representantes de Radio Mensajes S.A. ilegítimamente violaron el derecho de intimidad de la señora Marín Ávila y, la sancionaron disciplinariamente por una serie de conversaciones que había mantenido con otra funcionaria de esa institución. Conforme lo indica la carta de despido aportada al proceso, la actora fue cesada con base en lo siguiente: *“Sirva la presenta para informarle que a partir de hoy usted está despedida sin responsabilidad patronal, debido a la pérdida de confianza que nos produce el irrespeto en el uso de las herramientas de la empresa, el abuso en la forma de emplear el tiempo laboral que la empresa le facilita y le pagaba y que usted utilizaba a su antojo para hacer comentarios que deterioraban las relaciones interpersonales con sus compañeros”* (folio 8). Luego, en la contestación de la demanda, Radio Mensajes S.A. especificó que su decisión de despedir a la actora, se fundamentó en una cadena de criterios que esta había emitido y, que se podían apreciar en varias grabaciones de pláticas telefónicas (ver la contestación del hecho tercero de la demanda a folio 25 y dos discos compactos de audio aportados). Su tesis ha sido que se impuso de forma casual del contenido de las comunicaciones de la actora con su compañera de trabajo Johana Rodríguez Pacheco, pues las llamadas telefónicas que realizaba esta última desde su puesto de trabajo estaban siendo grabadas. Así, al respecto indicó: *“La respuesta de la accionante fue quedarse impávida, pues nunca imaginó que sus ACTOS DESLEALES, SUS INJURIAS Y SU PERDIDA (sic) DE TIEMPO bien remunerado en perjuicio de mi poderdante, había quedado patentes en las grabaciones que por control de calidad se realizaban en la empresa cuando los clientes así lo solicitaban, como en este caso, por requerimiento del cliente BAC San José, Operadora de Planes de Pensiones Complementarias, S.A., se tenían que grabar todas las llamadas entrantes y salientes de los equipos que operaba el personal destinado en exclusiva a la atención y cumplimiento de ese contrato”* (folio 25). La testigo Viviana Ávalos Céspedes explicó que la política de la empresa demandada era realizar el control de calidad de las llamadas que atendían los operadores, sin embargo, fue enfática en manifestar que esa fiscalización no se hacía extensiva a los puestos de administración. [...] Como puede extraerse, Radio Mensajes S.A. no tenía ningún interés real y objeto que justificara que las conversaciones entre la actora y la señora Rodríguez Pacheco fueran grabadas, toda vez que ninguna de estas, fungía como operadora del servicio de “call center” que esa compañía daba al Bac San José, ni consta que hubiera habido advertencia alguna en ese sentido. El hecho que la empresa, a pesar de esa circunstancia, procediera a monitorear esas comunicaciones, no sólo constituyó un ejercicio abusivo de su potestad de control y dirección, sino

también un flagrante quebrantamiento del derecho constitucional de intimidad del que gozaba la actora. En efecto, la señora Marín Ávila en su lugar de trabajo, disfrutaba de un espacio privado en el que podía ejercer sus derechos de libertad de pensamiento y expresión, sin que por ese motivo pudiera ser sancionada por pérdida de confianza. Nótese que en la especie, Radio Mensajes S.A. no disciplinó una conducta que objetivamente repercutiera en la prestación personal debida, sino varias manifestaciones que se originaron a propósito de una plática efectuada por la accionante con una persona de su completa confianza, de la que irremediablemente se encontraban excluidos el resto de funcionarios que laboraban para esa empresa. De esta forma, considera este despacho que el ejercicio de ese derecho en las condiciones que se dio, desde ningún punto de vista pudo haber constituido la comisión de una falta grave que hiciera razonable la actuación del empleador. En todo caso, como bien apunta la parte recurrente, la prueba de la presunta violación del contrato de trabajo, se recabó en clara desatención del artículo 24 de la Carta Magna, así que no podía ser utilizada como base, para la determinación del final de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrono. Finalmente, conviene aclarar que los órganos de instancias precedentes cometieron un yerro al considerar como falta grave los comportamientos descritos en los incisos a) y d) del artículo 72 del Código de Trabajo, puesto que para que estos pudiesen ser sancionados con la máxima sanción dispuesta por el ordenamiento jurídico (despido), se requería una amonestación previa, por lo cual tampoco fue prudente la decisión del empleador (**a mayor abundamiento sobre el tema, consúltese la sentencia n° 2002-0251 de las 10:20 horas del 24 de mayo de 2002 de esta Sala.**)”

#### **16. La Prohibición de los Trabajadores de Utilizar las Herramientas Suministradas por el Patrono para Realizar Actividades Distintas de las Pactadas en el Contrato de Trabajo**

[Tribunal de Trabajo, Sección III]<sup>xvii</sup>

Voto de mayoría

“V. En lo que atañe al resto de los agravios, no es de recibo el argumento de que no se haya demostrado que el material pornográfico que se encontró en la computadora del señor Lücke Vergara, no le perteneciera. En efecto, si bien es cierto quedó acreditado que las computadoras eran compartidas, es lo cierto que cada uno de los servidores contaba con un usuario y una clave, para asegurar la confidencialidad de sus archivos. Véase, que el material pornográfico que se encontró en la computadora asignada al gestionado, fue archivado con el usuario y la clave a él asignada, según lo refirió el testigo Morales Arce, a folios 114 y siguientes, en especial folio 116 vuelto. Por otra parte, tampoco es de recibo el argumento sobre la cadena de custodia y la ilicitud de la prueba, por no haberse custodiado debidamente el disco duro. Lo anterior, porque tal teoría resulta de aplicación en materia penal, dada la naturaleza de los bienes jurídicos en juego, a saber, la libertad; no sucede igual en materia de derecho de trabajo, donde

el artículo 493 del Código de la materia, manda a apreciar la prueba "en conciencia". Véase, además, que cuando el testigo Morales Arce encontró los archivos, el gestionado no se sorprendió; por el contrario, le pidió que los borrara, de donde se deduce que conocía de su existencia. En cuanto a que no se ha comprometido la ética y la moral propia, ni de terceros, dado que ese material no circuló, es lo cierto que, tampoco ese argumento es de recibo. En efecto, el hecho de ocupar una herramienta que el Estado ha puesto a disposición de un funcionario o funcionaria para el ejercicio eficiente de su trabajo, con fines contrarios a la moral, es grave. Por otra parte, el hecho de que un funcionario destine parte de su tiempo para archivar ese material y lógicamente para observarlo, aunque lo haya hecho en horas inhábiles, también deja mucho que desear de su integridad personal. Véase que la conducta pública y privada de un servidor público o de una servidora pública, debe ser intachable pues lo que hace en su vida íntima trasciende, de un modo u otro, a la social, de lo contrario, estaríamos ante un doble discurso, uno que ejecutamos cuando no nos ven y, otro, cuando trasciende a los demás, lo que riñe, como lo hemos dicho, con el perfil esperado de un funcionario público. Tampoco es de recibo, el argumento de que la norma en que se encasillan los hechos que se le atribuyen, es el inciso d) del art. 72 del Código de Trabajo, a saber "*Usar los útiles y herramientas suministradas por el patrono, para objeto distinto de aquél a que están normalmente destinadas...*", dado que en el caso que nos ocupa, la computadora no sólo fue utilizada con un objeto distinto, sino que ese uso, es contrario a la moral, lo que agrava la conducta, por lo que la norma a aplicar es el inciso I del artículo 81 del Código de Trabajo en relación con el 29 del Reglamento Autónomo de Servicio citado. En consecuencia, la resolución impugnada, en cuanto ha sido motivo de agravio, se ha de confirmar”

**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.

---

<sup>i</sup> ASAMBLEA LEGISLATIVA. Ley 2 del veintisiete de agosto de 1943. Código de Trabajo. Fecha de vigencia desde 29/08/1943. Versión de la norma 27 de 27 del 12/08/2011. Datos de la Publicación Gaceta número 192 del 29/08/1943. Alcance: 0.

- 
- ii ASAMBLEA LEGISLATIVA. Ley 2 del veintisiete de agosto de 1943. Código de Trabajo. Ídem.
- iii ASAMBLEA LEGISLATIVA. Ley 2 del veintisiete de agosto de 1943. Código de Trabajo. Ídem.
- iv ASAMBLEA LEGISLATIVA. Ley 2 del veintisiete de agosto de 1943. Código de Trabajo. Ídem.
- v TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN III. Sentencia 328 de las nueve horas con treinta minutos del trece de agosto de dos mil diez. Expediente: 07-001022-0166-LA.
- vi SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 948 de las diez horas con diez minutos del dieciocho de noviembre de dos mil once. Expediente: 09-000179-0166-LA.
- vii SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 456 de las trece horas con quince minutos del tres de junio de dos mil once. Expediente: 05-000595-0505-LA.
- viii SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 952 de las nueve horas con cincuenta y cinco minutos del dieciséis de noviembre de dos mil cinco. Expediente: 01-000292-0418-LA.
- ix SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 1108 de las once horas con veintidós minutos del seis de agosto de dos mil diez. Expediente: 08-000130-0639-LA.
- x TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN TERCERA. Sentencia 343 de las ocho horas con cincuenta y cinco minutos del veintisiete de agosto de dos mil diez. Expediente: 08-000620-0173-LA.
- xi SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 446 de las nueve horas con cincuenta y ocho minutos del veintiséis de marzo de dos mil diez. Expediente: 05-300124-0297-LA.
- xii SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 335 de las nueve horas con treinta y cinco minutos del diez de marzo de dos mil diez. Expediente: 03-003522-0166-LA.
- xiii SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 143 de las nueve horas con treinta minutos del veintiséis de marzo de dos mil tres. Expediente: 97-004005-0166-LA.
- xiv TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN TERCERA. Sentencia 127 de las nueve horas con cuarenta minutos del veintinueve de marzo de dos mil doce. Expediente: 08-001350-0166-LA.
- xv SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 578 de las diez horas con treinta y cinco minutos del veinte de julio de dos mil once. Expediente: 08-000244-0505-LA.
- xvi SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 499 de las quince horas con veinticuatro minutos del tres de junio de dos mil once. Expediente: 09-000408-0639-LA.
- xvii TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN PRIMERA. Sentencia 171 de las ocho horas con cincuenta y cinco minutos del veintinueve de abril de dos mil cuatro. Expediente: 07-000303-0166-LA.

---

xviii SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 1187 de las nueve horas con veinticuatro minutos del veintisiete de agosto de dos mil diez. Expediente: 05-001689-0166-LA.

xix SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 1086 de las nueve horas con cincuenta y cuatro minutos del seis de agosto de dos mil diez. Expediente: 07-000354-0505-LA.

xx TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN SEGUNDA. Sentencia 271 de las trece horas con treinta minutos del veintiséis de junio de dos mil doce. Expediente: 08-300006-0236-LA.

xxi SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 172 de las once horas con cinco minutos del dieciocho de febrero de dos mil once. Expediente: 08-002237-0166-LA.

xxii TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN TERCERA. Sentencia 311 de las ocho horas con cinco minutos del trece de agosto de dos mil diez. Expediente: 09-000261-0028-LA.