

Sala Segunda de la Corte

Resolución N° 00786 - 2023

Fecha de la Resolución: 14 de Abril del 2023 a las 09:55

Expediente: 18-000292-0173-LA

Redactado por: Roxana Chacon Artavia

Clase de asunto: ordinario

Analizado por: SALA SEGUNDA

Sentencias del mismo expediente

Sentencia con datos protegidos, de conformidad con la normativa vigente

Contenido de Interés:

Tipo de contenido: Voto unánime

Rama del Derecho: Laboral

Tema: **Despido injustificado**

Tema: Carga de la prueba del **despido**

Tema: Llegadas tardías

Tema: Principio de seguridad jurídica

Tema: Principio non bis in ídem

Tema: Horas extra

Tema: Carga de la prueba de horas extra

Tema: Jornada laboral

Tema: Carga de la prueba en jornada laboral

Tema: Salario mínimo

DESPIDO INJUSTIFICADO. CARGA DE LA PRUEBA CORRESPONDE AL PATRONO. Faltas por llegadas tardías que ya se habían sancionado con amonestaciones escritas no podían acumularse para justificar el **despido**, pues significaría una clara transgresión al principio de seguridad jurídica y al principio non bis in ídem. **PROCEDE EL PAGO DE HORAS EXTRA. CARGA DE LA PRUEBA DEL TIPO Y DURACIÓN DE LA JORNADA, ASÍ COMO EL PAGO DE LAS HORAS EXTRA RECLAMADAS CORRESPONDE A LA PARTE PATRONAL. NO ES POSIBLE ATRIBUIR AL PAGO DE HORAS EXTRA LO PAGADO SOBRE EL SALARIO MÍNIMO.** [786-23]

... Ver menos

Citas de Legislación y Doctrina Sentencias Relacionadas

Texto de la Resolución

180002920173LA

**Corte Suprema de Justicia
SALA SEGUNDA**



Exp: 18-000292-0173-LA

Res: 2023-000786

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las nueve horas cincuenta y cinco minutos del catorce de abril de dos mil veintitres .

Proceso ordinario establecido ante el Juzgado de Trabajo del Primer Circuito Judicial de San José, por **[Nombre 001]**, estado civil desconocido, oficial de seguridad, contra **ESTRUCTURAS DE ACERO ARCOM SOCIEDAD ANÓNIMA**, representada por su apoderada generalísima **[Nombre 002]**, administradora. Figura como apoderado especial judicial del actor, el licenciado Mauricio Sierra Sánchez. Todos mayores, casados y vecinos de San José, con la excepción indicada.

Redacta la Magistrada Chacón Artavia; y,

CONSIDERANDO:

I.- ANTECEDENTES: En la acción, el actor solicitó que en sentencia se condene a la empresa accionada al pago del preaviso, cesantía y salarios caídos. Adicionalmente pretendió el reconocimiento de 7813 horas extra, las diferencias que ello genere en vacaciones y aguinaldo; así como intereses, indexación y ambas costas del proceso. La parte patronal se opuso a las pretensiones de la demanda. El Juzgado de Trabajo del I Circuito Judicial de San José, sección segunda, mediante la sentencia n.º 2019001867 de las quince horas y cero minutos del veinte de noviembre del año dos mil diecinueve, declaró con lugar la demanda y condenó a la empresa demandada a pagar; por concepto de horas extra la suma de diez millones setecientos noventa y cuatro mil ciento cuarenta colones con diez céntimos; por preaviso la suma de trescientos setenta y dos mil quinientos cincuenta y cuatro colones con noventa céntimos; por cesantía la suma de dos millones quinientos veintidós mil novecientos nueve colones con veintiocho céntimos; por 6 días de vacaciones el monto de ochenta y cinco mil novecientos setenta y cuatro colones con dieciocho céntimos; por aguinaldo proporcional la suma de setenta y cuatro mil quinientos diez colones con noventa y ocho céntimos; por vacaciones de toda la relación laboral de acuerdo a las horas extras otorgadas la suma de cuatrocientos quince mil ciento cincuenta y nueve colones con veinte céntimos y por aguinaldo de toda la relación laboral de acuerdo a las horas extras otorgadas la suma de ochocientos noventa y nueve mil quinientos once colones con sesenta céntimos. Adicionalmente otorgó intereses desde que cada monto se hizo exigible y hasta el efectivo pago; para el monto que se otorgó por salarios caídos el cobro de intereses corre a partir de la firmeza de la presente sentencia. Concedió además la indexación de las sumas adeudadas, a partir del 26 de enero del 2018 y hasta un mes antes a aquel que efectivamente se realice el pago. Condenó además a la empresa accionada al pago de las costas personales y procesales, fijando las personales en un quince por ciento de la condenatoria, sea la suma de dos millones cuatrocientos cuarenta y dos mil doscientos trece colones con setenta y cinco céntimos.

II.- RECURSO DE LA PARTE DEMANDADA: La representante de la empresa Estructuras de Acero Arcom, S.A. plantea su inconformidad con la sentencia de instancia y formula los siguientes agravios. Alega error material o intervención de terceros no autorizados. Aduce que, en el encabezado, la sentencia recurrida señala que interviene en este proceso, el "*licenciado Mauricio Sierra Sánchez, cédula [Valor 001], como apoderado especial judicial de la parte actora*"; no obstante, dentro del expediente judicial no aparece mandato judicial otorgado a favor de ninguna persona con el número de cédula indicado en la sentencia. Acusa que, el poder especial judicial otorgado a la representante del actor, no contiene los requisitos mínimos propios del mandato judicial que se requiere para este tipo de actuaciones; no indica el nombre y demás calidades del otorgante del poder y no consigna fecha ni lugar de otorgamiento. Puntualiza que, ante tal circunstancia, el despacho judicial, debió proceder al tenor del artículo 496 del Código de Trabajo, ordenando la subsanación del poder, dentro del plazo de cinco días, bajo pena de ordenar la inadmisibilidad y el archivo del expediente. Por tal motivo, considera que debe anularse todo lo actuado y resuelto a partir del inicio de la audiencia oral, toda vez que el actor no compareció en forma personal y quien pretendía representarlo, no ostentaba poder válido y eficaz para tales efectos. Reprocha la violación del principio de primacía de la realidad y errónea apreciación y valoración de la prueba. Objeta que, en el hecho segundo se tuvo por acreditado que el horario de labores del actor era de lunes a viernes de las 6:00 horas a las 12:00 horas y de las 13:00 horas a las 17:00 horas, y los días sábado de las 6:00 horas a las 12:00 horas; dejando de lado que, en aplicación del principio de realidad, la jornada laboral del accionante incluía una hora de descanso y por ende, estamos ante una jornada laboral discontinua o fraccionada; y los sábados únicamente se trabajaba hasta las 12:00 medio día, por lo que además, estamos ante una jornada laboral acumulativa. En consecuencia, arguye que el trabajador laboraba de lunes a viernes 6 horas por la mañana, y 4 horas por la tarde para un total de 10 horas diarias de lunes a viernes más 6 horas los días sábado; y además, acumulaba 50 horas de lunes a viernes más 6 horas los días sábados, para un total de 56 horas semanales. Explica que, la jornada acumulativa es aquella mediante la cual las horas que corresponde laborar el sexto día de la semana -que generalmente es sábado-, se trabajan en los cinco días anteriores, cuyo fundamento se encuentra contenido en el artículo 136 del Código de Trabajo que establece una jornada ordinaria diurna (entre las 5:00 horas a las 19:00 horas) con un máximo de 10 horas diarias. Manifiesta que, dicha norma, igualmente establece un máximo de 48 horas semanales, de modo que al tenerse por acreditado que el trabajador laboraba un total de 56 horas por semana -lo cual fue un hecho no controvertido y aceptado por las partes-, se debe entender que el trabajador laboraba únicamente 8 horas extraordinarias por semana, mismas que le eran canceladas semanalmente. Por tal motivo, advierte que el *a-quo* incurrió en error al establecer que el trabajador laboraba dos horas extra entre lunes y viernes, para un total de diez horas extra por semana. Reprocha la incongruencia de la sentencia. Sostiene que, en el considerado quinto, el juzgador de instancia estimó que no habían *hechos no demostrados* de importancia. Sin embargo, apunta que, el actor manifestó que únicamente contaba con media hora de tiempo para su alimentación; no obstante, tal aseveración fue desvirtuada mediante los registros de marca del reloj controlador con huella digital, cuyo reporte fue allegado a los autos. Destaca que, otra incongruencia encontrada en la sentencia es el hecho que el *a-quo* dio por acreditado que al trabajador únicamente se le pagaba el salario mínimo de ley para el puesto de operario en construcción, por el simple hecho de así haberlo manifestado el trabajador dejando de lado las planillas en las cuales se evidencia que el actor percibía ingresos adicionales al salario mínimo, lo que obedece al pago de la totalidad de horas que trabajaba. Destaca que, el salario del trabajador variaba cada mes. Agravia que, el Juzgado incurrió en un grave error al dirigir el oficio para solicitar los salarios reportados del actor al Registro Civil y por ende, la prueba nunca llegó, lo que colocó a la parte demandada en un estado de indefensión, toda vez que la misma resultaba de trascendental importancia para poder constatar que el trabajador percibía un pago adicional, por concepto de las horas adicionales a las 48 horas contenidas en su jornada laboral ordinaria. Aunado a la anterior, advierte que el actor no acudió al llamamiento judicial para rendir declaración confesional, la cual, a pesar de que se realizó en ausencia del actor no pudo ser valorada por la falta de los reportes de planilla de la Caja Costarricense del Social. Acusa que, el cálculo de las horas extras laboradas contiene varios errores; en primer lugar se partió del hecho de que el actor devengaba 10 horas extras semanales y no 8 horas extras como legalmente procede en la jornada acumulativa, luego de las 48 horas semanales; se concluyó además que al trabajador no se le pagó ni una sola hora extra y se procedió a sumar el valor de 10 horas extras semanales; dejando de lado que la suma total de horas extras laboradas durante la relación laboral suman un total de 6,026 horas extras, mismas que le fueron pagadas al trabajador oportunamente, lo cual explica la razón por la cual el salario reportado era superior al mínimo de ley. Manifiesta que, el *a-quo* no tomó en cuenta para el cálculo de las horas extra, el detalle de pagos reportados en las planillas de la empresa, como tampoco los salarios reportados en la planilla de la CCSS. Reprocha que, el juzgador haya argumentado que de los reportes de

salarios a la CCSS no es posible determinar si al actor se le pagaban horas extras; a pesar de que es evidente de que, de dicha información se colige que al accionante se le pagaba por encima del salario mínimo de ley, lo que a su vez, implica de manera concluyente e inequívoca, que al trabajador se le estaban pagando horas adicionales a las 48 horas ordinarias. En relación con el motivo del despido, alega la errónea valoración normativa. Desarrolla que, la parte patronal acreditó la reiterada costumbre del trabajador, de no presentarse a laborar a la hora que le correspondía hacerlo; a pesar de reiteradas amonestaciones para que cesara su incumplimiento. Sostiene que, las faltas leves pueden convertirse en faltas graves si es manifiesta y reiterada la intención del trabajador de no acatar las políticas internas vigentes, las instrucciones de sus superiores, y sus obligaciones en general de acuerdo al texto de los artículos 71 y 72 del Código de Trabajo; agrega que, para que esto ocurra, se le debe haber previamente realizado al menos una amonestación verbal, o una amonestación por escrito, dentro de un periodo de tres meses. Afirma que, el juzgador de instancia no tomó en consideración que el inciso i) del artículo 81 del Código de Trabajo, faculta al patrono para dar por terminada la relación laboral, cuando el trabajador incurra en alguna de las causales previstas en los incisos a), b), c), d) y e) del artículo 72 del Código de Trabajo, siendo único requisito previo al despido, un único apercibimiento del patrono, para que el trabajador deje de volver a incurrir en dicha conducta. Analiza que, no solamente se incurre una errónea interpretación de la ley sustantiva, sino que además, se hace una errónea interpretación de la carta de despido que el patrono le entregó al trabajador, argumentando que el patrono le está aplicado una doble sanción con dicha carta (amonestación y despido), cuando lo cierto del caso es que, con dicha carta lo que se está ejecutando de manera indubitable, es el despido del trabajador sin responsabilidad patronal, por haber incurrido por tercera vez consecutiva, en llegadas tardías que superaban más del tiempo razonable. Reseña que, la confusión de la autoridad judicial, obedece a que en el párrafo segundo de la carta de despido, en la cual se indica *"Debido a lo anterior, queda la presente como tercera amonestación en menos de tres meses, procediendo con su despido sin responsabilidad patronal según el Código de Trabajo, Capítulo Sexto, Artículo 81, incisos G e I:"*; pero lo que el patrono hizo fue indicarle al trabajador que había reiterado su conducta por tercera vez en menos de tres meses, y es precisamente en razón de ello, que se procede a su despido sin responsabilidad patronal. Por tal motivo, expone que no existe una doble sanción. Agravia la falta de valoración de la prueba. Tal y como consta en autos, al trabajador se le entregó carta de despido en fecha 13 de enero de 2018, y en la misma carta se le hace ver que le corresponde un preaviso de un mes, a pesar de que, por tratarse de un despido sin responsabilidad patronal, no le correspondía, por lo que resulta improcedente la condena en ese sentido. Por esa misma razón, fundamenta que debe dejarse sin efecto la condena a pagar salarios caídos a título de daños y perjuicios. Reprocha la violación al principio de buena fe y lealtad procesal. Se opone a la condena a pagar 176 días de cesantía partiendo del hecho de que se trata de un despido con responsabilidad patronal; en virtud de que el actor omitió que ya se le habían adelantado 3 años de cesantía, por acuerdo mutuo entre trabajador y patrono. Con respecto al cálculo de vacaciones y aguinaldo refiere que se omitió la valoración de las boletas de vacaciones aportadas con la contestación de demanda, con las que se acredita que el trabajador había solicitado y disfrutado de vacaciones anticipadas, y que a la fecha de despido, le restaban únicamente 4 días de vacaciones; mismas que le fueron pagadas con la liquidación laboral que se le entregó, conjuntamente con el aguinaldo. En lo que al pago de las vacaciones y aguinaldo de toda la relación laboral tomando en cuenta las horas extras que fueron otorgadas en sentencia, debe considerarse el error de cálculo en que incurrió el *a-quo* al determinar que existía un total de 10 horas extras semanales, cuando lo correcto es que existían solamente 8 horas extras a la semana. Por los motivos expuestos solicita que se declare la nulidad de la sentencia o en su defecto, que se revoque lo resuelto y se declara sin lugar la demanda en todos sus extremos.

III.- SOBRE LA NULIDAD ALEGADA: En este caso, incorporado al líbello de demanda, el accionante otorgó poder especial judicial al Licenciado Carlos Mauricio Sierra Sánchez, de conformidad con los artículos 1256 del Código Civil anterior y 1289 del Código Civil. En dicho documento consta la firma del otorgante, rúbrica que fue debidamente autenticada por el Licenciado Luis Serrano Matthey; cumpliendo con ello con los requisitos para el otorgamiento del poder que contempla el artículo 118 del Código Procesal Civil vigente para la fecha de otorgamiento del poder *-26 de febrero del 2018-*, por lo que no se aprecia el vicio de nulidad que alude el recurrente con relación a dicho mandato. De igual manera, la referencia que se hace en el encabezado de la sentencia, en relación con la intervención del licenciado Mauricio Sierra Sánchez, cédula [Valor 001], como apoderado especial judicial de la parte actora"; evidentemente obedece a un error material por parte del Juzgado, que consignó un número de cédula incorrecto del mandatario del demandante. Por los motivos expuestos, no se aprecia vicio alguno que haya generado indefensión a las partes y que amerite la nulidad de la sentencia.

IV.- SOBRE LA PRUEBA PARA MEJOR PROVEER: El numeral 594 del Código de Trabajo estipula: *"Ante el órgano de casación solo podrán presentarse u ordenarse para mejor proveer pruebas documentales y técnicas que puedan ser de influencia decisiva, según calificación discrecional del órgano. Las últimas se evacuarán con prontitud y el costo de las peritaciones no oficiales deberá cubrirlo la parte que ha solicitado la probanza. Tales probanzas serán trasladadas a las partes por tres días."* La parte recurrente solicita como prueba complementaria o para mejor proveer, que se expida mandamiento a la Caja Costarricense del Seguro Social, a efectos de que dicha institución se sirva suministrar los salarios reportados al señor [Nombre 001], entre el período comprendido entre el 3 de febrero de 2003 al 12 de febrero de 2018; se solicite al Banco de Costa Rica los estados de cuenta del trabajador; y ofrece copia de la constancia de adelanto de cesantía que le fue otorgado al trabajador, en fecha 12 de setiembre de 2008; comprobantes de transferencia del 7 de octubre de 2016 al 16 de febrero de 2018 en la cuenta del trabajador, por medio de la cual se le efectuaba pago de salario. Una vez analizada la documental ofrecida para mejor proveer, la Sala considera que no se trata de prueba que resulte decisiva para la correcta decisión del caso, con lo cual no resulta admisible. Se advierte además que, el ofrecimiento de prueba en esta instancia no puede considerarse como una oportunidad de corregir la omisión de aportar la prueba en el momento procesal oportuno.

V.- SOBRE LAS CARGAS PROBATORIAS Y LA VALORACIÓN DE PRUEBA: Con relación a las cargas probatorias, en atención a la fecha de presentación de la demanda *-26 de febrero de 2018-*, a este asunto resultan de aplicación las nuevas normas sobre valoración y cargas probatorias que se introdujeron al Código de Trabajo mediante la Ley de Reforma Procesal Laboral. Como regla de principio, el numeral 477 dispone que *"...la carga de la prueba de los hechos controvertidos, constitutivos e impeditivos le corresponde a quien los invoca en su favor. /El concepto de carga debe entenderse como la obligación de la parte de ofrecer, allegar o presentar la probanza en el momento procesal oportuno"*. En el ordinal 478 siguiente se establecen las

cargas probatorias de cada una de las partes; y, en ese sentido, se indica que a quien trabaja le corresponde la prueba de la prestación personal de los servicios y, a quien emplea, la de los hechos impositivos que invoque y la de aquellos respecto de los cuales tiene la obligación de documentar o registrar. En lo que al caso interesa, se estipula que, cuando no medie acuerdo, a la parte empleadora le corresponde demostrar "(...) 3) *El puesto o cargo desempeñado y la naturaleza o las características de las labores ejecutadas.* / 4) *Las causas de la extinción del contrato.* / 5) *La entrega a la persona trabajadora de la carta de despido, con indicación de las razones que motivaron la extinción de la relación laboral.* / 6) *El pago completo de las obligaciones salariales, incluidos sus montos y componentes, cuando así se requiera; las participaciones en utilidades, ventas o cobros; incentivos y demás pluses, convencional o legalmente establecidos.* / 7) *La clase y duración de la jornada de trabajo.* / 8) *El pago o disfrute de los días feriados, descansos, licencias, aguinaldo y vacaciones.* / 9) *El cumplimiento de las obligaciones correspondientes al sistema de seguridad social.* (...) / 11) *Cualquier otra situación fáctica cuya fuente probatoria le sea de más fácil acceso que al trabajador o la trabajadora.*" (artículo 478 Código de Trabajo). Luego, también se previó, en forma expresa, el sistema de valoración de las pruebas y, al respecto, el numeral 481 siguiente indica: "*Las pruebas se valorarán respetando el resultado del contradictorio, con criterios lógicos, de la experiencia, la ciencia, el correcto entendimiento humano y las presunciones humanas o legales. / Deberán expresarse los fundamentos fácticos, jurídicos y de equidad de las conclusiones y las razones por las cuales se les ha conferido menor o mayor valor a unas u otras. / Si bien la apreciación debe llevarse a cabo de forma armónica en atención al conjunto probatorio, es prohibido hacer una referencia general a este último como único fundamento de una conclusión, sin hacer la indicación concreta de los elementos particulares y de derecho que sirven de apoyo*".

VI.- SOBRE LA CAUSAL DE DESPIDO: En la carta de despido, del 12 de enero del 2018, se le comunicó al actor: "*El pasado jueves 04 de enero de 2018, Ud. Ingresó una hora y treinta minutos tarde a su lugar de trabajo (AE205 Escazú) sin ninguna justificación válida, lo cual representa un problema para la empresa al verse afectado su trabajo y dando un mal ejemplo a sus compañeros. Esta ha sido una conducta frecuente en Ud. a través del tiempo que ha laborado para la empresa y varias veces se le ha llamado la atención por el mismo tema. / Debido a lo anterior, queda la presente como **tercera amonestación en menos de tres meses, procediendo con su despido sin responsabilidad patronal según el Código de Trabajo, Capítulo sexto, Artículo 81, incisos G e I: (...)***" (El énfasis es suplido). En la demanda, el señor [Nombre 001] rechazó los motivos señalados por el patrono para despedido e indicó que únicamente llegó tarde a trabajar un día. En el fallo recurrido se resolvió que: "*Corresponde a la parte patronal acreditar la falta que se le acusa al actor, sin embargo en el presente caso con la prueba que consta en el expediente no es suficiente para la acreditación de la falta. La parte demandada aporta amonestaciones escritas realizadas al actor por llegar tarde a su trabajo, y se llamó a confesional y el mismo no se presentó, por lo que estamos en presencia de una confesional ficta, pero no existe otra prueba, que pueda concluir sin dubitación alguna las llegadas tardías de forma reiterada que se le acusa al señor [Nombre 001]. Incluso, de la carta de despido se desprende que la parte patronal para proceder al despido hizo una acumulación de amonestaciones, es decir, según lo indicado en la carta de despido para la fecha 4 de enero del 2018, que se le acusa de llegar una hora y treinta minutos tarde, se le llama la atención por tercera vez en el término de tres meses, pero esa misma tercera amonestación también fundamenta el despido, lo cual no sería procedente porque es una violación al principio *non bis in idem*, esto es, nadie puede ser juzgado dos veces por un mismo hecho. Y en este caso se le amonesta, según se indica por tercera vez y con esa misma amonestación se da también el despido. Es por ello que el despido resulta injustificado y por ende proceden los extremos de preaviso y cesantía*". (sic). El recurrente reclama, desde diversas perspectivas, tanto de valoración probatoria como por la indebida apreciación normativa; que en este asunto quedó debidamente acreditado que el actor incurrió en la reiterada costumbre de no presentarse a laborar a la hora que le correspondía hacerlo; a pesar de múltiples amonestaciones para que cesara su incumplimiento. Sostiene que, las faltas leves pueden convertirse en faltas graves si es manifiesta y reiterada la intención del trabajador de no acatar las políticas internas vigentes, las instrucciones de sus superiores, y sus obligaciones en general, de acuerdo al texto de los artículos 71 y 72 del Código de Trabajo. Sin embargo, en la carta de despido que se le entregó al trabajador, se le informa con claridad que en ese acto se constituye una tercera amonestación, -en menos de tres meses- por haber llegado tarde a laborar; lo que amerita el despido sin responsabilidad patronal. La parte patronal invoca la incorrecta aplicación del numeral 35 del Código de Trabajo, pues, a su juicio, los hechos indicados en la carta de despido están debidamente acreditados en los autos. Revisado el expediente, esta Sala estima que no lleva razón el recurrente. En primer término, en los casos de despido por faltas atribuidas a la persona trabajadora, el numeral 35 *ibidem* establece la necesaria exigencia de la carta de despido en donde se deben describir, de forma puntual, detallada y clara el hecho o los hechos en que se funda el despido y sus efectos procesales se vinculan con lo dispuesto por el numeral 500 del Código de Trabajo, lo cual tiene como finalidad que, en estos casos, el empleador no pueda modificar en juicio, las causas endilgadas al trabajador para justificar la sanción. En ese sentido, se reitera que, de conformidad con el inciso 4° del ordinal 478 del Código de Trabajo, la carga de la prueba sobre la existencia de la falta atribuida a la persona trabajadora, como causal de extinción de la relación laboral, recae exclusivamente en la parte patronal. En el caso bajo análisis, en la carta de despido se enumeraron una serie de causas para justificar el cese sin responsabilidad patronal, pero, como acertadamente destacó la jueza, las faltas por llegadas tardías ya se habían sancionado con amonestaciones escritas, bajo apercibimiento de "*proceder de una manera más drástica. Recuerde que de acumularse tres amonestaciones en menos de tres meses, faculta al patrono a proceder con su despido sin responsabilidad patronal*" (sic) (véase las imágenes 35 y 36 del expediente virtual del Juzgado). De tal manera, esas faltas no podían acumularse para justificar el despido, como pretende el recurrente, pues significaría una clara trasgresión al principio de seguridad jurídica y al principio *non bis in idem* (numeral 42 de la Constitución Política). En ese orden de ideas, no encuentra esta Sala ningún motivo para variar lo resuelto en el fallo impugnado.

VII.- SOBRE LAS HORAS EXTRA: En la acción, el actor alegó que laboraba en una jornada semanal, habitual y permanente; de lunes a viernes de 6 am a 5 pm, con 30 minutos de almuerzo y los sábados de 6 am a 12 medio día. La parte patronal por su parte, aceptó parcialmente lo consignado por el trabajador, aclarando que la jornada indicada por el accionante corresponde a una discontinua o fraccionada, además de acumulativa. Argumentó que, el trabajador laboraba de lunes a sábado de 6 am a 12 medio día y de 1 pm a 5 pm, lo sábados de 6 am a 12 medio día; para un total de 56 horas semanales. Explicó que las 8 horas que exceden el límite máximo de 48 horas se pagaban quincenalmente al actor a razón de 1.5 cada hora; es decir, que esas 8 horas se

convierten en 12, por lo que en total se pagaban 60 horas por semana (hechos sétimo y octavo de la contestación de demanda). En lo relevante, en la sentencia recurrida, el juzgador de instancia concluyó que: *“Según la prueba aportada, esto es los controles de entrada y salida, se acreditó que efectivamente el tiempo de almuerzo era de una hora. Por ello se ha tenido por acreditado que el horario del actor era de lunes a viernes de seis de la mañana a doce medio día y de una de la tarde a cinco de la tarde y los sábados de seis de la mañana a doce medio día. Con dicho horario se procederá a calcular las horas extras; siendo entonces que el actor laboraba dos horas extras diurnas por día y diez horas extras diurnas a la semana. Para cuantificar estas horas extras se realizará con el salario mínimo que debía percibir el trabajador.”* (sic). Con relación a lo resuelto por el a-quo, el recurrente alega que la jornada laboral del actor era fraccionada o discontinua, tesis que fue admitida, pues tuvo por acreditado que el accionante laboraba 10 horas por día de lunes a viernes, a razón de 6 horas de las 6 am a las 12 media día y 4 horas de las 1 pm a las 5 pm; más 6 horas de los sábados. Por tal motivo, carecen de interés los reproches planteados con relación a los alegatos del accionante en cuanto indicó que contaba únicamente con 30 minutos de almuerzo. Luego, la parte patronal, plantea que la jornada laboral del actor era acumulativa. Con respecto a este tipo de jornadas, esta Sala ha tenido la oportunidad de pronunciarse en reiteradas ocasiones. Así, en el voto n.º 2016-000072 de las nueve horas treinta minutos del veintisiete de enero de dos mil dieciséis se dijo: *“Sobre la jornada acumulativa: En el capítulo referido a los derechos y garantías sociales de las personas trabajadoras, el constituyente reguló lo relacionado con las jornadas de trabajo. En el artículo 58 se estableció que la jornada ordinaria de trabajo diurno, no podría exceder de 8 horas diarias y de 48 semanales. Los límites de la nocturna se fijaron en 6 horas diarias y 36 semanales; estableciéndose, también, que el trabajo realizado fuera de esos límites debe ser remunerado con un 50% más de los salarios estipulados, salvo casos de excepción muy calificados. Las regulaciones constitucionales fueron desarrolladas en el Título Tercero del Código de Trabajo, Capítulo Segundo, en el cual se ratificaron los rangos horarios que comprenden las jornadas diurna y nocturna. Por otra parte, varias normas contemplan excepciones a los límites determinados, por ejemplo, el segundo párrafo del artículo 136 prevé la posibilidad de fijar una jornada diurna de hasta diez horas y mixta hasta de ocho, siempre que el trabajo semanal no exceda de aquellas cuarenta y ocho horas máximas, cuando se trate de trabajos que no sean insalubres o peligrosos. Los límites en las jornadas de trabajo se establecieron como un logro fundamental de las personas trabajadoras, para evitar los abusos y las largas y extenuantes jornadas que en otras épocas eran obligadas a trabajar. **La limitación de la jornada diaria es de ocho horas y a partir de ahí han de computarse las horas extra cuando la jornada sea diurna, salvo que se haya extendido hasta diez horas, también en forma ordinaria. El límite de la jornada diurna semanal, establecido en cuarenta y ocho horas, está previsto no para calcular a partir de ella la jornada extraordinaria, pues de lo contrario la limitación diaria no tendría sentido alguno. El cómputo de las horas extra debe realizarse en forma diaria.** En ese sentido, en el voto número 117, de las 8:30 horas del 22 de febrero de 2005 se expuso: “Las horas extraordinarias deben computarse diariamente y no en forma acumulativa, semanal, porque si bien es cierto la jornada está sujeta a un límite diario y a otro semanal, en aplicación de la regla más favorable -Principio Protector- que rige esta materia (artículo 15 del Código de Trabajo), la hora extra de trabajo se configura desde que se excede el límite diario, aunque no se alcance el semanal, ello es así porque dicha condición favorece más al trabajador, toda vez que sin que exceda de la jornada semanal, perfectamente se puede hacer acreedor al pago de tiempo extraordinario por el exceso diario de la jornada...” En el caso que nos ocupa, esta Sala considera que la empleadora no demostró que las condiciones laborales se ajustaran a los supuestos del artículo 136 del Código de Trabajo, que permite acumular la jornada semanal y extender la jornada ordinaria diurna hasta un máximo de 10 horas sin que se excedan las 48 horas por semana.” (el destacado es propio). La parte patronal, con relación a este supuesto, argumentó la existencia de un acuerdo previo con el trabajador para realizar una jornada acumulativa de 10 horas diarias de lunes a viernes y 6 horas los sábados, para una jornada de 56 horas semanales (hecho sexto de la contestación de demanda), jornada que es la habitual; sin embargo de manera contradictoria y un tanto confusa, detalló que podía variarse dependiendo del volumen de trabajo, pero nunca menos de las 48 horas semanales; procediendo a pagar como horas extra esas 8 horas que se laboran habitualmente por encima del límite semanal de 48 horas y cualquier otra horas extra que se labore sobre la jornada de 56 horas semanales. Esta Sala estima que los reclamos planteados con relación a la existencia de una jornada acumulativa deben ser rechazados. En primer lugar, la parte patronal no acreditó probatoriamente la existencia de un acuerdo previo con el trabajador para laborar bajo una jornada acumulativa, mucho menos que las labores del accionante permitan establecer este tipo de jornada; la que en todo caso no se ajusta a los presupuestos mínimos que contempla el numeral 136 del Código de Trabajo. Véase que, la misma parte demandada refiere que la jornada habitual del accionante era de 56 horas semanales, lo que excede el límite de 48 horas que supone la norma. Luego, tampoco se aportó prueba de que las horas extra que reclama el accionante hayan sido pagadas, toda vez que en los escasos reportes de planilla aportados por la empresa demandada no se desprende pago alguno por ese concepto. El argumento planteado en la contestación de demanda que supone el pago de las horas extra dentro de la jornada ordinaria, según el cual, las 8 horas extra que exceden las 48 horas ordinarias se computan como 12 horas ordinarias, pagando en consecuencia 60 horas ordinarias por semana; carece de todo sustento jurídico y probatorio. En ese sentido, el numeral 139 del Código de Trabajo estatuye que la jornada extraordinaria deberá ser remunerada con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos, o de los superiores a éstos que se hubieren estipulado. Aunado a lo anterior, el accionante alegó en la demanda que se le pagaba el salario mínimo de ley para el puesto de *“operario de construcción”*, pero que normalmente ganaba más porque laboraba horas extra por encima de la jornada habitual, es decir, la de 56 horas semanales; aspecto que no fue desvirtuado por el patrono. Es importante destacar que, en los términos como se trabó la litis, el actor reclama únicamente las horas extra laboradas de manera permanente; es decir, aquellas incluidas dentro de la jornada habitual. Por tal motivo, conforme el criterio de redistribución de cargas probatorias explicado en el considerando anterior, le correspondía a la parte patronal acreditar probatoriamente el tipo y duración de la jornada laboral, así como el pago de las horas extra que reclama el trabajador. En ese sentido, la demandada únicamente logró demostrar que el trabajador laboraba en una jornada discontinua por lo que no debe contabilizarse dentro de las horas efectivas de trabajo, 1 hora de almuerzo de lunes a viernes. Empero, no aportó ningún elemento probatorio que permita tener por acreditada la existencia de una jornada acumulativa, tampoco el pago de las horas extra que reclama el trabajador. Conforme lo expuesto, ante la omisión probatoria por parte de la empresa accionada, se avala la conclusión por la juzgadora de instancia; en el entendido que el actor laboró 2 horas extra diarias de lunes a viernes, para un total de 10 horas extra por semana. En relación con el cálculo de las horas*

extra, la parte recurrente pretende que, ante la insuficiencia probatoria del patrono, se resuelve a partir de meras suposiciones e hipótesis; o bien, sobre el supuesto de una errónea interpretación de la prueba aportada. En cuanto al salario, el actor alegó que se le pagaba el mínimo de ley y que la diferencia en cada uno de los meses corresponde a horas extra laboradas sobre la jornada de 56 horas semanales e incluso, horas laboradas los días domingos. La parte demandada acusa que, de las planillas de la empresa se colige que al actor se le pagaba sobre el salario mínimo de ley, lo que debe interpretarse como que se le cancelaban las horas extra que reclama. Este agravio no es de recibo. Según las planillas aportadas, mismas que no corresponden a la totalidad de la relación laboral, sólo a las de algunas semanas; se colige que el número de horas ordinarias que supuestamente laboró el trabajador y el salario que le corresponde por ese concepto, además de otra información que no es relevante para el caso en estudio. No existe en dicha documentación un detalle de cuantas horas corresponden a ordinarias y cuantas a extraordinarias, como alega la parte demandada; mucho menos que se trata de tiempo extraordinario que se laboró dentro de la jornada habitual del trabajador; o bien, que se trata de horas extra laboradas o tiempo laborado en día de descanso como ha sostenido la parte actora. Ante la duda, no es posible acreditar con base en meras deducciones que al trabajador se le pagaba además del mínimo de ley, las horas extra reclamadas. Por otra parte, no lleva razón el recurrente en cuanto a que los informes de planilla de la Caja Costarricense del Seguro Social constituyen prueba idónea para acreditar que el patrono pagaba las horas extra reclamadas por el trabajador. Sí bien dicha información no consta en el expediente por los motivos que expuso la demandada, es una circunstancia notoria que los Informes de Planillas de la entidad aseguradora no contienen un detalle de los rubros que se le pagan a los trabajadores; por lo que a nada conduce su incorporación como prueba. Es importante recalcar que le corresponde al empleador documentar la información necesaria que le permita acreditar el pago de salario de la persona trabajadora, así como los rubros que componen esa remuneración. Por otra parte, no se aprecia incongruencia alguna en el sentido que el *a-quo* tuvo por acreditado que el accionante laboraba 2 horas extra por día, de lunes a viernes, en virtud de que la jornada acumulativa que invocó el patrono ha quedado descartada por completo.

VIII.- SOBRE LAS DIFERENCIAS EN CESANTÍA, VACACIONES Y AGUINALDO: El recurrente se opone a la condena de pagar 176 días de cesantía partiendo del hecho de que se trata de un despido con responsabilidad patronal y en virtud de que el actor omitió que ya se le habían adelantado 3 años de cesantía, por acuerdo mutuo entre trabajador y patrono. En cuanto al primero reclamo, al haberse descartado la causal de despido invocada por el patrono, el despido del trabajador deviene en injustificado, motivo por el cual le corresponde el pago del preaviso y la cesantía. En relación con el adelanto de la cesantía, el comprobante de pago anticipado aportado por la parte demandada conjuntamente con el recurso de casación, no es admisible por los motivos dados en el considerando cuarto. En todo caso, según indica el recurrente, en el año 2008 se le pagó al actor el equivalente a tres años de cesantía. Al respecto, el numeral 29 del Código de Trabajo, que regula lo relativo al auxilio de cesantía, estipula que el derecho surge a partir del trabajo continuo del trabajador y en ningún caso se podrá indemnizar más que los últimos ocho años de relación laboral. En este caso, el trabajador fue despedido en el 12 de enero del 2018; en consecuencia, el cálculo de los años que deben ser indemnizados inicia a partir del año 2012, quedando fuera el período que la parte demandada alega que fue previamente indemnizado; lo que en todo caso, constituye una liberalidad del patrono. Por otra parte, en la demanda, el actor reclamó el pago de 6 días de vacaciones y el aguinaldo correspondiente al período 2017-2018. Al referirse a dicha pretensión, el patrono argumentó que al trabajador únicamente se le adeudaban 4 días de vacaciones, mismos que le fueron cancelados en la liquidación laboral conjuntamente con el aguinaldo del último período (imagen 97, *ídem*). Al respecto, el accionante no señaló disconformidad alguna ni se refirió al comprobante de liquidación aportado por la parte demandada. En dicha prueba se aprecia que al trabajador se le pagaron 4 días de vacaciones y el aguinaldo correspondiente al último período laborado. El actor, no aportó prueba alguna de que se le adeuden períodos anteriores por ese concepto, motivo por el cual deben de rechazarse. En cuanto a los días de vacaciones, la empresa accionada aportó la boleta de “*Solicitud interna de vacaciones*” n.º 0608 de fecha 3 de enero del 2018, en la que se detalla que del período 2017-2018, el trabajador contaba con un saldo de 8 días de vacaciones y solicitó 4, por lo que el saldo pendiente es de 4 días (imagen 93); prueba contra la que el actor no planteó objeción alguna, por lo que no le corresponde lo pretendido. En lo que atañe a las diferencias salariales en aguinaldo y vacaciones de toda la relación laboral que se generen a partir del reconocimiento de las horas extra; las otorgadas por concepto de aguinaldo deben confirmarse en tanto para el cálculo de dichos rubros se tienen con tomar en cuenta los ingresos que por concepto de salario recibe el trabajador, lo que incluye los que provienen de la jornada extraordinaria. Sobre las vacaciones, no existe elemento probatorio alguno de que el actor no haya disfrutado de manera efectiva de los días de vacaciones que le correspondía durante toda la relación laboral, tampoco alegó que las mismas le hayan sido compensadas. Por tal motivo, no resulta procedente el pago de las diferencias reclamadas; de hacerlo, se incurriría en un doble pago, pues el pago de las vacaciones disfrutadas va implícito en el salario percibido por el trabajador en los días que se encontraba de vacaciones. En reiterados pronunciamientos, esta Sala ha concluido que las diferencias por vacaciones proceden únicamente cuando se demuestra que las mismas han sido compensadas.

IX.- COROLARIO: Por los motivos expuestos, lo procedente es declarar parcialmente con lugar el recurso planteado por la empresa demandada. En consecuencia, se debe anular lo resuelto únicamente en lo que otorgó la suma de ochenta y cinco mil novecientos sesenta y cuatro colones con dieciocho céntimos (₡85,964.18) por concepto de 6 días de vacaciones, la suma de setenta y cuatro mil quinientos diez colones con noventa y ocho céntimos (₡74,510.98) por aguinaldo proporcional del período 2017-2018 y la suma de cuatrocientos quince mil ciento cincuenta y nueve colones con veinte céntimos (₡415,159.20) por concepto de diferencias en el pago de 180 días de vacaciones durante toda la relación laboral. Por la forma en que se resuelve, debe modificarse la suma otorgada por concepto de costas personales, las que se fijan en la suma de dos millones trescientos cincuenta y cinco mil ochocientos sesenta y ocho colones con cincuenta y nueve céntimos (₡2,355,868.59). En todo lo demás se confirma.

POR TANTO:

Se declara parcialmente con lugar el recurso. Se anula lo resuelto únicamente en lo que otorgó la suma de **ochenta y cinco mil novecientos sesenta y cuatro colones con dieciocho céntimos** por concepto de **seis días de vacaciones**, la suma de **setenta y cuatro mil quinientos diez colones con noventa y ocho céntimos** por **aguinaldo proporcional del período dos mil diecisiete – dos mil dieciocho** y la suma de **cuatrocientos quince mil ciento cincuenta y nueve colones con veinte**

céntimos por concepto de **diferencias en el pago de ciento ochenta días de vacaciones** durante toda la relación laboral. Por la forma en que se resuelve, debe modificarse la suma otorgada por concepto de **costas personales**, las que se fijan en la suma de **dos millones trescientos cincuenta y cinco mil ochocientos sesenta y ocho colones con cincuenta y nueve céntimos**. En todo lo demás se confirma.

Res: 2023000786

MRAMIREZS



Luis Porfirio Sánchez Rodríguez



Julia Varela Araya



Roxana Chacón Artavia



Jorge Enrique Olaso Álvarez



Rodrigo Campos Esquivel

Documento Firmado Digitalmente

-- Código verificador --

BL9C7YXTX47M61

BL9C7YXTX47M61

EXP: 18-000292-0173-LA

Teléfonos: 2295-3671, 2295-3676, 2295-3675 y 2295-4406. Facsímile: 2295-3009. Correos Electrónicos: imoralesl@poder-judicial.go.cr. y jmolinab@poder-judicial.go.cr

Clasificación elaborada por SALA SEGUNDA del Poder Judicial. Prohibida su reproducción y/o distribución en forma onerosa.

Es copia fiel del original - Tomado del Nexus PJ el: 06-01-2025 14:41:25.