



LA PRUEBA PARA MEJOR RESOLVER EN EL PROCESO LABORAL

Rama del Derecho: Derecho Laboral.	Descriptor: Proceso Laboral.
Palabras Claves: Prueba para Mejor Resolver, Prueba para Mejor Proveer, Facultad Discrecional del Juez, Sala Segunda Sentencias 579-11, 192-12, 210-13, 564-13, 520-14 y Tribunal de Trabajo Sección Tercera Sentencia 101-12.	
Fuentes de Información: Normativa, Doctrina y Jurisprudencia.	Fecha: 08/10/2014.

Contenido

RESUMEN	2
NORMATIVA	2
Legitimidad de la Solitud de Prueba para Mejor Resolver en Primera y Segunda Instancia.....	2
DOCTRINA	3
Prueba para Mejor Resolver: Facultad Discrecional del Juez	3
Diligencias para Mejor Proveer	4
JURISPRUDENCIA.....	6
1. La Prueba para Mejor Resolver en Materia Laboral como Potestad Discrecional del Juez.....	6
2. La Prueba para Mejor Resolver Como Potestad del Juez: Posibilidad de Ordenarla de Oficio y Admisibilidad	8
3. Prueba para Mejor Proveer en Fase de Casación.....	16
4. Finalidad de la Prueba para Mejor Proveer.....	18

5. Improcedencia del Control de Legalidad sobre la Facultad Discrecional del Juzgador en Cuanto a la Prueba para Mejor Proveer.....	20
6. Imposibilidad de Solicitar Prueba para Mejor Proveer para Subsanan la Omisión Probatoria de las Partes	24

RESUMEN

El presente informe de investigación contiene jurisprudencia y doctrina sobre la **Prueba para Resolver en el Proceso Laboral**, considerando los supuestos normativos de los artículos 489 y 502 del Código de Trabajo.

NORMATIVA

Legitimidad de la Solitud de Prueba para Mejor Resolver en Primera y Segunda Instancia

[Código de Trabajo]ⁱ

Artículo 489. El Juez también podrá ordenar para mejor proveer, en cualquier momento, aquellas otras diligencias probatorias que estime necesarias para el mejor esclarecimiento de los hechos.

Siempre que falten bases y pruebas para resolver de una vez en sentencia las cuestiones de fondo del juicio junto con las indemnizaciones correspondientes, el Juez en forma explícita les prevendrá a las partes que suplan la omisión dentro de un plazo que no excederá de ocho días, bajo el apercibimiento de desestimar en sentencia los puntos acerca de los cuales no haya sido acatada la orden.

(Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 668 del 14 de agosto de 1946)

Artículo 502. Una vez que los autos lleguen en apelación ante el Tribunal Superior de Trabajo, éste revisará, en primer término, los procedimientos; si encontrare que se ha omitido alguna formalidad capaz de causar efectiva indefensión, decretará la nulidad de actuaciones o de resoluciones que proceda y hasta donde sea necesario para

orientar el curso normal del juicio. En este caso devolverá el expediente al Juez, con indicación precisa de las omisiones que deban subsanarse y de la corrección disciplinaria que corresponda, si hubiere mérito para imponerla.

En el supuesto contrario dictará su fallo, sin trámite alguno, dentro de los siete días posteriores a aquél en que recibió el expediente, salvo que se ordene alguna prueba para mejor proveer, la cual se evacuará antes de quince días. Toda sentencia del Tribunal Superior de Trabajo contendrá, en su parte dispositiva, una declaración concreta de que no ha observado defectos de procedimiento en la tramitación del juicio de que se trate.

Dicho Tribunal podrá confirmar, enmendar o revocar, parcial o totalmente, lo resuelto por el Juez, aunque el expediente le hubiere llegado sólo por apelación de alguna de las partes.

(Interpretado este párrafo por Resolución de la Sala Constitucional N° 1306-99 de las 16:27 horas del 23 de febrero de 1999, en el sentido de que el Tribunal Superior puede "confirmar, enmendar o revocar, parcial o totalmente, lo resuelto por el Juez", siempre que forme parte de lo apelado y en el sentido en que haya apelado la parte respectiva).

(TEXTO MODIFICADO por Resolución de la Sala Constitucional N° 5798-98 de las 16.:21 horas del 11 de agosto de 1998)

DOCTRINA

Prueba para Mejor Resolver: Facultad Discrecional del Juez

[Chinchilla Roldán, J.F.]ⁱⁱ

[P. 333] Evacuadas las respectivas probanzas, declaradas inevaluables, o bien, si las partes están conformes con los hechos alegados, el demandado no contestare del todo o lo hiciere fuera del plazo, se procederá con el dictado de la sentencia, a emitirse dentro de los cinco días hábiles. Es resorte exclusivo del juzgador ordenar la evacuación de cualquier tipo de prueba,

[P. 334] según lo estime necesario, para contar con mayores y mejores elementos de convicción a la hora de rendir su fallo.

Diligencias para Mejor Proveer

[Alonso Olea, M y Alonso García, R.M.]ⁱⁱⁱ

[P. 223] Concluido el juicio, el acto procesal ordinario que inmediatamente sigue es la sentencia; no obstante, entre uno y otro pueden intercalarse las diligencias mencionadas, pruebas adicionales, que el órgano judicial considera necesarias. La particularidad de la diligencia para mejor proveer es que, siendo un acto de aportación de prueba, no se verifica por las partes, como es lo normal, sino por el juzgador; las partes pueden pedir en el juicio, y de hecho lo hacen en muchas ocasiones, la práctica de prueba para mejor proveer, pero la concesión de la misma queda confiada a la discreción del órgano judicial que, por otro lado, puede ordenar su práctica sin petición de parte.

La discreción del juzgador debe ser guiada por el principio de que él no debe suplir lo que pudo y debió hacer la parte, esto es, aportar las pruebas que convinieran a su derecho; sino que las diligencias han de servirle para solventar sus propias dudas frente al material probatorio ya aportado, o confirmar o desmentir algún extremo importante de éste. Por ello, a través de estas diligencias, no puede requerirse a las partes a que hagan alegaciones o completen las hechas, por encontrarnos ante *«pruebas complementarias y no sustitutivas de la actividad probatoria... y de ahí sus propias limitaciones»*¹, a las que con reiteración se ha referido la jurisprudencia².

[P. 224] Pero si la ley o la jurisprudencia impone un contenido determinado a los hechos probados (así, LPL, art. 107) las diligencias pueden tener una amplitud mucho mayor, en búsqueda de pruebas sobre aquellos hechos y aún de los hechos mismos.

Las reglas singulares de esta importante materia en el proceso ordinario de trabajo son las siguientes, a tenor del artículo 88 de la LPL:

1^a El Juez puede acordar para mejor proveer la práctica de cualesquiera pruebas; «la práctica de cuantas... estime necesarias»³. La práctica ha de estar amparada por la providencia que la ordene, so pena de nulidad.

2^a En la práctica de las pruebas acordadas «se dará intervención a las partes» (en cumplimiento de LPL, art. 88.1)⁴; una vez practicadas o transcurrido el plazo para ello,

¹ Álvarez de Miranda, *Diligencias para mejor proveer. Particular consideración en el proceso laboral*, en «Act. Laboral», núms. 14 v 15, 1986.

² STS, S. 1.^a, 19 de abril de 1999 {cons. 2.Ar. 2588} y las hasta trece de la misma Sala, «entre otras muchas», que cita.

³ Es facultad soberana del Juzgador de instancia [*sin control por vía de recurso*] acordar la práctica de éstas (STS 27 de noviembre de 1991 [Ar. 8417]); no puede considerarse *como* ta) el trámite procesal de solicitar informe al Ministerio Fiscal (STSJ, Valencia, 25 de febrero de 1992 [Ar. Soc. 934]).

el Juez les pondrá de manifiesto su resultado, para que «puedan alegar por escrito cuanto estimen conveniente acerca de su alcance o importancia»⁵, «dentro del quinto día» (LEC, art. 436.1)⁶.

3ª «Si la diligencia consiste en la confesión judicial⁷ o en pedir algún documento a una parte, y ésta no comparece o no la presenta en el plazo que se haya fijado, podrán estimarse probadas las alegaciones hechas por la contraria en relación con la prueba acordada» (LPL, art. 88.2);

[P. 225] se admite, pues, la *ficta confessio* que LPL, artículos 91.2 y 94.2, prevén para la confesión y la documental en el juicio.

4ª Contra la resolución del órgano judicial que ordene diligencia para mejor proveer, no se dará recurso alguno, al ser ésta una potestad discrecional del juzgador según tenor literal de LPL, artículo 88.1 («podrá acordar la práctica...»); por supuesto, tampoco se da contra la denegación de la prueba que se haya podido pedir por las partes con este carácter⁸.

⁴ STS 2 de marzo de 1992 (Ar. 1611), de lo contrario se decretará la nulidad de actuaciones por indefensión, STS 23 de abril de 1998 (Ar. 3731). Respecto a la prueba pericial de informe no ratificado, el rigorismo sobre la intervención de las partes se acentúa bajo el principio de igualdad de éstas —«*si se autoriza la intervención o asistencia de alguna de las partes ha de autorizarse la de la otra*»— salvo que, interviniendo sólo una, no se cause indefensión a la otra (STCo 226/1988; *Jur. Const. TSS*, t. VI, ref. 365). La no intervención de ambas partes —*vid.* en este sentido auto TCo 478/1983— parece sostenerse, con fundamento en el principio de economía procesal, en algún supuesto: mera revisión de un documento (STS

30 de octubre de 1986) que carece de influencia determinante; en sentido contrario, STS 27 de julio de 1989. «Inexcusable intervención» en STS 6 de junio de 1988 (Ar. 5220).

⁵ Su no intervención, es «irrelevante» procesalmente, y no causa indefensión, cuando la sentencia haya por completo prescindido de lo actuado para mejor proveer (STCo 98/1987; *Jur. Const. TSS*, t. V, ref. 239).

⁶ Las diligencias para mejor proveer (LEC [1881] arts. 340-342) fueron suprimidas en la LEC y sustituidas por las diligencias finales (arts. 435-436) con presupuestos distintos de aquéllas (E.M. XII). Aunque el nuevo régimen legal no es directamente aplicable al proceso laboral «sí deben actuar como útil guía u orientación interpretativa» (F. Valdés Dal-Ré, *Comentario a la Ley de Procedimiento laboral*, 1.1, Granada 2001, pág. 572), lo que es especialmente relevante en el cómputo de los plazos para su práctica, dado el silencio de la LPL al respecto.

⁷ Raras veces decretada, aunque con algún ejemplo jurisprudencial (ver *Im prueba de confesión judicial*, Madrid, 1999, estudio de J. A. Sanfulgencio y R. Jimfinez-Arnai, en cuanto «momento procesal de su práctica», pág. 79).

⁸ STS 5 v 9 de octubre de 1989 (Ar. 7112 y 7127).¹

5ª La providencia ordenando la práctica de diligencia para mejor proveer ha de ser dictada «dentro del plazo para dictar sentencia», que es el de cinco días, contados desde el siguiente al del juicio (LPL, art. 97.1); esta misma providencia ha de fijar el plazo (de no más de veinte días; LEC, art. 436.1) dentro del que debe ser practicada, pudiendo fijarse un segundo plazo si durante el primero no se ha practicado⁹; si transcurrido este último «tampoco se hubiera podido practicar la prueba, el Juez o Tribunal previa audiencia de las partes, acordará que los autos queden definitivamente conclusos para sentencia» (LPL, art. 88.1); pero salvo esta hipótesis —y salvo la de que el juzgador provea prescindir de la diligencia ante la dificultad de su práctica—¹⁰, la diligencia acordada debe necesariamente ser practicada, excepto si se dicta nueva providencia revocando la que ordenó la práctica y justificando por qué se prescinde de ella¹¹.

6ª La prueba aportada tras la celebración del juicio sin que haya mediado diligencia de mejor proveer —o sea, distinta de la ordenada por la providencia— no debe ser admitida; su admisión determina la nulidad de la sentencia.

JURISPRUDENCIA

1. La Prueba para Mejor Resolver en Materia Laboral como Potestad Discrecional del Juez

[Sala Segunda]^{iv}
Voto de mayoría:

“III. SOBRE LA PRUEBA PARA MEJOR PROVEER: En el presente recurso de casación, la recurrente solicita la admisión de prueba para mejor proveer, esperando que sea valorada a efectos de la resolución de este asunto. La prueba para mejor resolver puede ser ordenada en el ejercicio de una potestad jurisdiccional y, como facultad discrecional que es, *“no puede ejercerse control de legalidad alguno en virtud de que, con base en los hechos que han definido el litigio, la persona que juzga puede disponer, de oficio o a petición de parte, la evacuación de nuevas pruebas, tendientes a aclarar algún punto controvertido, a partir de las probanzas ofrecidas por ambas partes. A*

⁹ En otro caso se incurre en nulidad de actuaciones (STS 23 de febrero de 1983 y 15 de febrero de 1986).

¹⁰ En cuyo caso, «la audiencia a las partes no es necesaria» (Sentencia del Tribunal Supremo de 11 de octubre de 1989, Ar. 7166).

¹¹ De lo contrario, se produce la nulidad de actuaciones —ante la diligencia acordada y no practicada— (STSJ, Murcia, 23 de abril de 1992 [Ar. Soc. 1817] y Valencia, 28 de noviembre de 1992 [Ar. Soc. 5905]).

pesar de lo anterior, tal facultad no debe servir para admitir pruebas impertinentes. De lo anterior se desprende que ordenar prueba para mejor proveer constituye una facultad de la Sala, no de las partes. En materia laboral, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 561 del Código de Trabajo, no es factible proponer, admitir ni ordenar prueba alguna con ese carácter, salvo que sea absolutamente indispensable para decidir, con acierto, el punto controvertido” (voto nº 662, de las once horas veinte minutos del catorce de junio de dos mil trece de esta Sala) (el subrayado no es del original). En vista de lo anterior, a juicio de esta Sala, la prueba aportada no resulta absolutamente indispensable para decidir con acierto los puntos en controversia - artículo 561 del Código de Trabajo y, por ende, no es procedente admitir dicha prueba siendo que la misma bien pudo ser ofrecida en el momento procesal oportuno, ya que se trata de documentos que datan de fecha previa al dictado de la sentencia de primera instancia (en ese sentido consúltense, entre otras, las sentencias n°s 498 de las nueve horas cuarenta minutos del quince de mayo de dos mil trece; 564, de nueve horas treinta minutos del treinta y uno de mayo de dos mil trece; 584, de las once horas diez minutos del treinta y uno de mayo de dos mil trece; 584, de las once horas veinticinco minutos del treinta y uno de mayo de dos mil trece.; y, 1322, las diez horas veinte minutos del quince de noviembre de dos mil trece).

IV. DE LA VALORACIÓN DE LA PRUEBA EN MATERIA LABORAL: En cuanto a la violación de ley e indebida apreciación de la prueba por contravención de los artículos 367 y 493 del Código de Trabajo y 330 del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente en esta materia, se hace necesario hacer esta valoración previa. El artículo 493 del Código de Trabajo dispone: *“Salvo disposición expresa en contrario de este Código, en la sentencia se apreciará la prueba en conciencia, sin sujeción a las normas del Derecho Común; pero el Juez, al analizar la que hubiere recibido, está obligado a expresar los principios de equidad o de cualquier naturaleza en que funde su criterio”* (subrayado no es del original). La Sala Constitucional en el voto número 4448 de las 9:00 horas del 30 de agosto de 1996, se refirió al contenido de esa norma, así: *“...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,... las facultades de los jueces de apreciar la prueba en conciencia, no resultan contrarias a la obligación del juez de fundamentar sus fallos, principio constitucional que integra el debido proceso... Con fundamento en lo anterior, es que procede interpretar la norma en cuestión de tal manera que no resulta inconstitucional la facultad de los jueces laborales de apreciar la prueba en conciencia, siempre y cuando*

se dicte un fallo fundamentado, en aplicación de las reglas de la sana crítica y razonabilidad". De lo transcrito se entiende que en el proceso laboral existe una mayor libertad en la apreciación de la prueba que la que podemos encontrar en el proceso civil, pero siempre dentro de los parámetros establecidos por los principios de equidad, proporcionalidad, razonabilidad y objetividad. 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, como parte esencial del debido proceso y el correcto derecho de defensa tutelado por el ordenamiento jurídico. 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 su parte, el principio de unidad de la prueba (contenido en el artículo 493 del Código de Trabajo) permite apreciar las pruebas aportadas por las partes de manera conjunta y no en forma aislada o individual y, a partir de las reglas mencionadas, otorgarles 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 al 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."

2. La Prueba para Mejor Resolver Como Potestad del Juez: Posibilidad de Ordenarla de Oficio y Admisibilidad

[Sala Segunda]^v

Voto de mayoría

"III. SOBRE LA PRUEBA PARA MEJOR RESOLVER OFRECIDA EN EL RECURSO: En el recurso se pide admitir, como prueba para mejor resolver, los documentos que rolan de folios 1532 al 1539 del expediente principal (resolución GDM-36197-06 de las 10:22 horas del 8 de agosto de 2006). Tal y como lo ha reiterado la jurisprudencia de esta Sala, dicho tipo de prueba puede ser ordenado en el ejercicio de una potestad jurisdiccional. Se trata de una facultad discrecional respecto de la cual no puede ejercerse control de legalidad alguno; dado que, con base en los hechos que han definido el litigio, la persona que juzga puede disponer, de oficio o a petición de parte, la evacuación de nuevas pruebas, tendente a aclarar algún punto controvertido, a partir de las probanzas ofrecidas por ambas partes; sin embargo, tal facultad no debe servir para admitir pruebas impertinentes. De lo anterior se desprende que ordenar

prueba para mejor proveer constituye una facultad. En materia laboral, ante esta Sala, como de manera reiterada se ha establecido, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 561, del Código de Trabajo, no es factible proponer ni admitirse prueba alguna y tampoco pueden ordenarse pruebas con ese carácter, salvo que sean absolutamente indispensables para decidir, con acierto, el punto controvertido; supuesto ante el cual, se estima, no se está en presencia, pues la documentación que pretende se tengan como prueba para mejor resolver, bien pudo ser ofrecida en el momento procesal oportuno, ya que constituyen documentos que datan de fecha previa al dictado de la sentencia de primera instancia (16 de octubre de 2003 y anteriores), y que incluso constan en el expediente personal de los trabajadores (folios 1538 y 1539) (ver, entre muchas otras, las sentencias números 251, de las 10:20 horas del 24 de mayo; 319, de las 11:10 horas del 26 de junio; 333, de las 10:50 horas del 28 de junio; y, 370, de las 14:40 horas del 26 de julio, todas del año 2002).

IV. SOBRE LA PRESCRIPCIÓN DE LA POTESTAD DISCIPLINARIA: En nuestro ordenamiento jurídico, una de las causales de la extinción de la responsabilidad disciplinaria es la prescripción. El artículo 603 del Código de Trabajo dispone que: *“Los derechos y acciones de los patronos para despedir justificadamente a los trabajadores o para disciplinar sus faltas prescriben en un mes, que comenzará a correr desde que se dio causa para la separación o, en su caso, desde que fueron conocidos los hechos que dieron lugar a la corrección disciplinaria”*. Esta norma resulta de aplicación supletoria en el caso concreto –al encontrarnos dentro de una relación de empleo público- por mandato expreso del numeral 176 del Reglamento Autónomo de Organización y Servicio del Instituto de Fomento y Asesoría Municipal (IFAM), que remite al Código de Trabajo en todos aquellos aspectos expresamente no contemplados en el citado cuerpo normativo. En forma reiterada, esta Sala ha establecido que el poder disciplinario debe ejercerse de conformidad con los principios de causalidad, de actualidad y de proporcionalidad, los cuales rigen el despido justificado. Con base en el segundo principio citado, la potestad disciplinaria del empleador debe ejecutarse en forma oportuna; es decir, la sanción impuesta en un determinado momento debe ser correlativa al tiempo de la comisión de la falta, con lo que también se procura lograr la seguridad jurídica del trabajador, en el sentido de que tenga conocimiento de que su infracción ha de ser sancionada en un período concreto. El plazo de un mes establecido en el numeral 603 citado, comenzará a correr desde que se dio una causal para la separación o, en su caso, desde que fueron conocidos los hechos que darían lugar a la corrección disciplinaria. En los supuestos de despido disciplinario de los trabajadores sometidos a un régimen de empleo público, donde la Administración debe agotar, de previo a imponer la sanción, el procedimiento disciplinario, ese plazo de un mes se contará a partir del momento en que el resultado de la respectiva investigación es puesto en conocimiento del funcionario u órgano competente para resolver, una vez concluido el procedimiento disciplinario, pues lo que se valora es la

posibilidad jurídica para ejercer el poder sancionador, y eso ocurre cuando el jerarca competente de aplicar la medida es puesto en conocimiento de la decisión final. También se ha resuelto que la Administración no goza de un plazo indefinido para iniciar el procedimiento disciplinario, y que previo a éste igualmente puede acaecer el término prescriptivo, cuando quien tenga la potestad de ordenar su inicio, no lo haga en tiempo, aún sabiendo de la existencia de los hechos que presuntamente podrían constituir una falta laboral. Al respecto en el voto de esta Sala nº 725 de las 11:25 horas del 3 de octubre de 2007, se dijo: *“Una particular situación se da en aquellas entidades patronales -bien de derecho público o de derecho privado- en las que, previo a disciplinar a sus trabajadores/as se debe cumplir con un determinado procedimiento o investigación. En tales casos, en los que la ausencia de ese trámite tornaría por sí mismo nulo, al despido, se ha dicho que ese plazo de un mes inicia a partir del momento en que el resultado de la pesquisa es puesto en conocimiento del funcionario/a u órgano competente para resolver (al respecto, véanse, entre otras, las sentencias números 214, de las 10:40 horas del 14 de febrero y 477, de las 15:30 horas del 12 de mayo, ambas del 2000; 359, de las 16:00 horas del 29 de junio del 2001 y 145, de las 13:50 horas del 9 de abril del 2002). Sin embargo, a fin de que esa potestad patronal se ejercite siempre acorde con el principio de actualidad y no se vulnere el fin del citado numeral 603, la investigación acerca de los hechos que se le imputan al trabajador/a, debe iniciarse dentro del mes establecido en la ley. Como bien lo estimó el juzgador de primera instancia, invocando los votos de esta Sala números 120 del 6 de abril de 1995 y 40, de las 9:30 horas del 25 de mayo de 1988, en este último se dijo: “Por esa razón, si para el despido la ley señala un mes a contar del día en que se conocieron los hechos, es lógico también que el inicio de la información deba tener lugar dentro del mismo plazo, pues de lo contrario el patrono podría contar con un tiempo indefinido para decretar el despido de su empleado, lo que resulta contrario a todos los principios que informan el Derecho de Trabajo. Por lo anterior, no lleva razón el recurrente en cuanto pretende que únicamente debe tomarse en cuenta el día en que se termina la información, sin importar la fecha en que dio inicio”* (lo destacado no pertenece al original). Aunado a lo anterior, se ha admitido la prescripción en etapas previas al dictado del acto final del procedimiento administrativo, cuando es evidente que ha existido un abandono de la investigación. En el voto nº 387-09, de 9:35 horas de 13 de mayo de 2009, se dijo: *“Es cierto que esta Sala ha interpretado que, en el caso de entidades patronales, que deben cumplir, de previo a disciplinar a sus trabajadores, con un determinado procedimiento o investigación, el plazo de un mes previsto en la norma citada, debe computarse a partir del momento en que el resultado de la respectiva investigación es puesto en conocimiento del funcionario u órgano competente, para resolver (sobre el tema se pueden consultar, entre muchos otros, los votos números... 214, de las 10:40 horas, del 14 de febrero y 477, de las 15:30 horas del 12 de mayo, ambos del 2000; 359, de las 16:00 horas del 29 de junio del 2001 y 145, de las 13:50 horas del 9 de abril del 2002). Sin embargo, ello es así, en la medida en que*

no exista una inercia injustificada de parte de la Administración. Es decir, dicha norma del Código de Trabajo debe entenderse en el sentido de que la prescripción corre a partir del momento en que el patrono puede ejercer efectivamente su potestad, en el supuesto, desde luego, de que haya sido diligente en el sometimiento del caso a los órganos y de que alguna dilatación en ellos no le sea atribuible (voto nº 810)... (.../...) Es decir, el plazo para ejecutar las sanciones disciplinarias no es cuestión librada al arbitrio del órgano administrativo de manera que pueda hacerla efectiva cuando a bien tenga, pues esa forma de razonar es contraria al derecho fundamental a un procedimiento administrativo sin dilaciones indebidas o atrasos innecesarios, lo mismo que al derecho de continuidad y estabilidad en el empleo". A juicio de la parte recurrente, la potestad disciplinaria del IFAM prescribió, por cuanto el inicio del procedimiento administrativo se produjo más de un mes después de que la entidad patronal tuvo conocimiento de la existencia de los hechos que les fueron atribuidos como causal de despido. En la especie no existe discusión en torno a la cronología de los hechos que dieron origen a la apertura del procedimiento disciplinario, la disconformidad concierne a los actos que consideró el tribunal como interruptores del cómputo de la prescripción. Al respecto el tribunal valoró que: *"De acuerdo con la prueba documental emanada del expediente 02-001439-0624 tramitado por la Dirección Nacional de Notariado, se aprecia que mediante resolución dictada a las 10:53 horas del 03 de febrero del 2003, se ordena la inhabilitación por pérdida de la vigencia de la función notarial, a varios notarios, incluyendo a los aquí actores, quienes no manifestaron oposición alguna. Dicha resolución no adquirió firmeza de forma inmediata, sino hasta que la Dirección de Notariado resolvió recurso de adición y aclaración presentado por una de las notarias involucradas..., a las 7:50 horas del 26 de febrero del 2003, la cual fue notificada el 14 de marzo siguiente. Debe tomarse en cuenta que hasta la firmeza de la resolución que decretó la inhabilitación, es que válidamente comienza a correr el plazo de un mes para iniciar el procedimiento disciplinario. Revisados los autos se aprecia, que este plazo fue interrumpido el 8 de abril, mediante nota suscrita por el Presidente Ejecutivo de la demandada..., quien les solicitó a los actores que manifestaran sus puntos de vista con relación a la inhabilitación decretada, a fin de tomar la decisión de iniciar o no el procedimiento disciplinario en su contra; gestión que fue contestada el 23 de ese mismo mes. Posteriormente el día 28 de abril siguiente, el Presidente Ejecutivo citado, les informa a los señores... que procederá a la constitución de un órgano Director integrado por un profesional en derecho, ajeno a la institución para que con objetividad y criterio lo lleve a cabo y tome una decisión. Faltando dos días para que venciera el plazo de un mes de prescripción, se dicta el auto de apertura..., el día 26 de mayo de 2003".* Contrario a lo valorado por el *ad quem*, para la Sala, ni la nota remitida por parte del Presidente Ejecutivo del IFAM requiriendo la opinión de los trabajadores sobre su situación jurídica (folios 75 al 76) y su posterior respuesta (folio 78), ni el oficio informándoles sobre la integración de un órgano director para el trámite del procedimiento

disciplinario (folio 77), constituyen actos que válidamente puedan considerarse como interruptores del cómputo de la prescripción. Sobre el particular, la normativa que para la época del despido regía en materia de prescripción en las relaciones laborales, establecía que la interrupción del cómputo de ese plazo fatal se regía por lo dispuesto al respecto en el Código Civil (artículo 601). Ese otro cuerpo normativo, por su parte, regulaba que la prescripción negativa (en este caso de la potestad sancionatoria) se interrumpiría por cualquier gestión judicial o extrajudicial para el cobro de la deuda y cumplimiento de la obligación (artículo 879). En tal sentido, debe interpretarse que en materia disciplinaria esas gestiones son las tendentes a la verificación de la verdad real producidas dentro del procedimiento administrativo ideado al efecto. Las simples comunicaciones efectuadas por un jerarca a los trabajadores que presuntamente cometieron una falta, fuera del escenario del procedimiento disciplinario, no cumplen con ese propósito, y en consecuencia, no pueden considerarse como actos interruptores de la prescripción. Ya esta Sala ha explicado que, en aplicación del principio de seguridad jurídica, la interpretación sobre las causales de interrupción del cómputo de ese término fatal debe ser restrictiva. Al respecto, en nuestro voto n° 858 de las 9:10 horas del 6 de octubre de 2010, referimos: *“El fallo impugnado no incurrió en quebranto legal alguno, al acoger la excepción de prescripción, en aplicación de los ordinales 601 y 602 del Código de Trabajo y 879 del Civil. De conformidad con el Voto de la Sala Constitucional, número 5069, de las 15:21 horas, del 16 de noviembre de 1993, el cual anuló por inconstitucional el artículo 607 del Código de la materia, los derechos derivados del contrato de trabajo prescriben en el término de seis meses señalado en el artículo 602, a contar de la terminación del contrato. Ahora bien, el numeral 601 textualmente expresa: “El cómputo, la suspensión, la interrupción y demás extremos relativos a la prescripción se regirán, en cuanto no hubiere incompatibilidad con este Código, por lo que sobre esos extremos dispone el Código Civil. Los derechos provenientes de sentencia judicial prescribirán en el término de diez años que se comenzará a contar desde el día de la sentencia ejecutoria”. Dada la remisión dispuesta por la norma transcrita, para determinar si en la especie transcurrió el término de seis meses previsto en el artículo 602 aludido, debemos estarnos al contenido del numeral 879 del Código Civil, que establece: “La prescripción negativa se interrumpe también por cualquier gestión judicial o extrajudicial, para el cobro de la deuda y cumplimiento de la obligación.” En atención a lo así dispuesto y en aras del principio de seguridad jurídica que inspira el instituto de la prescripción, la gestión de la parte actora ante el Encargado del Departamento de Relaciones Laborales del demandado, fechada 28 de mayo de 1998, para proveerse de la información a efecto de plantear la demanda, no interrumpió la prescripción en curso, toda vez que no constituye, sin lugar a dudas, una actuación inequívoca de cobro de la obligación en los términos expresados por la norma. Una interpretación contraria, equivaldría a brindarle alcances en exceso amplios a una norma de excepción a la regla contenida en el numeral 865 que le antecede, según la cual por la prescripción negativa se pierde un*

derecho y para ello basta el transcurso del tiempo. Respecto de la imposibilidad de interpretar en forma amplia la norma que interesa, esta Sala ya vertió criterio. Así en el Voto número 139, de las 8:30 horas, del 1° de setiembre de 1989, dispuso: “no configuran gestiones aptas para interrumpir la prescripción, pues sólo cabría considerarlas como tales, recurriendo a una interpretación ampliativa del citado artículo 879, lo cual es improcedente. Ello en razón de que su contenido se erige en excepción al principio general consagrado por el artículo 865 del mismo código, el cual, inspirado en el interés público, determina la pérdida de un derecho (el de la acción en el presente caso), por el transcurso del tiempo. Por ende, si se aplicara el artículo 879 - que estatuye excepciones a ese principio general- con interpretación o criterio extensivos, ello generaría inseguridad e incertidumbre, situaciones que significan el antípoda de lo que el legislador persigue a través del instituto de la prescripción, a saber: la certeza y la seguridad jurídicas.” En todo caso, aún cuando se considerara que aquella tiene carácter cobratorio de la obligación, tal actuación es inocua, pues, como se indicó, el 18 de noviembre de 1997, el demandante había solicitado el agotamiento de la vía administrativa, por lo que, transcurridos más de quince días hábiles contados a partir de esa data, sin que los organismos correspondientes dictaran resolución firme, quedaba expedida la vía judicial (inciso a) del artículo 402 del Código de Trabajo). En consecuencia, cuando planteó la demanda el 28 de octubre de 1998, ya se encontraba debidamente agotada esa vía y, las gestiones posteriores, aún aquellas que indudablemente tendieran a un pronunciamiento favorable, se convirtieron en meros actos reproductores (sobre el punto, se puede consultar entre otros, el Voto número 350, de las 15:10 horas, del 25 de octubre de 1995). De conformidad con lo analizado, no es de recibo el argumento contenido en el recurso, tendiente a otorgar efectos interruptores a gestiones que no tienen tal carácter”. Así las cosas, al ser un hecho no controvertido que entre el momento en que el IFAM tuvo conocimiento de los hechos que posteriormente le imputó como falta a los trabajadores (14 de marzo de 2003) y la fecha del inicio del procedimiento administrativo (26 de mayo de es mismo año) (ver folios 80 y 81) transcurrió el plazo de prescripción normado en el numeral 603 del Código de Trabajo, y no habiendo acaecido en el ínterin ningún acto interruptor, debe declararse la prescripción de la potestad disciplinaria de la Administración en el caso concreto.

V. SOBRE LA NULIDAD DEL ACTO ADMINISTRATIVO: Los recurrentes reprochan la validez del acto de despido (contenido en memoriales de folios 459 al 487) alegando la presencia de diversos vicios durante la tramitación del procedimiento administrativo sancionatorio. Por su gravedad nos avocaremos, en primer término, a examinar si en la especie, como se alega en el recurso, la persona que dictó ese acto carecía de competencia, y en consecuencia, existió ausencia de uno de sus elementos esenciales. Ya la Sala ha examinado este tipo de vicios en el elemento subjetivo del acto administrativo, concluyendo que la ausencia de competencia de la persona que ordena

el despido, es causal de nulidad absoluta de esa resolución. Así, en lo que es de interés para el *sub judice*, en nuestra sentencia n° 1055 de las 15:10 horas del 21 de noviembre de 2012, expresamos:

“III. DEL ÓRGANO COMPETENTE PARA DISPONER EL DESPIDO: En el escrito inicial, la demandante invocó la nulidad de la destitución por considerar que fue adoptada por un órgano incompetente, en el tanto en que de conformidad con la convención colectiva y la Ley Orgánica del Sistema Bancario Nacional tal potestad solo puede ser ejercida por la Junta de Relaciones de Trabajo o por la Gerencia General. (...) La nulidad del despido fue sustentada en la falta de competencia del funcionario que lo impuso y en relación con ese concreto aspecto sí son admisibles los reproches planteados. En lo que interesa, el artículo 129 de la Ley General de la Administración Pública expresamente señala que “El acto deberá dictarse por el órgano competente y por el servidor regularmente designado al momento de dictarlo, previo cumplimiento de todos los trámites sustanciales previstos al efecto y de los requisitos indispensables para el ejercicio de la competencia”. Por su parte, el numeral 158 de esa misma ley establece que “La falta o defecto de algún requisito del acto administrativo, expresa o implícitamente exigido por el ordenamiento jurídico constituirá un vicio de este...” y el canon 182 ídem preceptúa que “El juez no podrá declarar de oficio la invalidez del acto, salvo que se trate de infracciones sustanciales relativas al sujeto... Para efectos de este artículo el sujeto se entenderá como elemento comprensivo de la existencia del ente y su capacidad, de la existencia del órgano y su competencia, de los requisitos necesarios para el ejercicio de esta y de la regular investidura del servidor público./...”. (La negrita no consta en el original). De la relación de las normas citadas, se desprende que la competencia constituye un requisito de validez del acto administrativo, es decir, que este debe emanar del funcionario o del órgano competente. El órgano de alzada sustentó su decisión en el inciso 6), del artículo 41, de la Ley Orgánica del Sistema Bancario Nacional, según el cual es atribución de la gerencia, o en su defecto de las subgerencias, nombrar y remover a las personas empleadas del banco. Asimismo, el tribunal consideró que no era procedente aplicar el procedimiento abreviado previsto en el artículo 68 de la convención colectiva, en el que la Dirección de Recursos Humanos acuerda la sanción, por cuanto este estaba previsto únicamente para supuestos de faltas menores, que no requirieran una sanción mayor a la de suspensión sin goce de salario por un día. Contra esos dos razonamientos, el representante judicial del demandado solo aduce que de conformidad con el artículo 2 de la convención colectiva, la persona que ocupa la Dirección de Recursos Humanos tiene condición de representante patronal y que se dejó de lado que la Gerencia General resolvió la apelación y dio por agotada la vía administrativa, con lo cual convalidó lo actuado y resuelto por aquella Dirección. Como se apuntó, los demás agravios relativos a que no debía cumplirse el proceso ordinario por tratarse de faltas de simple constatación no tienen interés en el presente caso, pues la decisión del órgano de alzada no estuvo

basada en un supuesto incumplimiento de ese proceso, sino en la falta de competencia del funcionario que adoptó el despido. Analizadas las dos objeciones que plantea la representación del accionado, la sala estima que lo decidido en la segunda instancia no puede ser revocado. Si bien es cierto el numeral 2 de la convención colectiva expresa que para efectos de dicha normativa se tendrá como representante del empleador, entre otros, a quien desempeñe la Dirección de Recursos Humanos, esa condición no es suficiente para concluir que es competente para disponer el despido. No existe norma que así lo establezca, en contraposición del numeral 41, inciso 6), antes citado. Luego, el canon 33 de la convención señala que para la aplicación de sanciones se estará a lo regulado en los artículos 72 y 73 de esa misma normativa, la que a su vez remite al numeral 68. Esta última norma tampoco confiere competencia a la Dirección de Recursos Humanos para remover al personal y únicamente le establece potestades disciplinarias respecto de faltas menores cuyo castigo no supere un día de suspensión sin goce de salario. La intervención de la Gerencia General como órgano de alzada no constituyó un acto de convalidación del acto, como lo sugiere el recurrente. Aunque el artículo 187 de la Ley General de la Administración Pública estipula que el acto puede convalidarse por vicios en la competencia, lo cierto es que en el caso no se acudió a dicha figura, supuesto en el que debió dictarse un nuevo acto, en el que se hiciera mención del vicio y de la corrección. Cabe hacer énfasis en que una cosa es que ante faltas de mera constatación no es necesario llevar a cabo el procedimiento ordinario para comprobar las faltas y otra, muy distinta, que la sanción sea adoptada por el funcionario competente. Conforme con lo expuesto y en relación con este tópico, procede confirmar el fallo impugnado". En el caso en análisis, tal y como lo expone la parte impugnante, la persona que dictó el acto final carecía de competencia para ello, lo que ocasiona un vicio grave en la conformación de los elementos del acto administrativo, que no fue convalidado siguiendo el procedimiento definido en el numeral 187 de la Ley General de la Administración Pública. Al respecto debe observarse que previo al dictado del acto final, los trabajadores, mediante memorial presentado en fecha 10 de julio de 2003 (visible a folios 445 al 446) recusaron a la Directora Ejecutiva suplente nombrada a efectos de emitir esa resolución. En virtud de esa gestión, mediante memorial de fecha 11 de julio de 2003, la persona designada como Directora Ejecutiva suplente, le solicitó a la Junta Directiva del IFAM que decidiera *"el nombramiento de la persona que realizará el dictado del acto final"* (folios 816 al 817). Ese órgano colegiado en un primer momento estableció en el acuerdo segundo, artículo tercero de la sesión extraordinaria n°. 3294, celebrada a las 9:00 horas del 14 de julio de 2003 *"...rechazar la excusa interpuesta por la Directora Ejecutiva Suplente"* (folios 820 al 821). No obstante lo anterior, ese acuerdo fue impugnado dentro de los plazos establecidos por ley mediante memorial recibido por el IFAM el 15 de julio siguiente (folios 835 al 837); siendo que finalmente, la Junta Directiva, mediante acuerdo cuarto, artículo uno, de la sesión extraordinaria n° 3297, celebrada a las 9:00 horas del 23 de julio de 2003, resolvió revocar el acuerdo segundo

de la sesión extraordinaria 3294, en el que se rechazaba la recusación de la Directora Ejecutiva Suplente. Así las cosas, siendo que al momento del dictado del acto final, no estaba firme el acuerdo de Junta Directiva que habilitaba a la funcionaria nombrada como Directora Ejecutiva Suplente para emitirlo (dado que había sido impugnado en tiempo), y luego se revocó dicho acuerdo, es claro que el despido fue emitido y ejecutado por quien carecía de competencia para ese fin, lo que, como señalamos antes, provoca su nulidad absoluta, al no existir dentro del trámite ningún acto posterior tendiente a su convalidación. Corolario de lo expuesto, al haberse establecido la existencia de una nulidad absoluta del acto administrativo de despido, resulta innecesario referirse a los demás agravios expresados en el recurso contra la validez del procedimiento administrativo.”

3. Prueba para Mejor Proveer en Fase de Casación

[Sala Segunda]^{vi}

Voto de mayoría

“VI. DAÑO MORAL: El actor recurrió ante esta tercera instancia rogada inconforme con la declaratoria sin lugar que, de su reclamo de daño moral, hizo el tribunal. Sobre el particular, debe considerarse que acerca del reconocimiento de dicho extremo la jurisprudencia ha dicho: “...*Estima la recurrente que al despedírsele se le ocasionó daño moral porque había contraído una deuda con una institución bancaria, con el propósito de adquirir un vehículo para desarrollar su trabajo. No ignora la Sala que el despido le haya causado sufrimiento a la actora, porque todo despido produce al trabajador (a) una afectación económica y angustias por quedarse sin el ingreso que le permite honrar las deudas personales o familiares contraídas con antelación al suceso. Sin embargo, ese posible sufrimiento no es el tipo de daño que califique como daño moral a efecto de ser indemnizado bajo los parámetros constitucionales (artículo 41 de la Constitución Política) y legales (artículo 1045 del Código Civil, aplicable supletoriamente por así permitirlo el numeral 15 del Código de Trabajo). Se entiende por daño moral toda ‘lesión que sufre una persona en su honor, reputación, afectos o sentimientos, por acción culpable o dolosa de otra’ (Cabanellas, Guillermo, Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual, Tomo III, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires-Rapública Argentina, 18ª edición, 1981, p. 7). De modo que el daño moral que puede ser indemnizado en la vía laboral (cuando este se produce durante la vigencia del contrato de trabajo e incluso al momento del despido) es aquel irrogado por abusos del derecho del empleador quien en el ejercicio de la potestad disciplinaria se excede causando un daño distinto a los efectos naturales del despido justificado; por ejemplo, cuando provoque un sufrimiento adicional al despido que el trabajador (a) no está obligado a soportar, ya sea porque le afecte en su imagen personal o profesional mediante algún medio de comunicación, señalando que el trabajador (a) fue despedido*”

(a) por robo, sin que sea cierto, o que no le recomienda por ser un mal trabajador (a) o se refiere a cualquier aspecto relacionado con la intimidad de la persona, entre otros supuestos. También cuando además de despedirlo con justa causa ejerce maltrato físico o verbal contra éste (a) humillándole frente a los demás trabajadores (as) u otra clase de público, faltando así al principio de buena fe que debe regir aún en el momento del ejercicio de la potestad disciplinaria. En cualquiera de esas hipótesis el daño sería por excesos en las potestades del empleador y aflicción en la psiquis del empleado (a), lo que se echa de menos en este caso (...)" (voto n° 444 de las 9:20 horas, del 23 de mayo de 2008, de esta Sala. En similar orientación véanse los n°s 481 de las 10:40 horas, del 11 de junio de 2004; 1151 de las 9:45 horas, del 20 de diciembre de 2006; 584 de las 10:35 horas, del 18 de julio de 2008; 157 de las 15:00 horas, del 18 de febrero de 2009 y 359 de las 9:40 horas, del 19 de marzo de 2010). Ninguna de estas situaciones (no se desprende que la actuación de la empleadora haya sido contraria a la buena fe por carecer de justificación su actuación -que surgió ante la aparente existencia de una falta disciplinaria- o porque se publicitara la sanción aplicada ante terceros con afectación de la imagen del gestionante, o que se haya hecho sufrir a éste más allá de lo que pueda originarse por la normal y natural aplicación de un acto sancionatorio como el que se dio, tal como lo señaló la Sala en los votos antes señalados) ha sido demostrada en el caso del recurrente, pese a que él, en su condición de "víctima", de trabajador; era quien tenía la carga de la prueba y por eso, lo resuelto por el órgano de alzada en cuanto al daño moral, debe confirmarse (entre muchos otros, véanse las resoluciones de esta Sala n°s 1066 de las 8:34 horas, del 6 de agosto y 1143 de las 10:05 horas, del 12 de agosto, ambos de 2010; 283 de las 9:35 horas, del 1 de abril; 575 de las 10:20 horas, del 20 de julio; 876 de las 9:30 horas, del 4 de noviembre; 939 de las 9:30 horas, del 17 de noviembre; 944 de las 9:50 horas, del 18 de noviembre; 977 de las 9:35 horas, del 2 de diciembre y 1026 de las 14:34 horas, del 16 de diciembre, todos de 2011; 134 de las 9:30 horas, del 17 de febrero y 332 de las 9:40 horas, del 13 de abril, ambos de 2012). A mayor abundamiento, la prueba ofrecida ante la Sala no es atendible, pues el artículo 561 del Código de Trabajo, establece, que ante la Sala "no podrá proponerse ni admitirse ninguna prueba, ni le será permitido al Tribunal ordenar prueba para mejor proveer, salvo el caso de que ésta fuere absolutamente indispensable para decidir con acierto el punto o puntos controvertidos". Por esa razón legal, la prueba ofrecida con ese carácter por la parte accionante, no es de recibo, toda vez que ese tipo de prueba no ha de servir para salvar la incuria de las partes, dado que el citado artículo restringe la recepción por la Sala de prueba para mejor resolver cuando sea absolutamente necesario para decidir el punto controvertido, supuesto en el que no se está (entre muchos otros, los votos n°s 504 de las 9:35 horas, del 7 de abril; 889 de las 9:20 horas, del 18 de junio y 1419 de las 10:42 horas, del 27 de octubre, todas de 2010 y 283 de las 9:35 horas, del 1 de abril de 2011)."

4. Finalidad de la Prueba para Mejor Proveer

[Tribunal de Trabajo, Sección III]^{vii}

Voto de mayoría

“IV. Una vez que el Tribunal ha discutido los agravios, concluye en forma unánime que no existe mérito para variar lo que viene sentenciado.-

Si bien es cierto, el abogado director del demandado tuvo un problema personal que le impidió laborar del cinco al doce de agosto del año dos mil diez, lo cierto del caso, es que dicho profesional nunca fungió como apoderado especial judicial del demandado de forma tal que este no pudiera desentenderse y delegarle en forma total el proveído del proceso.-

Tan es así que a folio 34 se observa como al momento de la primera diligencia de conciliación y recepción de pruebas señalada en autos, dicho profesional compareció aún cuando no tenía poder alguno que le facultase a actuar en forma independiente, lo cual de llevarse a cabo la comparecencia habría sido necesario puesto que el demandado compareció sin portar documento de identificación alguno, que le acreditase para participar en dicho carácter.-

Ante tal eventualidad, el demandado debía de estar atento al nuevo señalamiento que finalmente se realizó el quince de febrero del dos mil diez y, se notificó el día veintidós siguiente a la parte actora y el día veinticuatro a la parte demandada.-

El señalamiento se realizó con casi veinte días de anticipación, con la particularidad de que debía llevarse a cabo durante dos días consecutivos .-

Si el día cinco fue viernes y, la audiencia debía desarrollarse el lunes y martes siguiente, el abogado que fue quien recibió la comunicación de la prueba, debió de coordinar lo necesario con antelación al viernes por la noche, por lo cual la situación familiar acontecida, no es apta para justificar la inasistencia tal cual se agravia.-

Re calcase aquí que la falta de comparecencia del abogado, no impedía la del demandado pues como se evidenció supra, este era su abogado director y no su apoderado especial judicial.-

Si el demandado ante el problema de su director legal decidió no asistir, solo a él incumbe la responsabilidad de tal actuación.-

V. Es por ello, que la falta de presentación del confesante, del pliego de peticiones que debió de absolver la actora y los testigos del demandado, deviene en una falta de diligencia, la cual no da mérito para ordenar prueba para mejor resolver, que de toda

suerte, no es apta para solventar la incuria de las partes , según se ha reseñado jurisprudencialmente .-

*"Como prueba para mejor proveer, el recurrente ofrece un documento denominado " comunicación al trabajador". Esta Sala ha reiterado el criterio de que ordenar este tipo de prueba, es una **facultad discrecional**, no una obligación del juzgador (artículo 331 del Código Procesal Civil). Así, en el Voto N° 357, de las 15:40 horas del 17 de julio de 2002, expresó: "De esta manera, se trata del ejercicio discrecional de una potestad jurisdiccional, cuya finalidad es acceder, en caso de que así se requiera, a una convicción más sólida sobre los hechos dilucidados; facultad que torna en improcedente cualquier exigencia de las partes, sobre la admisión de pruebas, y que excluye cualquier control de legalidad, por vía de recurso ante esta tercera instancia" (sobre el tema, se pueden consultar las sentencias, N° 198, de las 9:20 horas del 30 de abril; N° 319, de las 11:10 horas del 26 de junio; y N° 414, de las 9:20 horas del 22 de agosto, todas de 2002). También ha resuelto que la prueba para mejor proveer no puede legítimamente ser utilizada para solventar o suplir las omisiones de los litigantes (Voto N° 144, de las 9:10 horas del 8 de julio de 1993)." (ver así sentencia 954-2006 de la Sala Segunda)*

Como complemento de lo anterior, valga recalcar que dicha prueba tiene por objeto llevar una mejor convicción al ánimo del juez sobre determinado punto que pese a la prueba aportada no ha quedado claro, de donde su ofrecimiento en las circunstancias expuestas supra, desnaturaliza su función, lo cual la torna en inaceptable, tema que fue tratado entre otras en la sentencia 1212-2009 de la Sala Segunda en donde se dispuso:

"La naturaleza de la prueba para mejor proveer es la de servir de complemento a los demás elementos probatorios que consten en los autos, a fin de que quien juzga pueda tener por acreditada la verdad real. Se trata de una potestad que puede o no ser ejercida por la persona que imparte justicia, ordenando o admitiendo una determinada prueba; pero no por los litigantes, cuya participación se limita a proponerla, pues durante el proceso han contado con los momentos procesales oportunos para aportar la que hayan considerado de su interés. "

VI. Desde el momento en que el demandado se apersonó al proceso, manifestó que la actora le había trabajado en dos ocasiones, con diferentes horarios cada una de ellas pero no aportó prueba alguna que respaldara su dicho tal y cual era su deber.-

Asimismo manifestó haberle pagado siempre las horas extras que comprendía su jornada, más nunca aportó ninguna prueba al efecto.-

Conforme se impone en la ley, lo cual ha sido avalado por la jurisprudencia, compete al patrono demostrar el salario, el motivo de terminación de la relación y los

pagos realizados, por lo cual aún suprimiendo la prueba testimonial recabada, no se podría variar lo sentenciado.-

*"... Le corresponde al trabajador (a) la prueba de la prestación personal del servicio y al empleador demostrar los hechos impeditivos que invoque y todos aquellos que tiene la obligación de mantener debidamente documentados. Le corresponde probar: fecha de ingreso del trabajador; antigüedad; el puesto y naturaleza de las labores ejecutadas; causas de extinción del contrato; entrega de la carta de despido; **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).**" (El destacado es suplido) (ver sentencia 832-2007 de la Sala citada)*

De acuerdo con las cargas probatorias, al haber el demandado negado el dicho de la actora, debió desvirtuarlo y si no lo hizo, la presunción de veracidad de lo narrado en los hechos de la demanda surtió efecto.-

VII. Al no haber el demandado objetado la cuantificación de los extremos concedidos, sino solo su procedencia ante la renuncia y la discontinuidad, este Tribunal no tiene competencia para entrar a revisarlos, por lo cual sin necesidad de abundar en mayores razonamientos, procede en la especie confirmar el fallo apelado."

5. Improcedencia del Control de Legalidad sobre la Facultad Discrecional del Juzgador en Cuanto a la Prueba para Mejor Proveer

[Sala Segunda]^{viii}
Voto de mayoría

IV. El artículo 559 del Código de Trabajo establece que el recurso ha de rechazarse de plano cuando en el mismo se pida únicamente la corrección, reposición o práctica de trámites procesales, razón por la cual ante esta Sala no son admisibles los reproches de orden formal, cuyo conocimiento y resolución definitiva resulta ser competencia del órgano de segunda instancia, salvo que se trate de casos de suma gravedad, productores de nulidades absolutas, evidentes y manifiestas, causantes de indefensión e insubsanables, que no se notan en esta litis (en ese sentido, consúltense, entre otros, los fallos n°s 342, de las 14:45 horas del 6 de junio; 366 de las 15:10 horas del 13 de junio y 416, de las 10:10 horas del 4 de julio, todos de 2007). En el caso concreto, el recurrente acusa incongruencia y que el fallo impugnado dejó a su representada en estado de indefensión al haber declarado extemporánea la contestación de la acción (resolución contra la cual interpuso recurso de revocatoria y apelación subsidiaria -que

en su orden fueron desestimado y rechazado-, e interpuso apelación por inadmisión que rechazó de plano el tribunal), no recibir la prueba testimonial ofrecida y tener por ciertos los hechos de la demanda. Además alega indefensión porque el ad-quem en la sentencia recurrida declaró precluido lo referente a la contestación extemporánea. Tales agravios, sin duda, son de orden procesal y entonces la Sala no tiene competencia para pronunciarse al respecto. También invoca como irregularidad, el que no se haya admitido ni analizado la prueba para mejor resolver por él ofrecida y aportada ante el a-quo y el ad-quem, lo que considera le ocasionó indefensión, por violación del principio constitucional del debido proceso y de defensa. Tal protesta tampoco es posible analizarla por tratarse de un vicio de carácter formal, respecto del cual la Sala carece de competencia para conocer. Sin embargo, es importante hacer notar que el hecho de que los juzgadores de las instancias precedentes en forma expresa o implícita, no admitieran o analizaran la probanza ofrecida y aportada para mejor resolver, no pudo haber producido indefensión, dado que no estaban obligados a admitirla, por ser facultativa la admisión de tal prueba, sin que se pueda ejercer control de legalidad sobre la decisión de admitir o no una determinada prueba con ese carácter. En ese sentido, esta Sala en su voto nº 96 de las 14:40 horas del 31 de marzo de 1998, fue clara al indicar que: *“El ordenar prueba para mejor proveer constituye una facultad para los juzgadores, al tenor de lo dispuesto por el numeral 489 del Código de Trabajo, cuyo contenido en lo que nos interesa expresa: ‘El juez también podrá ordenar para mejor proveer, en cualquier momento, aquellas otras diligencias probatorias que estime necesarias para el mejor esclarecimiento de los hechos.’ (En términos similares, véase el artículo 331 del Código Procesal Civil que es aplicable en esta materia por disposición del numeral 452 del Código de Trabajo). Su ejercicio es reflejo de una potestad discrecional (de suyo propia, exclusiva y autónoma de cada juez) cuya finalidad radica en auxiliarlo en la búsqueda de la verdad real de los hechos a través de la prueba que a su criterio resulte de influencia decisiva, a fin de perfeccionar su convicción y resolver con acierto los casos que le son sometidos y tan es así que de acuerdo con el último párrafo del artículo 331 supra señalado, la resolución que la ordene no tendrá recurso alguno”*. Por ello, la decisión de no admitir ni analizar las pruebas para mejor proveer ofrecidas y presentadas ante el a-quo y el ad-quem, no puede ser objeto de recurso.

V. La petición para que se admita como prueba para mejor proveer, la que ha sido desestimada y han dejado de considerar los juzgadores de las instancias precedentes, no es admisible, porque ante esta tercera instancia rogada no se puede proponer ni admitir prueba alguna, salvo que sea absolutamente indispensable para decidir con acierto el punto o puntos en controversia -artículo 561 del Código de Trabajo-, situación que a juicio de la Sala no se da en este asunto. Por otro lado, en forma reiterada, se ha indicado que esa prueba no puede servir para subsanar los yerros cometidos por las partes y la que se pretende no fue recibida por culpa de la

demandada -al haber contestado extemporáneamente la acción-, motivos por los cuales, no resulta procedente admitir la prueba para mejor resolver que se ofrece (en ese sentido consúltense, entre otros, los votos n°s 251, de las 10:20 horas del 24 de mayo; 319, de las 11:10 horas del 26 de junio; 333, de las 10:50 horas del 28 de junio; 370, de las 14:40 horas del 26 de julio; y 595, de las 10:00 horas del 29 de noviembre, todas de 2002).

VI. El artículo 468 del Código de Trabajo en cuanto a los efectos de la omisión de contestar en tiempo la demanda, reza: *“Si el demandado no contestare la demanda o el reconvenido la reconvenición, dentro del término que al respecto se les haya concedido, se tendrán por ciertos, en sentencia, los hechos que sirvan de fundamento a la acción, salvo que en el expediente existan pruebas fehacientes que los contradigan. Esa regla se aplicará también en cuanto a los hechos de la demanda y de la contrademanda, acerca de los cuales el demandado o reconvenido, no haya dado contestación en la forma que indica el artículo 464”*. Esta Sala, ha reiterado el criterio de que la contestación extemporánea de la demanda no es suficiente para que el juzgador dicte automáticamente una sentencia estimatoria, pues está obligado a analizar el planteamiento del actor y los elementos probatorios, constantes en el expediente y, eventualmente, como producto de esa labor intelectual, si es del caso, denegar las pretensiones del actor (en tal sentido se pueden consultar, entre otros, los votos n°s 385 de las 15:30 horas del 23 de noviembre de 1994 y 63 de las 9:50 horas del 26 de enero de 2001). El artículo 489 ídem, expresa: *“El juez también podrá ordenar para mejor proveer, en cualquier momento, aquellas otras diligencias probatorias que estime necesarias para el mejor esclarecimiento de los hechos. / Siempre que falten bases para resolver de una vez en sentencia las cuestiones de fondo del juicio junto con las indemnizaciones correspondientes, el Juez en forma explícita les prevendrá a las partes que suplan la omisión dentro de un plazo que no excederá de ocho días bajo el apercibimiento de desestimar en sentencia los puntos acerca de los cuales no haya sido acatada la orden”*. De ese ordinal y del 491 ídem, se desprende que la prueba para mejor proveer puede ser ordenada por quien juzga en el ejercicio de una potestad jurisdiccional. Ese poder lo autoriza para traer al expediente pruebas que, por diversas circunstancias, no pudieron ser evacuadas en la etapa procesal correspondiente, o probanzas enteramente nuevas o declaradas inevaluables o nulas (doctrina del artículo 331 del Código Procesal Civil, aplicable en esta materia de conformidad con el numeral 452 del de Trabajo). Se trata de una facultad discrecional respecto de la cual no puede ejercerse control de legalidad alguno. Mas, a su respecto, debe tomarse en consideración, lo externado en el voto n° 63, de las 9:50 horas del 26 de enero de 2001, que refiere: *“...es de advertir que el juez sólo puede ordenar prueba con ese carácter, respecto de los hechos que resulten controvertidos en juicio. La litis tiene un contenido que resulta de la forma en que ha quedado trabada, de acuerdo con la actividad procesal de las partes, quedando así determinadas las cuestiones*

sustanciales, que constituyen el objeto del debate, el cual el juez está obligado a resolver. En atención al sistema dispositivo, que rige el proceso en la materia laboral y en lo que toca con los hechos sustanciales del debate, sólo puede ordenarse prueba para mejor resolver, respecto de los hechos propuestos por las partes. Es decir, únicamente las cuestiones invocadas, por alguna de las partes y en el momento procesal oportuno; ya sea en el momento de contestar la demanda o bien posteriormente, en los supuestos de excepción de los artículos 469 del Código de Trabajo y 307 del Procesal Civil, que son los que sí pueden ser objeto de debate y de prueba. Queda a salvo, desde luego, la fijación de aquellos hechos accesorios, como por ejemplo el monto de los salarios, con relación a los cuales pueden, los jueces, ordenar probanzas con aquel carácter, a fin de hacer una determinación aritmética y numeraria correcta, de los derechos pretendidos; aunque, el demandado, no hubiere contestado (con relación al tema, también se pueden consultar los Votos, de esta Sala, números 79, de las 15:00 horas, del 13 de junio de 1990; 180, de las 8:40 horas, del 31 de julio de 1992; 96, de las 14:40 horas, del 31 de marzo de 1998; 291, de las 10:10 horas, del 2 de diciembre de 1998; 246, de las 10:00 horas, del 20 de agosto de 1999 y, 250, de las 9:00 horas, del 30 de agosto de 1999). Así las cosas, si en la materia laboral le corresponde al demandado, dentro del emplazamiento, excepcionarse, invocando los hechos que justificaron el despido o bien situaciones de hecho que no pueden extraerse de la misma demanda y que impedirían otorgar el derecho. De ahí que si la demandada, posteriormente al emplazamiento, ha venido a sostener la inexistencia, entre las partes, de una relación regida por el Código de Trabajo, por falta de continuidad, es jurídicamente imposible admitir, sobre esos hechos, probanzas alguna para mejor resolver; porque ello equivaldría a desconocer el principio de preclusión procesal y a permitirle, a la parte demandada omisa, en cualquier etapa del proceso, alegar hechos impeditivos del derecho del demandante, como si nos rigiéramos por un derecho procesal elástico, en materia de pretensiones y de oposiciones; lo que legalmente no es así. Y menos todavía sería posible, en una situación como la de autos, entender como válido y como parte del ejercicio de una potestad legal de los jueces, el ordenar probanzas para mejor proveer, -ofrecidas por la parte demandada omisa o de su propia iniciativa-, pues una cosa es que éstos puedan ordenar probanzas para una mejor solución de los puntos sustanciales controvertidos (que las partes han llevado a discusión) y otra, muy diferente, que puedan allegar al expediente probanzas, para intentar desvirtuar las cuestiones planteadas por el actor, a través de hechos impeditivos no invocados, oportunamente, por la propia parte demandada". A la luz de lo expuesto, no le asiste razón a la parte recurrente, pues, aparte de que ordenar prueba para mejor resolver es una facultad, en un asunto como el que se conoce, no era procedente ordenarla según se ha requerido, por cuanto implicaría la trasgresión del principio de preclusión, solventando por esa vía la ausencia de contestación de la demanda. Por la misma razón, la Sala no puede admitir las probanzas ofrecidas también con ese carácter en esta instancia."

6. Imposibilidad de Solicitar Prueba para Mejor Proveer para Subsanan la Omisión Probatoria de las Partes

[Sala Segunda]^x

Voto de mayoría

“V. [...] Leído con atención el pronunciamiento venido en alzada, no se observa que los jueces superiores hayan externado que la prueba testimonial recopilada en el expediente administrativo tuviera mayor valor que la recibida judicialmente. Tal como lo consignó el *ad quem*, consolidada jurisprudencia de este tribunal sostiene que las probanzas evacuadas en vía administrativa son válidas en sede judicial, sin necesidad de su reproducción, siempre que en aquella otra esfera se hayan cumplido las reglas del debido proceso (sobre este tema pueden consultarse nuestros votos n° 207-99, 222-01, 475-01, 274-03, 1163-04 y 592-08; criterio avalado por la Sala Constitucional en las sentencias n° 1555-07 y 10121-11). Revisado el expediente administrativo, se verifica que en la recepción de la prueba testimonial que allí consta se respetaron a cabalidad las garantías del debido proceso, pues el investigado fue citado a todas las comparecencias -a una de las cuales asistió en compañía de su abogado, mientras que en la otra por su propia voluntad no quiso estar presente (folios 285 del tomo I y 72 del tomo II)-; asimismo, los deponentes fueron juramentados, declararon por separado y hubo la posibilidad de repreguntar. Para el recurrente, el expediente administrativo carece de valor probatorio porque el procedimiento estuvo plagado de vicios. No obstante, omite especificar cuáles fueron las supuestas infracciones, lo que impide efectuar el examen respectivo, tal y como atinadamente lo advirtieron los integrantes del tribunal. No cabe duda de que el señor Luis Salas Barrantes, traído por el banco, es un testigo de mera referencia, sin ninguna fuerza probatoria, ya que reconoció que su conocimiento de los hechos derivaba de la lectura que hizo del expediente. Sin embargo, en los autos hay abundantes elementos de prueba que permiten tener por acreditadas las anomalías atribuidas al accionante (las que fueron reales y no inventadas por el gerente, como de seguido se verá), lo que desvirtúa que el cese haya obedecido a una persecución laboral. El que don Robert buscara a los clientes insatisfechos en sus casas de habitación y les solicitara formular sus reclamos por escrito no constituye una manifestación de acoso, sino que era su deber como encargado de la sucursal velar por la buena marcha del negocio y procurarse la prueba que le permitiera destituir al mal servidor. [...] En conclusión, el señor Herrera Trejos incurrió en demasiadas anormalidades en un corto periodo de tiempo, por lo que mediaban razones objetivas para perderle la confianza; máxime que tenía 21 años de experiencia, lo que torna más reprochable su comportamiento. Definitivamente no era conveniente para el banco mantener a un empleado así, dadas las tareas tan delicadas que ejecuta un cajero. Don Cristino afectó la imagen del banco ante los clientes y le causó un importante daño económico, superior al millón de colones. El recurrente

aduce que las declaraciones juradas rendidas por doña Maritza y don Víctor ante el notario Jaime Marín Barquero (visibles a folios 20 y 21 del tomo I) son falsas porque dichos señores nunca comparecieron ante ese fedatario ni fueron juramentados debidamente, por lo que la sentencia impugnada se sustentó en prueba ilícita y espuria, para demostrar lo cual anexa una serie de documentos para mejor proveer (cabe abrir aquí un breve paréntesis para advertir que, entre las probanzas allegadas para mejor resolver, se encuentra una copia certificada de una declaración jurada de doña Maritza ante el notario Raúl Araya Arias, cosida a folios 495-497, la cual en realidad no constituye prueba para mejor proveer, dado que ya estaba en el expediente desde la primera instancia -ver folio 286-, por lo que a nada conduciría su admisión), consistentes en una declaración jurada y una carta de don Víctor, acompañadas de su cédula de identidad (folios 494 y 498-499), así como el índice de escrituras de la segunda quincena de agosto de 2005 presentado por el Lic. Marín Barquero ante el Archivo Nacional (folio 500); requiriendo además que se conmine al fedatario a exhibir el tomo sétimo de su protocolo, o bien, que se disponga su secuestro. De acuerdo con el artículo 561 del Código de Trabajo, esta Cámara únicamente puede recibir prueba para mejor proveer cuando resulte absolutamente imprescindible para fallar con acierto la contienda, lo que no sucede en este caso; amén de que ese mecanismo no puede servir para subsanar la incuria de la parte que ha omitido diligenciar la prueba de su interés en el momento procesal oportuno (sin que en autos consten los motivos que impidieron al actor aportar esos elementos probatorios con anterioridad), por lo que el ofrecimiento de dicha probanza debe declinarse. Ha de hacerse hincapié en que los juzgadores de inferior grado no se fundamentaron exclusivamente en las declaraciones juradas cuestionadas para tener por acreditadas las faltas, sino en todo el material probatorio analizado supra, por lo que aun suprimiendo hipotéticamente esos documentos, el resultado del juicio sería el mismo. Otro aspecto que merece la pena recalcar es que, aparte de sus declaraciones juradas, don Víctor y doña Maritza presentaron al banco sendas quejas por escrito con el mismo contenido que las declaraciones juradas. Aunado a lo anterior, lo idóneo para demostrar los hechos a que se refiere la prueba para mejor resolver eran los testimonios de don Víctor y de doña Maritza, y no unas declaraciones juradas ni unas cartas suscritas por ellos, porque ya se ha explicado que no se puede sustituir la prueba testimonial por ese tipo de documentos, ya que implicaría infringir los principios de contradicción e inmediatez (tema sobre el cual pueden leerse los votos de este Despacho n° 302-00, 770-01, 768-05, 464-08, 111-10 y 419-11). Por esa razón, la declaración jurada que rola a folio 286 carece de cualquier valor probatorio. Por no tener los/as suscritos/as sospechas de la probable comisión de los delitos de falsedad ideológica, uso de documento falso, estafa procesal, asociación ilícita y falso testimonio, no procede el testimonio de piezas solicitado. El argumento de la posible alteración de los cheques cambiados al mensajero de la Distribuidora Chacón Salazar S.A. no es de recibo, dado que no formó parte del marco del debate, el cual quedó

configurado con la demanda y su contestación. Nótese que en el libelo inicial el actor lo único que alegó fue que cambió esos cheques porque el mandadero así se lo pidió, no siendo sino hasta el memorial de conclusiones de folio 360 que por primera vez se planteó la idea de la modificación de los títulos. Luego, no es sino hasta esta tercera instancia rogada que se mencionan una serie de aserciones que, por novedosos, no resultan atendibles -por ejemplo, que no se aportaron a los autos los valores originales, sino simples fotocopias, por lo que no existe certeza de que el anverso y el reverso que allí aparecen pertenezcan al mismo cheque; que varios de esos documentos tienen la cláusula al portador abierta o sin tachar; y que el reclamo del cliente se formuló hasta 3 meses después de los hechos-. De cualquier forma, la tesis de la alteración de los cheques carece de relevancia por cuanto el ordinal 805 del Código de Comercio preceptúa que los cheques girados a favor de una persona jurídica solo podrá hacerlos efectivos la persona jurídica beneficiaria o bien depositarse en una cuenta de esta, por lo que don Cristino contravino el ordenamiento jurídico al cambiarle esos cheques a un simple mensajero de la empresa y no a su representante legal.”

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 CHINCHILLA ROLDÁN, José Fabio. (2003). **Instituciones de Derecho Laboral Costarricense**. Editorial ITAE. San José, Costa Rica. Pp 333 y 334.

ⁱⁱⁱ ALONSO OLEA, Manuel y ALONSO GARCÍA, Rosa María. (2008). **Derecho Procesal del Trabajo**. Editorial Civitas. Madrid, España. Pp 223-225.

^{iv} SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 520 de las diez horas del treinta de mayo de dos mil catorce. Expediente: 06-001006-0166-LA.

^v SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 564 de las nueve horas con treinta minutos del treinta y uno de mayo de dos mil trece. Expediente: 03-002744-0166-LA.

^{vi} SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 210 de las nueve horas con cuarenta y cinco minutos del primero de marzo de dos mil trece. Expediente: 08-000848-0166-LA.

^{vii} TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN TERCERA. Sentencia 101 de las diez horas con cinco minutos del quince de marzo de dos mil doce. Expediente: 08-001901-0166-LA.

^{viii} SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 192 de las diez horas con quince minutos del dos de marzo de dos mil doce. Expediente: 09-000229-0641-LA.

^{ix} SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 979 de las nueve horas con cuarenta y cinco minutos del dos de diciembre de dos mil once. Expediente: 06-000240-0163-CA.