

Exp: 97-300140-432-LA

Res: 1999-00355

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las diez horas veinte minutos del doce de noviembre de mil novecientos noventa y nueve.

Proceso ordinario establecido ante el Juzgado de Menor Cuantía de Puntarenas por **REINER SANDOVAL NARANJO**, contra **CARTER'S BARRANCA SOCIEDAD ANONIMA**, representada por su apoderado generalísimo Edward John Peters. Actúa como apoderado especial judicial del actor el licenciado Carlos Ernesto Bertarioni Bolaños y del demandado el licenciado Ricardo Vargas Hidalgo. Todos mayores, casados, abogados y vecinos de Puntarenas, excepto el actor quien es soltero y mecánico Industrial.

RESULTANDO:

1.- El apoderado del actor, en escrito de demanda de fecha primero de julio de mil novecientos noventa y siete, promovió la presente demanda para que en sentencia se condene al demandado, a lo siguiente: "al pago del preaviso, cesantía, indemnización por los daños y perjuicios ocasionados por el despido, indemnización conforme a lo establecido en el artículo 82 del Código de Trabajo, intereses al tipo legal sobre el monto que se conceda en sentencia pagaderos desde la fecha del despido hasta su efectivo pago y ambas costas de la acción."

2.- El apoderado de la demandada, contestó la acción en los términos que indica el memorial de fecha dieciséis de octubre de mil novecientos noventa y siete y opuso las excepciones de falta de derecho, la general sine actione agit, prescripción y pago.

3.- El señor Juez, licenciado Ufrán Corrales Jiménez, por sentencia de las diez horas cuarenta y nueve minutos del doce de marzo del año en curso, **dispuso:** "De conformidad con lo expuesto y normas citadas, se acoge la excepción sine actione agit en su modalidad de falta de derecho y se rechazan las excepciones de falta de legitimación, falta de interés, prescripción y pago opuestas por la demandada. En consecuencia **SE DECLARAN SIN LUGAR EN TODOS SUS EXTREMOS** la presente **DEMANDA ORDINARIA DE TRABAJO** establecida por **REINER SANDOVAL NARANJO** contra **CARTER'S BARRANCA SOCIEDAD ANONIMA**, representada por Ricardo Alberto Vargas Valverde. Se condena al actor al pago de ambas costas del proceso, fijándose las personales en un quince por ciento de la absolutoria, lo que se determinará en etapa de ejecución de sentencia."

4.- El apoderado del accionante apeló y el Tribunal de Puntarenas, integrado por los licenciados Ana Lorena Blanco Bonilla, Ronald Nicolás Alvarado y José Urias Espinoza, por sentencia de las siete horas treinta minutos del nueve de agosto del año en curso, **resolvió:** "Lo expuesto, se confirma la resolución apelada."

5.- El apoderado del demandante formula recurso, para ante esta Sala, en memorial de data veintidós de setiembre del presente año, que en lo que interesa dice: "**PRIMER MOTIVO DE INCONFORMIDAD.** La sentencia del Tribunal de Juicio de Puntarenas, en el Considerando III, dice la Juez Lorena Blanco "Si bien es cierto consta en autos que ante

la conducta abiertamente inmoral que el aquí actor desplegó, la empresa demandada en una primera instancia para no causarle un perjuicio mayor a don Reiner Sandoval, optó por aplicarle como sanción tan solo una suspensión de seis días"; también consta que a la empresa se le imposibilitó hacer efectiva ésta sanción y después se argumenta que por orden del Ministerio de Trabajo se levantó la suspensión. Señores Magistrados, con qué elemento de prueba los señores Jueces arriban a esa conclusión, la empresa contesta con carácter de prueba confesional cuando contestan el hecho cuatro, y dice; no es cierto, la decisión fue despedir, solo que, pensando en ayudar al denunciado se le aplicó en sustitución del despido una suspensión, aquí radica Señores Magistrados la inconformidad, la misma empresa admite que desde un principio se sabía que la falta era grave, y que podían despedir, pero ellos admiten que no lo hicieron porque quisieron aplicar la sustitución; Señores Magistrados, los trabajadores no podían saber si la empresa tenía o no reglamento interior de trabajo, tampoco conoce el trabajador si el Inspector de Trabajo con base en ese hecho podía ordenarle al patrono que no aplicara la suspensión o qué implicación de orden legal tenía, tener o no tener reglamento, lo cierto del caso es que la suspensión si se dio, o pregunto si es que soy muy ignorante, como se puede llamar al hecho de que los trabajadores estuvieran fuera de la empresa desde el día de los hechos hasta que se les despide, el hecho ocurre el 14 de Mayo de 1997, y no es sino hasta el 16 de Mayo de 1997 que les dan carta de despido, la Juez de segunda instancia tiene por probado que no se cumplió con la suspensión porque por orden del Ministerio de Trabajo se ordenó la suspensión, no se donde consta la prueba de ese hecho, ahora bien, Señores Magistrados, hay prueba incorporada a éste proceso, prueba documental aportada, testimonial recibida en otro proceso, declaración del señor Luis Manuel Arroyo Figueroa, él era el jefe de mecánicos en la empresa demandada, jefe del actor en éste proceso, lo de la amonestación verbal es cierto, declara dicho señor, inmediatamente yo solicité amonestación verbal para las dos personas involucradas, ahí se les habló, se les regañó, y ellos pidieron disculpas, dice éste señor, al día siguiente como a las doce del día, se consideraba que la sanción no había sido suficiente, que había que suspenderlos por seis días, después se nos llamó a otra reunión, se nos dijo que el gerente de área de la compañía dijo que la falta era demasiado grave y que inmediatamente los despidiera, y les impidiera el acceso a la compañía. También la declaración del señor Leonel Vargas Calvo, se toma en parte, éste mismo señor declara que ante todos los hechos, se optó por la suspensión en sustitución del despido, señores Jueces, quieren que razonen, la sanción se dio, ellos cumplieron, y al decir el quinto día los despidieron, cómo se llama eso entonces, un adelanto o cumplimiento antes de la decisión, mi inconformidad radica en que, los motivos por los cuales ellos toma una segunda decisión no debieron a un acto del trabajador, la injusticia está en que si la empresa hubiera tenido reglamento interior, el inspector de trabajo, no hubiera podido ordenar el levantamiento, en ese caso la suspensión si hubiera surtido efectos, el trabajador hubiera cumplido y entonces conservaría hasta ahora su trabajo y su record laboral, ahora bien, no puede acreditarse que la suspensión se levantó por el asunto de la ausencia del reglamento, cómo puede entonces acreditarse ese hecho como cierto, porque si de la

demanda o contestación de la misma se deben tener por ciertos algunos hechos, tendríamos que admitir que en la confesional, la demandada aceptó que a sabiendas del hecho grave, aplicaron la sustitución de otra pena menos gravosa para el trabajador, Señores Jueces, existió según la primera carta de los sucedido hecha por Joice Sánchez Mena, que la persona a quien Cristian Chaves le dio la broma, una disculpa del señor Reiner Sandoval, y que es cierto lo dicho por el señor Luis Arroyo, que al final de lo que dijo Joice Sánchez, el señor Arroyo pidió a Cristian y a Reiner que se disculparan, y así se hizo, Señores Jueces, no creen que el trabajador tuvo suficiente? Los regañó su jefe inmediato en una reunión con otras personas de la compañía, hace a Reiner Sandoval pedir disculpas, después lo amonesta verbalmente, a los días la suspensión por varios días, y por culpa de la terrible ausencia de no haber un reglamento de trabajo, la justicia indica que pierde todos sus derechos laborales porque la benevolencia que se tuvo en la empresa de suspenderlo por la fuerza de la omisión de un reglamento por parte de la compañía se transforma en otra sanción de despido. Pido respetuosamente reconsiderar. Solicito se fije fecha para la vista.

EL SEGUNDO MOTIVO DE INCONFORMIDAD. La sentencia del tribunal de juicio, por acreditado que fue mi representado el señor Sandoval Naranjo el que mostró la figura de pene a la señorita Yoice Sánchez Mena, ese hecho es total y absolutamente falso, quien hizo eso fue su compañero de trabajo de don Reiner de nombre Cristian Chaves García, así lo dijo la señora Yoice Sánchez Mena, que es la persona o compañera de trabajo, dice en una declaración rendida ante la compañía, que en información de primera mano, esa declaración la hizo por escrito ante la compañía, ella dice que el que le mostro eso fue Cristian Chaves, no es cierto como dice la Sentencia de Segunda Instancia, lo dice doña Lorena Blanco, que en los hechos de la Demanda, don Reiner lo confiesa, ese hecho no es cierto, no dice ahí ni siquiera que hayan dado la broma, lo de la broma existió pero, no puede decirse o asegurarse que fue don Reiner Sandoval el que lo hizo, ahora bien, existe una incorrecta afirmación del artículo 81 del Código de Trabajo, a mi buen entender, y dentro de la lógica común, la calificación de falta grave, nadie la discute, pero si quisiera que los honorables Magistrados me explicaran, partimos del hecho de que la falta fue grave, demos por hecho que fue mi cliente, Reiner el que mostró la figura de pene, debe aplicarse el inciso a- del artículo 81, establece presupuestos, se conduzca abiertamente inmoral, hacerlo a la injuria, a las calumnias o las vías de hecho contra su patrono, hasta aquí, digamos que, se determinó el comportamiento inmoral, pero, el inciso b- dice. Cuando el trabajador cometa alguno de los actos del inciso anterior contra compañero de trabajo, siempre que consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina y se interrumpen las horas yo entiendo que cualquiera de los Presupuestos de inciso a- y en el caso de que no sea contra el patrono, sería que, contra su compañero de trabajo, la ley dice y así se nos ha enseñado debe ocurrir que, como consecuencia y siempre, se altere gravemente la disciplina, Señores Magistrados, de toda la prueba se desprende que, están únicamente Cristian Cheves que fue el que dio la broma, mi cliente Reinier Sandoval, y la afectada, consta que Yoice Sánchez, manejo el asunto en forma privada, inclusive se dice que casi no lo comenta, en forma privada llamaron a los trabajadores, donde esta la

alteración grave de la disciplina y donde esta la interrupción de labores, no hay señores magistrados. Yoice dice, anteriormente no se habían dado problemas y no recuerda que Reiner hubiera sido amonestado por un situación similar. Esto lo declara Yoice, dice don Leonel Calvo, Reinier le pidió disculpas a Yoice y le dijo que la broma no iba dirigida a ella. Señores magistrados pido reconcideren, ustedes han dicho que el despido es la máxima sanción a un trabajador, en el fondo Reiner no fue el de la broma, fue su compañero y además si fue amonestado varias veces véase la prueba documental. Pido audiencia para la vista, si es posible en esta materia.”.

6.- En los procedimientos se han observado las prescripciones y términos de ley.

Redacta la Magistrada Ortiz Alvarez; y,

CONSIDERANDO:

I.- El actor comenzó a laborar para la demandada como mecánico industrial el 22 de junio de 1994 (ver hecho primero de la demanda y su contestación en folios 6 y 17). El 19 de mayo de 1997 fue despedido sin responsabilidad patronal, con base en lo siguiente: "... El motivo que nos lleva a tomar dicha medida es que su persona el día miércoles 14 de mayo de 1997, le faltó el respeto en abierta colusión con el Sr. Cristina Chaves a una compañera de trabajo y se condujo de forma abiertamente inmoral al llamar a la Sta. Joyse Sánchez, para que Cristian le mostrara una figura de miembro sexual masculino que él llevaba bajo su gabacha, pegada al pantalón, a la altura de la región pélvica, lo cual de acuerdo a los artículos 81, incisos B, H y L y 71, incisos A y D del Código de Trabajo vigente, es causa justa para dar por terminado su contrato de trabajo sin responsabilidad patronal." (ver carta de despido en folio 3). El demandante acudió a estrados judiciales con la pretensión de que se condenara a la demandada a cancelarle preaviso, auxilio de cesantía, daños y perjuicios, intereses y costas, por estimar que fue sancionado en tres oportunidades por el mismo hecho, primero, verbalmente, luego, con suspensión sin goce de salario y, por último con el despido. La sentencia de segunda instancia, al confirmar el pronunciamiento del a quo, declaró sin lugar la demanda e impuso las costas del proceso a la parte actora, fijando las personales en un quince por ciento de la absolutoria. El apoderado especial judicial del actor interpone recurso para ante esta Sala. Como primer motivo de agravio señala que el fallo no se pronunció sobre la solicitud de prueba para mejor resolver. También insiste el recurrente sobre la imposición de más de una sanción por el mismo hecho. Por último, señala que por los hechos acaecidos no se alteró gravemente la disciplina del lugar de trabajo.

II.- El artículo 559 del Código de Trabajo, textualmente expresa: "Recibidos los autos, la Sala rechazará de plano el recurso si se ha interpuesto contra lo que disponen los artículos 556 y 557 (nueva numeración). Lo mismo hará cuando en el recurso se pida únicamente la corrección, reposición o práctica de trámites procesales." En aplicación de esa norma, el agravio relacionado con la omisión de pronunciamiento sobre la solicitud de prueba para mejor resolver, por tener ese carácter, no puede ser conocido en esta instancia.

III.- En el hecho tercero de la demanda, el actor aceptó haber participado en la confección de una figura de un miembro sexual masculino. Además, en el expediente

quedó acreditado que no se limitó a ello, pues, acto seguido llamó a Joice Yesenia Sánchez Mena, instructora de entrenamiento de la empresa demandada, con el fin de que su otro compañero de trabajo le mostrara dicho miembro en forma y gestos a todas luces irrespetuosos. En ese sentido, lo relató la afectada: "... una operaria me solicitó una pastilla y entonces yo me fui a buscarla y cuando pasaba al frente del local donde está el departamento de mantenimiento el señor Reiner me llamó y entonces yo le dije que no, ya que había visto de que con él estaba Cristian y yo hacía como unos veintidós días de que no le dirigía la palabra a Cristian y entonces seguí caminando, luego Reiner me tomó de los hombros y me dio media vuelta y quedé viendo hacia el taller de mecánica, en ese momento Reiner le dijo a Cristian correte correte y entonces Cristian se hizo hacia atrás y se levantó la gabacha mostrando una broma que simulaba ser un pene no sé si era de hule o de trapo pero él o sea Cristian la sostenía en sus manos y hacía otros gestos con sus manos y estaba muerto de risa, entonces yo le dí la media vuelta y me fui caminando ..." (folios 56 y 57 frente). El deponente Leonel Humberto Vargas Calvo, manifestó que la señorita Sánchez les comentó a él, a don Jaime Barboza y a Luis Arroyo lo acontecido, en los siguientes términos: "... el señor Reiner Sandoval que estaba en el taller mecánico junto con Cristian Chaves la llamó, ella no le hizo mucho caso ya que estaba enemistada con Cristina (sic) o sea que no se hablaban entonces el señor Reiner insistió y la tomó del brazo y la introdujo al taller, entonces el señor Cristian se había corrido un poco hacia atrás se levantó la gabacha de mecánica y bajo la gabacha a la altura de la región pélvica tenía pegada la figura de un pene, Joice al ver eso se fue y no dijo nada pero sí iba muy afectada y entonces unos compañeros le sugirieron que fueran a hablar con don Jaime y conmigo ..." (folios 54 a 56 frente). Si bien es cierto, tal y como se indica en el recurso, el actor no fue quien mostró la figura representativa de un pene a la compañera de trabajo, lo cierto es que, fue evidentemente partícipe y por consiguiente responsable de lo acontecido. Por otra parte, no es creíble como se alegó en la demanda que la supuesta broma iba dirigida a un compañero y no a la persona que resultó ofendida, pues, de la prueba se deduce claramente lo contrario.

III.- La Convención Americana sobre Derechos Humanos, aprobada por Costa Rica, mediante Ley N° 4534 del 23 de febrero de 1970, en el inciso 1, del artículo 1 dispone: "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 motivos 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." Seguidamente, el inciso 1 del artículo 5, sienta un principio de carácter fundamental: "1. Toda persona tiene derecho a que se respete su integridad física, psíquica y moral." Las normas aludidas deben relacionarse con las contenidas en la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, ratificada por Ley N° 6968, del 2 de octubre de 1984, especialmente, con los artículos 3 y 5, según los cuales, los Estados deben tomar las medidas apropiadas para asegurar el desarrollo y adelanto de la

mujer, con el objeto de garantizarle el ejercicio y el goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales en igualdad de condiciones con el hombre; así como, modificar los patrones socio culturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres. Por su parte, la Ley N° 7499, del 2 de mayo de 1995, ratificó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belem Do Para”), la cual señala que para sus efectos, se debe entender como violencia contra la mujer “... **cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause** muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, **psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.**” (artículo 1) (énfasis agregado). En ese instrumento se entiende que la violencia contra la mujer incluye, entre otras, la que tenga lugar en la comunidad, comprendiendo el acoso sexual en el lugar de trabajo (inciso b) del artículo 2). Así se sienta como principio fundamental que la mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado (artículo 3), lo cual comprende su derecho a ser libre de toda forma de discriminación (inciso a) del artículo 6). Para resolver con acierto la litis, se debe enfatizar que en dicha Convención, se destaca el derecho de la mujer a que se respete su integridad psíquica y moral así como la dignidad inherente a su persona (incisos b) y e) del numeral 4). La Ley de Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia N° 7476, del 3 de febrero de 1995, vino a desarrollar esa normativa, con el fin de garantizarle a la mujer, precisamente, el disfrute de los derechos en ella reconocidos y que como todo ser humano indudablemente merece, según se advierte de su artículo 1, el cual reza: “Esta Ley se basa en los principios constitucionales del respeto por la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la ley, los cuales obligan al Estado a condenar la discriminación por razón del sexo y a establecer políticas para eliminar la discriminación contra la mujer, según la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer.” Ahora bien, de acuerdo con las norma contenida en el artículo 3 siguiente, entre otros, se entiende por acoso u hostigamiento sexual la conducta grave que, habiendo ocurrido una sola vez, perjudique a la víctima ya sea en las condiciones materiales de empleo, desempeño y cumplimiento laboral o en su estado general de bienestar personal. Se estima que la conducta desplegada por el actor, definitivamente resultó irrespetuosa, contraria a la moral, una ofensa a una compañera de trabajo constitutiva de lesión psicológica, en detrimento de su libertad y dignidad que como ser humano tiene, con evidente perjuicio de la armonía y la tranquilidad que debe imperar en todo lugar de trabajo. Así las cosas, en aplicación de aquella normativa con autoridad superior a la ley (artículo 7 de la Constitución Política) así como de la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia citada, esta otra, promulgada con posterioridad al Código de Trabajo, se debe concluir que la conducta del demandante constituye falta grave, justificante del despido sin responsabilidad patronal

(inciso l), del artículo 81 del Código de Trabajo). De ahí que, a nada conduce analizar, el reclamo respecto de si esa actuación, cumple con las exigencias del inciso a) del numeral 81 mencionado.

IV.- Tampoco es de recibo el alegato de que al señor Sandoval Naranjo se le impuso más de una sanción por el mismo hecho. De conformidad con la contestación al hecho cuarto de la demanda, aún cuando la falta se consideró suficiente para despedir: "pensando en ayudar al denunciado, aquí actor se le aplicó en "sustitución" del despido una suspensión." En ese libelo se dio cuenta que el Ministerio de Trabajo advirtió que la empresa no podía proceder a suspender al actor sin goce de salario por carecer de Reglamento Interno de Trabajo, por lo que, ésta tomó la decisión de despedir. Tal afirmación quedó acreditada con el testimonio del señor Vargas Calvo, quien, manifestó: "... la Gerencia General decidió suspenderlos sin goce de salario eso fue un jueves y a la hora de la salida se les dio la carta de suspensión creo que eran ocho días de suspensión en sustitución del despido, el día viernes yo recibí una llamada de parte del inspector de trabajo Wilber Gauna Palma y me dijo de que Cristian y Reiner estaban en la oficina del Ministerio de Trabajo y que dado que Carter's Barranca no contaba con Reglamento Interno de Trabajo nosotros no podíamos suspender a los actores por lo que la suspensión quedaba sin efecto y que teníamos que pagarles el viernes y reintegrarlos al trabajo inmediatamente, entonces como el Ministerio de Trabajo es la máxima autoridad laboral de la zona entonces se lo comenté a la Gerencia General y procedimos a acatar la orden del inspector de trabajo y se procedió a reintegrar a los trabajadores, se les pagaba el viernes, el día sábado ellos se presentaron a trabajar pero como era tiempo extra y no se les había solicitado a ellos trabajar extra entonces la Gerencia no los dejó entrar y se les dijo que era sábado y no era día de trabajo normal sino que era tiempo extra y que a ellos no se les había solicitado laborar el sábado y que por lo tanto no podían pasar y que se presentaran el lunes a la oficina de recursos humanos, el día lunes los aquí actores se presentaron a trabajar a las siete como lo hacían normalmente y entonces Luis Arroyo los mandó a mi oficina y yo les dije que me dieran un tiempo para ver que se iba a hacer, ambos se quedaron esperándome como la suspensión había sido anulada y había quedado sin efecto entonces la Gerencia General dijo que eso había sido una falta gravísima que ponía en riesgo el prestigio de la compañía y la seguridad de las muchachas dentro de la compañía por lo que la falta no podía quedar impune una vez que se llegó a ese análisis y habiéndose anulado la suspensión por parte del Ministerio de Trabajo se procedió a tomar la medida de despedir a los trabajadores sin responsabilidad patronal ..." (folios 54 a 56 frente). Así las cosas, se debe entender que no se materializó una doble sanción, sino, una sustitución de la sanción impuesta, ante un requerimiento del Ministerio de Trabajo, que se consideró obligatorio. Tal y como lo indicó la Sala en el Voto N° 42, de las 10:00 horas, del 19 de febrero de 1999, toda sanción disciplinaria se compone de dos elementos, uno subjetivo y otro material, el primero es el acto volitivo de tomar la decisión y, el segundo, la ejecución de ese acto; mas, en el presente caso, la sanción de la suspensión sin goce de salario no se materializó, por orden del Ministerio de Trabajo, el cual la dejó sin ningún efecto. Con independencia de

que la Sala no comparta el criterio de aquel órgano administrativo, para efectos de resolver la litis, lo que interesa es que en la especie no se dio una "doble" sanción con violación del principio del "non bis in idem", contenido en el artículo 42 de la Constitución Política.

V.- Por no ser de recibo ninguno de los alegatos planteados en el recurso, la mayoría de la Sala, procede a brindarle confirmatoria al fallo impugnado, incluso en cuanto impuso las costas del proceso a cargo del actor, pues, la regla es condenar al vencido al pago de esos gastos, ya que es justo que esa parte retribuya a la otra los gastos en que la hizo incurrir, en este caso, para defenderse de una pretensión a todas luces improcedente (artículos 494 y 495 del Código de Trabajo en relación con el numeral 221 del Código Procesal Civil, aplicable a la materia laboral por disponerlo así, el artículo 452 de aquel cuerpo normativo) y, no se estima que se esté en presencia de uno de los supuestos de excepción contenidos en el artículo 222 del Código Procesal mencionado, que facultan al juzgador a exonerar de tales gastos.

POR TANTO

Se confirma la sentencia recurrida.-

Orlando Aguirre Gómez

Jorge Hernán Rojas Sánchez Bernardo van der Laat Echeverría

Juan Carlos Brenes Vargas

Grettel Ortiz Alvarez

Los Magistrados van der Laat Echeverría y Brenes Vargas salvan el voto y lo emiten de la siguiente manera:

I.- Los suscritos Magistrados discrepamos del criterio de la mayoría y, en su lugar, somos del criterio de revocar la sentencia recurrida, concediéndole al accionante los extremos de preaviso y auxilio de cesantía, debido a las razones que a continuación se expondrán, para lo cual lo primero en determinar es la gravedad o no de la falta cometida por el actor.

II.- SOBRE EL CONTENIDO ETICO DEL CONTRATO LABORAL:

Uno de los elementos principales del contenido ético del contrato laboral, lo constituye el principio de buena fe. Según la doctrina, este principio "*...impone un comportamiento ajustado a valoraciones éticas, convirtiéndose en un criterio de valoración de conductas al que ha de ajustarse el cumplimiento de las obligaciones, que rigen también en el derecho laboral, de modo que empresario y trabajador tienen derecho a esperar de la contraparte una actuación leal, fiando y confiando en que su*

actuación sea social y contractualmente correcta..." (ESCUDERO. J.F., FRIGOLA, J y CORBELLA T. "EL PRINCIPIO DE BUENA FE EN EL CONTRATO DE TRABAJO". Editorial Bosch, Barcelona, España, 1996, pág. 61). Con base a lo anterior, podemos extraer que, como parte de la buena fe, las partes deben desarrollar un comportamiento moral y social acorde con el respeto mutuo que cada uno merece. Al respecto, tanto la doctrina como el derecho comparado han indicado que "*...son causa de despido, aquellos actos contrarios a la moral pública que trascienden de una forma negativa para el buen nombre de la empresa, como por ejemplo, el trabajador que fue sorprendido mirando de un orificio de un probador hacia otro, donde una señora se probaba prendas de tenis, o también el vigilante que, cuando se hallaba prestando su actividad laboral, penetró en el servicio de caballeros del local en que trabajaba y, después de cerrar la puerta por dentro, abordó a la joven de la limpieza manifestando sus deseos deshonestos...La realización de estos actos de acoso sexual en centro de trabajo y dentro de la jornada laboral por un trabajador entraña abuso de confianza y quebranta la buena fe que es recíprocamente exigible a las partes en la relación de trabajo...*" (Ibid. cit. pág. 156). Bajo esta perspectiva, los juzgadores llevan razón al considerar como falta grave la conducta desplegada por el actor, quien junto con otro compañero de trabajo, realizaron conductas que perjudicaron la libertad y la dignidad de una compañera de trabajo afectando su integridad como ser humano y que, constituyen actos claros de hostigamiento sexual hacia ella. Por ello, se debe concluir que la falta cometida por el accionante produjo un incumplimiento grave y culpable a la relación laboral.

III.- ACERCA DE LA POTESTAD SANCIONATORIA DEL PATRONO:

Determinado que el accionante incurrió en una falta grave a la relación laboral, cabe ahora cuestionarse la forma en la cual la sociedad accionada ejerció su potestad sancionaria en este caso. Ha quedado acreditado que aunque la gravedad de la conducta del actor ameritaba el despido sin responsabilidad patronal, en un principio, el Jefe de Recursos Humanos de la empresa considero que era suficiente sanción una amonestación verbal, lo cual efectivamente hizo. Posteriormente, la empresa reconsideró esa decisión y decidió suspender sin goce de salario al accionante por el plazo de seis días y; después de que la Inspección General de Trabajo indicó que esa sanción era, supuestamente, improcedente –por falta de Reglamento Interno de Trabajo en la empresa–, en forma definitiva, se ordenó su despido. Ante esa serie de errores en el procedimiento sancionatorio –motivados no sólo por la indecisión del patrono sino también por la equivocada apreciación de la Inspección General de Trabajo dada la gravedad de la falta–, no queda más que concluir que al accionante se le sancionó tres veces por los mismos hechos (amonestación, suspensión y despido), por lo que, tiene derecho a que se le conceda el preaviso y el auxilio de cesantía, pues al haber ya sido sancionado no procedía el despido por el mismo hecho. El argumento del apoderado de la parte demandada, en el sentido de que la suspensión del actor no se hizo efectiva, carece de todo fundamento probatorio, dado que, en autos, se acredito que se le aplico esa sanción durante dos días, hasta que intervino

la Inspección General de Trabajo y es contradictorio con lo reconocido por él al contestar el hecho quinto.

IV. Así las cosas, por las razones expuestas, soy del criterio de que lo procedente revocar el fallo impugnado y, en su lugar, concederle al accionante noventa y seis mil setecientos cincuenta y cuatro colones con noventa y cuatro céntimos por concepto de preaviso y doscientos noventa doscientos sesenta y cuatro colones con ochenta y dos céntimos, por auxilio de cesantía; denegando los daños y perjuicios del artículo 82 del Código de Trabajo, en virtud de que no se dan los supuestos para la procedencia de esa indemnización, dado que fue acreditado que el accionante incurrió en una falta a la relación laboral. Se resuelve sin especial condenatoria en costas, dado que el actor fue vencido en parte de sus pretensiones.

POR TANTO:

Los suscritos discrepamos de la mayoría y, en su lugar revocamos la sentencia recurrida, concediéndole al accionante noventa y seis mil setecientos cincuenta y cuatro colones con noventa y cuatro céntimos por concepto de preaviso y doscientos noventa doscientos sesenta y cuatro colones con ochenta y dos céntimos, por auxilio de cesantía. Se deniegan los daños y perjuicios del artículo ochenta y dos del Código de Trabajo. Se resuelve sin especial condenatoria en costas.

Bernardo van der Laat Echeverría

Juan Carlos Brenes Vargas

Exp: 97-300140-432-LA

Nº interno: 499-99

De: Reiner Sandoval Naranjo

C/ Carter's Barranca S.A.

dhv