



Para ver aviso legal de clic en el siguiente Hipervínculo
(NECESITA CONEXIÓN A INTERNET)
<http://cijulenlinea.ucr.ac.cr/condicion.htm>

INFORME DE INVESTIGACIÓN CIJUL

TEMA: DAÑOS Y PERJUICIOS EN DERECHO LABORAL

RESUMEN: El presente informe investigativo, hace una breve exposición del concepto doctrinario de responsabilidad laboral y sus principales componentes. Asimismo se citan las dos principales normas que lo regulan, la Constitución Política y el Código de Trabajo, así como votos de la Sala II y Constitucional, referentes al tema en cuestión.

SUMARIO:

1. Doctrina.....	2
a. Origen de la Responsabilidad Laboral.....	2
i. Elementos de la Responsabilidad Laboral.....	3
b. Indemnización por Despido.....	3
2. Normativa.....	4
a. Código de Trabajo.....	4
b. Constitución Política.....	5
3. Jurisprudencia.....	5
a. Resoluciones de la Sala II.....	5
i. Sistema Tarifado y Presuntivo de la Indemnización.....	5
ii. Imprudencia de Daños y Perjuicios.....	8
iii. Imprudencia de pago por demostrarse falta del trabajador.....	8
iv. Auxilio de Cesantía.....	10
v. Voto 279-92.....	13
vi. Voto 99-92.....	26
vii. Voto 175-91.....	41
b. Sala Constitucional.....	70
i. Voto 175-91.....	70



DESARROLLO:

1. Doctrina

a. Origen de la Responsabilidad Laboral

“Así, el hecho básico de que la relación de trabajo sea fuente de responsabilidades, ha sufrido en poco tiempo, una destacada alteración en las directrices genéricas que la informan. Esta en sus grandes rasgos, ha seguido el camino bastante frecuente en otros supuestos, en los que hasta llegarse a una configuración específica, se ha tenido que recurrir a las soluciones elaboradas con anterioridad, y que son suministradas por el Derecho Común.(^)

Cuando el fenómeno del trabajo se consideraba bajo el limitado marco de una relación meramente privada y contractual, resultaba acertado y hasta lógico, situar las responsabilidades en un terreno simplemente particular y subjetivo, con los necesarios corolarios de sólo poder exigirse a instancia de parte interesada, y solerse traducir en resultados de carácter económico, mediante una indemnización concretable a posteriori. Esto, por cuanto en su origen la relación de trabajo jurídicamente subordinado, era juzgada por los principios del derecho civil.

De esta forma, el trabajador se encontraba ante la necesidad de enfrentar el álea siempre riesgosa de un juicio en el que debía acreditar los daños efectivamente sufridos, prueba muchas veces difícil, cuando no imposible y siempre engorrosa. (2) Así fue como la proyección social sobre el hecho del trabajar, y la resultados que este fenómeno produce en dicho campo, ha ampliado sus perspectivas, hasta el punto de lo que en un principio eran derechos y deberes, meramente privados, ascienden hasta tener trascendencia social que hizo pensar fundamentalmente en su exigencia pública (incluso al margen de la individual voluntad de los directamente afectados). Ante esto, lo que ocurre alrededor del trabajo no solamente interesará a los directamente afectados, sino a toda la colectividad, y más destacadamente al armazón político y jurídico de la misma, representado por el Estado.(1)

Esta pérdida de la esencial subjetividad de las responsabilidades, se inclina hacia un proceso de manifiesta objetivización de las mismas. Perspectiva social, que no solamente permitió tomar un nuevo punto de partida, para la exigencia de las responsabilidades directamente derivadas de la relación de trabajo, sino que dio



origen a una serie de éstas, cuya conexión con el tradicional presupuesto laboral, no aparece tan claramente visible, tal como ocurre con las derivadas de la seguridad social.(2)

En este último aspecto comentado, podemos pensar además, en una manifiesta ampliación de los entes responsables, ya no sólo de la dualidad trabajador empresario cuya causa fundamental la constituye el acusado intervencionismo en el mundo laboral, lo que deviene en la existencia de un amplio campo de responsabilidades para o de dichas entidades. Podemos ubicar en este supuesto, a los gestoras de la seguridad social, ya que ellas actúan fundamentalmente, con la base obligada de una relación de trabajo previa, lo que las incluye en el genérico marco de las responsabilidades laborales. (3)."¹

i. Elementos de la Responsabilidad Laboral

Para que nazca a la vida jurídica la responsabilidad laboral, se requiere de la presencia de ciertos elementos, cuyo análisis separado, pero relacionado en su conjunto, han de darse en todo tipo de responsabilidades. A ellos nos referimos antes (3) y son: a.) La existencia de un daño resarcible; b.) la antijuridicidad: es decir, que exista en el caso un hecho o una omisión que constituya un incumplimiento de los deberes que impone la relación laboral, o una atribución de responsabilidad objetiva; (1) c.) una relación causal jurídicamente relevante. Sin embargo, como veremos más adelante, en los casos de indemnizaciones tarifadas el trabajo actúa como factor concurrente desencadenando o acelerando el proceso para que el empleador deba resarcir el daño sufrido por el trabajador, con los límites de la tarifa; d.) imputabilidad, es decir, la calidad o propiedad de quién emana lo cual sucede cuando una de las partes es culpable al punto de que jurídicamente hay que formularle un reproche, esto sin perjuicio de que en algunos casos, la imputación la formule la ley, por lo que se hace referencia a una responsabilidad de carácter objetivo.

b. Indemnización por Despido

"Sea cualquiera la solución que se siga se concederá, asimismo, al trabajador improcedentemente despedido una indemnización complementaria equivalente al importe de los jornales que hubiera devengado durante la sustanciación del procedimiento, a partir de la fecha de presentación de la solicitud de conciliación sindical, y, en su defecto, de la demanda ante la magistratura."²



2. Normativa

a. Código de Trabajo

"ARTICULO 82.-

El patrono que despidiera 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.

**(No obstante, en tratándose de explotaciones agrícolas o ganaderas, se reducirá a la mitad el monto de los daños y perjuicios a que se refiere el párrafo anterior.) *(Por resolución de la Sala Constitucional N°0317 de las 14:51 horas del 22 de enero del 2003 se anula de este artículo la frase del párrafo tercero encerrada entre paréntesis. Esta sentencia tiene efectos a futuro de manera que se preservan los efectos jurídicos de los actos de despido consolidados y de las sentencias ya firmes relacionadas con la norma anulada.)*

Siempre que el trabajador entable juicio para obtener las prestaciones de que habla este artículo y el patrono pruebe la justa causa en que se fundó el despido y la circunstancia de haber notificado ésta por escrito al trabajador en el momento de despedirlo, los Tribunales de Trabajo condenarán al primero a pagar ambas costas del litigio y le impondrán en la misma sentencia, como corrección disciplinaria, una multa de cuatro a veinte colones, que se convertirá forzosamente en arresto si el perdidos o no cubre su monto dentro de las veinticuatro horas siguientes a aquélla en que quedó firme el respectivo fallo.

*(Así reformado por Ley No. 668 de 14 de agosto de 1946, art. 1º)."*³



b. Constitución Política

"ARTÍCULO 63.- Los trabajadores despedidos sin justa causa tendrán derecho a una indemnización cuando no se encuentren cubiertos por un seguro de desocupación."⁴

3. Jurisprudencia

a. Resoluciones de la Sala II

i. Sistema Tarifado y Presuntivo de la Indemnización

"IV. La jurisprudencia ha sido constante, en el sentido de que la indemnización por daño moral, no es procedente por el hecho mismo del despido de un trabajador, en forma adicional o independiente de las indemnizaciones expresamente tarifadas en la legislación laboral. Así, en el Voto Número 110, de las 10:00 horas, del 17 de abril de 1996, esta Sala, señaló lo siguiente: "...el sistema tarifado presenta como característica básica, de interés para esta sentencia, que la obligación impuesta pretende cubrir la totalidad de los daños y perjuicios que, presumiblemente, el trabajador pueda sufrir. Ya se dijo que se trata de un sistema presuntivo y no de verdad verdadera, como sí lo pretende ser el civil clásico. Esta afirmación lleva a la conclusión de que, la obligación prefijada, cubre todo daño y todo perjuicio que el trabajador, presumible y eventualmente, pueda sufrir en cualquiera de los campos, el material y el moral; de modo que no es posible entender que se trata de mínimos, como algunas veces, equivocadamente, se ha querido entender, que pueden ser revisados demostrando una mayor extensión del daño o del perjuicio; pues esto es contrario, en esencia, al sistema. Hay situaciones, muy relacionadas con el trabajo (hechos previos, coetáneos o posteriores al despido), que pueden ser fuente de daños y de perjuicios, con independencia de lo tarifado para la ruptura del contrato de trabajo; como cuando, el patrono, incurre en alguna delincuencia (agresiones físicas, hechos calumniosos, etcétera) o en la difamación, por cualquier medio de propalación o de divulgación (tal es el caso de ciertos avisos hechos por el patrono en los periódicos acerca del despido); pero en tales casos, la situación es extralaboral y propia, entonces, del derecho común. XVIII. La adopción de uno o de otro de dichos sistemas indemnizatorios, para la materia laboral, o de una mixtura de



ambos (indemnización de daños y perjuicios sujetos a demostración, con un límite máximo preestablecido, como suele hacerse, según enseña la doctrina; Ruprecht en Omeba; Indemnización por despido), es de mera política legislativa. Así las cosas, para resolver las cuestiones planteadas, los jueces, antes que a la doctrina, -que casi siempre comenta o explica sistemas jurídicos particulares, distintos al nuestro, propios del medio del Autor-, deben estarse a lo implantado y establecido de forma imperativa y vinculante, por el legislador del Código de Trabajo, el cual instauró el sistema tarifado, en un doble aspecto. Así resulta de lo dispuesto en sus artículos 28, 29 y 82. En los dos primeros, autoriza a los patronos a despedir a los trabajadores, unilateralmente, pagándoles una indemnización sustitutiva del preaviso y un auxilio de cesantía, en los montos que ahí se establecen y que toman en cuenta, como factores de cálculo, el tiempo de trabajo y un número máximo de salario (un mes en el preaviso y ocho en la cesantía). De esta manera, ante el hecho del despido puro y simple, la obligación existe en esos términos, con independencia de si ha sido o no fuente de daños y perjuicios y, en caso afirmativo, su cuantificación no puede ir más allá de lo tarifado. En la última de esas normas, se tarifó también la indemnización adicional por los daños y perjuicios que ocasionen los patronos, por la imputación falsa, a los trabajadores, de algunas de las causales de despido justificado, enumeradas en el artículo 81; recurriéndose a los criterios que ahí se establecen. Por lo consiguiente, si el patrono no logra comprobar en el proceso que se establezca, la causa del despido, laboralmente cumple satisfaciendo el monto que se fije a la luz de esa norma, sin discusión sobre la existencia y sobre la extensión del daño o del perjuicio. Y si la conducta del patrono invade el terreno del derecho común, a través de una delincuencia -ilícito penal- o con hechos trascendentes de la esfera laboral, según se explicó, la cuestión, de llegarse a plantear, deberá ventilarse a la luz de las normas del Derecho Civil y en un proceso propio de esa otra vía. XIX. Así las cosas, no es posible, conceder, como una cuestión adicional o independiente de las indemnizaciones, ya tarifadas en el propio Código de Trabajo, reparación por daño moral en el caso de que el patrono realice un despido sin atribución de falta o atribuyendo una causal de las señaladas en el artículo 81 y que, en el respectivo proceso, no la llegue a demostrar. Con ello no se violenta el principio recogido en el artículo 41 de la Constitución Política, según se alega en el recurso que ahora se examina; de que, ocurriendo a las leyes, ha de encontrarse reparación para las injurias o daños a los intereses materiales y morales, pues no es que se



esté desconociendo la procedencia de indemnizaciones, en este último campo, sino y únicamente aplicando un sistema tarifado que pretende, a través de fijaciones establecidas con base en criterios objetivos, cubrir todos los daños y los perjuicios (virtuales o presuntivos) que pueda acarrear un despido. No es posible argumentar que, el sistema de Código de Trabajo, cubre únicamente los daños y perjuicios de tipo material, derivados del rompimiento del contrato, pero no el daño de orden moral; dado que el Código no hace discriminación alguna, en la aplicación del sistema, y hacerla resultaría contrario al método mismo escogido por el legislador, cuyo espíritu, según se explicó, fue el de crear, para conveniencia de todas las partes involucradas en la cuestión, un sistema cierto y limitado, sin ninguna discusión, acerca de la existencia y de la extensión de los extremos indemnizables; de donde resulta que, la tesis, es inaceptable; pues, en el fondo, llevaría al quebranto de la ley. Conforme también se explicó, la idea de que las compensaciones del Código de Trabajo funcionan como un mínimo, es excluida por el propio sistema de tarifa, que recogió ese Cuerpo de Leyes; de modo que no es posible acudir a ella, para analizar la existencia y la extensión del eventual daño, en un determinado ámbito". Así las cosas, la pretensión de daño moral, deducida por la actora, es improcedente y la misma fue entonces, bien denegada. V. La actora no incluyó en la demanda -como parte de su pretensión-, el pago del descanso pre parto que ahora reclama, razón por la cual, sin necesidad de entrar a analizar el fondo de esa otra cuestión, el extremo también se debe denegar (artículo 461 del Código de Trabajo, en relación al artículo 99 del Código Procesal Civil, aplicable a la materia laboral a tenor de lo dispuesto en el numeral 452, de aquel otro cuerpo normativo). Lo que reclamó, según se desprende del memorial de folio 5, fue "el mes post-parto", contemplado en la Convención Colectiva. De otro lado, su disconformidad con la denegatoria de ese mes de post parto; así como respecto de las vacaciones y de los aguinaldos de 1991 a 1993, no es de recibo, pues tales extremos le fueron concedidos por la sentencia que, a la fecha, se encuentra firme, según se desprende de la constancia de folio 35 y esta no es la vía para hacer efectivo ese cobro. Por último, tampoco son procedentes los salarios caídos ni el reajuste salarial pretendido. Los primeros solo son procedentes cuando se dispone la reinstalación, pues se trata de restituir al trabajador con el pleno goce de los derechos que le corresponden; la cual no resulta ser la situación de que se conoce, debido a que, con relación al segundo despido, la actora solicitó el pago del preaviso y del auxilio de cesantía. Con respecto a lo segundo, no se demostró, ni se alegó en el



expediente, algún fundamento razonable para que procediese tal reajuste. VI. Como corolario de lo expuesto, la sentencia recurrida debe confirmarse, salvo en lo que se refiere al extremo de las costas pues, a juicio de la Sala, se impone la condenatoria en ese extremo, a la parte demandada, ya que no es posible considerarla litigante de buena fe, porque obligó a la actora a acudir a estrados en cobro de las prestaciones; pues si bien es cierto que la despidió con responsabilidad patronal, no satisfizo el crédito en forma oportuna. En la contestación de la demanda (folio 14), se dijo que se estaba haciendo la reserva presupuestaria correspondiente y que, para sustentar su dicho de falta de pago, debió agotarse la vía administrativa. Ello no puede considerarse suficiente como para justificar esa falta de pago y lo justo es que le retribuya a la actora, los gastos legales en que ha tenido que incurrir (artículo 494 del Código de Trabajo)."⁵

ii. Improcedencia de Daños y Perjuicios

"La jurisprudencia ha reiterado que cuando el despido deviene no de la mera voluntad patronal sino que se ha originado en una falta del trabajador que, aunque no amerite la sanción máxima, si reviste una conducta antijurídica...no se dan en tal caso plenamente los presupuestos de hecho en que se apoya la norma laboral para que el empleado tenga derecho al pago de daños y perjuicios, pues este beneficio adicional a las prestaciones tiene sustento en la total injusticia de la rescisión unilateral del contrato por parte del patrono." 1980.Tribunal Superior de Trabajo, No. 2036 de las 13:00 horas del 7 de mayo. Ordinario Laboral de L.F.B.Z. c/ "Q.Y.C.S.A." Ver en igual sentido, Sala Segunda de la Corte, No. 64 de las 10 hrs. del 17 de diciembre de 1980."⁶

iii. Improcedencia de pago por demostrarse falta del trabajador

"II.- El artículo 82, párrafo segundo, del Código de Trabajo dispone que: "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 pre-aviso 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". El preaviso y la cesantía son derechos que otras disposiciones legales otorgan, siempre que el trabajador sea despedido, sin justa causa (artículos 28 y 29 del Código de Trabajo), mientras que la indemnización por daños y perjuicios, tiene como único apoyo legal lo dispuesto en el artículo 82, párrafo segundo; sea, la circunstancia de no demostrarse la causa del despido. Así las cosas, si el patrono demuestra que despidió al trabajador, porque incurrió en una causal, no puede imponérsele el pago de la indemnización de daños y perjuicios establecida en la norma transcrita, de la que se deduce, al igual que de la jurisprudencia nacional, que esa obligación indemnizatoria, en el fondo, dimana de la conducta ilegítima o arbitraria del patrono, o de la que así pueda calificarse ante una eventual falta de prueba. De manera que si, el patrono, demostró los hechos que dieron lugar al despido y, asimismo, que procedió conforme a una razonable apreciación de los mismos, ninguna responsabilidad podría caberle en el pago de los indicados daños y perjuicios, por más que los Tribunales, con diferente criterio o con el examen de otras circunstancias, lleguen a la conclusión de que a pesar de haber mérito para el despido del trabajador, le pueda corresponder esa indemnización. Esto es lo que ocurre en el presente caso, según se desprende de las razones que, el Tribunal Superior, expuso en el considerando V del fallo, lo cual permite concluir, que es atendible el recurso en cuanto a los mal llamados salarios caídos; pues, en realidad, son los daños y perjuicios que regula el párrafo segundo del relacionado artículo 82 del Código de Trabajo. Cabe advertir que, las partidas que concedió el Tribunal de instancia al actor, en el fallo recurrido, por concepto de preaviso y de auxilio de cesantía, se encuentran firmes, por un acto de liberalidad de la demandada al haberse allanado a las mismas, en el presente recurso. No son de recibo las argumentaciones esbozadas por el recurrente, en lo que respecta a los salarios dejados de percibir, por el actor, del 13 de noviembre de 1991 al 8 de diciembre del mismo año, período durante el cual se le suspendió de sus labores, hasta la celebración de la Asamblea General de Coopesa R.L., la que al final acordó su destitución. Manifiesta la demandada que, dicha medida, se tomó para proteger al trabajador contra expulsiones violentas y hasta el momento de poder hacer efectiva su destitución; pero esa suspensión, debió acordarse, ineludiblemente, con goce de salario, mientras en dicha Asamblea General se llegaba a definir la situación laboral



del actor, lo que omitió hacer la demandada. Dicha protección no tenía por qué afectar los ingresos del trabajador, ni de su familia, porque para efectuar una suspensión de esa clase, se deben tomar en cuenta tanto los intereses del trabajador cuanto la conveniencia social; razón por la que le corresponde el pago de dichos salarios. De los autos se desprende que, la demandada, en ningún momento ha actuado de mala fe en el presente proceso, ni lo hizo a la hora de despedir al actor. Si bien es cierto que al trabajador se le reconoció, en la presente litis, el pago de los extremos de preaviso y de auxilio de cesantía, como se dijo en el considerando segundo, ello se debió a que, la demandada, se allanó en un acto de liberalidad, a dichos extremos en el presente recurso. La falta atribuida al accionante existió, razón por la que la demandada ha de tenerse como litigante de buena fe. Así las cosas, en vista de que la parte patronal logró acreditar la falta, que sirvió de fundamento para el despido, sin responsabilidad patronal, lo procedente es revocar parcialmente la sentencia recurrida, en cuanto condenó a la demandada al pago de los salarios caídos [...]."⁷

iv. Auxilio de Cesantía

" **II.-** El artículo 63 de la Constitución Política, contempla la denominada estabilidad relativa en materia de empleo privado, el cual literalmente expresa: "Los trabajadores despedidos sin justa causa tendrán derecho a una indemnización cuando no se encuentren cubiertos por un seguro de desocupación.". El titular del derecho constitucional y legal a despedir es el patrono (despido-liberalidad por oposición al despido disciplinario). Es decir, la norma constituye el basamento constitucional de la libertad de despido por parte del empleador privado, pudiendo cesarse al trabajador sin que éste haya quebrantado gravemente los deberes nacidos del contrato, eso sí, con la correlativa obligación del empleador de indemnizarlo. La disposición constitucional condiciona el pago de esa indemnización a la existencia del despido sin justa causa, pues, de presentarse una violación grave el contrato de trabajo por parte del empleado, estaríamos en el supuesto del despido disciplinario, al cual no se le puede ligar aquel efecto. Los artículos 29 y 30 del Código de Trabajo, tal y como estaban redactados para la época del rompimiento de la relación de trabajo, armonizan con aquel precepto constitucional, estableciendo la indemnización tarifada ante el supuesto del despido incausado, cuya fijación tiene como base el tiempo servido y el promedio salarial devengado durante los últimos seis meses del contrato. No obstante, en algunos



centros de trabajo se ha dado una variación de esa tradicional y primigenia naturaleza de la prestación de comentario, estableciendo, entre otros, mediante los instrumentos colectivos, acuerdo de partes o simples decisiones patronales, el pago anual de la cesantía, sin que se considere por ello interrumpida la continuidad de los servicios. Para resolver la cuestión planteada en el recurso, debemos partir de que las normas protectoras de los trabajadores establecen mínimos que pueden ser superados, en tanto beneficien a éstos. Mientras no se extinga la relación, los empleados tienen tan solo una expectativa de derecho a la cesantía; de ahí que, a la Sala no le cabe la menor duda de que las cláusulas contractuales o incluso la simple práctica patronal, de pagarla anualmente, de ninguna manera puede tildarse como ilegal. Tal y como lo ha reiterado la jurisprudencia, de esa manera se convierte aquella simple expectativa de derecho en un derecho real, pagadero con independencia del motivo del cese de la relación e incluso con rompimiento del tope de ocho años dispuesto legalmente; aspectos todos que evidentemente favorecen los intereses de los empleados. Así, en un caso similar al presente se indicó: " En autos quedó fehacientemente probado que, el actor, laboró del 1 ° de febrero de 1986 al 17 de agosto de 1989, completando tres años, 6 meses y 16 días de servicio; lo cual, de conformidad con el numeral 29, inciso c), del Código de Trabajo, le da derecho a percibir cuatro meses de salario, por concepto de auxilio de cesantía. Ahora bien, el Instituto demandado, instauró la práctica de cancelar anticipadamente la cesantía, a través de liquidaciones anuales, pero sin ponerle solución de continuidad al contrato de trabajo, por lo que, en esas circunstancias, el patrono descargó anualmente su responsabilidad respecto del pago de ese extremo, transformándolo, de paso, en un derecho cierto en favor de sus empleados. Así las cosas, lo que procede es, en estricta aplicación del ordinal 30, inciso b), calcular la cesantía conforme al salario promedio de los últimos seis meses, contemplando para tales efectos, a tenor del artículo 29, inciso d) ídem, el período laborado desde el último pago efectuado, a saber, del 1 ° de enero al 16 de agosto de 1989, sea, en el equivalente a veinte días de salario -véase los documentos de folios 68 y 69-. No obstante, el empleador, al liquidar los derechos laborales del petente, y proceder a su depósito en estrados, le otorgó la cesantía correspondiente a un año completo de labores, de acuerdo con el salario promedio obtenido, de 25.402,75 -véase los folios 46 y 49-. Así las cosas, al petente no se le adeuda suma alguna por tal extremo, por lo que, en ese punto, el fallo también debe ser avalado. " (Voto número 18, de las 9:20 horas, del 13 de enero de 1995). Tal y como se sostuvo



en el fallo impugnado, con el pago anual de la cesantía el trabajador disfruta en esos términos de un eventual derecho, que pudo, dependiendo de la causa del rompimiento del contrato, no haber ingresado a su patrimonio. Por las mismas razones, no puede sostenerse, válidamente, que por esa vía, se esté renunciando a un derecho, pues, por el contrario, se está disfrutando de él anticipadamente. Dicha tesis, no atenta contra el Voto de la Sala Constitucional número 5969, de las 15:21 horas, del 16 de noviembre de 1993, relativo a la prescripción de los derechos de los trabajadores, invocado en el recurso, pues, en este caso de lo que se trata, como se dijo, es de convertir la cesantía en un derecho adquirido el cual ha venido disfrutándose anualmente y no de impedir el reclamo de derechos adeudados, tema este otro al que se hizo alusión en el mencionado fallo. En el caso concreto, no hay discusión alguna de que a la demandante se le pagó, a su solicitud cada año el importe correspondiente a ese extremo, calculado con el promedio salarial del último semestre del respectivo período y que se depositaba en su cuenta en la Asociación Solidarista (folios 41 y 135 a 136 en relación con los escritos de folios 140). De los testimonios de Jorge Enrique Pérez Bonilla, Juan Carlos Arias Zúñiga, Juan Vicente Bolaños Víquez y Oscar Montoya González, todos trabajadores de la accionada, se deduce que ese sistema le generaba al empleado importantes beneficios como lo eran, el que ese dinero era tomado como base para solicitar préstamos a dicha Asociación, así como para fijar los dividendos que le correspondían al empleado (folios 148 a 151 y 154 a 157). Aceptar la tesis intentada en este proceso, de que se debe calcular de nuevo la cesantía sin sujeción a tope con base en el promedio de los últimos seis meses de salario anteriores a la terminación del contrato y del total resultante, deducirse los pagos efectuados por la accionada "a cuenta", incluyendo lo liquidado al producirse el despido; implicaría propiciar un enriquecimiento ilícito e injusto por parte de la actora. La lesión económica alegada en el recurso, de existir, sólo puede explicarse, en un posible manejo inadecuado de los recursos de su parte y no en el indicado pago anual de la cesantía."⁸



v. Voto 279-92

"SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.- San José, a las diez horas diez minutos del trece de noviembre de mil novecientos noventa y dos.-

Proceso ordinario establecido ante el Juzgado de Trabajo de Turrialba, por **EFRAIN PALMA VEGA**, brequero, contra **INSTITUTO COSTARRICENSE DE FERROCARRILES (INCOFER)**, representado por su apoderado Marino Campos López, abogado. Mayores, casados, el actor vecino de Turrialba y el licenciado Campos vecino de San José.-

R E S U L T A N D O:

1.- El actor, en escrito presentado a las ocho horas treinta y cinco minutos del trece de febrero de mil novecientos noventa y uno, con base en los hechos y citas legales allí contenidas, solicita se condene al accionado al pago de "los salarios correspondientes a los cuatro años estipulados por convención, seis meses que van de enero a julio de 1991, plazo faltante de nombramiento como presidente de Seccional de Sitrafenat, y los derechos de vacaciones, aguinaldo, preaviso y cesantía de todo ese período. Igual reclamo lo correspondiente al daño moral por el despido ilegal y abrupto que fui víctima y dejarme sin empleo.-

2.- El apoderado de la parte demandada, contestó la demanda en los términos que indica en el memorial presentado a las quince horas del veintitrés de abril de mil novecientos noventa y uno y opuso las excepciones de falta de derecho, falta de interés actual y la genérica de sine actione agit.-

3.- El señor Juez ad ínterin de Trabajo de Turrialba de entonces, licenciado Gabriel Serrano Jiménez, en sentencia dictada a las catorce horas del veinte de marzo de mil novecientos noventa y dos, resolvió: "Se rechazan las excepciones de falta de derecho, falta de interés actual y la genérica de sine actione agit. Se declara **CON LUGAR** la demanda establecida por **EFRAIN PALMA VEGA** en contra de **INSTITUTO COSTARRICENSE DE FERROCARRILES (INCOFER)** a quien se le condena a cancelarle al actor los extremos de cuatro años y seis meses de salarios dejados de percibir a razón del despido y que comprenden los seis meses que le faltaban al actor para terminar con su nombramiento como dirigente sindical y los cuatro años posteriores a la finalización de dicho nombramiento conforme lo



establece el artículo 4° de la Convención Colectiva suscrita entre el Sindicato de Trabajadores de Incofer y el Incofer, las vacaciones y aguinaldo correspondientes a esos cuatro años y medio y las costas de esta acción, fijando los honorarios de abogado en el veinticinco por ciento sobre el monto de la condenatoria total, los cuales se desglosan de la siguiente manera: Se liquidan los extremos concedidos sobre el salario devengado por el actor de treinta y cuatro mil colones mensuales de la siguiente manera: Cuatro años y seis meses de salarios dejados de percibir a razón de UN MILLÓN OCHOCIENTOS TREINTA Y SEIS MIL COLONES, vacaciones (cuatro años y seis meses) a razón de SETENTA Y SEIS MIL QUINIENTOS y aguinaldo (cuatro años y seis meses) CIENTO CINCUENTA Y TRES MIL COLONES y honorarios de abogado que se fijan en el veinticinco por ciento sobre la condenatoria a razón de QUINIENTOS DIECISÉIS MIL TRESCIENTOS SETENTA Y CINCO COLONES todo lo anterior para un gran **TOTAL DE DOS MILLONES QUINIENTOS OCHENTA Y UN MIL OCHOCIENTOS SETENTA Y CINCO COLONES** . Ver cuadro siguiente para mejor visualización de los montos liquidados: Cuatro años y seis meses ₡1,836,000.00; Vacaciones ₡76,500.00; Aguinaldo ₡153,000.00; Honorarios de abogado (25% condenatoria total) ₡516,375.00; **TOTAL ₡2,581,875.00** . No ha lugar los extremos de daño moral, preaviso de despido y auxilio de cesantía por improcedentes."

Estimó para ello : " **I)- HECHOS DEMOSTRADOS:** 1) Que el actor inició labores para la demandada en junio de mil novecientos sesenta y siete hasta el siete de enero de mil novecientos noventa y uno, día en que fue cesado de sus funciones, devengando un salario mensual de treinta y cuatro mil colones (₡34,000.00) (ver demanda y contestación a folios 6 fte. y vto. y 12 y 13 fte.); 2)- Que en julio de 1990 el actor fue electo presidente de la seccional del Sindicato de la Institución demandada por el período de un año (ver demanda a folio 6 fte. y vto., testimonial de Carlos Luis Chacón Salas y Hermenegildo Fernández Jaslín a folio 24 fte. y vto. y folio 29 fte.); 3)- Que la institución accionada despidió al actor con responsabilidad patronal el siete de enero de mil novecientos noventa y uno por reorganización estructural, cancelando los extremos a preaviso de despido, auxilio de cesantía, vacaciones y aguinaldo proporcionales al tiempo servido (ver demanda, contestación, acción de personal a folio 1 fte., nota a folio 5 fte. y testimonial). **II)- SOBRE EL FONDO DEL ASUNTO :** Según se desprende del artículo 55 del Código de Trabajo, la Convención Colectiva suscrita entre las partes tiene fuerza de ley y por lo tanto la misma no puede ser irrespetada y violada simplemente por un cambio de política dictada por el Gobierno de turno. El artículo 4° de dicha Convención es clara al establecer que personas que fungen en



cargos como los del actor "... no podrán ser destituidos desde el momento de su elección y hasta cuatro años después de haber cesado en sus funciones como tales, salvo que exista causal". En el caso de marras, vemos que efectivamente el actor ocupaba el cargo de presidente de la Seccional del Sindicato de la Institución demandada y que fue despedido con responsabilidad patronal, es decir, sin causal alguna, lo que a su vez conlleva por lógica a deducir que realmente hubo una violación abierta por parte de la accionada del artículo 4° de la Convención Colectiva. Al momento del despido todavía faltaban seis meses para que el actor finalizara su cargo y por lo tanto, cuatro años más sin que pudiera ser despedido sin causal. Dado que el Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo no cuenta con listados que demuestren quiénes fungen como dirigentes sindicales en el país, las pruebas documentales y testimoniales que aporta el actor son suficientes para tener por demostrado que verdaderamente aquél ocupaba el cargo de dirigente sindical. Así lo corroboran los testigos Carlos Luis Chacón Salas y Hermenegildo Fernández Jaslín. Por lo tanto, siendo que el Fuero Sindical está protegido por normas especiales, no puede la Institución demandada arbitrariamente venir a violar un convenio que tiene fuerza de ley entre las partes, despidiendo al actor sin causal alguna, basándose únicamente en una política gubernamental. Así las cosas, se condena al INCOFER a pagarle al actor los salarios correspondientes a los cuatro años estipulados por Convención, seis meses que van de enero a julio de mil novecientos noventa y uno, que corresponden al plazo faltante de nombramiento como presidente de la Seccional de Sintrafenat, así como el aguinaldo y las vacaciones correspondientes a esos períodos y las costas de esta acción, fijando los honorarios de abogado en el veinticinco por ciento sobre la condenatoria total. No ha lugar al pago de preaviso de despido y auxilio de cesantía toda vez que dichos extremos ya le fueron debidamente cancelados al actor. Debe éste último tomar en cuenta que le hubiera correspondido el mismo monto aún y cuando el pago se hubiera efectuado sobre la totalidad de los años laborados. En cuanto al daño moral que reclama, éste extremo debe rechazarse en esta sede, toda vez que tratándose de una violación a los derechos de la personalidad, la vía laboral no es la correspondiente para conocer este asunto. **III)- SOBRE EXCEPCIONES** : No ha lugar la excepción de sine actione agit, que engloba a su vez las excepciones de falta de derecho, falta de interés actual, falta de legitimación activa y pasiva por cuanto: a)- ha quedado demostrado la violación del Fuero Sindical por parte de la institución demandada y por ello tiene derecho el actor de reclamar los extremos que le corresponden;



b)- los extremos que solicita le sean cancelados en sentencia no han sido pagados todavía; c)- ha quedado demostrada la relación laboral entre las partes y el cargo específico que ocupaba el actor. **IV)- SOBRE EL MONTO A PAGAR:** Se liquidan los extremos concedidos sobre el salario devengado por el actor de treinta y cuatro mil colones mensuales de la siguiente manera: Cuatro años y seis meses de salarios dejados de percibir a razón de UN MILLÓN OCHOCIENTOS TREINTA Y SEIS MIL COLONES, Vacaciones (cuatro años y seis meses) a razón de SETENTA Y SEIS MIL QUINIENTOS y aguinaldo (cuatro años y seis meses) CIENTO CINCUENTA Y TRES MIL COLONES y honorarios de abogado que se fijan en el veinticinco por ciento sobre la condenatoria a razón de QUINIENTOS DIECISÉIS MIL TRESCIENTOS SETENTA Y CINCO COLONES todo lo anterior para un gran **TOTAL DE DOS MILLONES QUINIENTOS OCHENTA Y UN MIL OCHOCIENTOS SETENTA Y CINCO COLONES.** Ver cuadro siguiente para mejor visualización de los montos liquidados: Cuatro años y seis meses ₡1,836,000.00; Vacaciones ₡76,500.00; Aguinaldo ₡153,000.00; Honorarios de abogado (25% condenatoria total) ₡516,375.00; **TOTAL ₡2,581,875.00 ."**

4.- El apoderado de la parte demandada apeló y, el Tribunal Superior de Cartago, integrado en esa oportunidad por los licenciados Denis Villalta C., Carlos García C. y Daniel Obando V., en sentencia de las trece horas veinticinco minutos del doce de mayo del año próximo pasado, **resolvió:** "Se revoca el fallo apelado y se resuelve sin especial condenatoria en costas." **Consideró para ello:** "Redacta el Juez Superior VILLALTA CANALES; I.- Que el Tribunal prohija la relación de hechos probados que contiene el fallo recurrido. II.- En cuanto a hechos no probados, el fallo es omiso en hacer un pronunciamiento en tal sentido, quizás porque efectivamente y así lo señala el Tribunal, no existen hechos de esa naturaleza a qué referirse. No obstante, el Juzgado debe en lo sucesivo pronunciarse expresamente al respecto en casos similares. III.- En cuanto al fondo del asunto, el Tribunal estima, que el reproche formulado por el recurrente contra el fallo venido en alzada, es justificado, ya que ciertamente el señor Juez de primera instancia no explica la procedencia legal de las sumas millonarias que le concede al actor en este asunto. En efecto, sin entrar a valorar este Tribunal si el actor, estuvo o no mal despedido como lo hace el señor Juez a-quo, quien tilda ese despido como "violación abierta" a la convención colectiva que rige dentro de la institución demandada, lo cierto es que aún cuando dicha institución hubiere procedido de esa manera, el fallo apelado no suministra la fuente legal, valga decir la disposición legal en que se basa el mismo para acceder a las pretensiones del



actor. Sin embargo, es obvio que tal disposición legal no existe; o sea que por muy plausible que resulten las intenciones de indemnizar a un trabajador que ha sido despedido en las condiciones que lo fue el actor, no existe ninguna norma que le dé sustento a ello, pues ni la misma convención colectiva citada, autoriza que esa indemnización y lo único que tiene derecho al afectado, es que se le reconozcan el preaviso y cesantía por el tiempo laborado, pero no por lo que debió laboral. De manera que, como el actor ya se le pagaron prestaciones y no solicitó otra cosa, que eso por el período de su nombramiento, la demanda no es de recibo, por lo que debe revocarse el fallo apelado. Se resuelve este asunto sin especial condenatoria en costas."

El Tribunal Superior de Cartago, en resolución de las catorce horas del doce de mayo de mil novecientos noventa y dos, adicionó y aclaró la anterior sentencia, en el sentido de que declaró sin lugar la demanda.-

5.- El actor, en escrito presentado a las catorce horas veintiún minutos del veintiséis de junio de mil novecientos noventa y dos, formula recurso para ante esta Sala, que en lo que interesa, dice: "El fallo recurrido ahora revocó la sentencia de primera instancia, según la cual fue declarada con lugar mi demanda, con fundamento en el artículo 4° de la Convención Colectiva vigente entre el sindicato de la empresa y ella misma.

En esa norma la institución se comprometió, afirmando el carácter de ley entre ella y los trabajadores o su representación, a garantizar que ningún dirigente sindical podrá ser despedido luego de cuatro años o dentro de los próximos cuatro años después de cesar en sus funciones como tal, salvo que exista causal de despido conforme el artículo 81 del Código de Trabajo. Si interpretamos la norma, bajo el principio protector, si un dirigente sindical comete algunas de las faltas establecidas en el numeral 81 laboral, será despedido si n responsabilidad patronal y por supuesto, perdiendo sus derechos respectivos. Esta salvedad, a mi juicio, no es casual. Está en correspondencia directa con el espíritu de todo el numeral, esta norma establece que si ocurre la hipótesis primera, a saber el incumplimiento de la garantía dada por la empresa, esta deberá indemnizar al trabajador-dirigente. En mi caso fui despedido violándose esta garantía y estoy convencido que la empresa debe indemnizarme, puesto que no hubo causal. El fallo que recurro invoca, a mi juicio, un absurdo, la convención colectiva no tiene una tabla de indemnización para el caso, pero la empresa garantizó no despedirme, y ni siquiera había terminado mi período como dirigente. La resolución dada por el Juez de



primera instancia es justa y adecuada a lo dispuesto por esta norma convencional, y es obvio que la indemnización implica todos los derechos que la legislación ordene pagar. En fin, creo que la norma es clara por sí misma y la sentencia del Tribunal debe ser revocada como así lo pido. Fundamento el recurso en los artículos 549 y siguientes del Código de Trabajo.".-

6.- En los procedimientos se han observado las prescripciones legales; se dicta esta sentencia fuera del término de ley, pero dentro del concedido por la Corte Plena.-

Redacta la Magistrada VILLANUEVA MONGE; y,

C O N S I D E R A N D O:

I.- El actor plantea su demanda, porque fue despedido por "reorganización estructural", lo cual no podía hacerse de acuerdo con el artículo 4 de la Convención Colectiva firmada entre el Sindicato y la Empresa, donde se estipula claramente que los dirigentes sindicales no pueden ser cesados de sus cargos hasta cuatro años después de haber terminado sus funciones en el Sindicato; como consecuencia de ésto se le adeudan vacaciones, aguinaldo, preaviso, auxilio de cesantía, el salario de los cuatro años y daño moral. La demandada admite el despido, pero aclara que se le cancelaron la totalidad de las prestaciones. No está de acuerdo en pagar los cuatro años de salarios, porque la ruptura de la relación, no fue arbitraria, sino tuvo como base una reestructuración de la compañía en la que perdieron su empleo otros setecientos trabajadores. Además, como institución pública, no puede pagar remuneraciones por servicios no prestados.-

II.- La sentencia de primera instancia, estima que hubo una violación a la Convención Colectiva y, por ende al fuero sindical del reclamante, admitiendo la demanda, excepto en el daño moral. El Tribunal Superior, revoca al considerar que no hay fundamento legal para otorgar las sumas concedidas en dicho fallo. El gestionante, en su recurso, expresa que la Convención Colectiva tiene carácter de ley entre las partes y, la empresa asumió un compromiso que incumplió, por lo que, al no haber cometido ninguna falta de las estipuladas en el numeral 81 del Código de Trabajo y, al amparo del principio protector, la accionada debe indemnizarlo.-



III.- El artículo 4 de la Convención Colectiva celebrada entre "Sitrafena" y el Instituto Costarricense de Ferrocarriles, textualmente dice: "La Empresa garantiza que los directores del Sindicato y seis miembros de cada seccional, cuyos nombres el Sindicato comunicará a la Empresa, no podrán ser destituidos desde el momento de su elección y hasta cuatro años después de haber cesado en sus funciones como tales, salvo que exista causal de destitución, de acuerdo con el artículo 81 del Código de Trabajo y/o el Reglamento Interior de Trabajo.". El Tribunal Superior de Cartago deniega la indemnización fundamentando la negativa en la ausencia de una norma que la otorgue en la Convención Colectiva y en el Código de Trabajo. Este razonamiento no lo comparte esta Sala, porque si bien el convenio es omiso, no lo es el ordenamiento jurídico. La Constitución Política consagra en su numeral 41 el principio, en virtud del cual, "Ocurriendo a las leyes todos han de encontrar reparación para las injurias o daños que hayan recibido en su persona, propiedad e intereses morales.". El Código citado en su ordinal 19, párrafo 1º, establece: "El contrato de trabajo obliga tanto a lo que se expresa en él, como a las consecuencias que del mismo se deriven según la buena fe, la equidad, el uso, la costumbre o la ley.". A su vez, la norma 702 del Código Civil, en el campo de la culpa contractual, indica que: "El deudor que falta al incumplimiento de la obligación sea en la sustancia, sea en el modo, será responsable por el mismo hecho de los daños y perjuicios que ocasione a su acreedor, a no ser que la falta provenga del hecho de éste, fuerza mayor o caso fortuito", la que deviene en aplicable en el campo laboral, de conformidad con lo que dispone el artículo 15 *ibídem*. En este sentido, no es posible invocar una omisión del ordenamiento para resolver que la violación no merece respuesta positiva de la jurisdicción pues, en tal caso, los tribunales deben acudir a situaciones similares que puedan encontrarse reguladas en el mismo Código, en sus reglamentos o leyes supletorias o conexas; a los principios del Derecho de Trabajo y, a las demás fuentes normativas que indica el numeral 15 de ese Cuerpo de Leyes, de ser necesario (artículo 5 de la Ley Orgánica del Poder Judicial).-

IV.- La norma convencional transcrita en el considerando anterior le impone a la demandada una obligación clara, que no requiere interpretación de no despedir a los directores del Sindicato desde su elección y hasta cuatro años después de haber terminado sus funciones. No hay ninguna duda sobre el contenido del acuerdo, y lo expresado en él por las partes. Por eso, de conformidad con lo expuesto y tal como este Tribunal resolvió en una ocasión anterior (Sala Segunda, Voto N° 99 del 8 de mayo de



1992), se considera aplicable, analógicamente, lo que dispone el numeral 82, párrafo 2° del expresado Código, en relación con los daños y perjuicios, para el caso del despido no justificado judicialmente por el patrono. Esta contiene la regla según la cual, sin con la causa del mismo, el trabajador tendrá derecho a que, además del preaviso y el auxilio de cesantía, se le paguen "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". Se instaura así, en el campo del Derecho Laboral, un sistema de resarcimiento limitado de daños y perjuicios, derivables del incumplimiento mismo de la obligación del patrono, cuya filosofía es la de prevenir las especulaciones desmedidas, con propósitos de enriquecimiento, en aras de una tutela más equitativa para los distintos intereses en juego en el sector laboral. Tal principio de limitación debe aplicarse, también, al sub lite, no sólo por la semejanza de la situación, sino también por equidad, ya que extender la indemnización a los salarios de cuatro años conforme se demanda, es fuente propicia de un enriquecimiento indebido del trabajador que, de ese modo, se vería beneficiado con los salarios que no pudo percibir durante el tiempo de la estabilidad laboral frustrada, y al mismo tiempo puede, tal y como sucede en la realidad, laborar para otro patrono y percibir la correspondiente prestación salarial. En consecuencia, y siguiendo el criterio establecido por este Tribunal, de fijar el período señalado por el artículo 82, párrafo 2°; en seis meses, tomando en cuenta que éste, se ajusta mejor, hoy día, al concepto de "términos legales", utilizado en esa ley (sentencia de esta Sala N° 175, de las 9 hrs. del 27 de setiembre de 1991, Considerando V), debe revocarse el fallo de que se conoce, declarar con lugar la demanda y condenar al demandado a pagar al actor los daños y perjuicios ocasionados, los cuales deben fijarse en (seis meses de salario) doscientos cuatro mil colones y ambas costas del proceso, de las que se fijan las personales en el veinte por ciento de la condenatoria, o sea cuarenta y ocho mil colones (numeral 488 del Código de Trabajo).-

P O R T A N T O:

Se revoca la sentencia recurrida, se declara con lugar la demanda y se condena al demandado a pagar al actor los daños y perjuicios ocasionados, los cuales se fijan en doscientos cuatro mil colones y ambas costas del proceso. Las personales se fijan en el veinte por ciento de la condenatoria, o sea cuarenta y ocho mil colones.



mil colones.-

Orlando Aguirre Gómez

José Luis Arce Soto

Zarela M^a Villanueva Monge

Alvaro Fernández Silva

Jorge Hernán Rojas Sánchez

María Alexandra Bogantes Rodríguez

Secretaria

Los Magistrados FERNÁNDEZ SILVA y ROJAS SÁNCHEZ salvaron el voto y lo emitieron de la siguiente manera:

C O N S I D E R A N D O:

I.- El examen de la convención colectiva, celebrada entre Ferrocarriles de Costa Rica, S.A. (FECOSA) y las organizaciones denominadas Sindicato de Trabajadores del Ferrocarril Nacional al Atlántico (SITRAFENAT), y Sindicato Unión Ferroviaria y Portuaria Nacional (UFYPN), no produce los resultados deseados por el recurrente, toda vez que el artículo 4º, visto aisladamente y, luego, en su conjunto con los restantes, no nos permite concluir que la sanción a imponer a la Institución, por despedir a un dirigente sindical -en el caso del actor, éste ocuparía el puesto de Presidente de la Seccional de Turrialba del Sindicato SITRAFENAT, hasta el mes de julio de 1991-, sea el condenarla a pagar todos los salarios caídos por el largo período de cuatro años, durante el cual se extiende la garantía del fuero sindical, prevista en aquel ordinal; el cual, para los infrascritos, es ilegítimo y contraviene de frente la conveniencia social. Se llega a esta conclusión, al considerar que esa solución no está expresamente prevista en la propia Convención y, en la especie, nos encontramos ante un conflicto de carácter jurídico, en el que se trata de la aplicación o de la interpretación de normas jurídicas -proceso declarativo-, y no ante un conflicto de carácter económico social, a través del que se pueden crear normas nuevas -proceso constitutivo-. Adicionalmente, el artículo 20 convencional, manda que, ante la omisión de disposiciones, en ese instrumento de negociación colectiva, debe acudir al Código de Trabajo, Reglamento Interior de Trabajo y las leyes específicas y, sobre el particular, ni el Código ni otras leyes regulan el punto, y el Reglamento respectivo no fue traído a los autos. Así las cosas, no se trata de un problema de interpretación de una norma convencional, de la que pudiera



surgir una eventual aplicación del principio protector y, concretamente en el subjúdice, de la regla "in dubio, pro operario" -artículo 17 del Código de Trabajo-, conforme lo pretende el recurrente, ya que el texto claramente establece una garantía sindical que, como ilegítima granjería, intenta proteger al dirigente de represalias por su condición, por el extenso período de cuatro años después de que cesó en el cargo; sino de una omisión en la regulación, al no brindarse solución al problema que surge en caso de quebranto; máxime que aquella regla, es sólo para los casos de fundada duda. Como lo señala el autor Américo Plá Rodríguez, en su obra "Los Principios del Derecho del Trabajo" (Buenos Aires: Ediciones Depalma, 2a. edición, 1978, página 43), dicha regla " **sólo cabe aplicarla cuando realmente una norma pueda ser interpretada de diversas maneras, es decir, cuando hay una verdadera duda. No se trata de corregir la norma ni siquiera de integrarla: sólo cabe utilizar esta regla cuando existe una norma y únicamente para determinar el verdadero sentido dentro de varios posibles. De modo que cuando una norma no existe, no es posible recurrir a este procedimiento para sustituirse al encargado de dictarla, y mucho menos es posible apelar a esta regla para apartarse del significado claro de la norma. O para atribuirle a ésta un sentido que no puede desprenderse de ninguna manera de su texto ni de su contexto ...**" (El subrayado y la negrita no son del original).-

II.- El actor no reclamó por una eventual ilicitud del despido; sino sólo por salarios caídos, por un período de 4 años y seis meses, y otros extremos. Hemos analizado que, el artículo 4º de la Convención Colectiva, estableció una cláusula obligacional que consagra una garantía sindical; concretamente: el fuero en favor de los dirigentes del Sindicato. Sin embargo, por ningún lado se apareja la obligada y expresa sanción (tipificación) por la infracción de esa cláusula; por lo que, en virtud del principio de la "plenitud del ordenamiento jurídico", se debe acudir, como lo dispone el numeral 20 convencional, a otras normativas. En primer lugar, el Reglamento Interno de Trabajo no se hizo llegar al expediente y, tomando en cuenta que es un instrumento que regula las relaciones de trabajo de gestación y promulgación unilaterales -patronal-, resulta inclusive poco probable que regule el punto. En los convenios 87 y 98 de la O.I.T., especialmente en el último, que es el que consagra el fuero sindical, tampoco se establece sanciones para quienes incurran en el quebranto del mismo. Finalmente, el Código de Trabajo, no consagra, en ninguna de sus disposiciones, el denominado fuero sindical, a cuya creación, en el ordenamiento



jurídico positivo, se ha opuesto histórica y reiteradamente el legislador ordinario. De otro lado, no se puede aplicar los principios generales del Derecho del Trabajo, intentando integrar ese ordenamiento jurídico, con el "principio protector", porque no existe duda en cuanto a la aplicación del Derecho, sino que de lo que se trata es de una omisión y, en este evento, por analogía no debe aplicarse el artículo 31 del Código de la Materia, porque este se refiere a los salarios caídos, producto de la terminación injustificada del contrato a plazo fijo o por obra determinada y, en el subjúdice, no es esa la situación; tampoco puede aplicarse el numeral 82 ídem, porque éste se refiere a la indemnización por daños y perjuicios, cuando al trabajador se le aplique alguna de las sanciones previstas en el ordinal 81 ibídem y, surgiendo contención, no se logre demostrar la causal y, en el sub exámene, el despido fue con pago de prestaciones legales - artículo 85 inciso d)-, sin que se esté reclamando, en los autos, se repite, si el despido fue ilícito o no .-

III.- Recapitulando, recordemos que la cláusula número cuatro, de la Convención Colectiva, estableció:

"La Empresa garantiza que los directores del Sindicato y seis miembros de cada seccional, cuyos nombres el Sindicato comunicará a la Empresa, no podrán ser destituidos desde el momento de su elección y hasta 4 años después de haber cesado en sus funciones como tales, salvo que exista causal de destitución, de acuerdo con el artículo 81 del Código de Trabajo y/o el Reglamento Interior de Trabajo".

Esa norma, para los infrascritos Magistrados, es tan ilegítima como inconveniente, por injustificada, en su texto y en sus alcances y, por ahí, abiertamente contraria al ordenamiento jurídico y a la propia conveniencia social. Además, téngase presente que el artículo 192 de la Constitución Política, NORMA PRIMARIA DE APLICACIÓN DIRECTA, dispone:

"Con las excepciones que esta Constitución y el estatuto de servicio civil determinen, los servidores públicos serán nombrados a base de idoneidad comprobada y sólo podrán ser removidos por las causales de despido justificado que expresa la legislación de trabajo, o en el caso de reducción forzosa de servicios, ya sea por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de los mismos" (Lo subrayado es del infrascrito).



Ahora bien, la reorganización o reestructuración del INCOFER es un hecho público y notorio, así como la cesación laboral de centenares de sus servidores, sobre todo en la zona atlántica, donde ubicamos a Turrialba, fundamentalmente por razones financiero-presupuestales y económicas; ello significa que, la desaplicación de la granjería contenida en aquella cláusula convencional, tiene, para los infrascritos, apoyo constitucional directo y pleno; esto es, estricto cumplimiento de la norma fundamental frente a lo cual no puede haber sanción alguna para el ente accionado, ni siquiera "adecuada" a un plazo menor a los cuatro años.-

IV.- Completando lo ya expuesto, nos permitimos reafirmar nuestro criterio de que la Constitución Política, en la jerarquía formal normativa (artículo 6° de la Ley General de la Administración Pública, en su relación con el numeral 11° de la Carta Magna), "TIENE VALOR NORMATIVO INMEDIATO Y DIRECTO" - (como lo ha dicho el Maestro García de Enterría)- y aparte de que el fuero sindical, en Costa Rica, carece de sustento constitucional, aunque otras normas, de rango inferior lo regulen, dado que la relación de base que nos ocupa fue, a no dudarlo, de naturaleza pública; esto es, estatutaria, estimamos oportuno citar de la jurisprudencia vinculante de la Sala de la materia suprema (artículo 13 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional), lo que nos interesa de su sentencia N° 1696-92, de las 15:30 horas del pasado 23 de junio de 1992:

"VII. Por una parte, la Ley que se emitió (Estatuto del Servicio Civil) tiene alcances parciales, ya que la iniciativa tomada por el Poder Ejecutivo al respecto solamente tuvo como propósito regular las relaciones con sus servidores, esto es, dentro de su ámbito competencial. Desde este ángulo de enfoque, se ha dejado por fuera la regulación de las relaciones de servicio entre los entes públicos menores, pues era algo en lo que o no tenía interés el Ejecutivo, o simplemente no era lo que consideraba más urgente. Por otra parte, el Estatuto del Servicio Civil reguló apenas algunos de los aspectos de la relación de los servidores con el Estado como los relativos a derechos, deberes de los servidores, su selección, clasificación, promoción, traslados, disciplina y régimen de despido -entre los más importantes-, que evidentemente, atañen a una de las preocupaciones expresadas en la Asamblea Nacional Constituyente, esto es, lo que tiene relación



con la idoneidad y la eficiencia del servicio, pero no tocó otros aspectos no menos importantes, como es el que subyace en el planteamiento de esta acción, es decir, la regulación del propio régimen económico de esa relación y el sometimiento de los otros entes administrativos al régimen laboral público. Este vacío, sin embargo, no autoriza utilizar mecanismos previstos por una relación privada, a una relación de empleo público que se debe regir por principios propios y diferentes... XI.- En opinión de la Sala, entonces, los artículos 191 y 192 de la Constitución Política, fundamentan la existencia, de principio, de un régimen de empleo regido por el Derecho Público, dentro del sector público, como ha quedado claro del debate en la Asamblea Nacional Constituyente y recoge incipientemente la Ley General de la Administración Pública. Este régimen de empleo público implica, necesariamente, consecuencias derivadas de la naturaleza de esa relación, con principios generales propios, ya no solamente distintos a los del derecho laboral (privado), sino muchas veces contrapuestos a éstos...".

Ese fallo fue adicionado y aclarado por el Voto N° 3285-92, de mayoría, dictado a las 15 horas, del 30 de octubre de 1992, el cual, en su Considerando IV, reiteró que:

"...IV. Por otro lado, no es procedente aclarar en ningún sentido la sentencia, si lo que se gestiona es lo relativo a qué sucederá con la forma en que venían aplicando los tribunales la legislación laboral a la relación de empleo público, toda vez que lo que cabe es afirmar que a la luz de lo dispuesto por el artículo 13 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional, la jurisprudencia de la Sala es vinculante erga omnes e implicará un replanteamiento del tema, incluso en sede judicial. En lo tocante a lo que sucederá respecto de la laguna normativa que se produce a raíz de la sentencia, obviamente cabe indicar que ese es tema diferente al de una aclaración o adición de sentencia, pues tiene que ver con mecanismos legislativos a desarrollar, que la Sala entiende ya se han puesto en marcha...".

Y todo ello, a no dudarlo, es aplicable al Instituto



Costarricense de Ferrocarriles (INCOFER), aquí demandado.-

V.- En mérito de lo expuesto, no les queda otra alternativa, a los suscritos que confirmar el fallo de segunda instancia, por lo aquí razonado.

P O R T A N T O:

Salvamos nuestro voto y confirmamos el fallo recurrido.-

Alvaro Fernández Silva

Jorge Hernán Rojas Sánchez

María Alexandra Bogantes Rodríguez

Secretaria."⁹

vi. Voto 99-92

"SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las diez horas treinta minutos del ocho de mayo de mil novecientos noventa y dos.

Proceso ordinario seguido ante el Juzgado Primero de Trabajo de esta ciudad, por **CARLOS ALBERTO JIMÉNEZ VARGAS**, mecánico, vecino de San José; contra **INSTITUTO COSTARRICENSE DE FERROCARRILES**, representado por el licenciado Mariano Campos López, abogado, vecino de Guadalupe de Goicoechea. Ambos mayores y casados.

RESULTANDO:

1. El actor, en escrito presentado a las 8.35 del 1º de marzo de 1991, basándose en los hechos que allí expone, solicita que se declare con lugar la demanda y se obligue al accionado al pago de lo que le corresponde a salarios de 4 años, pues no ha dejado de laborar, según el artículo 40 citado y las vacaciones, aguinaldo, cesantía y preaviso de todo el período, así como el daño moral correspondiente al sufrimiento que significa ser despedido en las condiciones actuales del país y de violación de normas constitucionales.

2. El representante de la entidad demandada contestó negativamente la acción, solicitando se declare sin lugar en todos sus extremos la misma y se condene al actor al pago de



ambas costas. Opuso las excepciones de **FALTA DE DERECHO, FALTA DE INTERÉS ACTUAL Y LA GENÉRICA DE SINE ACTIONE AGIT** .

3. El Juzgado, en sentencia dictada a las 7.30 horas del 25 de setiembre de 1991, falló: "Lo expuesto, artículos 445, 483, 487, 488 del Código de Trabajo, 4 de la Convención Colectiva celebrada entre Ferrocarriles de Costa Rica Sociedad Anónima y Sintrafenat, la presente demanda de Carlos A. Jiménez Vargas contra Instituto Costarricense de Ferrocarriles, representada por Mariano Campos López, se declara con lugar en cuanto al pago de cuatro años de salarios a título de indemnización por el despido acordado por la accionada en contra del actor contra lo convenido en la Convención Colectiva, debe reconocerle la accionada a este el monto de un millón quinientos treinta y tres mil ciento sesenta y ocho colones. Se rechaza el reclamo de pago de vacaciones, aguinaldo, preaviso de despido y auxilio de cesantía, por ese período de cuatro años, así como el daño moral solicitado. Las excepciones de falta de derecho y sine actione agit, opuesta por la demandada se rechazan en lo concedido y se admiten en lo denegado. Se rechaza falta de interés opuesta también por la demandada. Son ambas costas de la acción a cargo de la demandada y se fijan los honorarios de abogado en el quince por ciento de la condenatoria. Si no fuere apelada esta resolución, consúltese con el Tribunal Superior de Trabajo".

Consideró el Juzgado : " **I. HECHOS PROBADOS** : De importancia en el dictado de la presente resolución se tienen los siguientes: 1. Que el actor laboró para la demandada como ayudante de mecánica, con un salario promedio mensual de treinta y un mil novecientos cuarenta y un colones desde el veintinueve de mayo de mil novecientos setenta y uno al tres de enero de mil novecientos noventa y uno, en que se le destituye de su cargo (hechos 1 y 5 de la demanda, aceptación de los mismos por la demandada folio 12 frente). 2) Que el actor fue electo como secretario de educación del sindicato Sitrafenat en marzo de mil novecientos ochenta y uno, y reelecto desde mil novecientos noventa por un período de un año de un año el cual vencía en marzo de mil novecientos noventa y uno. (hecho 2 de la demanda, certificación folio 17 frente, testimonial Carlos Luis Chacón Salas y George Thorpe Thorpe folios 20 y 21 frente y vuelto). 3) Que en convención colectiva que regula la relación de la demandada y sus trabajadores, vigentes a la fecha del despido del actor Esta (sic) y Sintrafenat, en representación de los trabajadores, acordaron mediante artículo 4 de la misma, que; "...La empresa garantiza a los directores del Sindicato y miembros de cada seccional, cuyos nombres el Sindicato comunicará a la Empresa, no podrán ser destituidos desde el momento de su elección y hasta



cuatro años después de haber cesado en sus funciones como tales, salvo que existe causal de destitución, de acuerdo con el artículo 81 del Código de Trabajo y/o el Reglamento Interior de Trabajo..." (Convención colectiva citada cuyo texto se guarda en archivos del despacho), (aceptación de ello por la demanda folio 12 frente). 4) Que no obstante lo anterior el despido del actor se hizo con responsabilidad patronal, sin que se dieran motivos del artículo 81 del Código de Trabajo, ni del reglamento interior de Trabajo, y le fueron reconocidos los extremos de aguinaldo, preaviso de despido, auxilio de cesantía, retroactivo, vacaciones y veintiséis horas de convención, folios 2 y 3 frente del principal). 5) Que con fecha catorce de enero de mil novecientos noventa y uno, el actor gestión (sic) ante el presidente ejecutivo de INCOFER su reinstalación de su puesto, o el reconocimiento de los cuatro años pendientes, para que se pudiera despedir con responsabilidad patronal por ser directivo del sindicato. (documento a folio 4 frente y vuelto del expediente).

II) HECHOS NO PROBADOS: No demostró el actor el daño moral que indico [sic] (documento actual 317 del Código Procesal Civil en relación con artículo 445 del Código de Trabajo). III) FONDO DEL ASUNTO Y EXCEPCIONES: Se supone que el artículo 4° de la Convención Colectiva que rigen las relaciones entre la demandada y sus trabajadores, al impedir a la "Empresa" el despido de un director de Sintrafenat, hasta tanto no hayan transcurrido cuatro años de que concluyó sus funciones sindicales, o antes cuando incurra en causal de despido de conformidad con numeral 81 del Código de Trabajo, o de las que contemple el Reglamento respectivo, se constituye en un beneficio en favor del dirigente sindical, tendiente a protegerlo por un tiempo prudencial, después del cese de sus funciones en el mismo, de alguna represalia por parte de la patronal, enerva la posibilidad de su despido con responsabilidad patronal, aun cuando se le reconozcan los derechos derivados de tal responsabilidad, hasta tanto no se sucedan los plazos en ella estipulados, y no puede invocarse motivos de reorganización o de situación especial para en inobservancia de los mismos, proceder a la destitución sin causal justificada de un trabajador que tenga el status de directivo del sindicato, ya que ello haría nugatoria (sic) desde todo punto de vista lo dispuesto en dicha norma. Es evidente que el proceder de la demandada es violatorio de lo establecido en favor del dirigente sindical por dicha convención y no hasta el pago de los derechos respectivos, debe asumir las consecuencias adicionales que por tal inobservancia devienen en beneficio del trabajador. De acuerdo con la citada disposición, ante el reclamo presentado administrativamente por el accionante, a la demandada le quedaban dos alternativas; o proceder a la reinstalación de Este (sic) en



su puesto, a efectos de que concluya el período que como dirigente sindical le fue designado y los cuatro años adicionales posteriores para proceder a su despido, previo reconocimiento de los salarios por él dejados de percibir desde su despido, y posterior reinstalación o reconocerle al trabajador el pago de esos cuatro años de más a que tenía derecho el trabajador de percibir su salario, a título de indemnización por la violación de dicha normativa. Analizada la petitoria que formula el actor, ponderadas las razones de derecho y de hecho que éste invoca, la denegatoria en vía administrativa por operarse el silencio administrativo, de la petición de reinstalación o pago de cuatro faltantes para que se pudiera proceder de conformidad, y que el trabajador optó en vía judicial, por esta última alternativa, y vacaciones, aguinaldo, cesantía, y preaviso de todo ese período, así daño moral, es lo procedente fijar a cargo de la demandada el pago de cuatro años de salarios, calculados conforme el de los últimos seis meses efectivamente laborados a favor del actor, pero ello a título exclusivo de indemnización por la inobservancia de la accionada de lo dispuesto al respecto por la convención colectiva, y por ende deben excluirse y por ello rechazarse el pago de vacaciones, aguinaldo, preaviso de despido, y auxilio de cesantía de dicho período, por no calificar como salario tal indemnización, igual que el daño moral que se reclama lo que no fue demostrado, y que el simple lamento por las penosas circunstancias ocupacionales actuales, no es suficiente para sustentar el mismo. En consecuencia de los extremos petitorios de la acción, se acoge lo referente al pago de cuatro años de salarios, que a título de indemnización por el despido de que fuera objeto el actor, debe reconocerle la accionada a éste a partir de la fecha en que se hizo efectivo el despido, y que se calculan conforme el último salario percibido en la suma total de UN MILLON QUINIENTOS TREINTA Y TRES MIL CIENTO SESENTA Y OCHO COLONES. Se rechazan los extremos de vacaciones y aguinaldo, cesantía, preaviso de despido, por los cuatro años adicionales reclamados así como el pago de daño moral, respecto a los cuales se admite excepciones de falta de derecho y sine actione agit opuestas por la accionada, mismas que se rechazan respecto al extremo concedido junto la de falta de interés actual. IV COSTAS:
Son ambas costas de la acción a cargo de la demandada y se fijan los honorarios de abogado en el quince por ciento de la condenatoria.".-

4. El representante de la parte accionada apeló y, el Tribunal Superior de Trabajo de San José, Sección Segunda, en sentencia de las ocho horas cuarenta minutos del dieciocho de setiembre de mil novecientos noventa y uno, resolvió: "Se



declara que no se advierten defectos u omisiones capaces de producir nulidad de lo actuado y resuelto en el proceso. Se REVOCA el fallo recurrido en cuanto declaró con lugar el pago de cuatro años de salario a título de indemnización por el despido, y en su defecto, se declara sin lugar la demanda en dicho extremo acogiendo la defensa genérica de sine actione agit en cuanto comprende la de falta de derecho opuestas por la institución demandada. Se REVOCA la resolución impugnada en cuanto al extremo de las costas, estimándose que este asunto debe fallarse sin especial condenatoria. En lo demás, se CONFIRMA el fallo apelado." **Consideró para ello:** "I.- Que el Tribunal prohija la relación de hechos probados que contiene la sentencia apelada por contener un correcto sustento probatorio de conformidad con los autos. II.- Que igualmente se mantiene el hecho tenido como indemostrado, al no existir en el proceso elementos probatorios que permitan deducir lo contrario. III.- Que este órgano de alzada, comparte plenamente la apreciación de la prueba que hace el juzgador de instancia en cuanto a la situación fáctica que se plantea en el proceso. No existe la menor dubitación de que la Convención Colectiva fue quebrantada por el Instituto Costarricense de Ferrocarriles por cuanto el artículo 4 dispone textualmente: "La Empresa garantiza que los directores del Sindicato y seis miembros de cada seccional, cuyos nombre el Sindicato comunicará a la empresa, no podrán ser destituidos desde el momento de su elección y hasta cuatro años después de haber cesado en sus funciones como tales, salvo que exista causal de destitución, de acuerdo con el artículo 81 del Código de Trabajo y/o el Reglamento Interior de Trabajo". Lo que motivó el rompimiento de la relación laboral, no fue ninguna causa justificada de las previstas en dicha norma convencional, sino simplemente una "reorganización estructural" de la Institución. El fuero sindical contemplado en la Convención Colectiva, si bien es cierto persigue garantizar la permanencia de trabajadores que ostentan condición de dirigentes sindicales impidiendo despidos con responsabilidad patronal como el que en el caso del actor se plasmó, guarda un silencio total en cuanto a las consecuencias del incumplimiento de la disposición normativa antes transcrita. El Juzgado sostiene el criterio de la norma convencional no puede ser nugatoria en sus efectos, pero aunque en el fondo pueda aceptarse que constituye una burla a dicha ley profesional que ha sido conculcada, lo cierto es que no encuentra este Tribunal ninguna fundamentación legal que permita establecer de conformidad con las prestaciones formuladas en la demanda, las consecuencias de la violación apuntada. IV.- Que observarse que si bien es cierto que administrativamente sí se hizo, en esta sede jurisdiccional, el actor no solicitó la reinstalación



motivada por la ilegalidad del acto de despido. A juicio de los infrascritos juzgadores, ello hubiese sido lo correcto porque el objeto del proceso se habría centrado en el vicio de legalidad del acto y las consecuencias del mismo. Sin embargo, la litis se plantea bajo otra perspectiva y al señor Juez de instancia le bastó tener por violada la norma convencional para condenar a la parte demandada al pago de cuatro años de salarios a manera de indemnización. Lo anterior en criterio del Tribunal, no puede otorgarse por cuanto no existe ningún fundamento legal que permita resolverlo de esta manera. De hecho, la sentencia omite indicar el apoyo legal en el cual sustentó su decisión porque el mismo no existe ni en la propia Convención Colectiva ni en el Código de Trabajo. En virtud de lo anterior, no queda otro camino que revocar el fallo apelado en cuanto acoge el pago de cuatro años de salarios en concepto de indemnización, y en su lugar se declara sin lugar la demanda en relación con dicho extremo acogiendo la defensa genérica de sine actione agit en cuanto comprende la de falta de derecho opuestas por la institución demandada. Se revoca igualmente la resolución recurrida en relación con el extremo de las costas, ya que se estima que este asunto debe fallarse sin especial condenatoria en ambas costas, toda vez que al ser un asunto de puro derecho no se advierte mala fe en las pretensiones del actor (artículo 222 del Código Procesal Civil). En lo demás, debe confirmarse la sentencia apelada.".-

5. El actor, en escrito presentado a las nueve horas diez minutos del veintidós de enero de mil novecientos noventa y dos, formula recurso para ante esta Sala, que en lo que interesa, dice: "FUNDAMENTOS DEL RECURSO: 1. El primer razonamiento del recurso se sostiene en la invocación que hace el Tribunal, del "silencio que guarda" la Convención colectiva en cuanto a "las consecuencias del incumplimiento de la disposición normativa antes transcrita". Se refiere a la norma cuarta de la Convención Colectiva. Es decir, el Tribunal estima que el a quo resolvió el asunto sin tener ningún instrumento jurídico, establecido en la propia convención, que especificara la forma y el monto de resolverse este tipo de situaciones. Lo terrible a mi juicio, es que se desconozca, primero, el principio protector del Derecho de Trabajo, en cuanto que su espíritu es de proteger al débil de la relación laboral, a saber, el trabajador. La Convención Colectiva, precisamente lo que busca es proteger sus derechos y garantías, y nunca convertir sus derechos en inalcanzables. Segundo, el Tribunal de Trabajo insiste en que falta la disposición que debía regular las consecuencias del incumplimiento de la norma cuatro del convenio colectivo,



desconociendo el principio indubio pro operario que debe aplicarse en este caso; ya no solo por su obligatoriedad como principio, sino porque es francamente asombroso, que una norma prohibitiva como la que discutimos, estando tal clara y visible, requiere de otra norma que establezca las sanciones, cuando la lógica jurídica más elemental, determina, que el despido indebido e injusto de un trabajador, debe ser indemnizado como corresponde, por el patrono. Según veo, yo no debí ser despedido hasta cuatro años después de haber cesado en mis funciones como dirigente, y al violentarse esta disposición lo que corresponde, sin enredos ni recovecos, es indemnizar. Así se tratara de "reorganización estructural", que es el lenguaje utilizado por la empresa para encubrir despidos arbitrarios, o se tratara de cualquier otro título lingüístico de encubrimiento. Quiere decir, en la lógica del Tribunal Superior, que la empresa puede violentar cualquier norma de la Convención Colectiva que no tenga SANCION Y RESULTAR ABSOLUTAMENTE IMPUNE. No podría quedar a la deriva, el carácter de ley profesional a las Convenciones colectivas. Una cosa mas sobre esto. El silencio de la Convención Colectiva acerca de las consecuencias del incumplimiento de la norma cuatro, no puede interpretarse en favor de la empresa, del patrono, tiene que hacerse en beneficio del trabajador, puesto que el Código de Trabajo determina que deben considerarse, para su aplicación, primero, REPITO PRIMERO, EL INTERES DE LOS TRABAJADORES y después el interés o conveniencia social. (las mayúsculas son mías). El Tribunal está interpretando la norma, o su "silencio", en favor de la empresa que me despidió saltándose una norma específica de la convención colectiva. Resulta entonces que la empresa puede despedir a cualquiera de los dirigentes sindicales, en cualquier momento, con cualquier excusa, y quedar totalmente libre de responsabilidad. Las consecuencias de la violación de la norma cuatro son evidentes. 2. Mi segundo razonamiento es mas terrible aún. El Tribunal de Trabajo, en su cuarto considerando, dice: "El actor no solicitó la reinstalación motivada por la ilegalidad del acto de despido", y sigue, "...ello hubiese sido lo correcto...", puesto que el pleito se habría planteado sobre esa base de ilegalidad y no como se hizo. Debo adelantarme a decir, que es absolutamente falso que yo no solicitara la reinstalación; fue lo primero que hice. Y lo hice directamente. En carta que envié al presidente ejecutivo de la institución de data 14 de enero de 1991, recibida en su despacho y que además consta en el expediente, solicité la reinstalación, alegando el vicio de ilegalidad, que también he venido reclamando en sede jurisdiccional. En la o el último párrafo de mi petición a la institución, digo: "...de no ser reinstalado, que la institución



reconozca el SALARIO correspondiente a los cuatro años faltantes", y sigo: "...no se justifica mi destitución y que debo ser reinstalado, esta es mi solicitud...". Más claro no podría estar; sobre todo que en el inicio de esta petición que menciono, invoco la ilegalidad del acto de mi despido con base en el artículo cuatro de la Convención Colectiva. Lo anterior para decir que no es cierto lo argumentado por el Tribunal a la hora de revocar la sentencia del a quo. Hice lo que según el Tribunal no hice o debí hacer. De modo que desde mi punto de vista, la resolución del Tribunal debe ser revocada y confirmarse la de primera instancia. Incluso el a quo analizó el punto debidamente. Ante mi solicitud, lo correcto para la institución era reinstalarme en el puesto para terminar el resto del período, con lo cual también se acredita mi expresa solicitud de reinstalación, o pagarme la indemnización respectiva de los años por terminar. Esta sentencia de primera instancia se apoyó legalmente en el carácter de las Convenciones Colectivas de Trabajo, y sustentó su decisión en el artículo cuatro de ese texto legal, y en los principios que inspiran el Derecho Laboral.

Pido entonces se revoque la sentencia del Tribunal de Trabajo, Sección Segunda y se confirme la sentencia del Juzgado Primero de Trabajo de San José. Adjunto copia de la solicitud de reinstalación hecha por mi ante la Institución, que repito, consta en el expediente.". Asimismo, el actor, en escrito recibido a las dieciséis horas veinte minutos del tres de marzo del corriente año, en lo que interesa, agrega: "Además de los razonamientos expuestos en el escrito de apelación, quiero resumir algunos puntos. Primero que estoy abiertamente en contra del criterio del Tribunal de Trabajo, en el sentido de considerar que falta un instrumento jurídico para resolver el punto, pero derivado expresamente del texto de la Convención. El artículo cuatro de la Convención es totalmente claro. Lo contrario de esta disposición, es decir, las conductas patronales contrarias a esta norma, deben ser castigadas debidamente. Y el castigo no podría ser otro que la indemnización. Claro que la sentencia también me exige que yo haya pedido la reinstalación y apoyar esa petición con el principio de legalidad. Eso, en toda su extensión, fue hecho y consta en autos. Según el Tribunal, lo correcto hubiera sido que yo hiciera lo que efectivamente hice, pero no señala que lo que debió hacer correctamente la institución fue reinstalarme hasta que, mi período de cuatro años, finalizara. Algo a mi juicio bien grave en la resolución del Tribunal Superior, es el desconocimiento pleno de la fuerza constitucional que protege las convenciones colectivas de trabajo. Este carácter hacía obligatorio el cumplimiento para la institución de sus disposiciones, caso contrario, la



jurisdicción laboral deberá resolver lo correspondiente. Sin embargo, el Tribunal exige invoca (sic) ahora una especie de silencio normativo, a mi juicio errado, puesto que el incumplimiento de la norma en cuestión, no requiere de otra norma que determine formas procesales de resolución en ese incumplimiento. Estimo que el fallo debe ser revocado. Así lo solicito."

6. En los procedimientos se han observado las prescripciones legales; se dicta esta sentencia fuera del término de ley, pero dentro del concedido por la Corte Plena.

Redacta el Magistrado AGUIRRE GOMEZ ; y,

CONSIDERANDO :

I. Según se tuvo por demostrado en autos, el artículo 4 ° de la Convención Colectiva, que regula las relaciones de la demandada con sus trabajadores, establece que "... La empresa garantiza a los directores del Sindicato y seis miembros de cada seccional, cuyos nombres el Sindicato comunicará a la empresa, no podrán ser destituidos desde el momento de su elección y hasta cuatro años después de haber cesado en sus funciones como tales, salvo que exista causal de destitución, de acuerdo con el artículo 81 del Código de Trabajo y/o el Reglamento Interior de Trabajo". El actor laboraba para el demandado y no obstante su condición de miembro activo del Sindicato de Trabajadores del Ferrocarril Nacional al Atlántico, fue despedido sin justa causa y con pago de prestaciones.

II. Acierta la Sección Segunda del Tribunal Superior de Trabajo, al sostener, en su fallo, que la conducta del Ente demandado constituye una burla del derecho de estabilidad laboral consagrado en la expresada norma, como desarrollo de la libertad sindical que garantiza la Constitución Política en su artículo 60, y una lesión de los intereses del trabajador, en su realización como tal y en la seguridad derivable de una fuente salarial perdurable. Y es incuestionable que la vulneración de este último aspecto, amerita ser indemnizada económicamente, porque el ilícito tiene trascendencia en el campo patrimonial. Pero yerra el ad quem al afirmar que no hay fundamento legal que permita sustentar una indemnización por la lesión causada, por falta de norma en la Convención Colectiva y en el Código de Trabajo, porque, aunque no en esa Convención, sí las hay y de todo orden. De acuerdo con el artículo 41 de la Constitución Política, "Ocurriendo a las leyes, todos han de encontrar



reparación para las injurias o daños que hayan recibido en su persona, propiedad o intereses morales...". El artículo 19, párrafo primero, del Código de Trabajo, expresa que: "El contrato de trabajo obliga tanto a lo que se expresa en él, como a las consecuencias que del mismo se deriven según la buena fe, la equidad, el uso, la costumbre o la ley". Y la norma 702 del Código Civil, en el campo de la culpa contractual, establece que: "El deudor que falte al cumplimiento de su obligación sea en la sustancia, sea en el modo, será responsable por el mismo hecho de los daños y perjuicios que ocasione a su acreedor, a no ser que la falta provenga del hecho de éste, fuerza mayor o caso fortuito", la que deviene en aplicable en lo laboral, de conformidad con lo que dispone el artículo 15 del Código de Trabajo, el cual señala que: "Los casos no previstos en este Código, en sus Reglamentos o en sus leyes supletorias o conexas, se resolverán de acuerdo con los principios generales de Derecho de Trabajo, la equidad, la costumbre o el uso locales; y en defecto de éstos se aplicarán, por su orden, las disposiciones contenidas en los Convenios y Recomendaciones adoptados por la Organización Internacional de Trabajo en cuanto no se opongan a las leyes del país, y los principios y leyes de derecho común".

III. De acuerdo con lo anterior, quienes hacemos mayoría, no tenemos ninguna duda de que toda lesión a los derechos patrimoniales o morales, ocasionada deliberadamente -y, por lo consiguiente, la que se produjo al actor-, es fuente de obligación indemnizatoria, aunque ninguna norma, en forma particular, se ocupe del ilícito, pues las leyes que se mencionaron cobijan cualquier supuesto de ese tipo (artículo 632 del Código Civil). Consecuentemente, estimamos que el fallo de que se conoce debe ser revocado para acoger la demanda en los términos que se dirán. La argumentación dada en esa sentencia, de que el extrabajador no demandó la reinstalación, jurídicamente, no puede ser óbice para la tutela del derecho lesionado, por la vía del resarcimiento de daños y perjuicios. Tal y como se desprende del expediente, el demandante, al solicitar el agotamiento de la vía administrativa, le pidió al demandado que lo reinstalara a su antiguo puesto y que en caso de que no quisiera hacerlo, que le cubriera los salarios de los cuatro años que estaban amparados por el derecho a la estabilidad, a nada de lo cual se accedió. No existe base legal que permita afirmar que se está en el caso de una obligación subsidiaria y que sólo procede la indemnización en el supuesto de no ser posible la reinstalación con carácter de principal. Una vez que se produjo la lesión por la conducta ilícita del patrono, se contaba con dos medios alternativos para repararla: la reinstalación o la



indemnización. El extrabajador cumplió al permitirle a la parte demandada revisar la situación ilícita que ella había creado y solucionarla, según su conveniencia. La negativa a la reinstalación dejó abierta la posibilidad de la tutela por el camino a elegir por el propio trabajador, ya que el conflicto surgido puede presentarse como fuente de disconformidad entre las partes y de ahí que debe tutelarse el interés del trabajador permitiéndole que sea él el que, ante la lesión sufrida, elija (en el caso de que exista positivamente el respectivo derecho) si desea seguir subordinado a aquel patrono que ya ha exteriorizado una voluntad negativa hacia él, o el correspondiente resarcimiento (doctrina del artículo 17 del Código de Trabajo).

IV. Aunque sea cierto, como se dijo, que la Convención Colectiva y el Código de Trabajo no regulan concretamente este tipo de lesiones a la relación laboral y, consecuentemente, no se tengan pautas específicas de como ha de procederse para cuantificar el derecho, tampoco es posible invocar esa omisión del ordenamiento para resolver que la violación no debe merecer respuesta positiva de la jurisdicción, pues en tal caso los tribunales deben acudir a las situaciones parecidas que puedan encontrarse reguladas en el mismo Código, en sus reglamentos o leyes supletorias o conexas; a los principios generales del Derecho de Trabajo; y a las demás fuentes normativas que indica el numeral 15 de ese Cuerpo de Leyes, de ser necesario (artículo 5 ° de la Ley Orgánica del Poder Judicial).

V. En aplicación de lo anterior, la mayoría de la Sala considera aplicable, analógicamente, lo que dispone el artículo 82, párrafo 2 °, del expresado Código, en relación con los daños y perjuicios para el caso del despido no justificado judicialmente por el patrono. Esta norma contiene la regla de que si con posterioridad al despido surgiere contención y no se comprobare la causa del mismo, el trabajador tendrá derecho a que, además del preaviso y el auxilio de cesantía, se le paguen "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". Se instaura así, en el campo del Derecho Laboral, un sistema de resarcimiento limitado de daños y perjuicios, derivables del incumplimiento mismo de la obligación del patrono, cuya filosofía es la de prevenir las especulaciones desmedidas, con propósitos de enriquecimiento, en aras de una tutela más equitativa para los distintos intereses en juego en el sector laboral. Tal principio de la limitación debe aplicarse también al



sub lite, no sólo por la semejanza de la situación, sino también por equidad, ya que extender la indemnización a los salarios de cuatro años conforme se demanda, puede ser fuente propicia de enriquecimiento indebido para el trabajador, que de ese modo se vería beneficiado con los salarios que no pudo percibir durante el tiempo de la estabilidad laboral frustrada y al mismo tiempo puede, tal y como sucede en la realidad siempre, laborar para otro patrono y percibir la correspondiente prestación salarial. En consecuencia, y siguiendo el criterio establecido por este Tribunal, de fijar el período señalado por el artículo 82, párrafo 2 °, en seis meses, tomando en cuenta que éste se ajusta mejor, hoy día, al concepto de "términos legales", utilizado en esa ley (sentencia de esta Sala N° 175, de las 9 horas del 27 de setiembre de 1991, Considerando V), la mayoría de la Sala estima del caso revocar el fallo de que se conoce, declarar con lugar la demanda y condenar al demandado a pagar al actor los daños y perjuicios ocasionados, los cuales deben fijarse en ciento noventa y un mil seiscientos cuarenta y seis colones (seis meses de salario) y ambas costas del proceso, debiendo fijarse las personales en el veinte por ciento de la condenatoria, o sea en el tanto de treinta y ocho mil trescientos veintinueve colones veinte céntimos (artículo 488 del Código de Trabajo).

POR TANTO:

Se revoca la sentencia recurrida; se declara con lugar la demanda; y se condena al demandado a pagar al actor los daños y perjuicios ocasionados, los cuales se fijan en ciento noventa y un mil seiscientos cuarenta y seis colones, y ambas costas del proceso. Las personales se fijan en el veinte por ciento de la condenatoria, o sea en treinta y ocho mil trescientos veintinueve colones veinte céntimos.

Orlando Aguirre Gómez

José Luis Arce Soto

Zarela M^a Villanueva Monge

Alvaro Fernández Silva

Jorge H. Rojas Sánchez

José Rodolfo León Díaz

Secretario

El Magistrado Fernández Silva, salva el voto y lo emite así:



CONSIDERANDO:

I. Que es acertada la posición sostenida por el Tribunal Superior, ya que el accionante en su gestión de reclamo administrativo, solicitó, en primer lugar, la reinstalación al puesto que desempeñaba antes de ser despedido con responsabilidad patronal, debido a la reorganización estructural que se implantó en la Institución y, en subsidio, que se le reconociera el salario de cuatro años, y las prestaciones legales que ese lapso representa. No obstante, su demanda en estrados, se limitó a reclamar el pago de los salarios de cuatro años, así como las vacaciones, el aguinaldo, el preaviso y la cesantía, de ese período, y una indemnización por el daño moral que afirma le ocasionó su destitución, con lo que siendo ese el marco del debate y de las respectivas pretensiones, los Juzgadores en su fallo no pueden ir más allá, toda vez que no se reclamó contra la eventual ilicitud del despido, por lo que, únicamente, se puede examinar si la petitoria de pago de salarios, por cuatro años, y lo conexo, tiene asidero jurídico.

II. Establecidos esos límites, dentro de los que debemos pronunciarnos, el examen de la convención colectiva, celebrada entre Ferrocarriles de Costa Rica, S.A. (FECOSA) y las organizaciones denominadas Sindicato de Trabajadores del Ferrocarril Nacional al Atlántico (SITRAFENAT), y Sindicato Unión Ferroviaria y Portuaria Nacional (UFYPN), no produce los resultados deseados por el recurrente, toda vez que el artículo 4º, visto aisladamente y, luego, en su conjunto con los restantes, no permite concluir que la sanción a imponer a la Institución, por despedir a un dirigente sindical -en el caso del actor, éste ocuparía el puesto de Secretario de Educación del Sindicato SITRAFENAT, hasta el mes de marzo de 1991-, sea el condenarla a pagar todos los salarios caídos por el largo período de cuatro años, durante el cual se extiende la garantía del fuero sindical, prevista en aquel ordinal; el cual, para el suscrito, es ilegítimo y contraviene la conveniencia social. Se llega a esta conclusión, al considerar que esa solución no se encuentra expresamente prevista en la propia convención y, en la especie, nos encontramos ante un conflicto de carácter jurídico, en el que se trata de la aplicación o de la interpretación de normas jurídicas -proceso declarativo-, y no ante un conflicto de carácter económico social, en el cual se crean normas nuevas -proceso constitutivo-. Adicionalmente, el artículo 20 convencional, manda que ante la omisión de disposiciones, en ese instrumento de negociación colectiva, debe acudirse al Código de Trabajo, Reglamento Interior de Trabajo y las leyes específicas



y, sobre el particular, ni el Código ni otras leyes regulan el punto, y el Reglamento respectivo no se trajo a los autos. Así las cosas, no se trata de un problema de interpretación de una norma convencional, del que surja la aplicación del principio protector, y concretamente en el sub júdice, de la regla "in dubio, pro operario" -artículo 17 del Código de Trabajo-, conforme lo pretende el recurrente, ya que el texto claramente establece una garantía sindical que, con granjería, protege al dirigente de represalias por su condición, hasta largos cuatro años después de que cesó en el cargo; sino de una omisión en la regulación, al no brindarse solución al problema que surge en caso de quebranto; máxime que aquella regla, es para casos de duda. Como lo señala el autor Américo Plá Rodríguez, en su obra "Los Principios del Derecho del Trabajo" (Buenos Aires, Ediciones Depalma, 2ª edición, 1978, página 43), esa regla " **sólo cabe aplicarla cuando realmente una norma pueda ser interpretada de diversas maneras, es decir, cuando hay una verdadera duda. No se trata de corregir la norma ni siquiera de integrarla: sólo cabe utilizar esta regla cuando existe una norma y únicamente para determinar el verdadero sentido dentro de varios posibles. De modo que cuando una norma no existe, no es posible recurrir a este procedimiento para sustituirse al encargado de dictarla, y mucho menos es posible apelar a esta regla para apartarse del significado claro de la norma . O para atribuirle a ésta un sentido que no puede desprenderse de ninguna manera de su texto ni de su contexto ...**" (El subrayado y la negrita no son del original).

III. Nótese que, en el Considerando I, se puntualizó que el actor no está reclamando la ilicitud del despido; sino salarios caídos por un período de 4 años. Seguidamente se analizó que, el artículo 4 ° de la Convención Colectiva, estableció una cláusula obligacional que consagra una garantía sindical, concretamente, el fuero en favor de los dirigentes del Sindicato. Sin embargo, por ningún lado se apareja sanción a la infracción de esa cláusula; por lo que, en virtud del principio de la "plenitud del ordenamiento jurídico", se debe acudir, como lo dispone el numeral 20 convencional, a otras normativas. En primer lugar, el Reglamento Interno de Trabajo no se hizo llegar al expediente y, tomando en cuenta que es un instrumento que regula las relaciones de trabajo de gestación y promulgación unilaterales -patronal-, resulta poco probable que regule el punto. En los convenios 87 y 98 de la O.I.T., especialmente en el último, que es el que consagra el fuero sindical, tampoco se establece sanciones para quienes incurran en el quebranto del mismo. Finalmente, el Código de Trabajo, no consagra, en ninguna



de sus disposiciones, el denominado fuero sindical, a cuya creación, en el ordenamiento jurídico positivo, se ha opuesto el legislador ordinario. De otro lado, no se puede aplicar los principios generales del Derecho del Trabajo, intentando integrar ese ordenamiento jurídico, con el "principio protector", porque no existe duda en cuanto a la aplicación del Derecho, sino omisión y, en este evento, por analogía no debe aplicarse el artículo 31 del Código de la Materia, porque este se refiere a los salarios caídos, producto de la terminación injustificada del contrato a plazo fijo o por obra determinada y, en el sub júdece, no es esa la situación; tampoco, puede aplicarse el numeral 82 ídem, porque éste se refiere a la indemnización por daños y perjuicios, cuando al trabajador se le aplique alguna de las sanciones previstas en el ordinal 81 ibídem y, surgiendo contención, no se logre demostrar la causal y, en el sub exámine, el despido fue con pago de prestaciones legales - artículo 85 inciso d), sin que se esté reclamando, en los autos, si el despido fue ilícito o no.

IV. Recapitulando, recordemos que la cláusula número cuatro, de la Convención Colectiva, estableció:

"La Empresa garantiza que los directores del Sindicato y seis miembros de cada seccional, cuyos nombres el Sindicato comunicará a la Empresa, no podrán ser destituidos desde el momento de su elección y hasta 4 años después de haber cesado en sus funciones como tales, salvo que exista causal de destitución, de acuerdo con el artículo 81 del Código de Trabajo y/o el Reglamento Interior de Trabajo".

Esa norma, para el infrascrito Magistrado, es tan ilegítima como inconveniente, por injustificada, en su texto y en sus alcances y, por ahí, abiertamente contraria al ordenamiento jurídico y a la propia conveniencia social. Además, téngase presente que el artículo 192 de la Constitución Política, NORMA PRIMARIA DE APLICACION DIRECTA, dispone:

"Con las excepciones que esta Constitución y el estatuto de servicio civil determinen, los servidores públicos serán nombrados a base de idoneidad comprobada y sólo podrán ser removidos por las causales de despido justificado que expresa la legislación de



trabajo, o en el caso de reducción forzosa de servicios, ya sea por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de los mismos" (lo subrayado es del infrascrito).

Ahora bien, la reorganización o reestructuración del INCOFER es un hecho público y notorio, así como la cesación laboral de centenares de sus servidores, fundamentalmente por razones financiero-presupuestales y económicas; ello significa que, la desaplicación de la granjería contenida en aquella cláusula convencional, tiene, para el suscrito Magistrado, apoyo constitucional directo y pleno; esto es, cumplimiento de la norma fundamental frente a lo cual no puede haber sanción alguna para el ente accionado, ni siquiera "adecuada" a un plazo menor a los cuatro años.

V. En mérito de lo expuesto, no queda otra alternativa, para el suscrito, que confirmar el fallo de segunda instancia.

POR TANTO:

Confirmando la sentencia del Tribunal Superior de Trabajo.

Alvaro Fernández Silva

José Rodolfo León Díaz

Secretario

Rodrigo ¹⁰

vii. Voto 175-91

"SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las nueve horas del veintisiete de setiembre de mil novecientos noventa y uno.

Proceso Ordinario establecido ante el Juzgado Primero de Trabajo de esta ciudad, por **ROLANDO MATARRITA MONTOYA**, contador, contra **CEMENTOS DEL PACIFICO SOCIEDAD ANONIMA**, representada por su Gerente General señor Adrián Peralta Volio, ingeniero civil. Figuran como apoderados de las partes: del



actor, el licenciado Eduardo Gutiérrez Chacón y de la demandada, el licenciado Edgar Villalobos Jiménez; abogados. Todos mayores, casados y vecinos de San José, excepto el primero que es de Guanacaste.

RESULTANDO:

1.- El demandante, en escrito fechado primero de diciembre de mil novecientos ochenta y nueve, planteó la demanda para que en sentencia se condene a la demandada a pagarle los siguientes montos: "1 mes de preaviso ₡61.012.32. 11 meses de auxilio de cesantía 671.135.52. Se condenará además a la demandada, a pagarme salarios caídos conforme lo dispuesto por el artículo 82 del Código de Trabajo, pago de costas en el máximo de ley, así como los intereses respectivos sobre el monto total de la condenatoria."

2.- El apoderado de la demandada, contestó la demanda en los términos que indica en el memorial de data veinticinco de enero del año próximo anterior y opuso las excepciones de falta de derecho y sine actione agit.

3.- La señora Juez, licenciada Sonia Rodríguez Rodríguez, por sentencia de las siete horas treinta minutos del diez de agosto del año próximo pasado, resolvió: "Razones dadas, artículo 483 y siguientes del Código de Trabajo, FALLO: Se acoge la demanda planteada por Rolando Matarrita Montoya contra Cementos del Pacífico Sociedad Anónima, representada por su Gerente General el señor Adrián Peralta Volio, debiendo el demandado pagar al gestionante lo siguiente: un mes de preaviso, ocho meses de cesantía, salarios caídos, fijados en un mes, intereses fijados en el seis por ciento sobre el extremo de salarios caídos, desde la notificación de la demanda y hasta su efectivo pago. Los montos a pagar se liquidarán en la etapa de ejecución del fallo. Se rechaza la defensa de falta de derecho, acogiéndose únicamente en los extremos rechazados de la petitoria. La de sine actione en cuanto comprensiva de legitimación ad causam activa y pasiva también se rechaza así como en cuanto a la falta de interés. Se resuelve el juicio con las costas a cargo de la demandada, fijados los honorarios de abogado en el veinte por ciento del total de la condenatoria. Si esta sentencia no fuere apelada, consúltese con el Tribunal Superior de Trabajo." **Estimó para ello la señora Juez:**
"CONSIDERANDO I. HECHOS PROBADOS: Para la correcta resolución del presente asunto, se han tenido por probados los siguientes hechos: 1) Que el actor empezó a laborar para Cementos del



Pacífico a partir del primero de abril de mil novecientos ochenta y siete (demanda y contestación). 2) Que el actor se desempeñó como delegado de la auditoría interna en planta, en Colorado de Abangares, Peñas Blancas. (demanda y contestación). 3) Que el salario del gestionante fue la suma de cuarenta mil seiscientos setenta y tres colones con setenta y dos céntimos (documento de folio 11). 4) Que el actor solicitó permiso sin goce de salario en marzo de mil novecientos ochenta y ocho para laborar como administrador de Ferry del Tempisque, propiedad de la Corporación Costarricense de Desarrollo. (declaración de Luis Azofeifa Víquez de folio 70 frente y vuelto, 71 frente y vuelto, 72 frente y vuelto y 73 frente). 5) Que sucesivamente al actor se le prorrogaron los permisos sin goce de sueldo hasta octubre de mil novecientos ochenta y nueve. (misma declaración anteriores en los folios indicados y documentos de folios 13, 14, 15). 6) Que el actor fue incapacitado por la Caja Costarricense de Seguro Social, a partir del diecisiete de octubre de mil novecientos ochenta y nueve y hasta el treinta y uno inclusive del mismo mes y año (documento de folio 7). 7) Que el actor fue incapacitado por la Caja Costarricense de Seguro Social del primero de noviembre al quince de ese mismo mes, ambas fechas del año mil novecientos ochenta y nueve. (documento de folio 8). 8) Que durante el período de incapacidad del actor, la gerencia de la demandada, recibió un oficio del presidente ejecutivo de Codesa, en el que indica que el actor fue despedido del puesto que ocupaba, por faltas graves, (declaración de Carlos Luis Azofeifa Víquez de folio 79 frente y vuelto, 71 frente y vuelto, 72 frente y vuelto 73 frente). 9) Que en la Corporación Costarricense de Desarrollo, se llevó a cabo por parte de la Auditoría General tres revisiones del Proyecto Tempisque Ferry, con fechas cuatro de agosto de mil novecientos ochenta y nueve, veintidós de agosto del mismo año y once de octubre de ese mismo año. (documentos de folios 34 a 62). 10) Que el resultado de las revisiones indica como hechos relevantes, lo siguiente:
Primera Revisión: "1. El arqueo del dinero pendiente de depósito tuvo resultados desfavorables, pues se logró determinar en un principio un faltante de ₡42.272,15 el cual fue posteriormente justificado por el Sr. Rolando Matarrita M., Administrador del Proyecto, según oficio PTF N ° 065-89, del 04-08-89. Sin embargo las justificaciones resultan inconsistentes además, este hecho es violatorio de los sanos principios de control interno y adeudada custodia de los bienes del PROYECTO, por lo que se recomienda sancionar al Sr. Matarrita. 2. También se determinó que el Sr. Max Elí Ruiz J., no realiza un estricto control de los reportes de "Caja Diaria", efectivo y tiquetes vendidos, por lo cual consideramos necesario amonestar al Sr.



Ruiz J. por esta situación. 3. No existe un control sobre el ingreso de efectivo por alquiler del teléfono. 4. No existe un control adecuado sobre los tiquetes para la venta. 5. El dinero recibido no se estaba depositando el día hábil posterior a su recepción, se determinaron períodos de atraso en el depósito de 2 a 7 días. 6. Se estaban cambiando cheques emitidos por el "PROYECTO" del dinero recibido. 7. Respecto a la emisión de cheques se formulan varias recomendaciones que tienden a amparar el control de los egresos"... (documento de folio 34 frente), se detectaron las siguientes deficiencias: "1) Hubo un faltante a la fecha del arqueo de ₡42.272.15. 2) Se cambiaron cheques emitidos por el Proyecto por la suma de ₡103.802.85. 3) El Sr. Rolando Matarrita, Administrador del Proyecto, había tomado efectivo el 2 de agosto para hacer unas compras en Puntarenas, según oficio PTF N ° 065-89 del 04-08-89. 4) Al presentarse a trabajar el Sr. Matarrita el día 3 de agosto, entregó al Sr. Max Elí Ruiz, custodio de este dinero, la suma de ₡24.000.00 en efectivo y una factura que le había cancelado al Sr. Víctor Poveda Madrigal de ₡28.000.00, por reparación de dos wincher, según oficio PTF N ° 065-89. 5) De los ₡24.000.00 que había entregado, el Sr. Matarrita, reclamó la suma de ₡9.500.00, dinero que era de su propiedad y que había entregado por error, según oficio PTF N ° 065-89. 6) De acuerdo con la factura y el efectivo aportado por el Sr. Matarrita había un sobrante de ₡227.85...", (documento de folio 38()). Segunda Revisión: "uso de fotocopias de tiquetes como comprobantes de ingreso, alquiler de máquinas de soldar, pago a ayudantes de soldador, alquiler de lancha, cuentas por pago al 14-09-89, cambio de cheques, cheques girados sin firmas mancomunadas, inventarios, ordenes de compra". (documento de folio 48). Tercera Revisión: "sobre compras y proyectos del Tempisque Ferry, concluye que existen una serie de artículos sobre los cuales se tenía duda sobre su posible ingreso o uso en el PROYECTO, al igual con las reparaciones de equipo. Mediante Memo A. G. #0137-89 del 27-09-89, se le entregó al Sr. Rolando Matarrita M., Administrador del Proyecto, un detalle con las compras de materiales que a nuestro criterio requerían nos explicara el uso que se le había dado en el Proyecto. También mediante Memo A. G. #0138-89 del 27-09-89 se le entregó al Sr. Miguel Obando, Mecánico del Proyecto, un detalle de las reparaciones de equipo que se había contratado al Sr. Víctor Poveda M., para que el Sr. Obando nos respondiera si tuvo o no conocimiento de esas reparaciones. ...". (documentos de folios 34 a 62). 11) Que el actor además del salario en dinero, recibía de la accionada, cabina, lavado de ropa y servicio de alimentación. (declaración de Carlos Luis Azofeifa Víquez de folio 70 frente y vuelto, 71 frente y vuelto y 72 frente y vuelto



y 73 frente). 12) Que el actor fue despedido sin responsabilidad patronal a partir del veintiuno de noviembre de mil novecientos ochenta y nueve. (acción de personal de folio 10 y documento de folio 12). **II.- HECHOS INDEMOSTRADOS:** No demostró la accionada que los beneficios adicionales que el actor recibía se realizaran a título gratuito. **III.- FONDO DEL ASUNTO Y EXCEPCIONES:** En el presente caso, se alega por parte de la accionada que el actor actuó en el desempeño de sus funciones con marcada negligencia, con gravísimo perjuicio económico de su patrono, en todo lo concerniente al Proyecto cuya administración se le había confiado, permitiendo la distracción de los bienes bajo su custodia. Aparte del aspecto de la calificación de la causa que justificó el despido del gestionante, conviene hacer relación en este asunto, al problema fundamental de esta litis, cual es que el actor cuando ocurrieron los hechos justificativos del despido, se encontraba disfrutando de un permiso sin goce de salario, para prestar servicios en otra empresa propiedad de la Corporación Costarricense de Desarrollo, de tal forma que su relación laboral se encuentra suspendida a causa del permiso concedido. Por otra parte, las posibles faltas que aquí se señalan, fueron cometidas en su relación laboral, con la Corporación, la que procedió al despido del señor Matarrita, por los hechos que se le acusan. A pesar de ello la accionada, Cementos del Pacífico, por las mismas causas, procedió también al despido del gestionante, lo que constituye una doble sanción por la misma supuesta falta cometida. Debe tomarse en cuenta que ambas sociedades poseen personería jurídica propia y son independientes en cuanto a la administración de ellas. No es cierto, como lo afirma la parte accionada en su contestación, que el actor, si no recibiera sanción en Cementos del Pacífico, quedaría impune, pues aparte de que, según señala la accionada existió en este caso acusación penal, el actor regresaba a su puesto en Cementos del Pacífico, en condiciones inferiores al que tenía en la Corporación Costarricense de Desarrollo. En mi contrario, no es de recibo la tesis de la parte demandada, en el sentido de que perdió la confianza en el actor para el desempeño del cargo, pues los hechos no fueron cometidos en su perjuicio ni el actor ocupaba un puesto semejante en Cementos del Pacífico, ni pueden valorarse los motivos del despido, por la demandada, con iguales parámetros que se hicieron en Codesa. Son empresas distintas, con fines diferentes y con reglas de aplicación para controles y otros que no pueden ser valorados por Cementos del Pacífico, a la hora de tomar la decisión del despido sin responsabilidad patronal. Aparte de lo expresado cabe mencionar que la prueba de los hechos que motivaron el despido del actor, en mi opinión no son suficientes, toda vez que el



primero de los declarantes, señor Carlos Luis Azofeifa Víquez, es tan sólo de referencia y el tercero no aporta mayores elementos, solamente el señor Danilo López Badilla, manifiesta que él participó en la elaboración de la investigación ordenada por la Corporación y que el actor fue despedido por desvío de fondos públicos. La prueba exacta de esos desvíos de fondos públicos.

La prueba exacta de esos desvíos de fondos públicos no se presentó a los autos, tampoco se indicaron cuales fueron las obligaciones del actor como administrador del Ferry del Tempisque, ni hasta donde llegaban sus responsabilidades en cuanto a la recaudación de dineros y empleos de materiales. En realidad la prueba que se aporta al proceso es de carácter general, no se particulariza en relación al actor. Sobre este último aspecto, la jurisprudencia de nuestros tribunales, es abundante, en el sentido de que la demostración de las razones del despido, deben ser muy claras y precisas que no dejen ninguna duda, tanto sobre la existencia de ellas como de la participación del actor en los mismos. En conclusión, encontrándose en presencia de una doble sanción, la cual lesiona el principio non bis in ídem y además siendo deficientes las pruebas aportadas y no habiendo los hechos que ocasionaron el despido, perjudicando directamente los intereses de la accionada, se acoge la demanda en todos sus extremos petitorios, declarándose que los beneficios que recibió el actor como habitación, lavado de ropa y alimentación, constituyen salario en especie, de conformidad con lo señalado en el artículo 166 del Código de Trabajo, y en virtud de no haberse demostrado que estos beneficios fueran de carácter gratuito. Prueba que debió haber presentado al juicio la parte accionada. El monto total del salario se determinará en vía de ejecución del fallo, en que existan mejores criterios sobre el monto a pagar por salario en especie, de conformidad con la prueba que se reciba en esa etapa procesal. De acuerdo con lo anterior deberá pagar Cementos del Pacífico Sociedad Anónima, representada por el señor Adrián Peralta Volio, al actor lo siguiente: Un mes de preaviso, ocho meses de cesantía, el pago de los salarios caídos también se acoge, pero fijados en un mes de salario, intereses: Sobre el extremo de salarios caídos, se fijan intereses en el seis por ciento desde la notificación de la demanda y hasta su efectivo pago. Todos los anteriores cálculos se realizarán en la etapa de ejecución del fallo. Las defensas de falta de derecho se rechaza, acogiéndose únicamente en los montos denegados, la de sine actione agit en cuanto comprensiva de la anterior y la de falta de legitimación ad causam activa y pasiva, también se rechaza, así como la de falta de interés.

IV.- COSTAS: Se resuelve el juicio con las costas a cargo de la demandada, fijados los honorarios de abogado en el monto que



resulte el total de la condenatoria.".

4.- Por resolución de las diecisiete horas del once de octubre del año próximo pasado, la señora Juez acogió solicitud de adición formulada por el apoderado del actor, que en lo que interesa resolvió: "Efectivamente la sentencia dictada es omisa en cuanto a la defensa de prescripción que opone el actor: Por lo anterior, se adiciona la resolución de las siete horas treinta minutos del diez de agosto de mil novecientos noventa, para que tanto en la parte considerativa como en el Por Tanto, se lea lo siguiente: Con fecha veinticuatro de octubre de mil novecientos ochenta y nueve, la accionada conoció de parte del presidente Ejecutivo de la Corporación Costarricense de Desarrollo, que el actor había sido despedido. En esta fecha, la accionada tuvo conocimiento claro de los acontecimientos sucedidos y de la acción tomada por la Corporación, de esta data, al momento en que se produjo el despido del actor, (17 de noviembre de 1989) no transcurrió más del término de un mes que señala el artículo 603 del Código de Trabajo, por lo expuesto, la defensa de falta de derecho opuesta, debe ser rechazada.".

5.- Ambas partes apelaron y el Tribunal Superior de Trabajo, Sección Primera, integrado en esa oportunidad por los licenciados Rosa E. Blanco Matamoros, Julia Varela Araya y Ricardo Chavarría Volio, mediante sentencia dictada las ocho horas cincuenta y cinco minutos del dieciocho de marzo del corriente año, falló: "Se declara que en la tramitación del juicio no se advierte omisión que haya podido causar indefensión.

Se confirma el fallo apelado, modificándose únicamente en cuanto al extremo otorgado por salarios caídos, que se fija en esta instancia en seis meses; así como en lo relativo a intereses, que se otorgan además sobre los extremos de preaviso y cesantía, en la forma prevista por el artículo 1163 del Código Civil reformado por Ley 7201 de veintinueve de octubre de mil novecientos noventa, desde la firmeza del fallo hasta su efectivo pago. No se tome en cuenta el pronunciamiento hecho en primera instancia sobre las defensas de falta de legitimación ad causam activa y pasiva, y de interés." **Consideró para ello el Tribunal (Redacta la licenciada Blanco Matamoros):**

"**CONSIDERANDO I.-** Se acoge la relación de hechos probados que contiene el primer considerando, debiendo corregirse el marcado como 4) para que en vez del mes de "marzo" de mil novecientos ochenta y ocho, se lea "mayo". Igualmente en el hecho marcado como 12) en vez de "veintiuno de noviembre", debe leerse "diecisiete de noviembre". Debe agregarse otro hecho que dirá:
13) Que la demanda fue presentada en estrados el siete de



diciembre de mil novecientos ochenta y nueve (ver fl. 1 fte. y 5 fte.). **II.-** El segundo considerando se mantiene por tener buen asidero fáctico. **III.-** La sentencia que se examina declara con lugar la demanda del accionante por considerar que el despido que llevó a cabo la demandada, afectó al actor al sancionarlo doblemente por un acto que no trascendió a la relación laboral existente entre estas partes. La parte demandada apela y hace un alegato bastante importante y extenso para fundamentar su inconformidad, manifestando básicamente: a) que al momento de la comisión de la alegada falta el actor estaba prestando sus servicios en Corporación Costarricense de Desarrollo Sociedad Anónima, de la que es subsidiaria la demandada; debiendo aplicarse el criterio "patrono único"; b) que la falta detectada debe ser sancionada considerando que no se ha perjudicado doblemente al actor con el despido; y c) que el suministro de habitación, lavado de ropa y alimentación no constituyen salario en especie ofreciendo, con carácter de prueba para mejor resolver, certificación de la Dirección General de la Tributación Directa, de las declaraciones del impuesto sobre la renta para verificar que dicha modalidad del salario no fue declarada. **IV.-** Del análisis del presente caso se deduce que no lleva razón la parte accionada al alegar que ella y Corporación Costarricense de Desarrollo Sociedad Anónima pueden participar de la tesis del "patrono único", pues como bien afirma el Juzgador a quo, cada una de estas empresas tiene su propia personería. Tómese en cuenta que la demandada es una sociedad anónima debidamente inscrita en el Registro Mercantil (fl. 6 fte.). Por otra parte, el actor se encontraba disfrutando de permiso sin goce de salario por parte de la demandada, mientras para Codesa, de donde la relación con la accionada se encontraba suspendida. El vínculo que unió al accionante con Codesa es totalmente independiente, de modo que lo que ocurriera entre ellos, sólo a ellos puede afectar. El criterio del "patrono único" tiene otro sentido, pues lo que busca es que se haga reconocimiento de los años servidos por un trabajador. En el presente caso, si el accionante cometió una falta laborando para Codesa, es a ésta que corresponde aplicar la sanción, tal y como lo hizo con el despido. Una vez separado el accionante del cargo, y de regreso a su puesto con la demandada, el despido aplicado por ésta ante la conducta del trabajador con Codesa carece totalmente de fundamentación. Es por ello que la misma falta se consideró sancionada doblemente y, en la segunda oportunidad, sin ninguna razón. **V.-** En relación con el salario en especie, tal y como dice la juzgadora a quo, no se demostró que los beneficios disfrutados fueran a título gratuito. El contrato de trabajo debe ser claro en cuanto a las



condiciones que regularán la relación laboral y la inexistencia del mismo es imputable al patrono, según el artículo 25 del Código de Trabajo. Por otra parte, el numeral 166 del mismo cuerpo legal dispone en el párrafo 3 que, a falta de disposición expresa o de pruebas, el salario en especie será considerado en el cincuenta por ciento del salario en efectivo. Este Tribunal considera que lo resuelto al respecto por el a quo se ajusta a la lógica, quedando para determinar en ejecución del fallo el porcentaje. La prueba ofrecida por la accionada para mejor proveer se considera innecesaria, y se rechaza. **VI.-** Así las cosas, el fallo venido en apelación merece ser confirmado, modificándose únicamente en cuanto al extremo otorgado por salarios caídos, en cuanto otorgó un mes, para en su lugar, fijar seis meses por dicho concepto por considerarlo un lapso más justo con su naturaleza, en cuanto responde a un criterio de indemnización. Se modifica, igualmente, la fijación de intereses hecha al seis por ciento, desde la notificación de la demanda, para que se paguen intereses legales (artículo 1163 Código Civil, reformado por Ley N ° 7201 de 29 de octubre de 1990), además, sobre los extremos de preaviso y cesantía, concedidos desde la firmeza del fallo hasta su efectivo pago. Las excepciones resueltas en primera instancia, de falta de legitimación ad causam activa y pasiva y de interés, no han sido opuestas, debiendo considerarse como tales."

6.- El apoderado de la demandada formuló recurso para ante esta Sala, en memorial de data fechado veintidós de mayo del año en curso, que en lo conducente dice: "...En el memorial en que en su oportunidad concurrí a expresar agravios ante el Tribunal a quo contra la sentencia de primera instancia, entonces apelada por el suscrito, inicié mi intervención con la siguiente frase: **"En la decisión judicial que se impugna, LO UNICO QUE FALTO FUE QUE SE ORDENARA UNA CONDECORACION PARA EL ACTOR."** Cuando esta representación formuló semejante comentario, no imaginó que la Sección Primera del Tribunal Superior de Trabajo de San José vendría, dejando con ello en muy mal predicado a la administración de la justicia laboral costarricense, **a subsanar con creces esa "deficiencia"**, tal la conclusión a que objetivamente he podido arribar, luego de estudiar en forma detenida y ponderada su sentencia, la que ahora me ocupo de impugnar. Porque sinceramente, si la señora Juez que resolvió este asunto en primera instancia omitió otorgar esa distinción al demandante, su superior, que conoció en alzada del asunto, no ha tenido reparo en concederla a manos llenas y con toda clase de honores. Digo lo anterior, en virtud de que al final de cuentas, según la errática decisión de los señores Jueces de



grado, resulta que el actor, quien propició su despido con la comisión comprobada de gravísimas faltas, todas muy reprochables y lógicamente intolerables, no sólo tiene derecho a que se le pague preaviso, auxilio de cesantía, y costas, sino además, y como si lo anterior no fuese suficiente, a otras cosas. Así, sin mayores consideraciones de manera complaciente, los señores Jueces integrantes del citado Tribunal, rompiendo con el criterio que por mucho tiempo ha venido sirviendo de guía para la resolución de situaciones similares, conforme a la abundante jurisprudencia de esa Sala de Casación Laboral, ordena que se pague al demandante, aparte de lo ya dicho y, modificando en ese aspecto el fallo de primera instancia, **SALARIOS CAIDOS EN EL TANTO DE 6 MESES, E INTERESES "...sobre los extremos de PREAVISO Y AUXILIO DE CESANTIA, en la forma prevista por el artículo 1163 del Código Civil reformado por Ley 7201 de veintinueve de octubre de mil novecientos noventa..."**. Debe tenerse presente que el Juzgado de primera instancia fijó el primero de estos rubros en el tanto de un mes, sin considerar la posibilidad de que los intereses -los que reconoció al tipo del 6% anual - se pagaran en relación a los extremos de preaviso y auxilio de cesantía. La flexibilidad con que el Tribunal Superior resolvió en este caso para complacer todo cuanto al actor se le antojó, lo ha llevado incluso al extremo de aplicar una ley que, por haber entrado en vigencia **con posterioridad al 17 de noviembre de 1989, fecha en que concluyó la relación laboral que vinculó a las partes**, no podía ni puede servir de apoyo válido al juzgador para la correcta resolución del aspecto específico del litigio que la misma se encarga de regular hoy día. Me refiero a la **Ley N ° 7201 de 29 de octubre de 1990 que reformó el artículo 1163 del Código Civil**, la cual resulta indebida e inconstitucionalmente aplicada al otorgarle un efecto **RETROACTIVO** que infringe de manera flagrante la expresa prohibición que contiene el número 34 de nuestra Carta Magna. En otro orden de cosas, concretamente con respecto a la discusión medular de este litigio, que se cuestiona acerca de si el despido con que la demandada sancionó al reclamante fue o no legal y justificado, tomando en cuenta que en la sentencia objeto del presente recurso, el Tribunal simplemente se limita a confirmar lo resuelto en primera instancia, sin aportar argumentos nuevos, esta representación estima que sigue siendo válido todo el razonamiento que a lo largo de este proceso ha venido sometiendo a la consideración de los señores Jueces, sin que se nos escuche, para percatarse de que la actuación de mi mandante en el caso del señor Matarrita Montoya, a quien cesó de su empleo sin responsabilidad patronal, fue una actuación enteramente ajustada a Derecho y además, plenamente justificada. Procede entonces, reiterar todo



cuanto sobre el tema he expuesto, en la seguridad de que con ello queda suficientemente rebatida la muy escasa fundamentación que contiene el fallo que impugno, específicamente en el considerando IV del mismo. De ello me ocuparé acto seguido: Hemos insistido en que la demandada es una empresa con capital estatal, cuyos fines son de interés público por ser dependiente (subsidiaria) de la Corporación Costarricense de Desarrollo S. A. (CODESA), que es una entidad descentralizada del Estado. Asimismo, en que el demandante era un EMPLEADO DE CONFIANZA, contándose entre sus funciones las de fiscalizar y controlar la adecuada conservación, administración y utilización de los bienes y recursos de su patrono. Y finalmente, en que pudo comprobarse hasta la saciedad, que él cometió una serie de irregularidades, precisamente cuando se le encomendó el manejo o la administración directa de algunos bienes y recursos, haciéndose inmerecedor por ello, de la confianza de que anteriormente gozaba y que constituía factor indispensable para que la relación laboral pudiera continuar desarrollándose en forma normal y armoniosa. Sinceramente, el suscrito aún no sale del asombro que le ha causado el hecho de que consecutivamente, dos tribunales de justicia, tratándose de materia tan delicada, hayan avalado con pronunciamientos como el que se impugna, el actor decididamente reprochable de un empleado que, en virtud de lo que ya hemos expuesto, estaba obligado a observar un comportamiento diáfano, realizando sus delicadas e importantes labores en forma tal, que no dejara la menor duda acerca de su corrección y honradez. Sirva este preámbulo para insistir una vez más, en esta oportunidad ante ustedes señores Magistrados, en la necesidad de una rectificación completa de la injusta e ilegal decisión que, debido primordialmente a la falta de rigurosidad en el estudio, tanto de las cuestiones jurídicas que se debatieron, como de la evidencia aportada a los autos, adoptó en el presente caso el Tribunal de grado, al confirmar lo resuelto en primera instancia; fallo aquél que, como lo demostraré infra, contiene notorios errores de hecho y de derecho en la apreciación de la prueba, no sólo porque se extrajeron de ahí, conclusiones que no se desprenden de ella, sino además, porque desconoce e ignora, al no tomarlas en cuenta, el valor que algunas tienen al tenor de nuestro ordenamiento jurídico. De conformidad con lo que se anota en el considerando III del fallo ahora confirmado, dos fueron las razones que inclinaron, primero a la señora Juez Primera de Trabajo de San José, y luego a los señores Jueces integrantes del Tribunal Superior, a resolver sobre el fondo de este asunto en el sentido en la forma en que se han venido pronunciando. En primer término, la aparente imposibilidad legal en que se encontraba Cementos del Pacífico, S. A., para



sancionar al actor con base en faltas por él cometidas mientras prestaba sus servicios en un Departamento de la Corporación Costarricense de Desarrollo S. A. Y en segundo lugar, la supuesta carencia de pruebas para tener por acreditada la existencia de aquellos hechos o faltas que pudieron resultar justificantes del despido. Para una mejor comprensión y, en la inteligencia de evidenciar la inconsistencia de ambas argumentaciones, trataré cada una por separado y en el orden en que quedan citadas. **LA PRIMERA** : Tomando en cuenta las circunstancias de modo, lugar y tiempo en que el actor cometió las faltas justificativas del despido, así como su trascendencia, salta a la vista que la demandada sí estuvo legalmente facultada para ejercer el poder disciplinario en su contra, sin violentar con ello el principio *nom bis in idem*. Sobre el particular, es necesario insistir en que, habida cuenta la comunidad de fines e intereses que existe entre la demandada y CODESA, de la cual es subsidiaria la primera, en todo aquello que atañe a las relaciones que una y otra sostengan con su personal, en cuanto esas relaciones también sean comunes -como en el presente caso-, debe privar **el criterio de PATRONO UNICO**, criterio que ha sido avalado reiteradamente, aunque para otros fines y en beneficio de los trabajadores, por los más altos Tribunales de esta materia, no existiendo motivo alguno para ignorarlo, por razones de justicia y equidad, cuando de la situación inversa se trata, tal la errada tesis del Tribunal a quo, porque como bien reza el refrán popular, "lo que es bueno para el ganso, ha de serlo también para la gansa". Entre otras, pueden verse sobre el tema, las siguientes sentencias de esa Sala de Casación Laboral:

Las pronunciadas a las 15 horas del 3 de mayo de 1968 y a las 9:30 horas del 16 de diciembre de 1976 y, las números 77 de las 15:30 horas del 6 de octubre de 1978, 58 de las 14:30 horas del 30 de abril de 1986 y 51 de las 9 horas del 20 de mayo de 1987.

En otras palabras, que desde el punto de vista del Derecho del Trabajo, que es esencialmente realista, cuando se está en presencia de un complejo empresarial conformado por sociedades plenamente identificadas entre sí, en razón de perseguir y representar los mismos fines e intereses, el trabajador está obligado a observar, independientemente a cuál de ellas preste sus servicios en determinado momento, la misma diligencia y buen comportamiento, particularmente en un caso como el de Matarrita Montoya, no sólo por el carácter estatal de las entidades a las cuales sirvió, sino además, porque el permiso para que fuese a servir temporalmente en un puesto de mayor categoría y responsabilidad al que en propiedad ocupaba en Cementos del Pacífico, S. A., le fue otorgado y reiteradamente prorrogado, precisamente y ni más ni menos, que por iniciativa del propio



Presidente Ejecutivo de la Corporación Costarricense de Desarrollo S. A. (véanse los documentos de folios 29, 30, 31 y 32). Por ello, el hecho de que una y otra Sociedad tengan personería jurídica propia, puede ser importante para otros efectos legales, pero resulta del todo irrelevante en el ámbito laboral. Además, es errónea la apreciación de los juzgadores de instancia, en el sentido de que ambas sociedades sean INDEPENDIENTES en cuanto a su administración, toda vez que Cementos del Pacífico S. A. como subsidiaria que es de la Corporación, no se administra de manera total y absolutamente independiente, sino que está sujeta al control y a la fiscalización de esta. Este hecho, que por público y notorio no necesita probarse, de todos modos quedó acreditado en autos con la declaración del testigo DANILO LOPEZ BADILLA, funcionario del Departamento de Auditoría de CODESA, quien manifestó en su deposición, a folio 74 frente, líneas 20 a 24, que " **...La Auditoría de Codesa si ha hecho en alguna ocasión trabajos de Auditoría en Cementos del Pacífico, revisando los ingresos y egresos, procedimientos, manuales, control interno,...**". Ahora bien. Explicada como queda la unidad que jurídicamente existe entre la empresa en que el actor faltó a sus deberes y obligaciones y aquélla en que era titular de un puesto, no puede caber la menor duda de que la única forma de que recibiera la sanción a que se hizo acreedor, era separándolo sin responsabilidad patronal del cargo que ostentaba con el carácter de permanente. De otro modo, la decisión no habría tenido sentido, toda vez que si se hubiese permitido a don Rolando reintegrarse a sus antiguas funciones como Auditor de Planta de la sociedad demandada, el asunto no habría tenido para él, más consecuencia que el simple retorno anticipado a un puesto al que de todas formas, obligatoriamente, conforme se desprende del documento de folio 30, tarde o temprano debía regresar (**CUANDO UN EMPRESARIO PRIVADO ASUMIERA EL TRANSBORDO DE PASAJEROS Y VEHICULOS EN EL RIO TEMPISQUE**). O sea, que aquéllo que CODESA dispuso cuando detectó las irregularidades en que incurrió el demandante, no puede reputarse, por no producir los efectos que le son propios, como un despido sin responsabilidad patronal en su recto y verdadero sentido. Así lo entendieron los personeros de mi representada en su oportunidad y, las propias autoridades de la Corporación. Si se observa con detenimiento el **Oficio de folio 33**, que no es una carta de despido dirigida por CODESA al actor, sino una comunicación interna de esta empresa hacia la demandada para informarle de la separación del reclamante como Administrador del Proyecto Ferry Tempisque, podemos percatarnos de que ahí mismo, el señor Presidente Ejecutivo, consciente de que el trabajador aún no había sido corregido disciplinariamente,



señala que adjunta "...copia de los tres informes que emitió la Auditoría al respecto, CON EL PROPOSITO DE QUE SE TOMEN LAS MEDIDAS QUE SE CONSIDEREN NECESARIAS EN ESTE CASO.". No hay entonces, doble sanción por la misma falta y, en consecuencia, tampoco se ha vulnerado el principio non bis in ídem que los señores Jueces de grado vienen aduciendo que se infringió. A mayor abundamiento, cabe acotar que si en realidad estuviésemos en presencia de dos relaciones laborales independientes y, por consecuencia, de dos sanciones de despido separadas, capaces de producir cada una, por sí solas, los efectos de un despido, el actor hubiese establecido otra demanda, por aparte, en contra de la Corporación Costarricense de Desarrollo S. A., cosa que no hizo, con lo que viene a darnos la razón en cuanto a que únicamente fue sancionado una vez por los hechos que se interesan; actitud u omisión que implica además, un reconocimiento tácito de su parte, en cuanto a que las faltas que cometió contra las obligaciones que le imponía el contrato de trabajo, configuraron una causal de justo despido en su contra.

SEGUNDA: RELATIVA A PRUEBA : En relación a la prueba que se hizo llegar a los autos para demostrar las gravísimas faltas que cometió el actor y, que sorpresivamente los tribunales de instancia han venido echando de menos, sólo me resta agregar que la misma es, además de ABUNDANTE, MUY CALIFICADA. Me refiero a que se trata de prueba documental (**Informes de Auditoría de folios 34 a 62**), que, por haber sido reconocida en el sub litem por el testigo DANILO LOPEZ BADILLA (ver su declaración a folio 73 vuelto, líneas 20 a 23 , donde se lee textualmente, que "... **Los informes de auditoría a los que hice mención anteriormente, o sea en lo que yo laboré junto con el señor Fallas son los que aparecen en ese expediente agregados a folios del treinta y cuatro al sesenta y dos inclusive** ...") y, emanar de una Oficina tan seria como lo es la Auditoría de la Corporación Costarricense de Desarrollo, no pueden ser ignoradas como olímpicamente ocurre en los dos fallos que hasta el momento se han emitido en este proceso. Constituye esto un flagrante error de Derecho en la apreciación de la prueba, el cual se comete al negarle los juzgadores de grado el valor que la misma tiene de conformidad con las leyes; al propio tiempo que cometen otro, pero de hecho, consumado en la sentencia que se impugna por ser confirmatoria de la dictada en primera instancia, al extraer de esa evidencia, tan solo las conclusiones menos trascendentes mediante la transcripción de aspectos irrelevantes y, dejando de lado lo realmente esencial (**Así, en resultando primero de la sentencia de primera instancia, capítulo de Hechos Probados, Hecho identificado con el número 10**). Para evidenciar lo que aquí afirmo, acto seguido analizaré la prueba en detalle: En el



PRIMER INFORME DE AUDITORIA (folios 34 a 46), datado 22 de agosto de 1989, se resaltan una serie de anomalías detectadas en la custodia y administración de los bienes del Proyecto que estaba bajo la responsabilidad del actor, con fundamento en lo cual se formulan a éste, un total de **DIECISIETE RECOMENDACIONES DE CUMPLIMIENTO INMEDIATO (folio 35)**. Y desde entonces, sugiere a la Presidencia Ejecutiva de CODESA, **que proceda a sancionarlo "...por utilizar el dinero recaudado en al venta de tiquetes y alquiler de teléfono para el cambio de cheques y cancelación de servicios"**. Además, por **"...permitir que el dinero recaudado no se deposite al día hábil siguiente en forma íntegra ..."**, toda vez que las justificaciones por él rendidas sobre ese incorrecto proceder **"... resultan inconsistentes, además este hecho es violatorio de los sanos principios de control interno y adecuada custodia de los bienes del PROYECTO,..."** (ver párrafo tercero del folio 34, en relación con la Recomendación N ° 2 contenida en el párrafo final del folio 38). Con lo anterior, no solamente quedó claro cuáles eran las obligaciones y hasta dónde llegaban las responsabilidades de Matarrita Montoya en su calidad de Administrador del Proyecto Tempisque Ferry, a pesar de que los señores Jueces de grado insistan en señalar que sobre esos aspectos tampoco se hizo prueba, sin o que además, se acredita fehacientemente, el hecho de que el actor fue plenamente informado acerca de las mismas, así como de la necesidad de que las cumpliera en forma estricta. En el **SEGUNDO INFORME DE AUDITORIA (folios 47 a 54)**, emitido 20 días después del primero, se insiste en la necesidad de que el actor acate, mediante cuatro nuevas recomendaciones, algunas que a pesar de que ya le habían sido formuladas, continuaba incumpliendo. Pero lo más relevante, es que se destaca un hecho especialmente grave. Se hace referencia (folio 53), a tres cheques girados en favor de los hermanos Marcolino y Marvin Vásquez Morera, por un monto total de ₡31.120,00 para cubrir a estos señores, además del alquiler de una máquina de soldar, **SUPUESTOS TRABAJOS DE SOLDADURA EFECTUADOS POR ELLOS EN LA REPARACION DEL TRANSBORDADOR**, situación que pudo comprobarse **NO ERA CIERTA**, y, que el propio don Rolando admitió, bajo la argumentación de que los ₡20.620,00 que en esa forma **HABIA PAGADO DE MAS**, tenían como propósito cubrir los costos de reparación de la máquina de soldar, la cual había sufrido algunos daños cuando era trasladada hasta el taller de su propietario; versión que aún cuando se hubiese ajustado a la realidad - **lo que no demostró el actor-**, de todos modos no hubiera tenido la virtud de exonerarlo, toda vez que con ese proceder, por un lado se encubría la posible responsabilidad que podía haberle a la persona causante de los supuestos daños a la máquina alquilada y, por el otro, se



brindaba a los recursos del Proyecto, recursos que por lo que insistentemente hemos dicho son de naturaleza pública, un destino no autorizado (ver folio 53). Luego tenemos el **TERCER INFORME DE AUDITORIA (folios 55 a 62)**, rendido en la misma fecha del segundo, contentivo de una amplia y detalladísima relación de hechos que demuestra la distracción de bienes y de recursos propiedad del Proyecto, por un monto que ascendió a **VARIOS CIENTOS DE MILES DE COLONES**. Por la particular importancia que reviste este informe estimo oportuno destacar algunas de las situaciones que permiten llegar al convencimiento de que el señor Matarrita Montoya fue responsable en muchas oportunidades, por acción u omisión, de la merma injustificada e ilegal de esos bienes y recursos, cuya correcta administración y custodia le había sido confiada.

a) Destino otorgado a un galón y cuarto de pintura impermeabilizante Glid Tyl (folio 56): En el documento de salida del material, se anotó que este producto SERIA UTILIZADO EN EL SERVICIO SANITARIO. Sin embargo, don Rolando manifestó que fue destinado a pintar la parte de abajo del vehículo placas 100842, explicación inaceptable por lo siguiente: -Ante el examen físico, el vehículo no parecía haber sido pintado recientemente; -El modelo del vehículo (1988) -prácticamente nuevo-, no justificaba que se le aplicara el impermeabilizante, Y -Si ese hubiese sido efectivamente el destino y uso que se le dio, no hay razón para anotar en los documentos de salida de materiales, que era para utilizarlo en el servicio sanitario.

b) Destino otorgado a dos galones de pintura N ° 151 (folio 57): El señor Matarrita Montoya manifestó que este material se utilizó para pintar el nivel de flotación hacia abajo (calado) del transbordador; explicación inaceptable por lo siguiente: - Este tipo de pintura no se puede usar en esas áreas, toda vez que debe ser una especial; y -No existía evidencia de que ese nivel en realidad se hubiese pintado.

c) Destino otorgado a 11 galones de pintura aceite (folio 57): En el documento de salida del material, solicitado y aprobado por don Rolando, se señala que esta pintura se utilizaría en el transbordador. Sin embargo, uno de los cajeros del proyecto manifestó, que el actor se había llevado los 11 galones, cargándolos en el pick up placas 100842.

d) Destino otorgado a un galón de sellador Autolac y a dos láminas de playwood (folio 57): Según el señor Matarrita, el sellador se utilizó en el remolcador número 3 y en las oficinas administrativas y, el playwood en los remolcadores 1 y 2. Sin embargo, no se encontró evidencia acerca de los trabajos respectivos, ni tampoco de quienes pudieron haberlos hecho.

e) Destino otorgado a 10 angulares de un cuarto por veintiuna y media pulgadas, 2 láminas de hierro de cuatro por ocho por un cuarto de pulgada y 1 lámina de hierro de cuatro por ocho por



tres treintadosavos de pulgada (folio 58) : Según don Rolando, para no gastar en la compra de platinas, los angulares fueron cortados, utilizándose en el amarre de tablonés. Esta explicación también resultó inaceptable, fundamentalmente porque el bodeguero señaló que tanto los angulares como las láminas no ingresaron a la bodega y, además, porque los soldadores manifestaron que nunca se habían utilizado en el proyecto angulares ni láminas de ese tipo. f) Destino otorgado a 2 láminas de hierro de un por dos por dieciséis (folio 58) : Según el señor Matarrita, se habían utilizado en rótulos, lo que resultó ser falso, porque de acuerdo con la versión del bodeguero, esas láminas nunca ingresaron a la bodega. g) Destino otorgado a 10 platinas de tres cuarto por tres dieciseisavos (folio 58) : El señor Matarrita explicó que se habían utilizado en reparaciones internas del remolcador 3, lo cual tampoco podía aceptarse por haber comprobado lo siguiente: Que a pesar de que el precio de las mismas fue cancelado por el proyecto, habían sido compradas para utilizarlas en trabajos personales de un cajero de apellidos Villalobos, amén de que los soldadores señalaron no haber usado ese tipo de platina ni haber efectuado trabajos de reparación en el remolcador después de que el material fue adquirido. h) Destino otorgado a 10 sacos de cemento (folio 59) : El actor adujo que se habían utilizado en varios trabajos efectos en el proyecto, pero eso resultó falso, toda vez que los trabajos por él citados se habían llevado a cabo antes de la fecha de adquisición de este cemento. i) Destino otorgado a tablilla de media por cinco pulgadas (folio 59) : Don Rolando indicó que se había utilizado en el forro de puertas de servicios sanitarios. Inaceptable lo anterior, porque se determinó que recientemente se había adquirido otro material, precisamente con ese fin y, porque con posterioridad a la última compra no se realizó ningún trabajo de esa índole. j) Destino otorgado a 130 varas de tablilla de media por tres pulgadas (folio 59) : El actor manifestó que se habían utilizado en el forro de ventanas del remolcador número 3 y, en la construcción de una caseta de teléfono. El resultado de la investigación indica que ocurrió lo mismo que en el caso descrito en el acápite inmediato anterior. k) Destino otorgado a 60 varas de tablilla de una por tres pulgadas, 50 varas de una por cuatro por cuarto, 20 varas de laurel de una y media por dos pulgadas y, 100 varas de una por dos por tres sin cepillar (folio 60) : Supuestamente utilizado este material en el remolcador número 3 y, en otros menesteres varios. Inaceptable la explicación, en virtud de que no se encontraron de que ello efectivamente ocurriera. Y como sí todo lo anterior no hubiese sido suficiente, revisado que fue el **RUBRO DE GASTOS** por concepto de reparación del equipo de trabajo existente en el proyecto,



durante el período comprendido entre junio de 1988 y julio 1989, especialmente lo pagado al señor Víctor Poveda Madrigal, pudo determinarse, con la colaboración del mecánico del proyecto, señor Miguel Obando M., que muchas de esas supuestas reparaciones, por las que se le canceló al interesado la importante cantidad de trescientos cincuenta y un mil ochocientos cincuenta colones (¢351.850,00), NUNCA FUERON REALIZADOS (folios 61 y 62). SEÑORES MAGISTRADOS: Si los hechos que quedan relatados no configuran una causal de justo despido, en los términos en que lo autoriza el artículo 81 del Código de la materia, en sus incisos d) y l), relacionado con la doctrina que informa al 19 ibídem, entonces quedamos notificados de la derogatorio tácita de esas disposiciones legales y, de que en lo futuro, los patronos tendrán que abstenerse de imponer la máxima sanción disciplinaria a los trabajadores que cometan hechos u observen conductas similares, bajo pena de incurrir en responsabilidad. Prudente es recordar e insistir, en que el cargo que desempeñaba el señor Matarrita Montoya en la empresa en cuya representación actúo, era el de "... **Delegado de Auditoría en Planta...**" y, que como tal, le correspondía "... **hacer revisiones de control interno, fiscalizar las funciones en la planta administrativa, velar por el cumplimiento de las funciones que existían en la planta...**" , por lo cual "... gozaba de mucha confianza dentro del nivel de las funciones que él desempeñaba que era básicamente de fiscalización...". (declaraciones de Carlos Luis Azofeifa Víquez -folios 70 vuelto, líneas 2, 3, 5 y 6; 71 vuelto, líneas 10 y 11- y de Enrique Acosta Granados folios 74 vuelto, líneas 19 y 20; 75 frente, líneas 16 a 20; y 75 vuelto, líneas 2, 3, 6, 7 y 8). Dentro de esta perspectiva, su comportamiento a todas luces reprochable, lo hacía inmerecedor de la confianza requerida para reintegrarse a las labores que de ordinario ejecutaba, dando lugar con ello a un motivo de justo despido sin responsabilidad patronal. Para finalizar, llamo la atención de los señores magistrados, en el sentido de que el actor no aportó al sub litem, prueba testimonial, documental ni de ninguna otra índole, conducente a desvirtuar los gravísimos cargos que en el memorial de contestación a la demanda nos permitimos formular en su contra (folios 24 a 28), y, que como ya puntualizamos, quedaron abundante y fehacientemente acreditados en autos, mediante la declaración del testigo Danilo López Badilla (folios 73 frente a 74 vuelto), y la documental aportada (folios 30 a 63). Comentario aparte merece, por su trascendencia, la tesis que se sostiene en el fallo objeto de impugnación (Considerando V), en el cual los señores Jueces superiores, adhiriéndose sin reservas al criterio de la señora Juez de primera instancia, se inclinan por considerar que el



suministro de habitación, lavado de ropa y alimentación que otorgaba la demandada al actor, constituye SALARIO EN ESPECIE. Su inconsistente argumento en el sentido de que no aportamos prueba alguna para desvirtuar ese hecho, en forma tal, que dichos suministros pudieran reputarse como de carácter eminentemente gratuito, en realidad no resiste el menor análisis, fundamentalmente por dos razones: -En primer lugar, porque cuando en un caso -como ocurre con el presente, los suministros, EVIDENTEMENTE no tienen una finalidad REMUNERATIVA, sino otra, de INDOLE INDUDABLEMENTE GRATUITA, tal el precepto legal (artículo 166 in fine del Código de Trabajo), no caben presunciones que ameriten ser desvirtuadas con prueba alguna. Sobre el particular, conviene tener presente, que en razón de que el demandante fue contratado para prestar sus servicios como Delgado de Auditoría en la Planta que la demandada tiene en Colorado de Abangares, como él no era residente en ese lugar, se decidió otorgarle, con ese carácter indudablemente gratuito, es decir, SIN CARACTER REMUNERATIVO, y en el propio centro de labores, los suministros a que nos hemos venido refiriendo. Igual regla se ha aplicado y se continúa aplicando en relación a otros empleados que no viven en la zona en donde se encuentran ubicadas las instalaciones, para lo cual la demandada cuenta con su propio servicio de cocina y lavandería y, ha construido en el sitio, las cabidas requeridas para el alojamiento. Distinta sería la situación, si ese centro de trabajo estuviese ubicado en, o muy cerca, de poblaciones urbanas o del lugar mismo en que reside el trabajador, porque en tales circunstancias, necesariamente tendría que concluirse en que la finalidad que tiene el otorgamiento de aquellos suministros es de carácter efectivamente remunerativo, lo que repito, no ocurrió en el caso de don Rolando. El salario, en especie se caracteriza por constituir UNA VENTAJA ECONOMICA DEL TODO INNECESARIA PARA LA PRESTACION DEL SERVICIO, QUE EL PATRONO BRINDA AL TRABAJADOR COMO UNA ATENCION O CONSIDERACION ESPECIAL AL CARGO QUE OCUPA, en el presente caso, esos suministros, que en otras circunstancias podrían implicar una ventaja económica para el asalariado, en realidad no la constituyen, en virtud de que su otorgamiento, ha sido absolutamente indispensable para que los trabajadores que no residen en la zona, alejada de servicios de alojamiento, alimentación y otros de asistencia básica adecuados, pueden ejecutar sus labores en la forma requerida. Causa extrañeza a esta representación, que los señores Jueces de grado, en punto a este tema, sin mayores consideraciones que pudieran explicar su actitud, también decidieran cambiar el criterio con que el mismo Tribunal ha resuelto en otras oportunidades situaciones prácticamente idénticas a la que ha surgido entre el señor



Matarrita Montoya y mi patrocinada; casos en los que arribaron a la conclusión de que los suministros o beneficios así otorgados, no constituían salario en especie. Cito como uno de esos antecedentes, por resultar muy ilustrativa, la sentencia de dicho Tribunal N ° 1508 de las 16:15 horas del 8 de noviembre de 1983, en la que categóricamente señaló lo siguiente: "Cuando el centro de trabajo está alejado de las poblaciones urbanas y por tal circunstancia se proporciona vivienda a sus empleados, ese suministro pasar a ser de carácter indudablemente gratuito, pues ya sería de indispensable necesidad para el desarrollo de las actividades de la empresa el dar alojamiento a sus trabajadores; como la demandada tiene sus instalaciones en esas circunstancias, la vivienda que disfrutó el actor durante la vigencia de su contrato no constituye salario en especie". -Y en segunda lugar, porque contrario a lo que se sostiene en la sentencia de primera instancia ahora confirmada por el Tribunal Superior de Trabajo, esta representación sí ofreció y aportó en tiempo, la prueba que, aunque innecesaria por lo dicho, se echa de menos. Aparte de la de índole documental que al final señalaré, pueden verse al respecto las deposiciones de los testigos CARLOS LUIS AZOFEIFA VIQUEZ y ENRIQUE ACOSTA GRANADOS. La del primero, a folios 70 vuelto, líneas 13 a 15 y, 72 frente, líneas 15 a 26, en la que relató que "...El actor no recibía salario en especie...Por las condiciones geográficas en que se encuentra la fábrica, la empresa necesariamente proporciona esos servicios a los empleados porque no hay otra forma de poder trabajar. En esos servicios no se implica erogación que en efectivo haga la empresa a empleado alguno o a don Rolando. La empresa tiene sus propias cabinas, sus propias cocinera, su servicio de lavandería. Esos servicios se les brinda por las condiciones de trabajo que ahí impera, el de alimentación, cabina dormida y lavado de ropa, se presta a los trabajadores o empleados que no residen propiamente en lugares aledaños a la empresa y por lo tanto tiene que permanecer y dormir en las instalaciones de la fábrica, el cual era el caso del actor..." La del segundo, visibles a folios 74 vuelto, líneas 22 y 23 y, 75 frente, líneas 26 a 30, en la que el señor Acosta Granados subrayó que al actor "...no se le pagaba salario en especie porque la empresa no dispone de salario en especie para los empleados...La empresa cuenta con toda la infraestructura para dar servicio a sus empleados...Esos suministros que indiqué que da la actora a sus trabajadores, no son parte del salario, sino que la empresa los da como una condición más del lugar del trabajo...". Y la única evidencia de carácter documental a la cual podíamos tener acceso y, con la que hubiésemos acreditado que ni siquiera el propio reclamante había conceptualizado nunca esos suministros como salario en especie,



no se hizo llegar a los autos, por la simple y sencilla razón de que, primero el Juzgado de primera instancia y, luego el Tribunal Superior, a pesar de que la misma les fue ofrecida en tiempo, SE NEGARON, una y otra vez, a admitirla y evacuarla, siempre bajo la excusa de que no se consideraba necesaria. En efecto, **en el memorial de contestación a la demanda, capítulo de prueba, aparte "B", punto 7 (folio 28 frente)**, pedí que se ordenara certificación "... a la Dirección General de la Tributación Directa, de las declaraciones de impuesto sobre la renta presentadas por el actor ante aquella entidad, a partir del período fiscal 84 inclusive. Lo anterior, con el propósito de determinar si él ha declarado los suministros que se le brindan con ocasión de su trabajo y que según su criterio constituyen salario en especie, como parte de sus ingresos gravables."; gestión que fue DENEGADA en la resolución que tuvo por contestada la demanda, dictada las 13 horas 35 minutos del primero de febrero de 1990, en la que se dispuso que "...La demás prueba ofrecida por la accionada, esta entre otras- en su oportunidad de considerarse necesaria se ordenará..." Esa misma suerte corrió la reiteración que de la misma hice en memorial visible a folio 83 frente, tal y como se desprende de la lectura de la resolución de las 15 horas 20 minutos del 8 de junio del año pasado, en las que nuevamente la autoridad de primera instancia señaló que "...En relación con la prueba documental ofrecida y opuesta y si fuere del caso se ordenará la misma..." (sic). Y por supuesto que, como corolario el Tribunal Superior de Trabajo al resolver la alzada que motivó el fallo que ahora me ocupo de impugnar (ver considerando V), tampoco la admitió para mejor proveer, no obstante el claro estado de indefensión en que con ello se ha venido dejando a mi representada. Quiere todo lo expuesto decir, que el pronunciamiento sobre el salario en especie que contiene la sentencia objeto de este recurso, también amerita que se modifique por esa Sala, declarando en su lugar, que los suministros a que hemos venido refiriéndonos constituyen beneficios que la demandada otorgó al actor con carácter indudablemente gratuito y, que por ello no son susceptibles de ser catalogados como salario en especie. Solamente de este modo podrá corregirse la infracción que se comete en el fallo apelado, al declarar lo contrario, de la regla que contiene el ya citado artículo 166 del Código Laboral. Concluyo esta intervención, reiterando mi petición para que, esa Sala, al resolver el presente recurso, mediante la correcta apreciación y valoración de la prueba que se hizo llegar al expediente y, a la luz del ordenamiento jurídico aplicable, revoque el fallo objeto de impugnación, declarando sin lugar la demanda en todos y cada uno de sus extremos, en los mismos términos en que lo solicitamos



cuando procedimos a su contestación. Como antecedente inmediato, debe modificarse íntegramente la Relación de Hechos Probados y Hechos No Probados que su momento se enlistaron en la sentencia de primera instancia y, que el Tribunal Superior dispuso acoger en su errática decisión confirmatoria de lo resuelto por su inferior, en forma tal que ambas enunciaciones queden ajustadas al mérito de los autos. Dicha sea de paso, el Hecho marcado con el número "3" en la relación a que he aludido y, que se refiere al sueldo devengado de la forma atropellada como los tribunales de instancia han venido resolviendo este asunto; porque salta a la vista que para los efectos que aquí interesan, el salario que debe acreditarse, es el promedio devengado por el reclamante **DURANTE EL ULTIMO SEMESTRE DE LABORES**, aspecto que definitivamente no se desprende del **DOCUMENTO DE FOLIO 11** que en respaldo de su aserto se permitió citar ahí la señora Juez de primera instancia, todo de conformidad con lo que preceptúa el artículo 30 inciso b) del Código de Trabajo. Sin duda alguna, se trata de un error colosal, porque a la prueba a que debió haberse acudido para establecer el verdadero salario con que tendría que calcularse el preaviso y el auxilio de cesantía, si es que a ello tuviere derecho el actor, es a la **certificación de folio 78 vuelto**."

7.- En los procedimientos se han observado las prescripciones legales; se dicta esta sentencia fuera del término de ley, pero dentro del concedido por la Corte Plena.

Redacta la Magistrada Villanueva Monge; y,

CONSIDERANDO:

I.- El representante de la demandada sostiene que en este juicio debe privar el criterio de patrono único, que ha sido avalado para otros fines en beneficio de los trabajadores y que no puede ser ignorado cuando la situación es a la inversa. Manifiesta también, que el hecho de que las dos sociedades tengan su propia personería puede ser relevante para otros efectos legales, pero no lo es desde el punto de vista laboral. Igualmente, califica de errónea la apreciación de los Juzgadores al indicar que ambas entidades son independientes, en cuanto a su administración, toda vez que Cementos del Pacífico Sociedad Anónima, como subsidiaria que es de la Corporación, no se administra de manera totalmente independiente. Al existir una unidad jurídica de Corporación Costarricense de Desarrollo, en adelante CODESA, con Cementos del Pacífico Sociedad Anónima, el incumplimiento del actor de sus deberes y de sus obligaciones



justificó su despido, sin responsabilidad, del cargo permanente que tenía en Cementos del Pacífico Sociedad Anónima pues, de otro modo, el reclamante se hubiere reintegrado a su puesto y el asunto no habría tenido, para él, mayor trascendencia. Las objeciones mencionadas nos remiten necesariamente al análisis de la naturaleza jurídica de CODESA y de sus subsidiarias, así como del vínculo que las une, a fin de determinar si es posible o no hablar del "Estado Patrono Unico", en la situación que nos ocupa.

La Ley de la Corporación Costarricense de Desarrollo N ° 5122 del 16 de noviembre de 1972, la constituye como una empresa de capital mixto con personería jurídica y patrimonio propio y "con las características de una sociedad anónima" (artículo 2). Esa disposición fue desarrollada por la antigua Sala de Casación, que en uno de esos pronunciamientos dijo: "...No podría afirmarse que entidades como CODESA sean organismos "estatales", con el sentido absoluto en que el término se usa corrientemente para referirse a las dependencias del Gobierno Central o a las instituciones autónomas; pero sí constituyen una prolongación de la Administración Pública; y es obvio que se acercan mucho más a esas instituciones que a las de carácter privado con fines de interés público. Concretamente en lo que atañe a CODESA, en realidad no puede negársele el carácter de entidad pública, puesto que, aparte de lo que antes se dijo sobre los fines que persigue, el predominio del Estado en la administración y en el capital de la empresa y, a la vez, el régimen de consulta y coordinación con los órganos públicos que se citan en el artículo 9 de la Ley que la rige (N ° 5122 de 16 de noviembre de 1972), le imprimen aquella característica en forma indudable; y muy lejos se encuentra el Estado, en relación a CODESA de ser un simple accionista de una sociedad anónima. Podrá haber otras empresas de carácter mixto en que no se presenta ese fenómeno de Derecho Público; pero de CODESA bien cabe decir que es una corporación pública de economía mixta, y no una empresa (privada) de economía o capital mixto.". (1978, Sala de Casación, número 106 de las 13 hrs. del 22 de diciembre). La sentencia transcrita define, claramente, la naturaleza jurídica de CODESA, como una empresa de capital mixto, por lo que continuamos el análisis hacia los nexos que existen entre esta y sus subsidiarias. El artículo 4 de la Ley Constitutiva de CODESA dice: "La Corporación tendrá como objetivo promover el desarrollo económico del país, mediante el fortalecimiento de las empresas privadas costarricenses dentro del régimen nacional de economía mixta...". En esa norma se observa que la "la privatización" de las empresas de CODESA está en la línea de sus propósitos originales y de las fuentes que le dieron origen..." (Claudio A. Volio Guardia y otros, Estado Empresario , La participación del Estado costarricense en la



economía y el proceso de privatización. Informe final de la Comisión Nacional para la Reestructuración de CODESA, Talleres Gráficos Trejos Hnos. S. A., San José, Costa Rica, página 52, sin año), lo que a su vez contiene ya la idea de separación entre la Corporación y las empresas en cuyo desarrollo participe, porque su estructura es diferente, una pública y las otras privadas. Si no se hubiera querido esa división la Ley Constitutiva de CODESA dispondría otro tipo de organización centralizadora. Las subsidiarias de CODESA asumen forma de sociedades anónimas y sobre su naturaleza jurídica se ha discutido mucho sin que todavía exista un acuerdo. Para el Profesor Eduardo Ortiz Ortiz (La empresa pública como ente público, artículo inédito, página 22), el criterio que debe considerarse para determinar ese aspecto es el grado de injerencia estatal, sí el Estado tiene el control de la empresa, es decir, posee la totalidad o la mayoría de las acciones, la sociedad es pública, caso contrario es privada. Sin embargo, la posición sostenida por la Sala Primera de la Corte en innumerables fallos (ver entre otros: N ° 46 de 1 ° de junio de 1984, N ° 93 del 21 de setiembre de 1984 y N ° 124 del 17 de setiembre de 1986) es diametralmente opuesta y estima que las subsidiarias de CODESA son entidades privadas aunque se trate de sociedades anónimas cuyo accionista único es un ente público (en igual sentido ver Profesor Eduardo Ortiz, opus cit. página 33). Un pronunciamiento diáfano, que a su vez contiene una relación del Reglamento sobre el Funcionamiento de Empresas Estatales Estructuradas como Sociedades Mercantiles, lo constituye la sentencia N ° 46 de la Sala Primera de la Corte, de las 14:15 hrs. del 1 ° de junio de 1984, que en lo conducente dice: "...De esas disposiciones pueden deducirse lo siguiente: que se refieren tanto a instituciones autónomas, creadas por ley, como a cualquier otra empresa no autónoma fundada por CODESA o que en el futuro llegue a ser de su propiedad; y aunque no se aclara si la empresa debe ser propiedad en forma total o parcial, puede entenderse que se refiere a ambas posibilidades, las que son totalmente de CODESA o las que le pertenecen en forma parcial. Aún así, obsérvese que sólo se trata de un Reglamento dictado por el Poder Ejecutivo, de un valor relativo, pues rige solamente mientras entra en vigencia una ley, y que el propósito del mismo no es el de constituir en entes descentralizados todas las empresas en que CODESA participe, -aunque sea sólo parcialmente- sino que su objetivo es establecer un marco mínimo de legalidad que regule aspectos esenciales de las actividades de esas empresas y establecer una función de vigilancia a cargo de la Contraloría. Es lógico admitir que si el Estado mantiene



intereses en unas empresas, ejerza sobre ellas vigilancia para resguardo de sus derechos, -vigilancia similar a la que ejercen particulares interesados en sus propios negocios-. Pero la circunstancia de que el Estado ejerza control o vigilancia no confiere por ese sólo hecho carácter de entidad pública".

Varias ideas importantes contiene el párrafo transcrito. En primer término enfatiza el carácter privado de esas entidades, lo cual concuerda plenamente con los considerandos y disposiciones contenidas en el Reglamento sobre el Funcionamiento de Empresas Estatales Estructuradas como Sociedades Mercantiles. Por ejemplo, el considerando I de dicho Reglamento indica: "...La Asamblea Legislativa promulgó la Ley N ° 5122 de 16 de noviembre de 1972, creando la Corporación Costarricense de Desarrollo, con las características de una sociedad anónima a regirse por dicha ley, sus reglamentos y supletoriamente por el Código de Comercio.

De la misma manera se facultó a dicha Corporación para promover la formación de otras empresas estructuradas bajo los mismos principios y normas de las sociedades mercantiles." (subrayado nuestro). Diversos artículos del Reglamento, como el 1 y el 3, también hacen referencia a la palabra empresa en el sentido de un ente separado, en la última norma citada se estipula "...y que el Jefe o Director de la respectiva unidad encargada de dicho control ejerza sus funciones con absoluta independencia...".

Ciertamente es innegable la participación estatal en estas sociedades, que se observa en los artículos 1, 2, 3 y 9, pero la misma está más bien dirigida a coordinar, controlar y a vigilar el cumplimiento de los objetivos legales. La subsidiariedad contemplada en la Ley de CODESA y en el Reglamento sobre el funcionamiento de sus filiales, hace referencia a cuestiones económicas, financieras y contables únicamente, porque para todos los demás efectos esas sociedades son centros de imputación jurídica con un patrimonio propio. Las consideraciones expuestas nos llevan a concluir que la tesis del "Estado Patrono Único", no es aplicable a este caso concreto, a pesar de las alegaciones de la parte recurrente, porque tanto CODESA como su subsidiaria Cementos del Pacífico Sociedad Anónima, a pesar de tener ciertos vínculos legales y reales, son entidades independientes. Esta posición la confirma también el hecho de que ambas sociedades tienen personería jurídica propia (ver folio 6) lo cual, necesariamente, incide en el campo laboral aunque el apoderado de la demandada lo niegue (ver folio 120) y de que las dos poseen su número patronal en la Caja Costarricense de Seguro Social para asegurar a sus trabajadores (ver folio 81 vuelto). Desde el punto de vista laboral, este documento es muy significativo porque confirma que cada empresa por sí misma es



patrono ante sus trabajadores.

II.- El análisis hecho en el considerando anterior, necesariamente nos conduce al de la "funcionalidad" de la falta, pues habiendo determinado que CODESA y Cementos del Pacífico Sociedad Anónima son dos entidades independientes, es importante ubicar la causa de ruptura de la relación laboral y su nexo con el puesto desempeñado. Ambas partes coinciden al manifestar que el actor tenía su puesto en propiedad en Cementos del Pacífico Sociedad Anónima y a solicitud de CODESA, se le extendieron varios permisos, sin goce de salario, de mayo de mil novecientos ochenta y ocho a octubre de mil novecientos ochenta y nueve para laborar como Administrador del Ferry del Tempisque (testimonios de Luis Azofeifa Víquez de folio 70; Danilo López Badilla, folio 73; Enrique Acosta Granados, folio 74 vuelto y documentos visibles, folios 29 al 32). Durante este período su relación laboral estuvo suspendida, pues no se estaba dando la efectiva prestación del servicio, y tuvo una relación laboral muy definida con CODESA, pues fue esta quien asumió su pago -nótese que según certificación de folio 78 vuelto a partir de mayo de mil novecientos ochenta y ocho Cementos del Pacífico Sociedad Anónima no reportó más al actor por tener un permiso sin goce de salario-.

Al demandante se le imputa la comisión de diversas irregularidades cometidas en el desempeño de su labor como Administrador del Ferry Tempisque, las cuales se indican en los informes realizados por la Auditoría de CODESA a ese Proyecto (ver declaraciones de Carlos Luis Azofeifa, folio 70; Danilo López Badilla, folio 73; Enrique Acosta Granados, folio 74 y documentos visibles de folio 33 al 62). En criterio de este Tribunal, esas faltas podían ser tomadas en cuenta para la ruptura del vínculo laboral con CODESA, pues las mismas se dieron con ocasión del desempeño de sus labores con esa empresa, pero no se pueden trasladar a su relación con Cementos del Pacífico Sociedad Anónima, pues se trata de otra entidad en la que el reclamante no cometió ninguna irregularidad. La doctrina ha desarrollado este tema, desde el punto de vista del principio de la causalidad, en virtud del cual debe existir un vínculo directo, entre la causa productora del despido y el efecto.

En el sub júdice Cementos del Pacífico Sociedad Anónima quebrantó dicho principio, pues no existió causa para el efecto que produjo, es decir, no hubo causa que motivara el despido del actor de Cementos del Pacífico Sociedad Anónima, toda vez que las posibles faltas fueron cometidas en su relación laboral con la Corporación. De lo expuesto se concluye que en la especie hubo un despido sin razón legal y los Jueces de instancia resolvieron el punto acertadamente. Resultando innecesario el análisis



detenido de la prueba, en cuanto con las faltas atribuidas.

III.- Otro aspecto con el cual está disconforme el recurrente, es el relativo al salario en especie, toda vez que los fallos de instancia consideraron que la habitación, la alimentación y el lavado de ropa que la demandada otorgaba al gestionante constituyen salario en especie. Argumenta, en primer término, que los suministros evidentemente tenían una finalidad gratuita y no remunerativa, utilizando como argumento definitorio de ese carácter la ubicación del centro de trabajo, distante del lugar de residencia del actor. Al respecto, el artículo 166 del Código de Trabajo indica que "Por salario en especie se entiende únicamente lo que reciba el trabajador o su familia en alimentos, habitación, vestidos y demás artículos destinados a su consumo personal inmediato...". La norma establece una presunción *juris tantum* o relativa que puede desvirtuarse con prueba calificada, de manera que esas prestaciones se consideran salario en especie a menos que se demuestre lo contrario, por ello no lleva razón el representante de la demandada al indicar que los suministros evidentemente no tienen una finalidad remunerativa sino gratuita, pues al contrario, las prestaciones recibidas por el actor enmarcan perfectamente dentro de lo indicado por el Código como salario en especie y, para que no sean tomadas como tal, era necesario prueba dirigida a desvirtuar la presunción. Tampoco es exacto utilizar el concepto de la ubicación del centro de trabajo en relación con el domicilio del demandante, para definir si hay o no salario en especie, pues nuestra legislación no lo regula de esa forma e implicaría adoptar una posición contraria al principio protector que informa la materia. En el caso que nos ocupa, el trabajador recibió la vivienda, la alimentación y el lavado de la ropa como una contraprestación por sus servicios, produciéndose así un beneficio económico, pues no tenía que pagarlo.

IV.- También la fijación de intereses, sobre los rubros de preaviso y auxilio de cesantía es objetada por el recurrente, señalando al efecto que la sentencia cuestionada, rompió el criterio jurisprudencial utilizado durante mucho tiempo como guía para resolver situaciones similares y además aplicó la Ley N ° 7201, de 29 de octubre de 1990, que reformó el artículo 1163 del Código Civil, otorgándole un efecto retroactivo, toda vez que la misma es posterior a la fecha en que concluyó la relación laboral. Los intereses sobre preaviso y auxilio de cesantía, habían sido otorgados ya por la antigua Sala de Casación y ejemplo de esto lo constituyen las sentencias números:



67 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1971, 101 de las 15:30 hrs. del 20 de octubre de 1960, 101 de las 15:30 hrs. del 19 de setiembre de 1962, 60 de las 16:00 hrs. del 25 de junio de 1963 y 2 de las 16:10 hrs. del 5 de enero de 1965. Más recientemente la Sala Segunda de la Corte, en su resolución N ° 112 de las 15 hrs. del 10 de agosto de 1990, concedió intereses sobre el preaviso y auxilio de cesantía. La tesis ahí desarrollada y que contiene el criterio actual de estos Juzgadores estima que:

"...La sentencia que acoge la demanda de prestaciones, es de condena y a la vez declarativa de un derecho que se tiene desde el momento de la finalización del contrato por hechos atribuibles al patrono y no constitutiva del mismo. En el fondo de lo que se trata es de comparar un hecho legal con otro específico real (conducta ilegítima del patrono). En el momento en que se da el hecho hipotético de ley nace el mandato de esta y a ese preciso instante pueden hacerse remontar los efectos jurídicos. "...la sentencia es la ley, y la ley es lo que el juez ha pronunciado como tal. Pero con esto no se quiere decir que el pasaje en cosa juzgada de la declaración de certeza cree el derecho: la declaración de certeza, en el sistema de legalidad, tiene siempre carácter declarativo, no creativo del derecho, en cuanto el juez, con su sentencia, proclama, como ya querido por la ley, desde el momento en que se ha verificado en la realidad, el hecho específico concreto, aquel mandato que él se limita reconocer y a poner en claro (Calamandrei Piero, Instituciones de Derecho Procesal Civil, T. I, p. 165). De acuerdo con la filosofía que inspira las pretensiones laborales (artículos 63 de la Constitución Política y 28 al 31 del Código de Trabajo), la obligación para el patrono existe desde el momento, en que tiene lugar su conducta ilegítima que da lugar a la disolución del vínculo laboral, ya sea que se trate del despido injustificado o de que el trabajador, -como sucedió en el sub lite-, ante la falta del empleador da por roto el contrato con responsabilidad, porque en el fondo la situación es la misma; y si así es, los efectos jurídicos de ese hecho pueden tomarse en cuenta desde que tiene lugar. El numeral 84 de dicho Código gira en torno de esa idea, cuando señala que: "Por cualquiera de las causas que enumera el artículo anterior podrá el trabajador separarse de su trabajo, conservando su derecho a las indemnizaciones y prestaciones legales ..." (lo subrayado no es del original). Si la obligación existe en esos términos por disposición de la ley, también desde ese momento se da la mora y todas las consecuencias que de ella se derivan. Como la deudora se negó a cumplir la prestación que le imponían dichas normas, por ese mismo hecho incurrió en la responsabilidad civil de satisfacer a su acreedor los daños y perjuicios que le ha venido ocasionando y que, por



tratarse de una suma de dinero, se contraen, según lo dicho, al pago de intereses...La tesis de que este tipo de obligaciones no genera intereses desconoce lo que manda el ordinal 702 citado, también aplicable en este campo supletoriamente (artículo 15 del Código de Trabajo), en el sentido de que el incumplimiento de cualquier obligación (legal, convencional o por otra de las causas señaladas en el 631 de ese mismo Cuerpo de normas), hace incurrir en el pago de los daños y perjuicios que directa e indirectamente se deriven de la conducta ilegítima. Y la de que sólo proceden a partir de la firmeza del fallo por estar de por medio una cuestión litigiosa, es errónea por dos razones: Primero, porque le da efectos constitutivos a una sentencia que no tiene ese carácter; y segundo, porque la ley no le da a la litigiosidad consecuencia alguna sobre la mora cuando se trata de obligaciones que el deudor se niegue a cumplir. Desde el punto de vista laboral, la interpretación en sentido distinto de la que hace la Sala se presta para estimar como bonificada la postergación del pago con sólo el incumplimiento e imponerle al trabajador la obligación de demandar en la vía judicial, lo cual es contrario al espíritu mismo de la prestación en esta materia...". En este orden de ideas, resulta clara la obligación patronal de cancelar intereses sobre preaviso y cesantía a partir de su conducta ilegítima, es decir, el despido, pero como en el sub júdice el mismo se efectuó el veintiuno de noviembre de mil novecientos ochenta y nueve (ver folios 10 y 12), los intereses se conceden al tipo del seis por ciento de acuerdo con el artículo 1163 del Código Civil, aplicable supletoriamente en materia laboral, porque a esa fecha no había sido promulgada la Ley N ° 7201 del 29 de octubre de 1990.

V.- El apoderado de la demandada manifiesta su disconformidad con la fijación de los salarios caídos, en el tanto de seis meses, sin detallar agravios. La jurisprudencia en esta materia ha sido durante muchos años, la de fijar los salarios en un mes. Ese criterio, acorde con los términos previstos en la ley, para la tramitación de los juicios surgió de una interpretación de lo dispuesto en el artículo 82 al decir: "...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 del patrono.". Sin embargo, observando lo que sucede realmente, en la actualidad la tramitación de los juicios dura más tiempo, por ejemplo, la presente demanda fue presentada el siete de diciembre de mil novecientos ochenta y nueve (ver folio 5) y hasta la fecha se está conociendo en esta instancia, sin que el trabajador haya disfrutado, durante este



tiempo, de los derechos que le correspondían y que debió haber recibido al finalizar la relación laboral. El criterio del Tribunal es el correcto, porque el concepto de "términos legales" utilizado en la ley, no puede verse de manera abstracta sino ligado a la realidad y lo cierto es que el procedimiento tiene una mayor duración y, por ende, la fijación de los salarios caídos en seis meses es más acorde con la situación y al espíritu de la norma.

POR TANTO:

Se revoca parcialmente la sentencia recurrida en cuanto condenó a intereses de acuerdo con la Ley Número siete mil doscientos uno de veintinueve de octubre de mil novecientos noventa, fijándose los mismos al seis por ciento anual de conformidad con el artículo mil ciento sesenta y tres del Código Civil que era la norma vigente a la fecha del despido. Se confirma en todo lo demás.

Orlando Aguirre Gómez

José Luis Arce Soto

Zarela Ma. Villanueva Monge

Alvaro Fernández Silva

Jorge H. Rojas Sánchez

José Rodolfo León Díaz

Secretario."¹¹

b. Sala Constitucional

i. Voto 317-2003

"SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las catorce horas con cincuenta y un minutos del veintidós de enero del dos mil tres.-

Consulta judicial facultativa formulada por el Tribunal de Juicio del Primer Circuito Judicial de Alajuela, mediante resolución de las catorce horas con cincuenta minutos del nueve de agosto del dos mil dos, dictada dentro del expediente número 98-300237-307-LA (103-02 a.m.), que es ordinario laboral de Melvin Jiménez Vega contra Agrícola Mata Sociedad Anónima.

Resultando:



1.- Por escrito recibido en la Secretaría de la Sala a las quince horas y cuarenta minutos del cinco de setiembre del dos mil dos (folio 1), y con fundamento en los artículos 8, inciso 1), de la Ley Orgánica del Poder Judicial; 2, inciso b); 3, 13, 102 y 104 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional, el despacho consultante solicita a esta Sala que se pronuncie sobre la constitucionalidad del párrafo tercero del artículo 82 del Código de Trabajo. Estima el Tribunal que la norma consultada viola el principio de igualdad consagrada en el artículo 33 de la Constitución Política, al establecer un trato desigual en cuanto al cálculo de los derechos laborales de los trabajadores de explotaciones agrícolas o ganaderas, en relación con el resto de los trabajadores de las distintas áreas del quehacer laboral.

2.- Mediante auto de las quince horas cincuenta y cinco minutos del tres de octubre del dos mil dos (folio 109), la Presidencia de la Sala dio curso a la consulta, confiriendo audiencia a la Procuraduría General de la República.

3.- Mediante memorial de folios 111-116, la Procuraduría contesta a la audiencia conferida. Señala que la promulgación de la legislación laboral se dio durante los años cuarenta, en una época que se caracterizó por una gran agitación política y social. La economía de entonces se encontraba afectada por la guerra y los grupos de interés, trabajadores y patronos presionaban, unos para que se aprobaran las reformas y otros para que, de aprobarse el nuevo código, se protegieran sus intereses. Fue necesario convencer al poder económico, representado por la parte patronal, de la importancia de los cambios en la legislación laboral, dentro de un marco de moderación acorde con la realidad económica nacional. En ese contexto se promulgó el Código de Trabajo con la idea de favorecer a los trabajadores y de mejorar sus condiciones de trabajo y de vida con miras a asegurar la paz social. Sin embargo, en cuanto a la actividad agrícola y ganadera, se dispuso un trato distinto, posiblemente en razón de que en aquellos tiempos la fuerza laboral estaba concentrada en esas actividades, de las que además, dependía la economía nacional. Ello explica las muchas disposiciones que se introdujeron en esa legislación con la intención clara de proteger y considerar tales actividades, de manera tal que las reformas no implicaran grandes cargas de carácter económico, aún en perjuicio del trabajador campesino. Sin embargo, cualquiera que haya sido la razón de las muchas concesiones que la nueva legislación laboral otorgó a los finqueros y ganaderos, no justifica la marginación del peón agrícola y ganadero respecto del resto de trabajadores,



una de las causas de su migración a la ciudad. Por otra parte, si se asumiera que las reiteradas concesiones y disposiciones favorables a la actividad agrícola y ganadera obedecieron a factores relacionados con la realidad económica y social de la época, hoy, un argumento en ese sentido para mantenerlas, no tendría justificación alguna. Así, la desigualdad que se menciona está desprovista de una justificación objetiva y razonable, si es que en alguna época la tuvo. De manera tal que no se justifica continuar marginado al peón agrícola y ganadero, e indemnizarlo en forma discriminatoria, como ocurre en el caso concreto del párrafo tercero del artículo 82 del Código de Trabajo. Por ello, estima que la disposición cuestionada resulta violatoria de los artículos 33 y 68 de la Constitución Política, al distinguir, sin razón alguna, al trabajador agrícola y ganadero para los efectos indemnizatorios establecidos en el párrafo segundo del artículo indicado. En cuanto a la violación de los artículos 41 y 50 constitucionales, la infracción contra esta norma constitucional se produce, en la medida que la disposición sometida a consulta inhibe encontrar reparación justa a los daños recibidos. Concretamente, reduce a la mitad un monto por concepto de daños y perjuicios sin razón objetiva alguna, lo cual resulta además discriminatorio, al obligar al juzgador a resolver en ese sentido, en perjuicio del interés patrimonial del trabajadora agrícola y ganadero. Además, es una norma que imposibilita una justicia cumplida al discriminar a un sector de trabajadores respecto de los demás asalariados. En cuanto al artículo 50, ciertamente, el contenido y aplicación de la disposición cuestionada, se opone a ese precepto constitucional, en la medida que impide el bienestar del trabajador agrícola y ganadero asalariado, cuando, ante la posibilidad de ser indemnizado en los términos del artículo 82 del Código de Trabajo, sin ninguna razón objetiva, se le reduce a la mitad el monto resultante de los daños y perjuicios que pudieren corresponderle. Dicho precepto, lejos de procurar un adecuado reparto de la riqueza, promueve la desigualdad de oportunidades y provoca un incremento de la pobreza en la clase campesina.

4.- En el procedimiento se cumplió con las formalidades establecidas por ley.

Redacta el magistrado **Solano Carrera** ; y,

Considerando:

I.- Sobre la admisibilidad. En virtud de lo dispuesto en el



artículo 102 de la Ley de Jurisdicción Constitucional, todo juez está legitimado para consultarle a la Sala Constitucional cuando tenga dudas fundadas sobre la constitucionalidad de una norma o acto que deba aplicar, o de un acto, conducta u omisión que deba juzgar en un caso sometido a su conocimiento. En este caso, el Tribunal consulta la constitucionalidad del párrafo tercero del artículo 82 del Código de Trabajo, que a su juicio favorece una discriminación odiosa de un grupo de trabajadores -aquellos que laboran en explotaciones agrícolas o ganaderas-, respecto de las condiciones y ventajas de trabajo que tiene el resto de la fuerza laboral del país. Considera esta Sala que la consulta debe evacuarse, por tratarse de dudas de constitucionalidad respecto de una norma que el juez debe aplicar en un caso pendiente sometido a su conocimiento.

II.- Sobre el fondo. El artículo 82 del Código de Trabajo, párrafo tercero, que es objeto de consulta judicial de constitucionalidad, dice así:

"El patrono que despida a un trabajador por alguna 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.

No obstante, en tratándose de explotaciones agrícolas o ganaderas, se reducirá a la mita del monto de los daños y perjuicios a que se refiere el párrafo anterior. (...)"

III.- En cuanto al principio de igualdad.

De conformidad con lo dispuesto en Tratados, Convenios y otros Instrumentos Internacionales de Derechos Humanos, está prohibido otorgar trato discriminatorio a una persona por razón de raza, sexo, idioma, credo religioso, etc. Así, el artículo 2 de la Declaración Universal de Derechos Humanos dispone:

"1. Toda persona tiene todos los derechos y libertades



proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición...".

La Convención Americana sobre Derechos Humanos (San José, 1969) establece en el artículo 1º que:

"1. Los Estados Partes en esta Convención se comprometen a respetar los derechos y libertades reconocidos en ella y a garantizar su libre y pleno ejercicio a toda persona que esté sujeta a su jurisdicción, sin discriminación alguna por motivo de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social..." Asimismo, el artículo 24 de esa Convención dispone que (...) "Todas las personas son iguales ante la ley. En consecuencia, tienen derecho, sin discriminación, a igual protección de la ley...".

Por otra parte, el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales dispone:

"Los Estados Partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias que lo aseguren en especial:

- a) Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
 - i) Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinción de ninguna especie..."

Por su parte, este Tribunal, al analizar el principio de igualdad ha señalado:

"El principio de igualdad tal y como lo ha sido entendido por el Derecho Constitucional, hace que todos los hombres deban ser tratados igualmente por el Estado en cuanto a lo que es esencialmente igual en todos ellos, estos es, en los llamados derechos fundamentales que están contemplados en nuestra Constitución, que son el corolario de la dignidad humana. En cambio deben ser tratados desigualmente en todo aquello que se vea substancialmente afectado por las diferencias que naturalmente median entre los ciudadanos".(**Sentencia número**



4829-98)

En punto a la posible lesión al principio de igualdad, ha indicado:

"La igualdad es solo lesionada si la desigualdad está desprovista de una justificación objetiva y razonable y la existencia de esa justificación debe apreciarse en relación a la finalidad y efectos de la medida considerada, debiendo darse una relación razonable de proporcionalidad entre los medios empleados y la finalidad perseguida." (sentencia número 6685-96).

En este caso, como bien lo señala la Procuraduría General en su informe, no existe hoy día ninguna razón objetiva que justifique dar a los trabajadores de explotaciones agrícolas o ganaderas, un trato diferente al del resto de la fuerza laboral del país. En tal sentido, es evidente que la disposición que se consulta, resulta violatoria del artículo 33 Constitucional, pues crea dos categorías de trabajadores en punto al pago de daños y perjuicios: los trabajadores agrícolas y ganaderos -que reciben la mitad-, y todos los demás, categorizando a los primeros como trabajadores de segunda clase, cuando el trabajo que realizan es tan importante y fundamental para la economía del país, como el del resto de los trabajadores.

La norma viola también el artículo 41 constitucional, en la medida en que impide al trabajador recibir una reparación justa por los daños recibidos y obliga al Juez a resolver de esa forma, no obstante el evidente perjuicio a los intereses patrimoniales del trabajador afectado. Viola asimismo, el artículo 68 constitucional que prohíbe hacer discriminaciones en materia salarial respecto de algún grupo de trabajadores. Concretamente sobre este aspecto, y en relación con un asunto similar, el Tribunal indicó:

"(...)Como tesis de principio podemos sostener que mientras la discriminación no atente contra la dignidad humana o mientras la creación de categorías que otorguen a las personas un trato diferente sea razonable, la igualdad jurídica es respetada. Deben recibir igual tratamiento quienes en igual situación se encuentren. (...)" (sentencia 0043-95)".

Finalmente, la norma se opone al artículo 50 constitucional, pues si el trabajador agrícola y ganadero asalariado no recibe la misma indemnización que la ley ha previsto para el resto de



los trabajadores, sin que exista una razón objetiva para ello, se desestimula la producción y se impide un adecuado reparto de la riqueza.

Por tanto:

Se evacua la consulta formulada en el sentido de que el contenido del párrafo tercero del artículo 82 del Código de Trabajo, lesiona los artículos 33, 41, 50 y 68 de la Constitución Política. En consecuencia se anula por inconstitucional la frase (...) "No obstante, en tratándose de explotaciones agrícolas o ganaderas, se reducirá a la mitad del monto de los daños y perjuicios a que se refiere el párrafo anterior." (...) contenida en el párrafo tercero del artículo 82 del Código de Trabajo. Esta sentencia tiene efectos a futuro de manera que se preservan los efectos jurídicos de los actos de despido consolidados y de las sentencias ya firmes relacionadas con la norma anulada. Reséñese este pronunciamiento en el Diario Oficial La Gaceta y publíquese íntegramente en el Boletín Judicial. Notifíquese.

Luis Fernando Solano C.

Presidente

Ana Virginia Calzada M.
Vargas B.

Adrián

Gilbert Armijo S.
Jinesta L.

Ernesto

Fabián Volio E.
Milano S. ¹²

Aldo



FUENTES CITADAS

- ¹ ARCE Ihabadjén, Valerie y MÉNDEZ Mora, Luz Marina. La Indemnización de Daños y Perjuicios derivada de las Relaciones de Empleo Público y Privado en Costa Rica. Tesis (Licenciatura en Derecho). San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho, 1991. pp 47-48.
- ² HERNAINZ Márquez, Miguel. Tratado Elemental del Derecho del Trabajo. 9ª Edición. España, 1964, pp.427.
- ³ Ley N° 02. Costa Rica, 27 de agosto de 1943.
- ⁴ CONSTITUCIÓN POLÍTICA. Costa Rica, 7 de noviembre de 1949.
- ⁵ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N° 03-97 de las catorce horas con veinte minutos del ocho de enero de mil novecientos noventa y siete.
- ⁶ BLANCO Vado, Mario. Código de Trabajo. 4 ta Edición . Juritexto, San José, 2004, pp. 124.
- ⁷ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N° 04-94 de las diez horas con treinta minutos del cinco de enero de mil novecientos noventa y cuatro.
- ⁸ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N° 06-2003 de las nueve horas con treinta minutos del veintidós de enero de dos mil tres.
- ⁹ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N° 279-92 de las diez horas con diez minutos del trece de noviembre de mil novecientos noventa y dos.
- ¹⁰ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N° 99-92 de las diez horas con treinta minutos del ocho de mayo de mil novecientos noventa y dos.
- ¹¹ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N° 175-91 de las nueve horas del veintisiete de setiembre de mil novecientos noventa y uno.
- ¹² SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N° 317-2003 de las catorce horas con cincuenta y un minutos del veintidós de enero de dos mil tres.