



LA CARGA DE LA PRUEBA EN MATERIA LABORAL

Rama del Derecho: Derecho Laboral.	Descriptor: Proceso Laboral.
Palabras Claves: Proceso Laboral, Carga de la Prueba, Prueba.	
Fuentes de Información: Normativa, Doctrina y Jurisprudencia.	Fecha: 21/05/2014.

Contenido

RESUMEN	2
NORMATIVA.....	2
Remisión a la Normativa Civil en Cuanto al Tema de la Carga Probatoria.....	2
Carga de la Prueba en Materia Civil	3
DOCTRINA	3
Carga de la Prueba	3
Excepciones al Principio Onus Probandi	5
JURISPRUDENCIA.....	5
1. Corresponde al Patrono Demostrar la Justa Causa de Despido	5
2. Consideraciones Generales sobre la Carga de la Prueba en Cuanto al Patrono y la Persona Trabajadora.....	9
3. Carga de la Prueba y Jornada Extraordinaria	11
4. El Principio de Redistribución de la Carga Probatoria en Materia Laboral	15
5. Presunción de Veracidad y el Principio de Redistribución de la Carga Probatoria	16

6. Carga de la Prueba y Proceso por Riesgos del Trabajo.....	18
7. Casos en que Corresponde al Trabajador Demostrar la Ejecución de Labores en Jornada Extraordinaria	21
8. Renuncia del Trabajador y Deber Probatorio por parte del Patrono....	23
9. Carga de la Prueba en cuanto al Pago del Salario	26
10. Alcances del Principio de Redistribución de la Carga Probatoria en Materia Laboral	29
11. Carga de la Prueba en Materia Laboral, Inicio de la Relación Laboral y Estudio de Cuotas Obrero Patronales	32
12. Carga de la Prueba en Cuanto a la Jornada y Horario de Trabajo.....	34
13. Fuero Sindical y Carga de la Prueba en Materia Laboral.....	37
14. Relación Laboral y Carga de la Prueba.....	40

RESUMEN

El presente informe de investigación reúne información sobre el tema de la **Carga de la Prueba en Materia Laboral**, para lo cual los artículos 452 del Código de Trabajo y 317 del Código Procesal Civil, son utilizados como base, en cuanto al primero establece la aplicación supletoria de la segunda, lo cual es respaldado por las consideraciones que al respecto elaboran la doctrina y la jurisprudencia, donde se realizan las consideraciones sobre las excepciones a las reglas sobre la carga de la prueba en materia civil.

NORMATIVA

Remisión a la Normativa Civil en Cuanto al Tema de la Carga Probatoria [Código de Trabajo]ⁱ

Artículo 452.- En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este Título, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles.

Si hubiere omisión de procedimiento en el presente Título, los Tribunales de Trabajo estarán autorizados para aplicar las normas del referido Código por analogía o para idear el que sea más conveniente al caso, a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes.

Las normas contenidas en este Capítulo se aplicarán a su vez, si no hubiere incompatibilidad, en silencio de las demás reglas del presente Título.

Carga de la Prueba en Materia Civil

[Código Civil]ⁱⁱ

Artículo 317. **Carga de la prueba.** La carga de la prueba incumbe:

- 1) A quien formule una pretensión, respecto a las afirmaciones de los hechos constitutivos de su derecho.
- 2) A quien se oponga a una pretensión, en cuanto a las afirmaciones de hechos impositivos, modificativos o extintivos del derecho del actor.

DOCTRINA

Carga de la Prueba

[Araya Román, G.E y Flores Badilla, M]ⁱⁱⁱ

[P. 150] Aplicando supletoriamente el Código Procesal Civil en lo que se trata de la carga de la prueba, el artículo 317 de este cuerpo de leyes señala que la carga de la prueba recae sobre aquel que pretenda en los hechos que se fundamente y sobre aquel que se oponga a esa pretensión en hechos impositivos, modificativos o extintivos del derecho del actor. El principio del onus probandi, según el cual corresponde probar a quien alega los hechos y sólo excepcionalmente al demandado, es objeto de crítica por los defensores de la autonomía del Derecho Procesal Laboral, en

[P. 151] los siguientes términos:

"Si continúa acentuándose la tendencia a que predomine más y más el principio de investigación oficial sobre el dispositivo en el Derecho Procesal del Trabajo, -tendencia para nosotros deseable-, llegará el momento en que tampoco en esta rama tendrá mayor importancia el tema del onus probandi, porque será el juez el más interesado en averiguar y establecer la verdad real, histórica y material, de los hechos controvertidos, en que se fundan las pretensiones de las partes, independientemente de la actitud y de los resultados que éstas tengan con respecto a las pruebas."¹

¹ Ver CHICAS HERNANDEZ, *op. cit.*, p. 150.

Nosotros nos proclamamos a favor de ese pensamiento y en ese sentido avalamos las palabras que este mismo sector de la doctrina sostiene de manera tajante:

"Si pese a una entusiasta defensa de la sustantividad del derecho procesal del trabajo y sus principios, nos aferramos, en la regulación de sus instituciones claves, a los principios

[P. 152] seculares y deformantes del derecho común -como lo sería defender principios tradicionales en materia de carga y apreciación de la prueba-, con toda franqueza debería admitirse que la posición de los jefes laboristas, rebasa los linderos de la vana utopía académica, para convertirse en defensores más o menos vergonzantes del status quo, en que se asfixian las grandes mayorías de la población iberoamericana."^{2 3}

Estando vigente el anterior código procesal civil, en una resolución del año ochenta y siete, el juez ha pronunciado que:

"En el Derecho Procesal del Trabajo, ya se ha reconocido que "en relación con la prueba las partes se encuentran sometidas a una doble carga procesal: La de alegación o afirmación de los hechos y la de la prueba de los mismos..." La carga de la afirmación de los hechos, como la de su prueba, figura entre las actividades necesarias de

[P. 153] las partes en el proceso. La carga de la prueba (onus probandi) representa el gravamen que recae sobre las partes, de facilitar el material probatorio necesario al Juez, para formar su convicción sobre los hechos alegados por los mismos"⁴

Otra resolución en la que ya se aplica el actual Código Procesal Civil, dice:

"Conforme a lo estipulado por el artículo 317 del Código Procesal Civil aplicado en la materia conforme lo autoriza el artículo 445 del Código Procesal Civil, la carga de la prueba en los despidos corresponde al patrono por ser la parte que afirma tener el derecho a ponerle fin a la relación laboral con base en un eximente de responsabilidad que consiste en la concurrencia de- una causal justificadora."⁵

² Ver CHICAS HERNANDEZ, op. cit., p. 150-151.

³ Ver en igual sentido, DE BUEN, op. cit. pp. 423-424.

⁴ Tribunal Superior de Trabajo. No. 1903 de 10H.55 de 28 de diciembre de 1987. Ordinario Laboral de A.A.A. c/M.T.M.

⁵ Tribunal Superior de Trabajo, Sección Segunda, No. 644 de 13 H.10 de 29 de julio de 1991. Ordinario Laboral de W.J.M.G. C/ Almacén "El Gallito Ltda."

[P. 154] En la misma sentencia mencionada el .juez ha dicho: "Que habiendo quedado plenamente demostrado el ausentismo del trabajador con la prueba recabada, se presenta lo que se denomina como la inversión de la carga de la prueba. Es decir, que correspondía a la parte actora demostrar en el proceso, que las ausencias imputadas y demostradas fueron justificadas por algún motivo exculpante."⁶

Excepciones al Principio Onus Probandi

[Araya Román, G.E y Flores Badilla, M]^{iv}

Enseguida, nos referiremos brevemente a diversos aspectos en los cuales se hace excepción del principio del onus probandi, de acuerdo con lo estipulado por el numeral 316 del Código Procesal Civil. Aquellos hechos confesados o admitidos por ambas partes, no son necesarios de probar, es de aplicación aquí los artículos 338 y 341, del Código Procesal Civil. Tampoco se requieren probar aquellos hechos

[P. 155] presumidos legalmente, aunque si se tratare de una presunción legal, deberá probarse la existencia de los hechos en los que se fundamenta, si es de advertir que una presunción iuris et de iuri, no admite prueba en contrario.

Obviamente no deben probarse aquellos hechos que la ley prohíbe, o los que deriven de la cosa juzgada, o de una decisión prejudicial, o los que son impertinentes, irrelevantes o imposibles, o aquellos que atañen a negociaciones indefinidas.

El artículo 316 del Código Procesal Civil también contempla que no es necesario demostrar los hechos notorios y evidentes, ni probar el derecho invocado.

JURISPRUDENCIA

1. Corresponde al Patrono Demostrar la Justa Causa de Despido

[Sala Segunda]^v

Voto de mayoría:

“IV. ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO: El apoderado especial judicial de la demandada, en resumen, se muestra inconforme con que se haya tenido por indemostrada la existencia de la justa causa de despido del actor. No lleva razón en sus argumentos. Conviene recordar que tratándose de faltas graves, endilgadas a un colaborador, el

⁶ Tribunal Superior de Trabajo, Sección Segunda, No. 644 de 13 H.10 de 29 de julio de 1991. Ordinario Laboral de W.J.M.G. C/ Almacén "El Gallito Ltda."

empleador está en la ineludible obligación de acreditar, de forma contundente, la causal que le ha atribuido. En este sentido se ha pronunciado esta Sala, entre otras, en la sentencia número 119, de las 9:35 horas del 22 de enero de 2010, en que se afirmó: *“...el hecho del despido propiamente dicho debe ser acreditado por la parte que lo invoca, en este caso, por el trabajador (numerales 29, 82, 461 y 464 del Código de Trabajo); correspondiéndole luego a la parte patronal, invocar y acreditar las justas causales que le dan fundamento. Lo anterior, se refuerza si acudimos al numeral 317 del Código Procesal Civil, que puede aplicarse a la materia laboral, en atención a lo dispuesto por el artículo 452 del Código de Trabajo (votos n° 553 de las 10:25 horas, del 24 de mayo de 2000 y 1013 de las 9:45 horas, del 24 de noviembre de 2004). De ahí que, si el empleador no cumple con la carga procesal de demostrar, sin lugar a dudas, la falta invocada como sustento de su decisión de poner fin a la relación de trabajo sin responsabilidad patronal, debe entenderse que ésta fue infundada”* . Esta posición también encuentra sustento en el hecho de que, al ser el empleador la parte más fuerte de la relación laboral, tiene mayor facilidad de preconstituir la prueba necesaria para demostrar los hechos (al respecto puede verse el voto número 384, de las 14:42 horas del 23 de mayo de 2006). En síntesis, el empleador debe demostrar la existencia de los tres elementos básicos de la falta disciplinaria: 1) elemento material (como es la acción u omisión); 2) el elemento moral (que consiste en la imputación del acto a la voluntad libre del trabajador); y, 3) el elemento formal (sea la perturbación producida en el funcionamiento del servicio o alteración inmediata o posible de su eficacia). Elementos que deben estar presentes para disciplinar a un trabajador y deben acreditarse en los procesos donde se discute la justeza de un despido (doctrina jurisprudencial de la Sala Constitucional que se extrae del voto 5594-94, de las 15:45 horas del 27 de setiembre de 1994).

V. El actor fue despedido el 10 de mayo de 2010, mediante carta que dice: *“...La presente es para comunicarle que la empresa CORPORACIÓN ARROCERA COSTA RICA S.A. ha decidido dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad patronal, aplicando el artículo 81 del código de trabajo (sic) a partir del 10 de mayo de 2010...”*, (folio 2). En la contestación de la demanda alegó que las causales específicas son las contempladas en los incisos d) y l) del artículo 81 de ese Código, en razón de que *“...el actor participó en actos irregulares y reprochables en contra de la propiedad de su patrona y por consecuencia incurrió en faltas graves a las obligaciones laborales. La prueba número 6 que aportamos es una declaración que firmaron los testigos que se dirán de lo que manifestó el señor... Esquivel Rojas, empleado que fue despedido porque fue descubierto en actos irregulares y que iban en contra de la propiedad de mi representada y a su vez, este señor... (el citado) en una conversación que tuvo con los testigos que se mencionan en dicha prueba, como consecuencia de una investigación interna, él reconoció que el acá actor también había incurrido en esas faltas graves y en perjuicio de la propiedad de mi representada, es decir, haciendo cobros y recibos por*

dinero en forma irregular y también extrayendo y sustrayendo de las instalaciones de la empresa producto el cual comercializa mi poderdante, no teniendo autorización para ello... Es por esa actuación irregular y reprochable que el actor fue despedido sin responsabilidad patronal..." (folio 32). Debe recordarse que la jurisprudencia de esta Sala ha establecido que, de no haberse indicado en la carta de despido, al contestar la demanda se pueden precisar los hechos atribuidos, con lo que se garantiza el derecho de defensa de la persona trabajadora; sin que resulte admisible que después de esos dos momentos el empleador pretenda modificarlas o aumentarlas (pueden verse las sentencias esta Sala números 493, de las 8:40 horas del 7 de abril de 2010; 416, de las 9:55 horas del 4 de mayo; 699, de las 9:35 horas del 22 de agosto, y 1126, de las 10:45 horas del 12 de diciembre; estas tres últimas de 2012. También pueden consultarse los fallos números 35, de las 10:18 horas del 19 de enero; 489, de las 14:54 del 3 de junio; ambos de 2011; así como 79, de las 9:50 horas del 8 de febrero, y 486, de las 10:00 horas del 1° de junio, los dos de 2012). De manera, que los hechos imputados se concretaron en que, supuestamente, el actor hizo cobros y recibos por dinero de manera irregular y sustrajo producto del que comercializa la demandada. Consecuentemente, estos eran los hechos que esta debía demostrar. El juez a quo tuvo por no demostrada la existencia de falta grave para el despido, en razón de que la accionada no aportó prueba alguna al respecto, ni siquiera indiciaria, sin que sea suficiente la simple declaración del culpable confeso que lo involucra (folio 243). El *ad quem*, al resolver la apelación, no encontró que existiera mala valoración de las pruebas, al considerar que los testigos eran de referencia, sin que existiera prueba alguna, al menos indiciaria, que apoyara lo dicho por el declarante confeso de la sustracción de productos de la demanda. No le asiste razón al recurrente en su agravio. El testigo Chaves Alfaro (folios 105 y 106 vuelto), señaló que al actor se le despidió por hurto lo que *"sé... por conocimiento de otras personas"*; explicando que a raíz de una investigación en que se encontró un camión sacando arroz y semolina, al entrevistar a Esquivel, jefe de la planta en ese momento, además de aceptar su responsabilidad, expresó *"que no era el único que hacía eso, sino que también..."* (se refiere al actor) *lo hacía"*; y, que al no poderse entrevistar al gestionante, se tomó la decisión del despido. El declarante Esquivel Rojas (hermano del declarante que en la investigación interna de la empresa involucró al reclamante) indicó que él procedió al despido del actor por orden de su jefe inmediato, en razón de haber cometido faltas graves contra la empresa (folios 106 vuelto y 107). Asimismo, el deponente Fallas Ureña, explicó que realizaron una investigación cuando les informaron que estaban robando producto de la empresa; y, en la declaración de un empleado *"se nos indicó que... (se refiere al actor) estaba involucrado"* . Agregó que la investigación terminó cuando encontraron un vehículo que llevaba producto sin facturar y al hablar con Esquivel este aceptó su responsabilidad e indicó que el gestionante *"le ayudaba"*. Asimismo, Fallas Ureña dijo que *"Él (sic) actor no estaba presente al momento del robo"* (folios 107 y 108). Por su parte de los testigos de la parte actora, en relación

con este hecho, Lamas Céspedes dijo que lo que sabía era porque lo escuchó y manifiesta que cuando sucedió lo del vehículo el gestionante estaba de vacaciones (folio 142 vuelto); y, Zúñiga Umaña no aportó nada sobre el punto, al decir que no sabía porqué había dejado de laborar con la accionada (folios 142 vuelto y 143). La supuesta declaración en que el señor Esquivel Rojas, en la investigación de la empresa, expresó que el aquí reclamante “*en algunas ocasiones*” sacó semolina y arroz pilado sin facturar, no se encuentra firmada por aquel; solo por quienes supuestamente la recibieron (folio 86) y reconocieron el documento en sede judicial (folios 106 y 107 vueltos). Conforme con lo expuesto, el hecho referente a que el actor hizo cobros y recibos de dinero de manera irregular, ni siquiera fue mencionado por ninguno de los deponentes y tampoco se aportó otra prueba al respecto. Tal como lo señaló el a d quem, la prueba testimonial ofrecida por la accionada es de mera referencia, pues indica que fue el declarante confeso de la comisión de la sustracción de bienes de la empleadora quien les dijo que el actor participó en los hechos. Asimismo, al menos uno de los testigos de cargo (Fallas Ureña) y uno de los de descargo (Lamas Céspedes), expresaron que el peticionario no estaba laborando el día en que se encontró el vehículo que sacaba productos de la empresa de manera irregular. Valorada la prueba de conformidad con las reglas de la sana crítica (artículo 493 del Código de Trabajo), se debe concluir que la demandada no logró, como era su obligación, demostrar de manera indubitable que el peticionario participó o realizó los actos acusados; menos aún precisó circunstancias de lugar y tiempo en que los mismos ocurrieron. Así las cosas, no queda otra alternativa que desestimar este agravio. Igualmente, al no haberse demostrados los hechos imputados al trabajador como causa del despido, no podría existir la pérdida de confianza objetiva que se ha argumentado ante esta sede.

VI. SOBRE LA CONDENA AL PAGO DE DAÑOS Y PERJUICIOS Y LOS INTERESES: Protesta el recurrente la condenatoria al pago de daños y perjuicios e intereses de manera simultánea. En su criterio si se le condena a un extremo no se le puede condenar al otro; lo contrario sería una triple sanción. El reproche no es de recibo. En esta **materia** existe una norma especial que regula el tema de los daños y perjuicios. El artículo 82 del Código de Trabajo en lo que interesa expresa: “*El patrono que despida a un trabajador por alguna o algunas de las causas enumeradas en el artículo anterior, no incurrirá en responsabilidad./ Si con posterioridad al despido surgiere contención y no se comprobare la causa del mismo, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen el importe del preaviso y el del auxilio de cesantía que le pudieran corresponder y, a título de daños y perjuicios, los salarios que habría percibido desde la terminación del contrato hasta la fecha en que de acuerdo con los términos legales para tramitar y resolver , haya debido quedar firme la sentencia condenatoria en contra del patrono ...*” . Es decir, la condena al pago de los daños y perjuicios en el caso concreto, se originó al alegar la demandada una causa de despido que luego no demostró en el proceso, correspondiéndole por ese concepto seis salarios mensuales, que es el

tiempo que se ha establecido vía jurisprudencial para la tramitación y resolución de este tipo de procesos. Ahora bien, si el empleador demandado resultó condenado al pago de preaviso, cesantía y aguinaldo proporcional, extremos que debieron pagarse al momento de la terminación del vínculo que unió a las partes, de conformidad con el 706 del Código Civil, a partir de esa fecha debían reconocerse al gestionante los respectivos intereses. No obstante, el tribunal los fijó desde la interposición de la demanda en razón de que así se pidió en esta (folio 15), lo que tampoco ha sido cuestionado por el interesado en esta instancia. Por esa misma razón, al existir condenatoria al pago de los daños y perjuicios, extremo que sería exigible una vez firme la sentencia, es a partir de ahí y hasta su efectivo pago, que deben pagarse los intereses sobre ese extremo. De manera que la condena al pago de daños y perjuicios previstos en el referido artículo 82 del Código de Trabajo e intereses es perfectamente compatible y no genera, de manera alguna, la triple sanción que señala el recurrente, sino que ambos extremos son de naturaleza jurídica distinta (los primeros como reparación por el daño causado a la persona trabajadora con la imputación de una falta no atribuible a él, agravada con la oposición a su reclamo; en tanto los segundos buscan indemnizar al acreedor el lucro de una suma líquida y exigible que no ha sido pagada oportunamente por su deudor). Al respecto pueden verse, entre otros, los votos de esta Sala números 194 de las 10:00 horas del 25 de febrero de 2011 y 1498 de las 12:15 horas del 10 de noviembre de 2010.”

2. Consideraciones Generales sobre la Carga de la Prueba en Cuanto al Patrono y la Persona Trabajadora

[Sala Segunda]^{vi}
Voto de mayoría

III. SOBRE EL CASO CONCRETO: Vistos los reproches esbozados por la parte demandada y, analizada la prueba que consta en autos, se estima que el tribunal resolvió conforme a derecho. El recurrente sostiene que, dado que la actora no laboraba las 48 horas diurnas semanales reconocidas como jornada ordinaria por el canon 136 del Código de Trabajo, no le correspondía el pago del salario mínimo legal sino una proporción de este según las horas efectivamente trabajadas. Dicho argumento no es de recibo. Tal y como fue acreditado la promovente fue contratada inicialmente para que trabajara ocho horas diarias de lunes a viernes. Ello se colige de la ampliación de la demanda donde se alegó que el horario de trabajo era de 8:00 a.m. a 5:00 p.m. (ver folios 119 y 143), hecho que no fue desvirtuado por la accionada. En ese sentido en la contestación no se hizo referencia a la jornada laboral de la accionante sino que únicamente se enfatizó en que *“el salario de la actora siempre se ajustó al mínimo legal”* (folio 112). Esta Sala ha sostenido reiteradamente que le corresponde al trabajador demostrar la prestación personal del servicio, y al

empleador los hechos impeditivos que invoque (artículo 317 del Código Procesal Civil aplicable en la materia por remisión del 452 del de Trabajo) y aquellos que deba mantener documentados; entre estos: fecha de ingreso del trabajador, antigüedad, puesto y naturaleza de las labores ejecutadas, causas de extinción del contrato, entrega de carta de despido, pago de obligaciones salariales, clase y duración de la jornada , pago y disfrute de feriados, descansos, licencias, aguinaldo y vacaciones, cumplimiento de obligaciones de la seguridad social, justificación de la objetividad, racionalidad y proporcionalidad de las medidas señaladas como discriminatorias, y cualquier otra situación fáctica cuya fuente de prueba le sea de más fácil acceso que al trabajador (entre muchas otras, puede verse la sentencia número 91-2007, de las 9:30 horas del 16 de febrero de 2007). También cabe acotar que ya este órgano jurisdiccional ha señalado expresamente que en nuestro sistema jurídico laboral, el límite a la jornada ordinaria diaria de trabajo es de ocho horas para la jornada diurna y de seis, para la nocturna, por lo que el trabajo extraordinario es el laborado fuera de esos toques. No es posible considerar, como lo pretende tácitamente la demandada, la posibilidad de acumular tiempo ordinario hasta completar 48 o 36 horas semanales, porque ello sería desconocer la limitación constitucional que se fijó en beneficio de los trabajadores. Por ende, la actora, en virtud de su perfil profesional, debía ser remunerada como una trabajadora calificada de conformidad con los decretos de salarios vigentes. Ha de enfatizarse que ambas partes pactaron, tal y como se desprende de la demanda y la contestación, que el sueldo a devengar consistiría inicialmente en ¢60.000,00 más una comisión del 1% sobre la venta de lotes y servicios funerarios, de ahí que, al observar los salarios reportados a la Caja Costarricense de Seguro Social (folios 105 a 109) se deduce claramente que se incluyen las comisiones ganadas. Si bien es cierto, puede acordarse el pago de salario mediante comisiones, siempre ha de garantizarse el ingreso mínimo legal y en el sub litem, se desprende que la actora no percibió como salario base el mínimo de ley. En otras palabras, el hecho de que una parte del salario consistiera en un porcentaje por comisiones no es óbice para que la trabajadora devengara el salario mínimo legal. Por otro lado, consta que la accionante suscribió un documento de fecha 9 de febrero de 2005 (folio 13) en el cual se consigna que a partir del día siguiente, el horario de trabajo sería de 8:00 a.m. a 3:00 p.m., no obstante en momento alguno se acordó una deducción salarial. En ese sentido no podrían cambiarse las condiciones en perjuicio de la trabajadora. Es innegable la facultad jurídica que tiene el empleador, para poder modificar legítimamente, en forma unilateral, las condiciones no esenciales de la relación laboral, en el efectivo ejercicio de sus potestades de mando, de dirección, de organización, de fiscalización y de disciplina; las cuales le son conferidas en virtud del poder directivo del cual goza, dentro de una contratación. Sin embargo, las modificaciones que se hagan no pueden ir en detrimento de los derechos de los trabajadores y en el caso concreto no se demostró motivo que tornara necesario el

cambio de horario lo que conllevaba evidentemente un menoscabo patrimonial para la actora.

3. Carga de la Prueba y Jornada Extraordinaria

[Sala Segunda]^{vii}
Voto de mayoría

IV. EN CUANTO A LA PRUEBA DE LA JORNADA EXTRAORDINARIA: En referencia al pago o no de horas extra a los agentes de seguridad, no es verdad que en cuanto la figura del “guarda dormilón”, se haga exclusiva referencia a la persona encargada de la seguridad que pueda dormir en el lugar de trabajo, sino que ese concepto tiene que ver más ampliamente con la existencia o no de una fiscalización superior inmediata, en los términos del artículo 143 del Código de Trabajo. En aras de una mejor comprensión, conviene transcribir el voto n.º 866-09 de las 09:50 horas del 04 de septiembre de 2009 de esta Sala: “ Para ello, debemos partir del contenido del artículo 58 de la Constitución Política, el cual elevó a rango constitucional el derecho de todo trabajador a una jornada máxima de trabajo. Esa norma establece: “La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana. La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana. El trabajo en horas extraordinarias deberá ser remunerado con un cincuenta por ciento más de los sueldos o salarios estipulados. **Sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción muy calificados, que determine la ley** ” (énfasis suplido). Por su parte, en el Capítulo II, del Título III, del Código de Trabajo, encontramos el tratamiento legal de la jornada de trabajo y los rangos horarios que comprenden las jornadas diurna y nocturna (artículo 136), reiterándose los límites fijados en la aludida norma constitucional, más allá de los cuales no es posible obligar al trabajador a laborar, salvo los casos de excepción que ahí se indican y que, como tales, en tanto vienen a ampliar la jornada de trabajo, deben ser interpretados en forma restrictiva, en atención a los intereses del trabajador. Además, el numeral 138 siguiente, en armonía con aquella norma de la Carta Fundamental, dispone que la jornada mixta en ningún caso excederá de siete horas, pero se calificará de nocturna cuando se trabajen tres horas y media o más entre las diecinueve y las cinco horas. Los servicios efectivos prestados por el trabajador al patrono fuera de dichos límites o fuera de la jornada inferior a éstos que contractualmente se pacte, constituyen jornada extraordinaria, la cual deberá ser remunerada con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que se hubieren estipulado (artículo 139 del mismo cuerpo normativo). Ahora bien, el referido artículo 58 constitucional posibilita establecer por vía legal, para casos muy calificados, jornadas especiales que superan aquellos límites. Por ello, el párrafo segundo, del numeral 136 del Código de Trabajo, dispone que en los

trabajos que por su propia condición no sean insalubres o peligrosos puede estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una jornada mixta hasta de ocho horas, siempre que el trabajo semanal no exceda de cuarenta y ocho horas. Por otro lado, el artículo 143, expresamente establece: "Quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo los gerentes, administradores, apoderados **y todos aquellos empleados que trabajan sin fiscalización superior inmediata** ; los trabajadores que ocupan puestos de confianza; los agentes comisionistas y empleados similares que no cumplen su cometido en el local del establecimiento; los que desempeñen funciones discontinuas o que requieran su sola presencia; y las personas que realizan labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo. Sin embargo, estas personas no estarán obligadas a permanecer más de doce horas diarias en su trabajo y tendrán derecho, dentro de esa jornada, a un descanso mínimo de una hora y media" (lo evidenciado es nuestro). El recurrente muestra disconformidad en cuanto se concluyó que el accionante estaba sujeto a esa norma y, por ende, a una jornada ordinaria de hasta doce horas diarias. Mas, no lleva razón. Es un hecho aceptado por la parte actora -incluso en esta instancia- que don (...) realizaba sus labores sin estar sujeto a ningún tipo de fiscalización. En consecuencia, su caso se encuentra en uno de los supuestos de excepción previstos en la citada norma ". En un sentido similar, resulta importante citar nuestra sentencia n° 689-09 de las 09:50 horas del 31 de julio de 2009: " En el caso de los trabajadores que realizan labores de vigilancia -como es el caso del actor- se han distinguido dos categorías, en relación con la jornada de trabajo que desempeñan: una referida a los que están sujetos a los límites de la jornada, razón por la cual su jornada ordinaria será de ocho o seis horas, según sea diurna o nocturna; y otra que comprende a aquellos trabajadores que están excluidos de los límites establecidos, por lo cual quedan sometidos a una jornada ordinaria de doce horas diarias, ya sean diurnas o nocturnas, cuando realizan sus actividades sin fiscalización superior inmediata y sin necesidad de marcar reloj, en atención a lo dispuesto por la citada norma. De este modo, se habla normalmente de "guarda vigilante" y de "guarda dormilón" para referirse a cada una de esas categorías ". Vemos así que la determinación de si un guarda es vigilante o dormilón, no depende de si puede o no dormir en la jornada **laboral** sino de la fiscalización o no a que está sometido, y sobre esta inteligencia es que debe versar el análisis en cada caso concreto. Esta Sala ha reiterado el criterio, según el cual, es a la empleadora a quien le incumbe la **carga** probatoria respecto de las regulaciones básicas o normales de la contratación, por ser la parte que durante la efectiva vigencia de la relación, tiene mayores posibilidades de recabar las **pruebas** que demuestren las verdaderas condiciones de ejecución del contrato. Mientras que, cuestiones invocadas por el trabajador como excepcionales, tal es el caso del trabajo en jornada extraordinaria, es a éste a quien le corresponde acreditar su dicho en ese sentido. No obstante, dicha regla se aplica únicamente cuando dicha jornada se invoca como excepcional dentro de la relación de trabajo, pero no como en el caso sometido a estudio, cuando el actor ha alegado que se le

impuso como la jornada normal que debe laborarse, supuesto este último en que la demandada tendría la **carga** procesal de probar el hecho que le interesa. Lo anterior es así –se repite– porque la jornada no se ha invocado como excepcional dentro de la relación de trabajo, sino, como la regla impuesta, debiendo la parte accionada acreditar que esa jornada era la normal de la contratación según el tipo de guarda que asegura era el actor. Si no lo hizo, debe soportar las consecuencias de tal omisión y el tipo de jornada invocada por el trabajador debe entonces considerarse cierta, en aplicación del principio de redistribución de la **carga** probatoria, que entre sus manifestaciones está que la demanda debe presumirse cierta a priori (sobre el tema, se pueden consultar las sentencias números 970 de las 9:00 horas del 25 de noviembre de 2005; 501 de las 9:30 horas del 21 de junio, 513 de las 10:30 horas del 21 de junio, 520 de las 9:38 horas del 23 de junio, 563 de las 9:52 horas del 30 de junio, 723 de las 10:20 horas del 9 de agosto, 1107 de las 10:00 horas del 30 de noviembre, todas de 2006; y 2 de las 9:35 horas del 10 de enero de 2007).

[Sala Segunda]^{viii}

III. - CARGA DE LA PRUEBA EN LA JORNADA EXTRAORDINARIA. Por ser de relevancia para el caso en cuestión, se analizará lo referente a la jornada extraordinaria. En el capítulo referido a los derechos y garantías sociales de los trabajadores, el constituyente reguló lo relacionado con las jornadas de trabajo. Así, en el artículo 58 constitucional se estableció que la jornada ordinaria de trabajo diurno no podría exceder de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho semanales. Los límites de la nocturna se fijaron en seis horas diarias y treinta y seis semanales; estableciéndose, también, que el trabajo realizado fuera de esos límites debe ser remunerado con un 50% más de los salarios estipulados, salvo casos de excepción muy calificados. Las regulaciones constitucionales armonizan con lo regulado en el Título Tercero del Código de Trabajo, Capítulo Segundo, estableciéndose los rangos horarios que comprenden las jornadas diurna y nocturna. Se contemplan los límites fijados constitucionalmente y se estableció una jornada mixta, la cual no podrá exceder de siete horas. Se reguló que, salvo casos graves de excepción, la jornada ordinaria, sumada a la extraordinaria, no podría exceder de las doce horas diarias. En el artículo 141 se establece la expresa prohibición de laborar tiempo extraordinario en los trabajos que, por su naturaleza, sean peligrosos o insalubres. Por otra parte, varias normas contemplan excepciones a los límites establecidos. El segundo párrafo del artículo 136 establece la posibilidad de fijar una jornada diurna de hasta diez horas; y, mixta, hasta de ocho, siempre que el trabajo semanal no exceda de aquellas cuarenta y ocho horas máximas, cuando se trate de trabajos que no sean insalubres o peligrosos. El numeral 143, de manera más concreta e imperativa, señala: *“Quedarán excluidos de*

la limitación de la jornada de trabajo los gerentes, administradores, apoderados y **todos aquellos empleados que trabajan sin fiscalización superior inmediata** ; los trabajadores que ocupan puestos de confianza; los agentes comisionistas y empleados similares que no cumplen su cometido en el local del establecimiento; los que desempeñen funciones discontinuas o que requieran su sola presencia; y las personas que realizan labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo. **Sin embargo, estas personas no estarán obligadas a permanecer más de doce horas diarias en su trabajo y tendrán derecho, dentro de esa jornada, a un descanso mínimo de una hora y media**". En cuanto a la acreditación de haber trabajado tiempo extraordinario, esta Sala ha señalado que la carga probatoria corresponde normalmente a la persona trabajadora, por cuanto tal aspecto no constituye uno de naturaleza básica o esencial del contrato de trabajo; pues, dicho de otra forma, la jornada extraordinaria está prevista como una cuestión excepcional en el desarrollo normal de una relación laboral. En ese sentido, en la sentencia número 563 de las 8:55 horas, del 8 de noviembre de 2002, se señaló:

*"Ahora bien, normalmente –y según lo expuesto-, en derecho laboral, la mayor responsabilidad –no toda– de aportar la prueba necesaria que sustente el cumplimiento de las obligaciones que le son reclamadas por el trabajador recae sobre el patrono demandado, por cuanto posee una mayor facilidad de preconstituirla durante el transcurso de la relación laboral. No obstante, **como la jornada extraordinaria no constituye un elemento normal y permanente, sino uno de orden excepcional, y se encuentra sujeta a límites y requisitos que buscan, precisamente, proteger al trabajador, de jornadas extenuantes que atenten contra su salud física y mental, de conformidad con lo dispuesto por los numerales 317 del Código Procesal Civil y 452 del de Trabajo, es responsabilidad única y exclusiva del trabajador demostrar que la laboró. Si éste cumple con esa carga, surge para el patrono la de probar su pago, conforme con lo preceptuado por nuestro ordenamiento**"* (resaltado no es del original) (también pueden consultarse las sentencias números 604 de las 8:45 horas, del 6 de diciembre; 637 de las 8:40 horas, del 13 de diciembre, ambas de 2002; y, la número 6 de las 9:20 horas, del 16 de enero de 2004).

No obstante lo anterior, también se ha apuntado que cuando se cobran horas extra en virtud de haberse laborado, en forma permanente, una jornada superior a la ordinaria, debe la parte patronal -si quiere eximirse de su pago-, acreditar que la parte trabajadora no ejecutaba la jornada que afirma, sino otra. Sobre este aspecto, esta Sala en el voto número 1032 de las 10:30 horas, del 8 de noviembre de 2006 resolvió:

*"Sin embargo, cuando el patrono o la empresa por los requerimientos de su giro **tienen una jornada mayor a la ordinaria, de forma habitual, convirtiéndose en lo cotidiano en la relación laboral, y el trabajador se ve compelido a prestar sus servicios de esa manera, corresponde al empleador desvirtuar la jornada que el trabajador afirma***

cumplía ” (resaltado no es del original) (también, pueden consultarse, entre otros, los votos números 520 de las 9:38 horas, del 23 de junio; 563 de las 9:52 horas, del 30 de junio; y 723, de las 10:20 horas, del 9 de agosto; todas de 2006; 738 de las 10:15 horas, del 29 de agosto; 907 de las 10:10 horas y 912 de las 10:35 horas, ambas del 22 de octubre; 987 de las 10:10 horas, del 21 de noviembre, estas últimas de 2008, y 322 de las 9:50 horas, del 24 de abril de 2009).

De manera que ante ese cuadro normativo y jurisprudencial, es claro que esta Sala estima que la carga de la prueba respecto de horas extra, recae sobre la persona trabajadora cuando responda a una situación excepcional, mas si la jornada extraordinaria se convierte en una arista ordinaria dentro de la relación laboral, será en el patrono, en el que recaiga la carga de la prueba para acreditar si realmente se ejecutaban labores fuera de la jornada establecida en el artículo 136 laboral citado y en caso de demostrarse la efectiva labor en horas extra, deberá también probar el pago correspondiente a esas jornadas, ello, por ser la parte que durante la efectiva vigencia de la relación, tiene mayores posibilidades de recabar las pruebas que demuestren las verdaderas condiciones de ejecución del contrato. Teniendo en cuenta lo dicho en este considerando, se hará el estudio del asunto en cuestión.

4. El Principio de Redistribución de la Carga Probatoria en Materia Laboral

[Sala Segunda]^x
Voto de mayoría

IV. SOBRE EL FONDO DEL ASUNTO: El principio de redistribución de la **carga** probatoria, plantea que sobre el patrono debe recaer la obligación de demostrar las condiciones normales dentro de las que se ejecutó el contrato de trabajo. Ese desequilibrio en el proceso se justifica en que el patrono se encuentra en un estado preferente para producir su propia **prueba**, contrario a la persona trabajadora, la cual carece de posibilidades reales para arrancar elementos a su favor dentro de un ambiente dominado por el empresario. El actor refirió en su escrito de demanda que desde que inició funciones para el Centro Costarricense de la Ciencia y la Cultura - conocido como Museo de los Niños-siempre ha laborado en turnos rotativos siguiendo tres tipos de roles. Reclamó que nunca ha disfrutado de los días de descanso semanal mientras se encuentra bajo el rol denominado “Turno D-Semana 2” en el cual ejerce sus funciones de 10:00 p.m. a 6:00 a.m. De este modo, era obligación de la parte accionada demostrar que el actor había gozado de cada uno de los días requeridos, así como de su respectivo pago, nótese que los extremos fueron solicitados como una consecuencia de una conducta normal de la contratación. Se reitera que, si bien en principio se ha sostenido que el trabajador tiene la obligación procesal de demostrar si trabajó o no jornada extraordinaria o, en días de descanso o feriados, aduciéndose que no es una situación normal y permanente, sino excepcional, lo cierto es que cuando se

invoca como normal, tal y como sucede en el caso bajo análisis, la **carga** probatoria se redistribuye y le corresponde al empleador acreditar una jornada distinta, que no incluya, feriados y/o días de descanso. Sobre el particular, en la sentencia número 346 de las 9:35 horas del 06 de mayo de 2009 se indicó lo siguiente: “... **DÍAS FERIADOS:** *En cuanto a este extremo, cabe aclarar que ha sido un criterio reiterado de esta Sala que cuando el trabajador invoca como normal una circunstancia permanente (en este caso, haber laborado los días feriados) la **carga** probatoria se desplaza al demandado, a quien le corresponde demostrar una situación distinta...*”. (En sentido similar pueden ser consultadas, entre muchas otras, las sentencias números 529, 561, 566, 619, 738, 907 y 912, todas de 2008 y la 424 de 2009). La Carta Fundamental se ocupa del día de descanso semanal en su artículo 59, así: “ *Todos los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo, y a vacaciones anuales pagadas, cuya extensión y oportunidad serán reguladas por la ley, pero en ningún caso comprenderá menos de dos semanas por cada cincuenta semanas de servicio continuo; todo sin perjuicio de las excepciones muy calificadas que el legislador establezca*” (énfasis suplido). Ese tratamiento armoniza con el numeral 152 del Código de Trabajo, según el cual todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso absoluto después de cada semana o de seis días de trabajo continuo. Así las cosas, al estar asentado el caso bajo análisis en la alegación por parte del trabajador, de haber laborado en forma permanente una jornada al margen de la ley, sin la concesión de los días de descanso y, al no haber aportado **prueba** la parte empleadora tendente a demostrar la cancelación del extremo que se reclama, se estima correcto lo decidido por las instancias precedentes. No podría escudarse la Administración, en perjuicio del trabajador, en el argumento de que no mantienen registros de los roles **laborales** antes de determinada fecha. Tampoco le asiste razón al recurrente en cuanto a que debe reconocerse el derecho del promovente a partir de 2007 en virtud de que fue en ese año en que la Sala emitió una sentencia donde se explicó que el intervalo de 24 horas entre jornada y jornada no puede considerarse como día completo de descanso. Ese alegato no es de recibo por cuanto, tal y como lo afirmó el ad quem, el derecho del actor deviene del numeral 152 del Código de Trabajo y no de la explicación que más adelante se dio del mismo.

5. Presunción de Veracidad y el Principio de Redistribución de la Carga Probatoria

[Sala Segunda]^x

Voto de mayoría

“V. PRINCIPIO DE REDISTRIBUCIÓN DE LA CARGA PROBATORIA: Se reclama también que el actor no aportó elementos probatorios a la litis y aún así, se le concedió lo peticionado. En consonancia con lo dicho sobre la valoración probatoria, es menester

señalar que en el Derecho Laboral, surge con particularidad el principio de redistribución de la carga probatoria, en el que el *onus probandi* recae en lo básico sobre la parte empleadora, quien usualmente es la accionada. Dicho en otras palabras, la demanda goza, por decirlo así, de una presunción de veracidad que se reputa a priori, presunción *iuris tantum* que debe ser destruida por el patrono con su prueba. Desde esta perspectiva, entonces, pueden extraerse las siguientes reglas: a) La demanda se presume verdadera de primer entrada, lo que se traduce en un apercibimiento de tenerse por cierto su contenido si la parte demandada incumple con el trámite de contestación. b) La acción judicial de la persona trabajadora, impone la contestación específica respecto de cada uno de los extremos que contiene; la falta de contradicción expresa respecto de alguno de ellos implica un allanamiento tácito. c) La parte empleada sólo tiene obligación formal de probar la existencia de la relación laboral, claro está, sin que ello implique impedimento ni exoneración absoluta de demostrar complementariamente los diversos hechos que afirma. d) Corresponde a la parte patronal probar que no debe, que no ha incumplido o que ya pagó, lo reclamado por el trabajador o trabajadora, lo que se discute en el proceso. Con base en ese principio es que esta Sala ha reiterado en diversos pronunciamientos que:

*“Le corresponde al patrono probar: la fecha de ingreso del trabajador; la antigüedad; el puesto y naturaleza de las labores ejecutadas; causas de extinción del contrato; entrega de la carta de despido; el pago de las obligaciones salariales; **clase y duración de la jornada**; pago o disfrute de feriados, descansos, licencias, aguinaldo y vacaciones; cumplimiento de las obligaciones de la seguridad social; justificación de la objetividad, racionalidad y proporcionalidad de las medidas señaladas como discriminatorias; así como cualquier otra situación fáctica cuya fuente probatoria le sea de más fácil acceso que al trabajador (a), pues es el patrono quien tiene más fácil acceso a estos documentos y datos”* (sentencia número 356, de las 9:34 horas del 19 de marzo de 2010) (ver en ese mismo sentido, los votos n°s 681-2008 de las 9:45 horas del 20 de agosto de 2008 y 968-2010 de las 15:08 horas del 30 de junio de 2010) (resaltado no es del original).

Con sustento en lo explicado, no lleva razón el impugnante al encontrar inconformidad en que la sentencia se haya apoyado en el acervo probatorio aportado por su representada, pues tomando en cuenta lo anterior y a la luz del principio de comunidad de la prueba, todo elemento de esa naturaleza, que se encuentre en autos, puede servir de sustento a la sentencia, con independencia de cual de las partes intervinientes, lo haya hecho llegar al expediente, por lo que el agravio en ese sentido debe desestimarse.”

6. Carga de la Prueba y Proceso por Riesgos del Trabajo

[Sala Segunda]^{xi}

Voto de mayoría

“IV. ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO: El Título Cuarto del Código de Trabajo denominado *“DE LA PROTECCIÓN A LOS TRABAJADORES DURANTE EL EJERCICIO DEL TRABAJO”* regula la obligación patronal de asegurar a sus trabajadores contra Riesgos de Trabajo. El artículo 195 inserto en ese apartado dispone: *“Constituyen riesgos del trabajo los accidentes y las enfermedades que ocurran a los trabajadores, con ocasión o por consecuencia del trabajo que desempeñen en forma subordinada y remunerada, así como la agravación o reagravación que resulte como consecuencia directa, inmediata o indudable de esos accidentes y enfermedades”*. Por su parte, el numeral 196, en lo que interesa, establece: *“Se denomina accidente de trabajo a todo accidente que le suceda al trabajador como causa de la labor que ejecuta o como consecuencia de ésta, 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...”*. En materia laboral se da una redistribución de la carga de la prueba, mas esto no es una regla general, pues específicamente en materia de riesgo de trabajo, es a la persona trabajadora a quien le corresponde la carga de la prueba tanto del hecho generador de la incapacidad como de éste con el desempeño de su trabajo. A consecuencia de lo expuesto, debe entenderse que los presupuestos del riesgo de trabajo son los siguientes: a) la existencia de una relación laboral; b) el acaecimiento de un accidente y; c) el nexo causal que relaciona el accidente con las labores de trabajo. Por ello, esta Sala parte del orden de los presupuestos dados para analizar los agravios descritos por la parte actora, siendo el primero de ellos que el Tribunal considerara que el actor no aportó prueba para demostrar la relación laboral. El agravio de la parte recurrente en cuanto a la existencia de la relación laboral es de recibo. El artículo 18 de nuestro Código de Trabajo establece que, el contrato individual de trabajo, 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”*. De esta definición, se desprenden cuatro rasgos que identifican al trabajo como objeto del contrato regulado por la legislación laboral: el carácter personal y voluntario del trabajo prestado, la dependencia o subordinación, la ajenidad y la remuneración. Ahora bien, la norma establece una presunción, *iusuris tantum* o que admite prueba en contrario, según la cual existe relación laboral entre quien presta sus servicios y entre la persona que los recibe. En la especie, la parte demandada no logró desvirtuar, a través de prueba idónea, la presunción de laboralidad que opera en cuanto a la relación que existió entre las partes, de conformidad con la norma citada. Por el

contrario, el demandado Arias Ceciliano confirmó la existencia de la relación laboral al tener por aceptados los hechos del escrito de demanda –a través de la extemporaneidad de la contestación, folio 46-, y a su vez omitiendo presentar prueba útil que desvirtuara la presunción dicha. Se observa que a diferencia de la apreciación hecha por el tribunal, esta Sala considera que a raíz de la ausencia de elementos probatorios por parte de los demandados, no hay motivos para desmerecer el dicho del actor, quien desde un inicio reclama en el escrito de demanda que *“laborando para Mario Arias Ceciliano, en calidad de Peón Agrícola (...) sufrí un accidente de trabajo...”*, asimismo es consecuente con lo manifestado ante la Caja Costarricense de Seguro Social, según se desprende del documento de epicrisis en el cual consta: *“Paciente masculino (...) acude al servicio de emergencias el día 27 de julio 2010 al ser las 16.51 horas, con historia de haber sufrido caída (...). Paciente se encontraba en horas laborales cuando sucedió el accidente”*. En el mismo sentido, no es posible que el tribunal indicase: *“la demandada arguye que no existió vínculo laboral, lo que conlleva que era obligación del trabajador demostrar ese vínculo”*, cuando los hechos de la demanda se tuvieron por ciertos, no siendo controvertidos por los demandados, ni presentando prueba que los desvirtuasen. La declaración de parte practicada el 20 de agosto de 2012, no logró tener por confeso al actor en su propio perjuicio, debido a que la no muy feliz redacción de la pregunta número 5: *“Para que diga si es cierto como en verdad es: ¿Qué usted no trabaja ni ha trabajado para don Mario Arias Ceciliano?”* no permite a esta Sala interpretar la respuesta del declarante: *“Es verdad”*, en perjuicio del trabajador. En virtud del Principio In Dubio Pro Operario previsto en el numeral 17 del citado cuerpo normativo, mal haría el Juzgador de Derecho Laboral en tener por contestada una pregunta compuesta que aspira a saber si *“trabaja”* en tiempo presente, o bien, si se *“ha trabajado”* en el pasado, en el sentido de que el trabajador hizo una sola respuesta para ambos escenarios. En virtud de estas consideraciones, se determina que el confesante no contestó la totalidad de la pregunta, siendo que para él es verdad que no trabaja actualmente, pero no puede esta Sala considerar que existe confesión del actor de no haber laborado para el señor Arias Ceciliano; mucho menos cuando la pregunta permite generar tal confusión que debió haber sido aclarada en el momento de la práctica de la prueba por parte del Licenciado Mora Calvo. En otro orden de ideas, es un hecho probado que el actor sufrió un accidente el 27 de julio de 2010, al estar en labores de chapia a favor de su patrono Mario Arias Ceciliano, por cuanto al resbalar de la montaña sufrió una cortadura con el machete en la mano derecha (folio 42, pregunta 4 y 6 de la Declaración de Parte, testimonio de Blanca Nieves Loría Mora). El actor demostró que el acontecimiento del 27 de julio de 2010 ocurrió bajo los presupuestos del artículo 195 Código de Trabajo para ser considerado como Riesgo de Trabajo. Muy presente debe tenerse que los hechos de la demanda son todos hechos no controvertidos por el demandado Arias Ceciliano, por lo que al no haber sido el accidente laboral un hecho controvertido -al haber contestación extemporánea- y al no haberlo tampoco

desvirtuado la accionada con prueba alguna, se tiene como cierto lo indicado por la parte actora en el hecho primero y segundo de la demanda. Por otro lado, el actor sí cumple con la carga de la prueba de demostrar que el accidente ocurre en ocasión de sus labores a través del testimonio de la señora Loría Mora a quien le consta personalmente que el día que el actor sufrió del percance, ella recibió una llamada del señor Arias Ceciliano quien le indicó que había tenido un accidente y que el aquí actor, fue enviado al hospital con un hermano -el señor William Arias Ceciliano, lo cual concuerda con lo dicho en hecho segundo de la demanda-. También manifestó la testigo, el haber recibido por parte del empleador, en su casa de habitación, la suma de ¢5.000 para ayudarse en razón del accidente señor Álvarez Loría. La testigo indica que el trabajador realizaba labores de chapia, construcción de tapias cercas para el señor Arias Ceciliano a quien le laboró por un aproximado de 6 meses. En todo caso, no puede perderse de vista que de existir alguna duda sobre el particular, debemos estarnos a la interpretación que más convenga a los intereses del accidentado. Lo anterior en atención al principio in dubio pro accidentado que rige en materia de Riesgos de Trabajo, el cual armoniza con el principio in dubio pro operario. Cabe apuntar que, al declararse la obligatoriedad y la universalidad del seguro contra los riesgos del trabajo, surgió la directa e ineludible responsabilidad de todo empleador de asegurar a sus trabajadores -artículos 193, 201 y 204 del Código de Trabajo-; de forma tal que le corresponde, al ente asegurador, en todos los casos, cubrir siempre las respectivas prestaciones médico-sanitarias, de rehabilitación y en dinero, previstas en la normativa, ante cualquier riesgo laboral -artículos 206 y 232, ídem-; sin perjuicio de que luego pueda accionar contra el empleador que ha omitido cumplir su obligación, para cobrarle todos los gastos en que haya incurrido, con motivo del riesgo -artículos 221 y 231, ídem-. A folio 42 del expediente, consta el Dictamen Médico DML nº 2012-0797 expedido por el departamento de Medicina Legal del Organismo de Investigación Judicial con fecha 29 de marzo de 2012, el cual establece examen físico realizado al actor, y se indica: "Al explorar su mano derecha, se observa una cicatriz en forma de "L", de aspecto quirúrgico (...) que se extiende desde el dorso de la región metacarpiana del quinto dedo hacia la región dorsal media, midiendo en total 9 cm de longitud...", por lo que se determina una incapacidad temporal de 4 meses, una incapacidad permanente de cuatro por ciento (4%) de pérdida de su capacidad general orgánica. Así las cosas se determina que responden solidariamente ambos demandados por el Riesgo de Trabajo sufrido por el actor."

7. Casos en que Corresponde al Trabajador Demostrar la Ejecución de Labores en Jornada Extraordinaria

[Sala Segunda]^{xii}
Voto de mayoría:

“VI. ACERCA DE LAS HORAS EXTRA: En la demanda, el actor argumentó: *“Mi horario diurno de trabajo fue continuo de 8 horas diarias de 7 de la mañana (7 horas) a 3 de la tarde (15 horas), de lunes a sábado, con media hora para almorzar, con el domingo de descanso. El salario se me pagó cada sábado por semana que abarcaba de lunes a sábado –día de pago-. Yo trabajé horas extra y en muchas ocasiones se me pagaron y en algunas otras ocasiones no se me pagó lo correspondiente ni no se me pagaron del todo. En algunas ocasiones trabajé varias jornadas seguidas, sobre todo los fines de semana (ver cuadro adjunto)”* -hecho cuarto de la demanda visible a folio 6-. La accionada negó la afirmación del demandante y argumentó: *“...No es cierto que haya laborado horas extra, en especial los fines de semana, y que las mismas no se le pagaron, unas a tiempo y medio y otras a tiempo doble. No es cierto y rechazo que el actor haya laborado las horas extra que detalle (sic) en el cuadro anexo a su demanda...”* -véase folio 36-. En relación con el tema, la Sala ha admitido, en principio, que es el trabajador(a) quien debe probar la jornada extraordinaria. Así procede en razón de la obligación procesal dispuesta por el numeral 317 inciso 1° del Código Procesal Civil, porque la labor en tiempo extraordinario, como su propio nombre lo indica, ha de ser una situación infrecuente en la jornada de trabajo; que no puede admitirse como la forma normal y habitual de la prestación del servicio, en tanto, su limitación se impone como un derecho fundamental de los trabajadores(as), por norma del superior rango constitucional (artículo 58 de la Constitución Política). Sobre el particular, la jurisprudencia ha expresado: *“En ese sentido, en la sentencia número 563, de las 8:55 horas del 8 de noviembre del 2002, se señaló: “Ahora bien, normalmente -y según lo expuesto-, en derecho laboral, la mayor responsabilidad -no toda- de aportar la prueba necesaria que sustente el cumplimiento de las obligaciones que le son reclamadas por el trabajador recae sobre el patrono demandado, por cuanto posee una mayor facilidad de preconstituirla durante el transcurso de la relación laboral. No obstante, como la jornada extraordinaria no constituye un elemento normal y permanente, sino uno de orden excepcional, y se encuentra sujeta a límites y requisitos que buscan, precisamente, proteger al trabajador, de jornadas extenuantes que atenten contra su salud física y mental, de conformidad con lo dispuesto por los numerales 317 del Código Procesal Civil y 452 del de Trabajo, es responsabilidad única y exclusiva del trabajador demostrar que la laboró. Si éste cumple con esa carga, surge para el patrono la de probar su pago, conforme con lo preceptuado por nuestro ordenamiento”* (también pueden consultarse, entre muchas otras, las sentencias números 604, de las 8:45 horas del 6 de diciembre; 637, de las 8:40 horas del 13 de diciembre, ambas del 2002; y, la número 6, de las 9:20 horas del 16 de enero de este

año 2004). Luego, la prueba que se aporte al proceso debe permitir una cuantificación clara y concreta respecto de la cantidad de horas que el o la trabajadora reclaman; pues, de lo contrario, se limitaría el ejercicio del derecho de defensa de la parte accionada y resultaría imposible acoger el reclamo. Al respecto, resulta de interés lo señalado en la sentencia 101, de las 14:35 horas del 13 de marzo del 2002, en cuanto ahí se indicó: “En forma reiterada, esta Sala ha señalado que, para el reclamo de tiempo extraordinario, el trabajador se encuentra en la obligación procesal de demostrar con precisión y claridad el número de horas extraordinarias, pues como ha de pagarse por horas y a salario superior, es preciso la liquidación detallada de las mismas. Si esto no ocurre, ha de absolverse por falta de base para procesarlos (ver en ese sentido el voto nº 332, de las 9:15 horas del 22 de diciembre de 1993)”. El trabajador en su demanda expuso que excepcionalmente laboró jornada extraordinaria y con el fin de desglosar las horas extra laboradas adjuntó una tabla hecha por su abogado en la cual señala los días que presuntamente las trabajó desde enero de 2004 hasta diciembre de 2006. Ante la denegatoria de ese extremo por parte del juzgado, mencionó que con el testimonio del señor Calvo Centeno ese hecho fue acreditado, pues este dijo: “... él se quedaba con nosotros haciendo horas extra, a veces se quedaba haciendo extra como cinco horas extra, como tres días a la semana y a veces dos turnos completos” (folio 173); y agregó que el testigo González Bejarano (folio 174) afirmó: “...Ángela Unfried, quien era la jefa lo dejaba haciendo horas extra, pero Diego muy pocas veces se quedaba haciendo horas extra por el estudio de él, porque él (sic) era becado y se le puso ese horario, para que no chocara con la universidad”. Que él presentó la lista de horas extra trabajadas y no pagadas por la demandada, quien es la que debe probar su cancelación; pero ésta no probó, documentalmente, haberlas cancelado por completo. Ese agravio es el mismo presentado ante la Sala, sin que se combata el razonamiento del órgano de alzada en cuanto lo estimó inatendible el reclamo, porque la testimonial no permite acreditar a cabalidad la cantidad de horas extra que pidió; además tuvo por probado el pago de las extras que laboró -en cada periodo de pago- y ese argumento no fue rebatido ante la Sala. El análisis de la prueba aportada se hace en conjunto y a la luz de lo previsto en el artículo 493 del Código de Trabajo. El actor presentó un listado de horas extra, que no es prueba idónea para acreditar su dicho, ya que es un cálculo que carece de respaldo en probanzas fidedignas. Según cuadro anexo, a diferencia de lo sostenido por el testigo Calvo Centeno, fueron más las veces en las cuales trabajó 2 horas extra por día, y en los meses de julio y diciembre de 2006, el trabajador tampoco laboró las tres veces semanales que refirió el deponente. Adicionalmente, el testigo fue impreciso al decir que “a veces” el demandante se quedaba haciendo extras, como tres días a la semana y de vez en cuando hacía turnos completos. De ahí que esa declaración no merezca credibilidad a la Sala, pues resulta contradictorio con lo alegado por su proponente. Ese testimonio, permite tener por acreditado el número de extras más allá de las canceladas por la accionada en cada periodo de pago,

cancelación que se colige de los registros de planillas, donde variaba cada mes los pagos, y de los documentos adjuntos. Dentro del análisis de todos los elementos de prueba, a la luz de la sana crítica, se concluye que la sociedad coaccionada lleva razón cuando informó que la jornada extraordinaria laborada -que era eventual-, fue debidamente retribuida. A ello se debe adicionar como hecho comprensible y lógico, que el accionante no podía laborar mucho tiempo extra por sus estudios, para lo que se le becó por la accionada, tal y como el actor lo reconoció desde la demanda cuando reclamó la devolución de una suma que se le rebajó por ese concepto en la liquidación. Así las cosas, la Sala coincide con el criterio del tribunal cuando sostuvo: *“En lo tocante a las horas extra, la cantidad que reclama no fueron demostradas a cabalidad con la testimonial presentada”* (folio 264 vuelto).”

8. Renuncia del Trabajador y Deber Probatorio por parte del Patrono

[Tribunal de Trabajo, Sección II]^{xiii}

Voto de mayoría

“V. Estudiado el presente asunto, concluye este Tribunal que la sentencia apelada debe ser revocada parcialmente. En atención a los agravios de la recurrente debe indicarse que el artículo 493 del Código de Trabajo establece un régimen especial de valoración de las pruebas en materia laboral. De conformidad con dicha norma, salvo disposición expresa en contrario, la prueba se aprecia 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. Según 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. Con base en esas premisas, procede determinar si la Jueza de Instancia incurrió en la indebida valoración que se acusa en el recurso. Alega la recurrente, que la sentencia se equivoca al indicar que la resolución número 2407-2004 de las 11 horas del 12 de octubre, dictada por el Ministerio de Educación Pública, carece de uno de los elementos constitutivos de un acto administrativo; asimismo expresa que las declaraciones de los testigos fueron claras y contundentes en acreditar la renuncia de la actora, situación que se refuerza con la prueba documental que obra en autos; a lo que agrega el abandono de trabajo en que incurrió la trabajadora al no presentarse a laborar, todo lo cual confirma su deseo de renunciar. No obstante, este Tribunal ha procedido al análisis de la prueba documental y testimonial incorporada a los autos, concluyendo que la actora nunca renunció a su puesto de trabajo y que las resoluciones del Ministerio de Educación Pública, reflejan una serie de inconsistencias y contradicciones que perjudicaron a la señora Vargas Campos, rompiéndose el nexo laboral sin un razonamiento o motivo válido. Se aprecia de los autos, documento titulado "Referencia de situación social", elaborado por el Servicio de Trabajo Social del

Hospital Max Peralta de Cartago, en el que se plasma la decisión de la señora Vargas de renunciar a su empleo para cuidar a su hijo, debido a que con el salario que percibía no le era posible pagar a una persona que lo cuidara. Por otro lado, se tiene que para la fecha en que redactó ese documento, la actora se encontraba gozando de un permiso sin goce de salario concedido por su patrono, del período que va del primero de junio al treinta de noviembre del dos mil cuatro (acción de personal de folio 11 y telegrama de folio 130). Entonces si existía el mencionado permiso, es contradictorio que la demandada confeccionara telegrama, dirigido al Director de la Escuela de Quebradilla de Cartago, con copia a la actora, en el cual comunica el regreso de la trabajadora a su plaza en propiedad como trabajador misceláneo en dicho centro educativo, a partir del 1 de setiembre del 2004; telegrama que no fue notificado a la actora, por lo menos de los autos no se aprecia prueba en ese sentido. Se concluye entonces, que no es cierta afirmación de que la actora haya incurrido en abandono de trabajo, dado que si disfrutaba de un permiso sin goce de salario, es contradictorio, que se comunique su regreso al trabajo durante ese lapso, sin un motivo o justificación para tener por revocado el permiso mencionado. Asimismo es importante indicar, que la referencia redactada y suscrita por la trabajadora social del Hospital Max Peralta de Cartago, aunque haya expresado que la actora "ha debido tomar la decisión de renunciar", ello no equivale a un rompimiento unilateral del nexo contractual, ni tampoco sustituye la comunicación expresa que debió efectuar la actora directamente al Director de la Escuela o bien a las autoridades superiores del Ministerio de Educación Pública. Tampoco se desprende de la declaración de Luis Alberto Chacón Fuentes, Director de la Escuela de Quebradilla, o bien del oficio suscrito por él, visible a folio 106, que la actora haya tenido la intención de renunciar, ya que el citado Director, le dijo que fuera a arreglar ese problema al citado Ministerio, por cuanto él había enviado un documento informando el abandono de trabajo en que había incurrido. Se aprecia además de su declaración visible a folio 295 que el Ministerio de Educación Pública le solicitó que enviara el oficio donde la actora renunciaba, aclarando el testigo que no había remitido una documentación en ese sentido, sino que había adjuntado un documento que le había presentado la actora, proveniente del Hospital Max Peralta. Como complemento de esa declaración, se remite a las partes al documento de folio 9, en el que el Director de la Escuela señor Chacón Fuentes, le informa al Director Regional de Enseñanza de Cartago, con fecha 6 de octubre del 2004, que no ha enviado documento u oficio que exprese que la señora María del Carmen Vargas Campos presentara su renuncia. La renuncia como cualquiera otra manifestación de voluntad, debe reunir algunos elementos esenciales para que se considere válida y eficaz. En primer lugar debe ser una manifestación de voluntad libre, espontánea, clara y precisa. Y en el supuesto de que sea verbal, existe jurisprudencia reiterada en el sentido de que tal decisión debe ser efectuada en presencia de dos testigos, aplicando por analogía el artículo 28 del Código de Trabajo. En consecuencia, ante la falta de ese requisito de validez (la presencia de dos testigos), en el caso de ser realizada a viva voz

o bien el documento escrito dirigido a su patrono, informando la decisión de romper el contrato de trabajo, y suscrito por la trabajadora, es que este Tribunal concluye que en la especie no existe prueba de que la actora haya renunciado a su puesto de trabajo y por lo tanto debe confirmarse lo resuelto en primera instancia en este sentido. En apoyo a lo resuelto se transcribe el Voto número 1011-11 dictado por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, sobre este tema:

"Al amparo de la doctrina del artículo 28 del Código de Trabajo, se ha reiterado el criterio de que el acto de renuncia puede ser tanto escrito como verbal. Si bien es cierto, 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; esta Sala ha reiterado el criterio de que, 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 dejen en el ánimo del juzgador la certeza de que, efectivamente, la renuncia tuvo lugar. A tal conclusión se ha llegado, en aplicación del artículo 17 ídem, a efecto de evitar la posible burla de los derechos que para los trabajadores emanan de la normativa laboral (se cita la resolución n° 246-01). De manera que no es posible tener por demostrada la renuncia, toda vez que en el caso que nos ocupa no se aportaron las pruebas que demuestren la renuncia verbal invocada por la parte demandada, como causa de terminación de la relación laboral".

A lo resuelto, se agrega que, efectivamente la resolución dictada por el Ministerio de Educación Pública número 2407-2004 a las once horas del doce de octubre del dos mil cuatro, carece de uno de los requisitos esenciales para su validez y eficacia, cual es el motivo, dado que se fundamenta en una manifestación de renuncia por complicaciones de la trabajadora en cuidar a su hijo quien presentaba aparente abuso sexual, sin que constara documento o prueba idónea que acreditara esa situación; máxime si tomamos en cuenta que el propio Director de la Escuela de Quebradilla, había informado con antelación que no había enviado a ese Ministerio documento u oficio que expresara la renuncia de la trabajadora. Por lo anterior, no lleva razón la representante estatal en los argumentos expuestos en el libelo recursivo sobre el tema de la renuncia, procediendo este órgano colegiado a impartir confirmatoria a lo resuelto en el fallo. Respecto al segundo motivo de agravio referido a las vacaciones concedidas en el período que ha transcurrido desde el cese hasta la reinstalación, es criterio de este Tribunal, que lo resuelto debe ser revocado. Ciertamente, durante el lapso de tiempo citado, no ha habido una efectiva prestación del servicio, requisito esencial para que el trabajador tenga derecho a disfrutar de las vacaciones. El artículo 153 del Código de Trabajo establece que todo trabajador tiene derecho a vacaciones anuales remuneradas, luego de cincuenta semanas de labores continuas. Ese requisito de continuidad y de efectiva prestación del servicio no se cumplen en el período que ha transcurrido desde el cese y hasta la reinstalación, razón por la cual la trabajadora

no tendría derecho a devengar monto alguno por vacaciones. Así lo ha establecido la jurisprudencia emanada de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Se cita el Voto número 445-11 de las 9:45 horas del 3 junio 2011:

"La parte demandada deberá reinstalar a la trabajadora en el puesto que ocupaba, y pagarle los salarios dejados de percibir desde la fecha del cese, además de los otros extremos que proceden. No obstante, cabe denegar la pretensión del pago de vacaciones, en tanto este derecho solamente procede en caso de que haya habido trabajo efectivo, lo cual no sucedió en el presente".

Por las razones expuestas, debe acogerse el agravio expuesto y revocarse parcialmente la sentencia, en cuanto concedió vacaciones por el período de tiempo en que estuvo cesante, denegándose este extremo."

9. Carga de la Prueba en cuanto al Pago del Salario

[Sala Segunda]^{xiv}
Voto de mayoría

"IV. SOBRE EL SALARIO DEL ACTOR: [...]. No obstante, es criterio de esta Sala que los análisis realizados hasta el momento, no han contemplado la situación global del trabajador en relación con su salario. Lo anterior por cuanto, si bien es cierto que la demandada probó la forma de pago según lo afirmado en la contestación, el análisis con respecto al salario mínimo fue esquivado a través de una inadecuada distribución de la carga probatoria. Esto se desprende de una lectura simple de la sentencia recurrida, por cuanto señala con respecto al salario mínimo, el trabajador afirmó que no se le pagó y que aportaría la prueba respectiva, algo que nunca hizo. Es precisamente en este punto donde se observa cómo en realidad sí aplicó el Tribunal, de manera errónea, la carga de la prueba en el salario, ya que dejó en manos del trabajador el aporte de prueba relacionada con ese punto. Incluso se dice que la única prueba que evacuó el actor (constante a folios 122 y siguientes), no demostró las afirmaciones realizadas en la demanda, lo cual evidencia cómo se le endilgó la responsabilidad de probar su dicho, cuando en realidad es el patrono quien tiene que probar el pago del salario, amén de que no es posible obligar a una de las partes a probar un hecho negativo, cual sería el no pago del salario mínimo. Acerca de esto, la Sala ha sido prolija en su jurisprudencia, al indicar que es la parte patronal la encargada de probar el pago respectivo por contar con todas las herramientas y posibilidades de documentar el pago. En este sentido, se puede consultar, entre muchas otras, las resoluciones n° 1028-2010 de las 10:20 horas del 09 de julio de 2010, n° 091-2007 de las 09:30 horas del 16 de febrero de 2007 y n° 1151-2012 de las 10:40 horas del 14 de diciembre de 2012. Según las sentencias de instancia, la empresa Materiales para Acabados y Decoraciones Macade S.A. sí probó los pagos realizados al

actor, pero se dejó de lado el análisis del pago del salario mínimo, el cual es un imperativo legal. Si bien no existió prueba de que se pactara el pago del salario mínimo de un bachiller universitario, no por ello debió de admitirse la existencia de una relación laboral (que quedó acreditada y no se discute en esta instancia) sin la garantía de retribuir al menos el salario mínimo para un trabajador calificado genérico (categoría en la que se encuentran los asesores de ventas), lo cual es, a todas luces, inaceptable. En virtud de la existencia de un contrato de trabajo, surge el deber ineludible a cargo del patrono, de cancelar un salario al trabajador como contraprestación por la labor que éste realiza. El contrato de trabajo tiene una naturaleza bilateral y onerosa, donde el pago de un salario es una obligación del patrono y un derecho del trabajador, que se encuentra garantizado como un derecho fundamental. Dentro de los compromisos adquiridos por nuestro país a nivel internacional, se cuenta con el Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la protección de los salarios mínimos, que se encuentra vigente en nuestro país desde el año de 1979. Esta norma obliga a la existencia de un salario mínimo con fuerza de ley, así como sanciones para el patrono que evada esta responsabilidad. Nuestra Constitución Política también garantiza en su artículo 57 el derecho de todo trabajador a percibir una remuneración mínima que le procure bienestar y una existencia digna. Por su parte, el Código de Trabajo articula la norma constitucional al establecer en su artículo 177, que el salario mínimo tiene como objetivo cubrir las necesidades normales del trabajador y de su hogar. De esto se desprende que el ordenamiento jurídico costarricense, a todo nivel, protege esa retribución mínima que debe ser garantizada al trabajador independientemente de sus funciones, que le proporcione, al menos, un ingreso suficiente para sufragar sus gastos mínimos y los de su familia, razón por la cual, no es legítimo aceptar la existencia de una forma de pago como la que probó el patrono haber cancelado al actor. El pago por comisión es válido, según lo indicado en el artículo 164 del Código de Trabajo (por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono), sin embargo, esta modalidad de pago no puede ir en detrimento del salario mínimo que todo trabajador debe percibir, por lo que no es dable validar una forma de retribución que se base únicamente en comisiones por ventas, sin garantizar al menos la obtención de ese mínimo legal. Esto se contempla en el artículo 168, donde se establece que el pago de esta modalidad salarial debe realizarse cancelando una suma quincenal o mensual que debe recibir el trabajador para satisfacer sus necesidades y de acuerdo con las ganancias probables que le correspondan, para posteriormente realizar la liquidación definitiva, la cual deberá de hacerse al menos una vez al año. Así, se protege al trabajador y su derecho a una vida digna, a través del establecimiento de un pago periódico, a fin de cumplir con el artículo 163 del mismo cuerpo normativo, que protege la libre estipulación salarial, salvaguardando siempre el mínimo legal. En este sentido se pueden consultar pronunciamientos anteriores vertidos por esta misma Sala, entre los que se cuenta el n° 1040-06 de las 9:50 horas del 10 de noviembre de

2006 y el n° 679-08 de las 9:35 horas del 20 de agosto de 2008, en los que se cita además doctrina que trata el tema, entre los que se encuentra el tratadista Cabanellas, que señala: *“La comisión puede constituir la única retribución del trabajador o ser complementaria de un salario fijo o de otra forma de retribución. También cabe establecer un mínimo de remuneración, que se acredita al trabajador cualquiera sea el resultado de su trabajo; e igualmente exigirle al comisionista un mínimo de ventas, para tener derecho a la comisión. Como también establecer un salario base y una comisión abonándose ésta sólo cuando las ventas exceden de determinada cifra. / La protección que rige para toda clase de trabajadores subordinados ha introducido modificaciones en el concepto tradicional de la comisión. Se considera que, en cuantos casos existe una relación de dependencia, un trabajo subordinado, una prestación de servicio objeto de un contrato laboral, deben aplicarse las normas que rigen respecto al salario vital mínimo; de forma que no puede convenirse con un trabajador esa retribución variable de la comisión sin asegurarle el mínimo fijado por las leyes o convenciones colectivas”*. (CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. *Compendio de Derecho Laboral*, Tomo I, Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, primera edición, 1968, p. 602). Esto también es tratado por Alegre López, quien señala: *“De ahí que esta modalidad de retribución (hablando de la comisión o participación en las ganancias del empleador) suponga en alguna medida, la participación del trabajador en el riesgo empresarial, al fijarse su salario en función de factores ajenos a su propia capacidad laboral, por lo que se hace necesario el que se le garantice un mínimo salarial, pues de otro modo existiría un traslado total del riesgo empresarial al trabajador, lo que no cabe dentro del concepto de contrato de trabajo”*. (ALEGRE LÓPEZ, Juan R. *“Salarios en dinero y en especie, porcentajes y comisiones”*, en: *Estudios sobre la ordenación del salario*, Valencia, Secretariado de Publicaciones de la Universidad de Valencia, 1976, pp. 149-185). De conformidad con todo lo anterior, en el caso concreto, la forma de pago que se tuvo por probada según los documentos aportados por la empresa demandada no es aceptable y, aún cuando se basara únicamente en el pago de comisiones, debió de garantizar al menos el pago mínimo al actor, quien lleva razón en sus agravios relacionados con lo dicho. Ahora bien, por el tipo de función desempeñada, sin duda el bachillerato universitario no era un requisito indispensable, además de que si eso se hubiera acordado en los términos alegados por el actor, habría tenido que probarlo por ser un elemento adicional a los esenciales del contrato para un puesto como el desempeñado. No es suficiente con contar con un título de bachiller universitario para ganar como tal, sino que también es necesario que tal título sea un requisito para el puesto. En el caso de las funciones de un vendedor o asesor de ventas, el requisito de bachillerato universitario no es indispensable, en especial en un caso como este, donde ni siquiera se ha mencionado la necesidad de contar con conocimientos especiales para realizar las ventas. Lo que sí es cierto, es que el análisis de las instancias precedentes fue incompleto en cuanto a este punto y por lo tanto, la pretensión del actor de cancelarle las diferencias salariales debe ser declarada

parcialmente con lugar. Nótese que si bien la pretensión establecida en la demanda habla del salario base, de la lectura integral de la demanda se entiende que con este nombre se denomina al salario mínimo en el hecho quinto, por lo que lo dicho se ajusta a lo pretendido (con la excepción de la clasificación salarial).[...]"

10. Alcances del Principio de Redistribución de la Carga Probatoria en Materia Laboral

[Tribunal de Trabajo, Sección I]^{xv}
Voto de mayoría

“III. Vistos los agravios formulados y una vez, que ha sido estudiado y discutido ampliamente este asunto, es criterio unánime de los integrantes de este Tribunal, que no le asiste razón a la recurrente, para modificar lo que viene dispuesto. Básicamente, podemos decir que los agravios de la disconforme están referidos a la valoración y apreciación de la prueba. En resumen lo que afirma esta parte, es que existe una errónea valoración y apreciación de los elementos probatorios aportados, porque la actora en ningún momento fue despedida, sino, que ésta hizo abandono del trabajo. En atención a ello, este Tribunal ha procedido a estudiar con detenimiento el material probatorio evacuado, de conformidad con las reglas establecidas en el artículo 493 del Código de Trabajo y la jurisprudencia constitucional, que lo informa y no considera que el fallo de instancia haya incurrido en ese error. Si bien es cierto, que la trabajadora debió demostrar su despido, al alegar la demandada, que se produjo un abandono del trabajo, ella debió también hacer llegar al expediente los elementos probatorios suficientes, para acreditar ese abandono, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 317 inciso 2) del Código Procesal Civil. Revisado el material probatorio aportado, especialmente el testimonio de señora Romero Ceciliano, aportado por la demandada, tenemos que afirma: **El lunes tenía que presentarse a trabajar, no se presentó, llegó como a la una y media o dos de la tarde, pidiendo la carta de despido, doña Ana se negó puesto, que no la había despedida.** Conforme podemos apreciar de esa deposición, no le queda claro a este Tribunal, por qué si la actora no fue despedida, llegó a pedir la carta de despido y por qué la empleadora, se negó a dársela. Si como sostiene la demandada, que la reclamante hizo abandono del trabajo, no tenía ninguna razón, para solicitarle la carta de despido y ésta por qué razón no se la dio, diciendo entonces, que la trabajadora había abandonado el trabajo. Definitivamente, no tiene sentido, lo que declara la citada testigo y lo que sostiene la accionada. Ahora bien, era obligación de la demandada, demostrar en forma fehaciente, que la actora hizo abandono del trabajo y ese hecho carece de la prueba necesaria. Aplicando los principios de la lógica y el sentido común, la regla es que los trabajadores sean despedidos, por haber cometido alguna falta y la excepción es que éstos hagan abandono del trabajo. Ahora bien, en tratándose de trabajadoras

embarazadas, la experiencia y la costumbre indican, que la regla, es que cuando el patrono, se entera del embarazo despide a la trabajadora y la excepción es que ésta abandona el trabajo. En este caso, reiteramos que el empleador, sostiene que la actora hizo abandono, pero no existe prueba en ese sentido. Ni siquiera el testimonio de la citada Romero Cecilia, sirve de sustento para ello. Repetidamente, se ha dicho, que el abandono debe quedar plenamente acreditado, dado los efectos negativos, que pueden derivarse, en perjuicio del trabajador. En resumen, no se puede tener por demostrado, que la empleada abandonó el trabajo en forma totalmente voluntaria, como lo sostiene la demandada.

IV. En apoyo de la tesis expuesta, debemos citar una jurisprudencia muy reciente, de la Sala de Casación, que nos permite comprender el punto en cuestión. Se trata de la sentencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, **N° 906, de 11:15 hrs, de 27 de octubre de 2004**, que en lo conducente dijo. **Reiteradamente esta Sala ha resuelto, que en el derecho procesal laboral, la carga probatoria recae, en lo básico, sobre el accionado. La demanda goza, por así decirlo, de una presunción de veracidad, que debe ser destruida por el demandado con su prueba. Es por esto que, la doctrina procesal, nos habla del concepto de “redistribución” y no de “reversión” o “inversión”, de la carga probatoria, que han sido las expresiones clásicas, general y anteriormente, más usadas. Redistribuir, “... es atribuir de modo diverso, que en eso consiste propiamente este principio, cuando hace recaer el peso de la prueba de modo desigual, pero no necesariamente intercambiado entre las partes. Con fundamento en lo expuesto, constituye una obligación ineludible de la parte patronal, acreditar, fehacientemente, las causales que motivaron la extinción de la respectiva relación laboral. (Sobre este mismo tema véanse los votos Nos. 76 de 9:30 horas de 11 de marzo de 1998; 310 de 9:50 horas de 18 de diciembre de 1998; y 99 de 11 horas de 30 de abril de 1999).** En vista de que uno de los ejes del conflicto, lo constituye la supuesta finalización de la relación laboral por voluntad de la trabajadora, conviene realizar algunas consideraciones sobre este último particular. En un primer orden de ideas, resulta fundamental distinguir entre la *renuncia al trabajo* y el *abandono de labores*, pues aunque ambas figuras dependen de la voluntad del trabajador, la actuación del patrono para cada caso concreto, es distinta. *La renuncia* es una típica manifestación de la voluntad, consciente y unilateral, que encuentra amparo en el artículo 28 del Código de Trabajo, mediante la cual, la parte trabajadora extingue el vínculo jurídico que le une a su patrono, sin más obligación que la de otorgarle el preaviso, o la de pagarle la indemnización sustitutiva. 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 una condición o término. Aunque nada impide que pueda existir, también, una aceptación de la renuncia, es lo cierto, que la negativa del

empleador o de la empleadora a admitirla, no la deja sin efecto. En otro orden de ideas, según Alfredo Montoya Melgar, el abandono *es un acto voluntario y unilateral del trabajador, constitutivo de incumplimiento, a través del cual se extingue el contrato de trabajo. Para que existe la figura técnica del abandono es preciso que concurren los siguientes requisitos: Cesación en el trabajo, sin que sea necesario acompañar el cese de declaración expresa alguna. Intención de extinguir el contrato: el centro de gravedad de la figura del abandono radica, evidentemente, en la existencia del animus extintivo en el trabajador. En ocasiones, la intención extintiva del trabajador es inequívoca: así ocurre cuanto el acto de abandono es complementado por una declaración resolutoria; y así sucede también cuando el trabajador, tras abandonar su trabajo, obtiene una nueva ocupación o se niega a cumplimentar la orden empresarial de que se reintegre al trabajo.* MONTOYA MELGAR, Alfredo. Derecho del Trabajo. Vigésima segunda edición, Editorial Tecnos, paginas 459 y 460. No cabe duda, entonces, de que cuando un servidor, sin justificación alguna y en forma definitiva, no vuelve a trabajar, lo que está haciendo es la *dejación de su cargo* y por ende, *autorizando al empleador para disponer del mismo*. En estas circunstancias, corresponde al patrono demostrar el abandono. Ahora bien, si el empleador no puede notificarle al asalariado la decisión de despido por esta circunstancia, ya sea porque no volvió a presentarse al centro de labores o porque definitivamente, no sabe donde localizarlo; en aplicación del principio de buena fe, que impone un comportamiento ajustado a valoraciones éticas, de modo que empresario y trabajador tienen derecho a esperar de la contraparte una actuación leal, fiando y confiando en que su actuación sea social y contractualmente correcta, deberá recurrir el patrono, a señales inequívocas, que denoten su determinación de no continuar más con la relación laboral, lo que podría hacerse comunicando lo ocurrido al Ministerio de Trabajo o acudiendo a cualquier otro medio idóneo que estime conveniente, ello para acreditar el abandono de labores del trabajador. Así las cosas, habiendo alegado la co-accionada en su libelo de contestación de la demanda, que la relación laboral que anudó a las partes en conflicto, finalizó porque esta última no se volvió a presentar a sus labores; atendiendo a los argumentos expuestos en los acápites que anteceden, esta Sala arriba a la conclusión, de que era un deber ineludible de “Delicias de Occidente Sociedad Anónima”, demostrar en estrados judiciales, que el vínculo laboral que le unió con la actora, feneció porque ésta hizo abandono de labores. Luego de un minucioso análisis del presente asunto, se estima que la accionada *no logró acreditar el supra citado abandono de sus labores*, por lo que de conformidad con el principio de *razonabilidad*, es viable concluir, que la relación laboral que unió a las partes en conflicto, acaeció por despido de la asalariada y no por abandono de su cargo, ya que no resulta razonable, que la actora haya dejado voluntariamente su puesto, que le proporcionaba un ingreso. Los elementos de convicción allegados a la especie, no son capaces de demostrar que haya operado el abandono de repetida cita. No

habiéndose acreditado en autos que la trabajadora haya hecho abandono de labores, ni que existiera justa causa para que fuera destituida, *debe tenerse por despedida injustificadamente*. Conforme se infiere de la cita jurisprudencial transcrita, la cual se ha copiado en forma amplia, dada la claridad de conceptos, que desarrolla, sobre el tema que se discute, en el sentido, que corresponde al empleador demostrar en forma clara, indubitable y precisa, que la empleada hizo abandono de su trabajo y en caso contrario, se debe tener por cierto la existencia de un despido, sea directo o indirecto, que es lo que sucede en el caso de estudio, por lo que debe mantenerse lo dispuesto en la sentencia dictada.”

11. Carga de la Prueba en Materia Laboral, Inicio de la Relación Laboral y Estudio de Cuotas Obrero Patronales

[Sala Segunda]^{xvi}
Voto de mayoría

“VI. COMIENZO DE LA RELACIÓN LABORAL: Lo sentenciado en los estadios precedentes sobre este tema es avalado por los y las firmantes. El ordinal 24 del Código de Trabajo estipula que cuando exista un contrato escrito, este debe contener, entre otros datos, la fecha de su celebración. Lo anterior ha de correlacionarse con el mandato siguiente (25), cuyo párrafo primero dice: *“La prueba plena del contrato escrito sólo podrá hacerse con el documento respectivo. La falta de éste se imputará siempre al patrono; en este caso, dicha prueba se hará de acuerdo con lo que dispone el párrafo siguiente”*. Como no consta en autos el contrato escrito de trabajo, debe concluirse que la data anotada en el libelo inicial es cierta, por cuanto la parte accionada no logró desvirtuarla. La demanda, en esta rama del Derecho, goza de una presunción de veracidad, teniendo el patrono la carga procesal de demostrar que los hechos invocados en ella respecto de los elementos que le corresponde acreditar no coinciden con lo realmente acontecido. En el fallo n° 2-07 de este Despacho se explicó: *“Sobre este particular se ha dicho que en el derecho procesal laboral, es sobre el patrono en quien recae mayor responsabilidad -no toda- en cuanto a la aportación de la prueba relacionada con las particularidades de la relación de trabajo, por cuanto, al ser la parte más fuerte de la contratación, tiene mayor facilidad de preconstituir, durante el transcurso de la relación, la tendente a demostrar los normales hechos aducidos en un juicio de esta naturaleza. La demanda goza, por así decirlo, de una presunción de veracidad, que debe ser destruida por el demandado con su prueba. El Tribunal Constitucional español utiliza el término “ desviación de la carga de la prueba”; fundamentando la desviación probatoria, expresó: “Además de la diversidad de situación económica y de la desigualdad resultante de la subordinación del trabajador al empleador, otro sustrato de hecho lleva a rechazar la adopción de esa doctrina (la doctrina civilista de la igualdad procesal absoluta): mientras los*

contratantes, en la esfera civil, tienen posibilidades iguales de producir prueba, en el campo laboral es notoria la inferioridad del trabajador, por lo que urge corregir esos desequilibrios, confiriendo al empleador mayores cargas en la producción de la prueba. Del principio de redistribución de la carga de la prueba, desde esta perspectiva, entonces pueden extraerse las siguientes reglas: a) La demanda se presume verdadera a priori, lo que se traduce en un apercibimiento de tenerse por cierto su contenido si el demandado incumple con el trámite de contestación. b) La demanda impone contestación específica respecto de cada uno de los extremos que contiene; la falta de contradicción expresa respecto de alguno de ellos implica un allanamiento tácito; c) El trabajador sólo tiene obligación formal de probar la existencia de la relación laboral, sin que ello implique impedimento ni exoneración absoluta de demostrar complementariamente los diversos hechos que afirma y; d) Corresponde al empleador probar que no debe, que no ha incumplido o que ya pagó; que es, en esencia, lo nuclear del proceso, pues es su incumplimiento, su débito o su mora lo que se discute en el fondo de la controversia” (PASCO COSMÓPOLIS, Mario. Fundamentos de Derechos Procesal del Trabajo, Editorial Aele, 1997, p. 69)”. En el recurso formulado por los coaccionados se pretende que se tenga por demostrado que el vínculo empezó en el año 2001 con base en el registro emitido por la CCSS, agregado a folios 229-231. Sin embargo, ya se ha señalado que un estudio de cuotas de la Caja no es idóneo, por sí solo, para comprobar la fecha de inicio de la relación laboral. Por ejemplo, en nuestro voto n° 323-07 se externó: “El recurrente sostiene que con la prueba documental aportada - particularmente el reporte de planillas a la Caja Costarricense de Seguro Social- es posible tener por acreditada la verdadera fecha en la cual la actora inició sus labores. Sin embargo, tal argumentación no es de recibo. Al valorar los datos y las circunstancias que se pretenden probar a través del reporte de planillas a esa institución, no es posible dejar de advertir que esa diligencia es de resorte exclusivamente patronal. En la definición de la fecha de su cumplimiento, o bien, en los datos reportados, el/la trabajador/a, por su misma desventajosa situación, se encuentra en muy pocas posibilidades de interferir, ante el riesgo de generar alguna incomodidad que moleste al patrono, con el grave peligro de perder su trabajo. Esa es la realidad que subyace y que sustenta la existencia del Derecho Laboral y el cúmulo de disposiciones establecidas a favor de los/as trabajadores/as; pues se reconoce el desequilibrio económico que existe entre las fuerzas contratantes, que pone a la parte trabajadora en una situación de desventaja en la fijación de las condiciones de trabajo. De modo que acceder a la tesis del recurrente, de tener por demostrado que la actora ingresó a sus servicios en el momento en que la reportó como trabajadora suya en las planillas de la Caja Costarricense de Seguro Social, brindaría incluso la posibilidad de beneficiar a un patrono incumpliente de una de las obligaciones fundamentales que tiene para con el trabajador, como lo es el aseguramiento; permitiéndose que esa omisión se revierta en su favor, lo que no puede ser tutelado por los tribunales de justicia”.

12. Carga de la Prueba en Cuanto a la Jornada y Horario de Trabajo

[Sala Segunda]^{xvii}

Voto de mayoría

“VII. DE LA VALORACIÓN DE LA PRUEBA EN MATERIA LABORAL. Manifiestan los demandados que existió una inadecuada valoración del acervo probatorio, pues éste se debió analizar en conjunto y nunca cada elemento de forma aislada. Es importante señalar que la prueba, en los procesos laborales, debe analizarse conforme a las reglas de la sana crítica y valorarse, a la luz de lo previsto en el artículo 493 del Código de Trabajo. Dicha norma establece que: *“Salvo disposición expresa en contrario de este Código, en la sentencia se apreciará la prueba en conciencia, sin sujeción a las normas de Derecho Común; pero el Juez, al analizar la que hubiere recibido, está obligado a expresar los principios de equidad o de cualquier otra naturaleza en que funde su criterio”*. De lo transcrito se colige una mayor flexibilidad a la que se pueda dar en el proceso civil, pues existe libertad de apreciación, claro está, dentro de los parámetros establecidos en los principios de equidad, proporcionalidad, razonabilidad y objetividad. De manera que como bien señaló la Sala Constitucional cuando realizó el examen constitucional a la norma en cuestión,

“(...) la apreciación de la prueba en conciencia no implica resolver en forma arbitraria, por cuanto todo juez -como funcionario público que es- se encuentra sujeto al principio de legalidad, el cual constituye un imperativo de adecuación de la acción pública, no sólo de las normas específicas sobre un objeto determinado, sino a todo el bloque de legalidad; por lo que no puede fallar con desprecio de los principios y derechos constitucionales, ya que está limitado por las reglas de la sana crítica y principios de razonabilidad, que debidamente aplicados conducen a la armonía de la apreciación jurisdiccional con la Constitución Política (...)” (ver voto n° 4448, de las 9:00 horas del 30 de agosto de 1996. Destacado no es del original).

Resulta claro entonces que las facultades de las personas juzgadoras, de apreciar la prueba en conciencia, no desembocan en decisiones que nazcan del arbitrio mismo, sino que se combinan con la obligación de fundamentar sus fallos, pues esto es parte fundamental del debido proceso y el correcto derecho de defensa tutelado tanto a nivel nacional como por los instrumentos internacionales que nuestro país ha suscrito. De tal forma que no es inconstitucional la apreciación de la prueba en conciencia, siempre y cuando se dicte un fallo fundamentado, a la luz de las reglas de la sana crítica y en estricto respeto de los principios señalados líneas atrás. Por ello y en aplicación del principio de unidad de la prueba (contenido en el ordinal 493 de estudio), las persona juzgadora deberá apreciar el conjunto de pruebas aportadas por las partes, no de manera aislada o individual, sino conjuntamente para así poder otorgarles, a partir de las reglas mencionadas, el valor probatorio correspondiente. Es

así como los hechos probados, no se llegarán a establecer tomando cada uno de los elementos de prueba, en sí mismos considerados, sino en atención a todos los que consten en autos y sean de trascendencia para el litigio en cuestión. En ese sentido, ha sido la posición tanto del órgano constitucional como de esta Sala, que no se lesiona el principio de sana crítica el no acreditarle credibilidad a un testigo o el otorgamiento de mayor valor a una deposición, en detrimento de la otra, toda vez que ello forma parte de la potestad discrecional de éste, en aplicación del principio de plena libertad probatoria. Así que, partiendo de las premisas apuntadas, se hará el análisis de si la prueba aportada dentro de este asunto, fue correctamente valorada en sentencia o si por el contrario deben acogerse los agravios de los recurrentes.

VIII. PRINCIPIO DE REDISTRIBUCIÓN DE LA CARGA PROBATORIA: En consonancia con lo dicho sobre la valoración probatoria, es menester señalar que en el Derecho Laboral, surge con particularidad el principio de redistribución de la carga probatoria, en el que el *onus probandi* recae en lo básico sobre la parte empleadora, quien usualmente es la accionada. Dicho en otras palabras, la demanda goza, por decirlo así, de una presunción de veracidad que se reputa a priori, presunción *iuris tantum* que debe ser destruida por el patrono con su prueba. Desde esta perspectiva, entonces, pueden extraerse las siguientes reglas: a) La demanda se presume verdadera de primer entrada, lo que se traduce en un apercibimiento de tenerse por cierto su contenido si la parte demandada incumple con el trámite de contestación. b) La acción judicial de la persona trabajadora, impone la contestación específica respecto de cada uno de los extremos que contiene; la falta de contradicción expresa respecto de alguno de ellos implica un allanamiento tácito. c) La parte empleada sólo tiene obligación formal de probar la existencia de la relación laboral, claro está, sin que ello implique impedimento ni exoneración absoluta de demostrar complementariamente los diversos hechos que afirma. d) Corresponde a la parte patronal probar que no debe, que no ha incumplido o que ya pagó, lo reclamado por el trabajador o trabajadora, lo que se discute en el proceso. Con base en ese principio es que esta Sala ha reiterado en diversos pronunciamientos que:

*“Le corresponde al patrono probar: la fecha de ingreso del trabajador; la antigüedad; el puesto y naturaleza de las labores ejecutadas; causas de extinción del contrato; entrega de la carta de despido; el pago de las obligaciones salariales; **clase y duración de la jornada**; pago o disfrute de feriados, descansos, licencias, aguinaldo y vacaciones; cumplimiento de las obligaciones de la seguridad social; justificación de la objetividad, racionalidad y proporcionalidad de las medidas señaladas como discriminatorias; así como cualquier otra situación fáctica cuya fuente probatoria le sea de más fácil acceso que al trabajador (a), pues es el patrono quien tiene más fácil acceso a estos documentos y datos”* (sentencia número 356, de las 9:34 horas del 19 de marzo de 2010) (ver en ese mismo sentido, los votos n°s 681-2008 de las 9:45 horas

del 20 de agosto de 2008 y 968-2010 de las 15:08 horas del 30 de junio de 2010) (resaltado no es del original).

Con sustento en lo explicado procede abordar el análisis de los agravios planteados por los recurrentes.

IX. DEL CASO EN CONCRETO. En el caso bajo estudio, se tuvo como un hecho aceptado por los accionados, que la relación que medió entre ellos y el actor, fue de naturaleza laboral. El tema a dilucidar versa sobre si el accionante laboró la jornada completa como lo expone en su demanda, o si por el contrario, únicamente trabajaba entre una y dos horas como lo alegaron los accionados. Si bien es cierto, llevan razón los recurrentes al indicar que en sentencia no se consignó como un hecho, la jornada que ostentaba el accionante, también lo es que en la parte considerativa del pronunciamiento, el punto fue explicado por el tribunal, cuando indicó que no es óbice para anular un fallo, el que se hayan omitido algunos datos fácticos, pues –considera esta Sala que aunque no con la mejor técnica jurídica- el defecto quedó subsanado en la parte considerativa del pronunciamiento donde la jueza de primera instancia, valoró la prueba y determinó que la jornada de trabajo del demandante era superior a las dos horas alegadas por los demandados. De toda suerte, después de revisar el acervo probatorio que consta en autos, es claro que la parte accionada, no pudo desvirtuar la presunción de laboralidad que se explicó en el considerando VIII, ya que por el principio de redistribución de la prueba, le correspondía probar que la jornada del actor, era la indicada a la hora de contestar la demanda. Obsérvese que de los testimonios recabados, no se desprende de forma certera, que el actor solamente laborara una o dos horas al día. Así, el testigo Juan Luis Quirós Cascante indicó al referirse al accionante: [...]. Como se puede ver, la prueba es contradictoria pues, unos testigos señalaron que el accionante únicamente laboraba cerca de dos horas en la finca en cuestión, mientras que otros dieron fe de que trabajaba la jornada completa de lunes a sábado y en ocasiones hasta los días domingo, generándose en autos duda de cual de las partes lleva razón, de manera que ante tal escenario, lo jurídicamente procedente es otorgar credibilidad a lo dicho en la demanda, en virtud de que al tener como un hecho probado y aceptado que entre los intervinientes medió una relación laboral, se presume como cierta la jornada de trabajo indicada por el actor en su demanda, pues le correspondía a los demandados la carga de la prueba y de la recabada no se pudo desvirtuar tal presunción. Lo anterior arriba este asunto a otra conclusión: la prueba de este asunto, fue correctamente valorada, en conciencia, a la luz de las reglas establecidas en el artículo 493 del Código de Trabajo (expuestas en el considerando VI de esta sentencia), por las instancias precedentes, pues se le otorgó el adecuado valor probatorio a cada testimonio. Además, resulta de aplicación, el principio protector concretado en el sub principio “*in dubio pro operario*”, que se justifica en virtud de la desigualdad básica que se da entre las partes –persona empleadora/parte trabajadora-, no sólo por la relación de subordinación en que se

halla el trabajador o trabajadora, sino, fundamentalmente por la natural disponibilidad de los medios de prueba que tiene quien ha requerido los servicios laborales, la cual contrasta sensiblemente con la dificultad de la persona trabajadora de acceder en muchas ocasiones al acervo probatorio. Corolario, considera este Órgano que la decisión del tribunal, de confirmar la sentencia de primera instancia fue correcta, por lo que el recurso debe desestimarse.”

13. Fuero Sindical y Carga de la Prueba en Materia Laboral

[Sala Segunda]^{xviii}

Voto de mayoría:

“IV. SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL: El derecho de sindicalización se encuentra tutelado en el artículo 60 de la Constitución Política. Mediante ley número 7360, de 4 de noviembre de 1993, se adicionó un capítulo tercero al título quinto del *Código de Trabajo* tendiente a regular la protección de los derechos sindicales. En virtud de esa nueva legislación y de conformidad con el artículo 363 de ese cuerpo normativo, se prohíben *“las acciones u omisiones que tiendan a evitar, limitar, constreñir o impedir el libre ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores, sus sindicatos o las coaliciones de trabajadores”*. Además, la mencionada norma dispone que *“cualquier acto que de ellas se origine es absolutamente nulo e ineficaz y se sancionará, en la forma y en las condiciones señaladas en el Código de Trabajo, sus leyes supletorias o conexas por la infracción de disposiciones prohibitivas”*. De conformidad con el artículo 368 ídem *“al despido sin justa causa de un trabajador amparado en virtud de la protección que establece la presente ley, no le será aplicable lo dispuesto en el artículo 28 de este código. El juez laboral competente declarará nulo e ineficaz ese despido y, consecuentemente, ordenará la reinstalación del trabajador y el pago de los salarios caídos, además de las sanciones que corresponda imponer al empleador, de acuerdo con este código y sus leyes supletorias y conexas. / Si el trabajador manifiesta expresamente su deseo de no ser reinstalado, se le deberá reconocer, además de los derechos laborales correspondientes a un despido sin justa causa, una indemnización equivalente a los salarios que le hubiesen correspondido durante el plazo de la protección no disfrutada, de conformidad con el artículo anterior”*.

V. ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO: En el presente asunto, no ha sido objeto de controversia entre las partes que los actores fueron despedidos con responsabilidad patronal. La parte accionante, sin embargo, ha alegado que el cese se dio por motivos de persecución sindical, lo cual ha negado el representante de la demandada pues, según su posición, este se debió a un proceso de reestructuración en el departamento de la empresa donde laboraban los demandantes. Es importante destacar que esta Sala ha sostenido la tesis de que cuando la persona trabajadora alegue un motivo discriminatorio en la causa de despido y, además, presente indicios que permitan

presumir que ese ha sido el motivo, corresponderá al empleador desvirtuar este hecho. Al respecto, en el voto n° 1229, de las 11:20 horas del 2 de diciembre de 2009, se resolvió: *“(...) En otras ocasiones, en las que representantes sindicales reclaman la nulidad de un despido por violación a la libertad sindical, la Sala ha establecido que razonablemente debe partirse de la presunción de verdad de la afirmación de persecución sindical, contenida en la demanda, en aras, precisamente, de brindar una tutela adecuada al indicado derecho fundamental. Interpretar lo contrario, implicaría dejar al trabajador/a en una situación de verdadera desventaja en el campo probatorio, haciendo nugatorio el derecho, pues es el patrono quien tiene a su disposición los medios suficientes para poder probar su tesis en juicio. Esa conclusión, además, pone en práctica la Recomendación 143 de la Organización Internacional del Trabajo, que en el inciso e) del numeral 6 literalmente contempla como necesaria para lograr una protección eficaz: ‘e) imponer al empleador, cuando se alegue que el despido de un representante de los trabajadores o cualquier cambio desfavorable en sus condiciones de empleo tiene un carácter discriminatorio, la obligación de probar que dicho acto estaba justificado’. Claro está, que la aludida presunción no es absoluta, sino, relativa, de ahí que admita prueba en contrario. En ese supuesto, la parte patronal tiene la carga procesal de demostrar que el cese de la relación no es discriminatorio. Aunque ya esta Sala ha admitido que la protección de los Derechos Sindicales no solamente ampara a los representantes sindicales sino también a aquellos trabajadores y trabajadoras a quienes expresa o tácitamente se les limitan las libertades sindicales, persiste en estos casos la obligación del trabajador/a sindicalizado/a de demostrar, al menos mediante prueba indiciaria, que la afectación de sus derechos proviene de su pertenencia o de alguna actuación relacionada con el ejercicio de tales derechos. En este caso, el actor debió aportar al menos algún indicio de su postulación a delegado sindical, para revertir en la demandada la obligación de acreditar que el despido tuvo una razón objetiva y no discriminatoria”*. (En igual sentido, consúltese el voto de esta Sala número 822, de las 10:00 horas del 7 de octubre de 2011). Ahora bien, en el presente asunto, la Sala estima que la prueba allegada al proceso por los accionantes aportó suficientes indicios de que los despidos obedecieron a su afiliación al sindicato y, por otra parte, la compañía no demostró fehacientemente una causa objetiva que necesariamente justificara el cese, aun cuando este fuera con responsabilidad patronal. Los testigos de los actores dieron cuenta que durante el tiempo que estos laboraron, eran perseguidos y se les hacía repasar sus tareas. Además, son indicios claros de esa intolerancia que el despido se diera antes de una nueva negociación de la convención colectiva y que, además, posteriormente se contrataran otras personas para ejercer sus mismas funciones. Como secretario de conflictos del sindicato, el testigo Laynez Araya (folios 140-141) dijo que los trabajadores ya se habían acercado antes a la organización en varias ocasiones a externar sus quejas. Asimismo, afirmó que el aviso del cese se dio hasta un día después del despido, para lo cual no se respetó el debido proceso y se contravino

la convención colectiva. Este deponente dejó claro que a los accionantes se les cuestionaba su afiliación al sindicato, organización a la cual se le afectó económicamente y en términos de afiliación en vísperas de una nueva negociación colectiva. Por último, ese mismo declarante enfatizó que con posterioridad al cese de los actores, se contrató el mismo número de trabajadores que fueron despedidos. Por su parte, el testigo García Miranda (folio 142), quien para la época fungía como secretario general del sindicato, aseveró que los despidos obedecieron a su afiliación sindical, razón por la cual se les venía hostigando desde tiempo atrás. Mencionó que se tomaron represalias contra algunos de los actores por su incorporación a la organización sindical y que los nuevos trabajadores contratados para suplirlos vinieron a realizar las mismas funciones de aquellos. Cabe mencionar que dichas declaraciones le merecen credibilidad a esta Sala por tratarse de personas que conocían la situación y la problemática que se suscitó en torno al caso, por haber sido miembros de la organización sindical a la que pertenecían los demandantes y por ser testigos directos de las quejas que estos habían presentado antes de sus despidos. Además, no se muestran visos de complacencia en sus deposiciones. Con las anteriores declaraciones queda claro que a los trabajadores, desde antes, se les venía hostigando por su afiliación al sindicato y evidencian la persecución contra ellos por dicha condición. Así pues, los despidos se ejecutaron en un contexto tal que implicó, sin lugar a dudas, una lesión al derecho sindical de los obreros. En ese sentido, el hecho de que los despidos fueran con responsabilidad patronal no enerva la responsabilidad de la compañía, dado que, en este caso concreto, la libertad de despido que opera en el sector laboral privado se ve atenuada por la obligación de respetar derechos fundamentales de los trabajadores como lo es el fuero sindical. Ahora bien, la circunstancia de que se contratara nueva mano de obra para ejecutar las mismas actividades, resulta suficiente para tener por descartada la justificación dada por la parte accionada en el sentido de que la empresa sufrió un proceso de reestructuración. Además, sobre este último punto, la prueba aportada por la demandada no es suficiente. Los testigos ofrecidos dijeron que se debió a una reestructuración por inundaciones; sin embargo, no dieron razones claras de esta, ni se aportó otro tipo de elemento probatorio que viniera a complementar que efectivamente había acaecido ese hecho objetivo. Cabe aclarar que el deponente La Touche Arbizú, para el momento de su declaración, ocupaba el puesto de gerente de relaciones laborales (folio 148) y el testigo Samudio Samudio se desempeñaba como técnico en relaciones laborales (folios 163-164). Este último admitió que participó en el proceso de despido, ya que sus funciones se relacionaban con las cuestiones de reestructuración. A pesar de los cargos que ocupaban ambos deponentes, sus testimonios son ayunos de fundamentos claros que evidenciaran que efectivamente se había dado un procedimiento tal en la organización de la empresa y solo hicieron alusión a fenómenos meteorológicos y posibles cambios estructurales abstractos. Luego, de la prueba mencionada se evidencia claramente una actuación de mala fe por parte de la empleadora al despedir a los demandantes por un motivo que

no logró demostrar. Así las cosas, no cabe duda que el despido de los actores estuvo ligado a su afiliación al sindicato, de modo que los personeros de la empresa aprovecharon una circunstancia externa como una posible época de sequía o inundaciones para librarse de ellos, máxime cuando en autos constan antecedentes de una constante práctica antisindical por parte de la compañía demandada (véase informe de folios 57 a 106). En todo caso, resulta cuestionable que la estructura organizativa de una empresa dedicada a la producción agrícola dependa enteramente de un estado meteorológico que se presentó durante una determinada época del año, pues esta situación obedeció a una contingencia que razonablemente debía afrontar la parte empleadora y asumir como parte de los riesgos de empresa, pues de ser así, cualquier compañía estaría autorizada a cambiar su estructura de acuerdo solo con esos sucesos. Además, como se indicó anteriormente, del material probatorio constante en los autos se infieren las presiones y amenazas que sufrían los trabajadores por haberse afiliado al sindicato; motivo que evidencia aún más que la persecución sindical fue la razón que primó para disponer el despido. Llama la atención y resulta extremadamente sospechoso que a algunos de los actores se les hubiera despedido primero por una supuesta sequía en el año 2007 y, aunque luego se les recontrató, solo trabajaran unos meses y se les volviera a cesar en periodo de prueba por razones climatológicas, esta vez generadas por inundaciones (véase contestación del hecho décimo cuarto de la demanda y documental del folio 122 al 126). En razón de todo lo expuesto, se concluye que la parte demandada deberá reinstalar a los trabajadores en el puesto que ocupaban y pagarles los salarios dejados de percibir desde la fecha del cese, además de los otros extremos que procedan, tal y como determinará en el siguiente considerando.”

14. Relación Laboral y Carga de la Prueba

[Sala Segunda]^{xix}

Voto de mayoría

IV. SOBRE LA EXISTENCIA DE LA RELACIÓN LABORAL: En el presente caso se discute la existencia o no de la relación laboral entre las partes. El accionado ha negado la procedencia de las pretensiones laborales reclamadas y aduce que no existió ningún tipo de vinculación con la actora. Reprocha especialmente una inadecuada valoración de los elementos probatorios aportados por la actora. Bajo esos términos, el objeto fundamental del debate es y ha sido, si entre las partes existió o no, un contrato de trabajo. De manera reiterada esta Sala se ha referido al sistema de cargas probatorias que opera en esta materia. Para claridad de la exposición resulta elocuente la cita de un antecedente que de una manera clara expone y resume ese criterio jurisprudencial, en estos términos:

"IV. SOBRE LA CARGA PROCESAL DE LA PRUEBA EN EL DERECHO LABORAL: Dado el planteamiento del tema en el sub litem, es necesario señalar que en cuanto a la carga procesal de la prueba en materia laboral se ha aceptado que, el trabajador -quien generalmente se encuentra en la posición de actor o demandante- está exonerado, en lo sustancial, de probar sus afirmaciones; consecuentemente, es al empleador a quien corresponde, principalmente, aportar las probanzas. Se da así una presunción jurídica de veracidad de lo aducido en la demanda, presunción que como sabemos, puede, y debe, ser destruida por el demandado mediante el ofrecimiento y producción de la prueba correspondiente. Esto es lo que se denomina como la "redistribución" de la carga probatoria. Mario Pasco define este concepto de la siguiente manera: redistribuir "es atribuir de modo diverso, que en eso consiste propiamente este principio, cuando hace recaer el peso de la prueba de modo desigual, pero no necesariamente intercambiado entre las partes". (PASCO COSMÓPOLIS (Mario), Fundamentos de Derecho Procesal del Trabajo, Editorial Aele, 1997, p. 69). En derecho laboral la redistribución de la carga de la prueba cobra sentido, en razón de que el trabajador, tiene menores posibilidades, que su empleador, para producir prueba. El trabajador se encuentra en una posición de evidente inferioridad y debilidad frente al empleador, desequilibrio cuya corrección se busca, al imponer a este último mayores cargas, en cuanto a proporcionar pruebas. Según lo expuesto, en materia laboral, se da una presunción de verdad de lo afirmado en la demanda por quien acciona (el trabajador), lo que puede ser reafirmado mediante la prueba ofrecida y allegada al proceso. Por su parte, corresponde al patrono accionado, en aplicación del principio de redistribución de la carga probatoria, demostrar que las manifestaciones del actor no se ajustan a la verdad, para ello está obligado a probar lo alegado al contestar la demanda, mediante el aporte de prueba que así lo demuestre. No obstante, y pese a los antes dicho, en determinados hechos, corresponde al trabajador la carga de la prueba, pues, el citado principio de redistribución de la carga probatoria no constituye, para este, una liberación absoluta de dicha responsabilidad" (sentencia número 980-09, de las 15:15 horas, del 30 de setiembre de 2009, reiterada en la 861, de las 10:50 horas del 21 de setiembre de 2012).

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.

ⁱ ASAMBLEA LEGISLATIVA. Ley 2 del veintisiete de agosto de 1943. **Código de Trabajo**. Vigente desde: 29/08/1943. Versión de la norma 27 de 27 del 12/08/2011. Publicada en: Gaceta N° 192 del 29/08/1943. Alcance: 0.

ⁱⁱ ASAMBLEA LEGISLATIVA. Ley 7130 del dieciséis de agosto de 1989. **Código Procesal Civil**. Vigente desde 03/11/1989. Versión de la norma 9 de 9 del 04/12/2008. Publicada en: Gaceta N° 208 del 03/11/1989. Alcance: 35.

ⁱⁱⁱ ARAYA ROMÁN, Gloria Elena y FLORES BADILLA, Mercedes. (1992). **Aplicación Supletoria del Código Procesal Civil en el Proceso Laboral Ordinario de Mayor Cuantía a la Luz de la Jurisprudencia**. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho. Universidad de Costa Rica, Ciudad Universitaria Rodrigo Facio, Facultad de Derecho. San Pedro de Montes de Oca, San José, Costa Rica. Pp 150-154.

^{iv} ARAYA ROMÁN, Gloria Elena y FLORES BADILLA, Mercedes. (1992). **Aplicación Supletoria del Código Procesal Civil en el Proceso Laboral Ordinario de Mayor Cuantía a la Luz de la Jurisprudencia**. Op cit. supra nota 3. Pp 154-155.

^v SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 256 de las nueve horas del catorce de marzo de dos mil catorce. Expediente: 10-300037-0442-LA.

^{vi} SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 197 de las diez horas del veintiséis de febrero de dos mil catorce. Expediente: 07-000804-0639-LA.

-
- ^{vii} SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 111 de las nueve horas con treinta minutos del siete de febrero de dos mil catorce. Expediente: 11-000358-0173-LA.
- ^{viii} SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 1299 de las diez horas con cinco minutos del trece de noviembre de dos mil trece. Expediente: 10-001421-0166-LA.
- ^{ix} SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 7 de las diez horas del ocho de enero de dos mil catorce. Expediente: 11-001394-1178-LA.
- ^x SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 1287 de las diez horas con veinticinco minutos del ocho de noviembre de dos mil trece. Expediente: 11-000231-0641-LA.
- ^{xi} SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 1221 de las nueve horas con cuarenta minutos del veintitrés de octubre de dos mil trece. Expediente: 10-000671-0929-LA.
- ^{xii} SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 1122 de las nueve horas con treinta minutos del dos de octubre de dos mil trece. Expediente: 07-002372-0166-LA.
- ^{xiii} TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN SEGUNDA. Sentencia 394 de las diez horas del dieciséis de septiembre de dos mil trece. Expediente: 05-000462-0166-LA.
- ^{xiv} SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 1045 de las nueve horas con treinta minutos del once de septiembre de dos mil trece. Expediente: 06-000586-0163-CA.
- ^{xv} TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN PRIMERA. Sentencia 359 de las diez horas con cuarenta y cinco minutos del seis de septiembre de dos mil trece. Expediente: 11-300211-0217-LA.
- ^{xvi} SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 971 de las nueve horas con cuarenta minutos del veintitrés de agosto de dos mil trece. Expediente: 07-300334-0297-LA.
- ^{xvii} SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 866 de las once horas con diez minutos del primero de agosto de dos mil trece. Expediente: 10-300047-0297-LA.
- ^{xviii} SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 774 de las nueve horas del doce de julio de dos mil trece. Expediente: 08-002266-0166-LA.
- ^{xix} SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 786 de las diez horas del doce de julio de dos mil trece. Expediente: 11-000808-0643-LA.