

Edición

1

REVISTA SEMESTRAL

Ciencias
**Administrativas,
Educación y
Tecnologías**
para Latinoamérica,

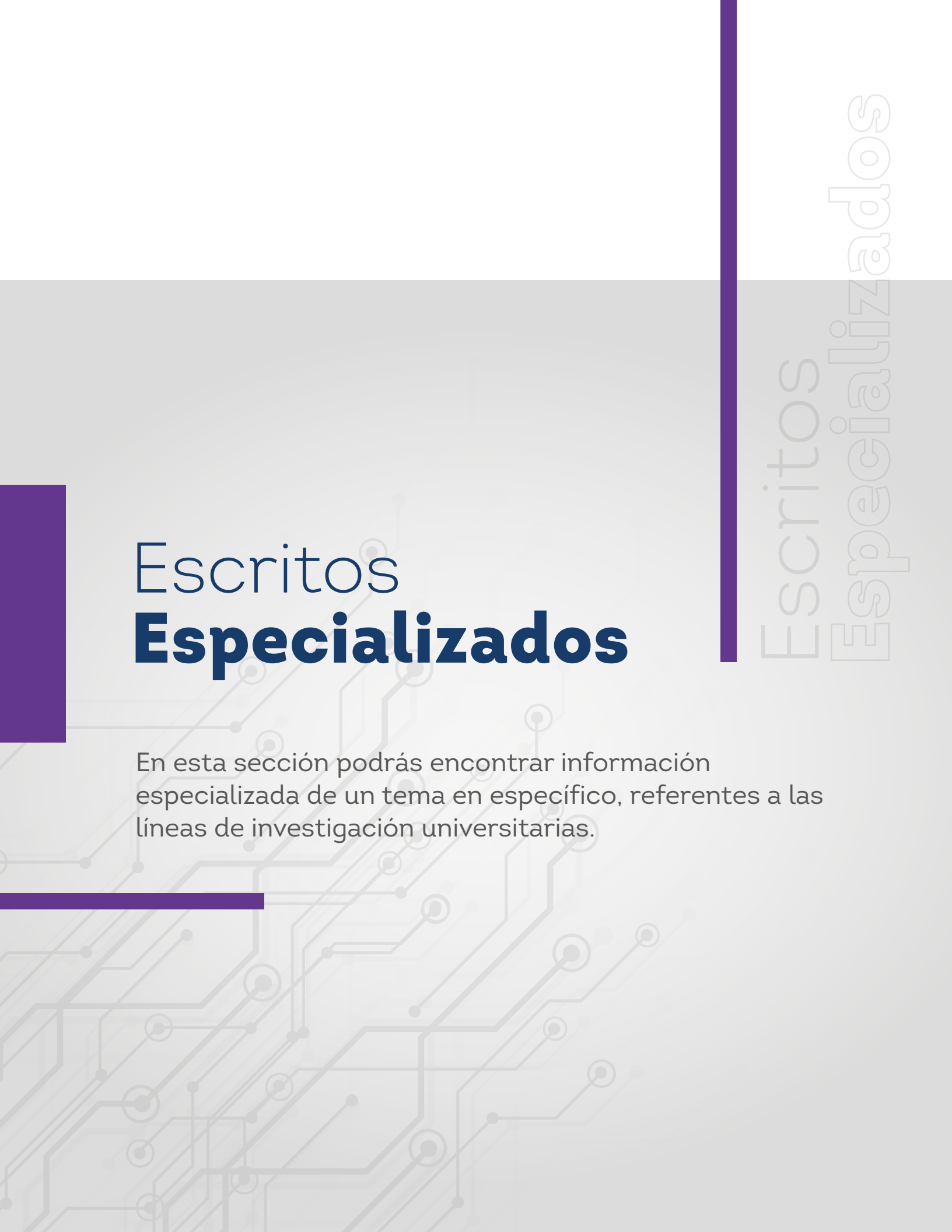
2019



Universidad San Marcos
Revista Académica Institucional



MIEMBRO DE LA RED
ILUMNO



Escritos **Especializados**

En esta sección podrás encontrar información especializada de un tema en específico, referentes a las líneas de investigación universitarias.

Escritos
Especializados

LEGISLACIÓN LABORAL OBLIGACIÓN Y DEBERES DE LOS PATRONOS

PhD. Michael Vásquez López

Universidad San Marcos

2019

Obligaciones y los deberes de los patronos.

En este apartado se señalan las obligaciones y deberes de los patronos y trabajadores, en primer lugar, se hace referencia a los patronos. La Sala Segunda (2007) se ha referido de la siguiente forma en los votos 091-07, sobre la carga de la prueba:

Esto quiere decir que le corresponde al patrono el demostrar los hechos impositivos que invoque y todos aquellos que tiene la obligación de mantener debidamente documentados. Le corresponde probar: la fecha de ingreso del trabajador; la antigüedad; el puesto y naturaleza de las labores ejecutadas; causas de extinción del contrato; entrega de la carta de despido; el pago de las obligaciones salariales; clase y duración de la jornada; pago o disfrute de feriados, descansos, licencias, aguinaldo y vacaciones; cumplimiento de las obligaciones de la seguridad social; justificación de la objetividad, racionalidad y proporcionalidad de las medidas señaladas como discriminatorias; así como cualquier otra situación fáctica cuya fuente probatoria le sea de más fácil acceso que al trabajador, pues es el patrono quien tiene más fácil acceso a estos documentos y datos, la demandada demostró por medio de documentos idóneos, que al actor se le cancelaba la suma de un millón de colones mensuales, suma sobre la cual se le cancelaron los rubros correspondientes a: preaviso, cesantía, vacaciones, aguinaldo y salarios atrasados.



De este fallo, se infiere que es obligación de los patronos llevar un registro completo desde que se incorporó el trabajador hasta todas sus actividades para cubrir cualquier eventualidad. La Sala Segunda (2013) en el voto 794-13 nos ilustra sobre el deber del patrono:

Aunque el recurrente insiste en que con base en el artículo 167 del Código de Trabajo no se puede fundamentar la obligación patronal de indicar, en las boletas o comprobantes de pago, los distintos componente retribuidos, y que no existe norma legal que establezca esa obligación, es lo cierto que con fundamento en los principios de seguridad y buena fe, que constituyen fuente del derecho del trabajo y que buscan asegurar relaciones armónicas en beneficio de las partes, no resulta lógico ni razonable que el empleador no informe al trabajador los datos que conducen a conocer lo que se le está pagando como salario, pues al no hacerlo, le imposibilita el ejercicio de su derecho a reclamar cualquier incumplimiento, como sería el referente al salario mínimo legal. A mayor abundamiento, encuentra la Sala que la referida obligación de desglosar los componentes del salario, también se puede extraer de lo dispuesto en los ordinales 69 inciso a), 144 y 176 todos del Código de Trabajo. Ahí se establece el principio de separación entre salarios ordinarios y extraordinarios, sin que pueda limitarse a esos aspectos, debiendo entenderse que también debe haber separación de los otros componentes o pluses, por cuanto ello va en protección del trabajador, para que tenga conocimiento de lo que recibe exactamente.

La Sala Segunda (2013) por medio del voto 470-13 sigue profundizando sobre el tema de la carga de la prueba:

La parte empleadora es la que tiene la carga de probar el salario devengado por la persona trabajadora. Por otra parte, se ha sostenido que en caso de que el trabajador haya invocado la jornada de trabajo extraordinaria como permanente, es al empleador a quien le corresponde acreditar el verdadero horario de trabajo, en virtud de su obligación de demostrar las condiciones normales en que se pactó la relación de trabajo (artículo 25 del Código de Trabajo), y por ser quien está en la mejor posibilidad de pre-constituir prueba en tal sentido. Además, el control de las jornadas laboradas en tiempo extraordinario corresponde llevarlo a la parte empleadora, conforme a la obligación dispuesta por el artículo 144 del Código de Trabajo que establece: "Los patronos deberán

consignar en sus libros de salarios o planillas, debidamente separado de lo que se refiera a trabajo ordinario, lo que a cada uno de sus trabajadores paguen por concepto de trabajo extraordinario.

Por otro lado, la Sala Segunda (2013) en el voto 038-13 señala sobre la obligación del patrono sobre demostrar las pautas del contrato:

La falta de contrato escrito le es imputable al empleador. Si no existió contrato escrito, el verbal puede ser demostrado por cualquier medio de prueba, pero si se trata de testigos que laboran para el empleador, se requiere una prueba calificada en cuanto a cantidad y concordancia. En el caso bajo análisis, la prueba evacuada no permite tener por demostrado el horario invocado en la contestación de la demanda, de ahí que deba tenerse por cierto el especificado en el escrito inicial, conforme al principio de redistribución de las cargas probatorias.

Se refiere la Sala Segunda (2013) en el voto 023-13 que le toca al patrono llevar un registro de las actividades que presta el trabajador:

Una vez probada la prestación del servicio, corresponde al (a) contratante de esos servicios, demostrar los hechos impeditivos que alegue y los que sea obligación mantener documentados. Entre estos: fecha de ingreso, naturaleza continua o discontinua, permanente u ocasional, indeterminada o determinada del contrato; antigüedad; puesto y naturaleza de las labores ejecutadas; causas de extinción del contrato; entrega de la carta de despido; pago de obligaciones salariales; clase y duración de la jornada; pago o disfrute de feriados, descansos, licencias, aguinaldo y vacaciones; cumplimiento de obligaciones de la seguridad social; justificación de la objetividad, racionalidad y proporcionalidad de las medidas señaladas como discriminatorias, y cualquier otra situación fáctica cuya fuente probatoria le sea más fácil acceso que al trabajador.

Es una obligación del patrono pagar los rubros correspondientes a sus trabajadores luego de la ruptura del vínculo laboral, por lo que no puede retenerle nada en su pago. Si el trabajador no realizó el preaviso, el patrono tiene el derecho de solicitarlo, pero vía judicial y para realizarlo tiene 30 días. Un derecho importante del patrono es el poder de dirección señala la Sala Segunda en voto 702-07 que:

El contrato de trabajo es por definición, desempeño en una condición subordinada, lo cual implica el poder jurídico del patrono y de sus representantes, para dirigir y ordenar la actividad de sus trabajadores/as en orden a la consecución de los fines de su organización empresarial (artículo 18 del Código de Trabajo). En virtud de dichos poderes, el patrono está legalmente facultado para dictar las directrices que regulen las circunstancias de tiempo, modo y lugar, en que los trabajadores deberán ejecutar sus obligaciones.

Luego el voto 886-00 de la Sala Segunda complementa sobre ese poder de dirección: el poder de dirección pertenece en exclusiva al empleador, los trabajadores no pueden organizar el trabajo como les parezca, por ejemplo, delegar trabajo en sus compañeros e irse para la casa.

Una obligación del patrono es actuar para mantener un ambiente laboral sano, sino se cumple con esto el patrono puede enfrentarse a una responsabilidad civil por daño moral en este resumen de la sentencia 274-07 de la Sala Segunda se señala un caso en particular;

No es sino en los casos “que desde luego recoge la Ley 7476- y en especial en aquellos en que, a pesar de haber recibido las quejas de la persona ofendida, aun así el patrono o su jerarca no cumple con lo establecido en el artículo 5, en que, como señala el numeral 19, las víctimas pueden demandar y exigir responsabilidad a dicho patrono o jerarca, sin que necesariamente deban demandar a quien las hostiga sexualmente; sin perjuicio, desde luego, de que si a bien lo tienen puedan hacerlo, también y simultáneamente, contra este último. En este caso la demandada paralizó la investigación interna y esto genera responsabilidad a la compañía demandada, pues sin importar que la actora hubiera interpuesto denuncias en otras sedes, ello no facultaba a la demandada para dejar de tramitar la queja, pues la vía interna no está sujeta a esas otras vías externas. Además, la demandada, en vez de tutelar a la actora, propuso trasladarla a otra finca -en vez de trasladar al acosador, como por equidad y justicia correspondía, obligándola a defenderse contra esa decisión, lo que evidencia un debilitamiento de su posición como víctima y una protección indebida o empoderamiento del hostigador.

La ley le brinda un derecho al patrono de que cuando él es declarado en quiebra, no se concede pago de intereses por obligaciones laborales. Otro derecho que tiene el patrono recae cuando él tiene la potestad de otorgar permiso sin goce de salario, es importante aclarar que es facultativo y no es obligación del patrono. Una obligación del patrono es dar un trato digno y humano como se desprende del artículo 33 de nuestra Constitución Política de Costa Rica que se refiere al principio de igualdad. El voto 342-04 de la Sala Segunda se refiere a este tema:

De acuerdo con el inciso c), del numeral 69 del Código de Trabajo, todo patrono está obligado a guardar a los trabajadores la debida consideración; es decir, debe brindarles un trato acorde con su dignidad humana. No es posible aceptar que los empleadores dispongan de la fuerza laboral a su antojo, desatendiendo las necesidades personales y familiares del empleado, como si se tratara de un objeto o mercancía, al punto de decirle, como sucedió en el caso de análisis, que ni siquiera le exponga sus problemas (nota de folio 5). Esa actitud patronal, de por sí abusiva, incluso puede ser constitutiva de lo que se ha denominado acoso moral en el trabajo, conocido también como “mobbing”, porque, precisamente se recurre a un abuso evidente del poder jerárquico para intentar someter al trabajador. Para Heinz Laymann, psicólogo de origen alemán, éste lo constituyen “...actitudes hostiles, frecuentes y repetidas en el lugar de trabajo, dirigidas a una misma persona” (MÁRQUEZ GARMENDIA (M) Acoso moral en el trabajo en Derecho Laboral, Tomo XLVI, N°210, abril-junio 2003, p. 316). En esa misma obra, se cita a la psiquiatra francesa Marie-France Irigoyen, quien define el acoso moral como “toda conducta (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integración psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo” (Op. cit., páginas 316 y 317). Los jueces están obligados a sancionar estas prácticas contrarias a la dignidad del ser humano, en procura de mantener ambientes de trabajo libres de violencia y previniendo conductas que puedan generar en daños aún más graves, a veces irreversibles, para el trabajador.

Una obligación que tiene el patrono es la de depositar el monto correspondiente a las cuotas obrero-patronales y al fondo de capitalización. La Sala Segunda (2002) señala lo siguiente en el voto 373-02:

El patrono debe depositar, mensualmente, en una cuenta individual del trabajador, el 3% del salario, durante todo el tiempo que dure la relación, como un anticipo del 8.33% del auxilio de cesantía, que regía antes de la reforma. En consecuencia, se redujo el auxilio de cesantía del 8.33% (un mes por cada año laborado) al 5.33% (aproximadamente, veinte días por año laborado). De ese aporte, las entidades autorizadas deben trasladar anualmente -o antes, en caso de extinción de la relación laboral- un 50% para financiar el Régimen Obligatorio de Pensiones Complementarias. El restante 50% del aporte, es administrado por las entidades autorizadas, como un ahorro laboral. El trabajador, o sus causahabientes, tiene pleno derecho a retirar los ahorros laborales, acumulados a su favor en el fondo de capitalización laboral, al extinguirse la relación laboral, por cualquier causa. Por otro lado, durante la relación laboral, el trabajador tiene derecho a retirar el ahorro laboral, cada cinco años (artículos 3 y 6 de la Ley de Protección al Trabajador)”.

La Sala Segunda (2013) en el voto 564-13 se refiere al tema del deber del patrono de realizar los pagos sobre las cargas sociales;

Sobre el monto correspondiente al pago de salarios caídos y salario escolar deberán efectuarse las retenciones que correspondan por concepto de cargas sociales a cargo del trabajador, para ser trasladados a la Caja Costarricense de Seguro Social. Estas sumas deberán liquidarse en sede administrativa, sin perjuicio de que la parte interesada acuda a la vía de ejecución de sentencia en sede judicial en caso de existir cualquier disconformidad con lo resuelto en aquella otra sede.

La Sala Segunda (2013) en el voto 254-13 nos establece el deber legal del patrono del pago de daños y perjuicios:

De manera reiterada esta Sala se ha referido a la legalidad de condenar al patrono moroso a reintegrarle a la institución aseguradora las cuotas no canceladas oportunamente, aun cuando no haya una contrademanda con ese exclusivo propósito, pues se ha estimado que esa obligación es consecuencia de la declaración del derecho del trabajador. Sin embargo, con la reciente reforma al numeral 44, esa obligación resulta afecta al plazo que para el cobro de daños y perjuicios contra el patrono moroso establece el numeral 56 de la Ley Constitutiva

de la Caja, que dice: "La acción penal y la pena en cuanto a las faltas contempladas en esta Ley, prescribirán en el término de dos años contados a partir del momento en que la Institución tenga conocimiento de la falta. El derecho a reclamar el monto de los daños y perjuicios irrogados a la Caja sea que se ejercite la vía de ejecución de sentencia penal o directamente la vía civil prescribirá en el término de diez años". De esta forma, el plazo de prescripción aplicable a la acción para el reclamo de las cuotas no canceladas por el patrono al ente asegurador es de diez años.

El deber del patrono en el tema de riesgos de trabajo y la falta al deber de asegurar a sus empleados costarricenses y extranjeros se menciona en los siguientes votos 010-13:

Esta Sala reiteradamente ha señalado que estando el trabajador (a) debidamente cubierto por el seguro de riesgos, acaecido éste, el único responsable por las prestaciones que ha de recibir el trabajador (a) es el ente asegurador. De no estar asegurado, el empleador (a) responde, de manera solidaria con el instituto asegurador, por las prestaciones surgidas del riesgo de trabajo. La falta de aviso oportuno del empleador (a) al instituto asegurador, del riesgo sufrido por el trabajador (a) asegurado, solo conlleva la obligación del primero de cubrir las agravaciones o complicaciones que sobrevengan como consecuencia de la falta de atención oportuna (en similar sentido pueden verse los votos números 86, de las 9:30 horas, del 13 de mayo de 1994; 90, de las 10:00 horas, del 25 de marzo de 1998; y, 482 de las 10:50 horas del 11 de junio de 2004, citado en el 142, de las 9:40 horas del 29 de enero de 2010). Conforme a lo dicho, el único responsable por el riesgo que aquí se discute es el instituto demandado.

La Sala Segunda (2012) en el voto 407-12 se refiere al tema del deber de asegurar a personas extranjeras sin permisos:

La ilicitud que puedan cometer los patronos en contratar personas extranjeras no autorizadas para laborar en el territorio nacional no elimina su obligación de asegurarlas. El artículo 3 de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social reafirma el principio de universalidad de los seguros sociales, enunciado en el artículo 177 de la Constitución Política, al establecer que las coberturas del Seguro Social -y el ingreso al mismo- son

obligatorias para todos los habitantes trabajadores y trabajadoras manuales e intelectuales que perciban sueldo o salario”.

El patrono que no asegure a los trabajadores responderá ante éstos y ante el asegurador, por todas las prestaciones médicas, de rehabilitación en dinero, que el Código de Trabajo señala. La Sala Segunda (2001) en el voto 565-01 se habla del deber de ser asegurado:

La actora, a pesar de ser una trabajadora, no se encontraba asegurada en la Caja Costarricense de Seguro Social, como era obligatorio; dado que, según los artículos 30 y 44, de la Ley Constitutiva de esa Institución aseguradora, los patronos tienen el deber ineludible de asegurar a sus empleados y no pueden pretender ni invocar, como causa de justificación del incumplimiento de tal obligación legal, la anuencia del trabajador. Por esa razón, el argumento de la demandada, esgrimido durante el proceso, de que, la propia trabajadora fue quien se rehusó a ser asegurada -lo cual, dicho sea de paso, ni siquiera fue demostrado-, no puede tomarse en consideración como posible eximente de la respectiva responsabilidad.

El voto 240-01 establece un deber de acoger los gastos médicos si no estuviera asegurado el empleado:

Si el trabajador no fue asegurado, el patrono debe rembolsar los gastos médicos. Se hace un análisis del Voto No. 535, de 15:24 horas, del 19 de mayo del 00 de esta Sala. Asimismo, esa Ley Constitutiva fue reformada en algunos de los artículos citados en ese voto, por la actual Ley de Protección al Trabajador No. 7983, de 16 de febrero del 00, vigente a partir de su publicación, el 18 de febrero de ese año. Sin embargo, las normas de comentario - particularmente el artículo 44 inciso c)- conservan para el patrono, la responsabilidad ante el trabajador, por el incumplimiento de la obligación de deducir y reportar a esa Institución, los salarios devengados por el trabajador. Si -como lo sentenció el fallo de primera instancia- la relación que vinculó al actor con la sociedad accionada, fue una típicamente laboral, la demandada estaba obligada a empadronarlo en la Caja Costarricense de Seguro Social y cancelar los aportes correspondientes.

Ahora bien, en una relación laboral por servicios domésticos hay ciertos aspectos a tomar en cuenta, como por ejemplo quien realice trabajos domésticos debe responder a varios sujetos de la familia, por ende, a pesar de que una persona sea quien le dirija y pague, la familia disfruta de este servicio y es una obligación de este grupo responder solidariamente.

La Sala Segunda (2006) señala en voto 260-06 lo siguiente con el tema de los servicios domésticos:

En este caso la codemandada ha pretendido acreditar su independencia económica, con el fin de liberar de responsabilidad patronal, a su compañero. El trabajo de los/as servidores/as domésticos/as representa una particular forma de contratación laboral, al que el Código de Trabajo regula de manera especial. Las labores propias del/a servidor/a doméstico/a son aquellas desarrolladas en función de la satisfacción de las necesidades básicas personales o de una familia, en el lugar que se habita; predominando la dependencia familiar sobre una típica subordinación respecto a un patrono único. Si bien, por la forma en que normalmente nuestra sociedad estructura las funciones domésticas, reservando el gobierno y la administración de los quehaceres del hogar, a la esposa o a la compañera; ello no es óbice ni permite desconocer que el esposo o compañero, también resulta beneficiario y por ahí, emplea los servicios de quien asea el lugar donde vive, lava y plancha su ropa, cuida sus hijos; y en general todas aquellas labores relacionadas con el cuidado y mantenimiento de su hogar, aunque sea poco el tiempo durante el cual, permanece en su hogar.

Un derecho que tiene el patrono recae sobre la obra intelectual creada en su empresa, así lo dejó claro la Sala Segunda (2012) en el voto 1129-12:

Indica la Sala que la decisión del actor de anular los archivos que él consideró le pertenecían por haberlos creado, no puede estimarse que obedeció a un error material de su parte, en tanto conocía perfectamente como encargado del departamento de Transporte, de la utilidad que representaban esos archivos para el departamento; es decir, que constituían un instrumento de control adecuado y más acertado que el llevado en físico, lo que no le importó para su supresión, dejando a la institución sin los controles de administración y mantenimiento de los vehículos institucionales, durante el periodo a partir del cual los implementó. Por eso, la decisión del demandado de despedir al actor sin responsabilidad se

estima legítima porque tiene fundamento en la disposición específica contenida en el artículo 81 inciso d) del Código de Trabajo que faculta esa decisión cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio directo del patrono o cuando cause intencionalmente un daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados en forma inmediata e indudable con el trabajo.

Un deber del patrón será el de rebajar del salario del trabajador las cargas sociales, sino lo realiza él será quien responda. La Sala Segunda (2010) en el voto 1481-10 expresa la obligación de realizar los pagos correspondientes:

De la norma se desprende que el único responsable directo de rebajar del salario las cargas sociales de los trabajadores y las trabajadoras es la parte empleadora, de no hacerlo, es el patrono quien deberá responder personalmente ante la Caja Costarricense de Seguro Social, pero para ello, deberá el ente asegurador acudir a la vía correspondiente y hacer el reclamo respectivo.

De este último deber, surge otra obligación que sería la obligación principal y esa es el pago del salario. La Sala Segunda (2010) en el voto 892-10 expresa la obligación principal del patrono:

La obligación principal que la relación laboral le impone al patrono es la de cancelarle el respectivo sueldo al trabajador, como contraprestación por los servicios brindados; de conformidad con lo que establece el ordinal 164 del Código de Trabajo, el salario puede pagarse por unidad de tiempo, por pieza, por tarea, o a destajo; en dinero o en especie; e inclusive por la participación de las utilidades, ventas o cobros que realice el empleador. Puede señalarse que el pago del salario constituye la obligación primordial impuesta por el contrato de trabajo al patrono. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que no toda retribución de dinero concedida por el empleador al trabajador puede estimarse como salario; dado que existen pagos que no tienen tal carácter salarial, sino que se trata de otros devengos extrasalariales.

Otro deber que el patrón debería tener claro es identificarse ante el trabajador como su patrono, sin embargo, para evitar responsabilidades se escudan en varias sociedades y cualquier artilugio. La Sala Segunda (2010) en el voto 547-10 señala un deber y una garantía para el trabajador:

Caso de guarda y encargado de mantenimiento de finca. El trabajador no tiene la obligación de conocer quién es su patrono, dado que la figura empresarial puede adoptar formas estructurales que hacen imposible tener un conocimiento pleno de quién es el empleador. Quedó demostrado que el actor fue empleado de un grupo de interés económico familiar, lo que se demuestra en el hecho de que estos sucesivamente lo inscribieron como su trabajador, manteniendo pese a ello las mismas funciones en su lugar de trabajo habitual.

Se complementa con el voto 502-12 de la Sala Segunda (2012) que dice:

Nos encontramos ante un grupo de interés económico, compuesto al menos por dos empresas dedicadas a un mismo giro comercial y, como tales, deben responder solidariamente por las obligaciones laborales surgidas con los (as) trabajadores (as) de esa unidad económica.

Un derecho fundamental del patrono es el IUS VARIANDI que la doctrina lo define así:

El empresario tiene reconocido por el ordenamiento jurídico un poder de especificación o concreción de la prestación laboral (ius varian- di) que implica la modificación no sustancial de las condiciones de trabajo. (Rodríguez, 1997, p. 48).

Es importante, entonces, calificar, en cada caso, si el patrono ha ejercido sus potestades de dirección, fiscalización y organización en forma razonable o si, por el contrario, ha existido una extralimitación capaz de modificar los parámetros en este segundo supuesto, se estaría ante un evidente abuso del ius variandi, los esenciales del contrato de trabajo en perjuicio del trabajador. Esto se debe a que implicaría la posibilidad del perjudicado de dar por rota la relación laboral con responsabilidad patronal. La Sala Segunda (2012) en el voto 926-12 se refiere al pago de horas extras:

Trabajador bancario no reclamó por el cambio de horario sino hasta que terminó su relación laboral, solicitando el pago de las horas extra que, en su criterio, se vio obligado a laborar. La parte demandada justificó su actuación debido a la situación económica precaria que enfrentaba en ese momento, todo lo cual era conocido por sus trabajadores y trabajadoras sin

objectarlo. Por estas razones, se indica que las modificaciones se dieron dentro de los parámetros legales.

La Sala Segunda (2004) en el voto 098-04 expresa el derecho del patrono de regular la puntualidad del trabajador a la hora de la entrada.

En el caso que nos ocupa, no cabe duda de que el haber solicitado a la actora, en reiteradas oportunidades, que marcara tarjeta de asistencia, sin que ella atendiera esa solicitud de los representantes del empleador, constituyó causa suficiente para que éste diera por terminado su contrato de trabajo sin responsabilidad patronal. El control de asistencias no es una medida antojadiza del empleador, sino el ejercicio de la potestad que éste tiene dentro de su poder de dirección para disponer y organizar la prestación de servicios de la forma que estime pertinente, según las necesidades de la empresa, y así controlar las labores de sus subordinados.

Este poder de dirección para que se respete es necesario que tenga una consecuencia para que se respete, a esto se le denomina el poder disciplinario. La Sala Segunda (2013) en el voto 1283-13 señala:

Al actor se le produjo un daño moral subjetivo que excede el que normalmente se produce con el despido. Se consideró que fue la accionada quien originó la circulación de avisos y comentarios contra el actor que se pegaron, haciéndose públicos en la empresa. La lógica conduce a esa conclusión, porque la única interesada en hacer circular la información era la demandada. Además, quienes conocían los detalles que originaron el despido sin responsabilidad patronal eran las partes, descartándose que fuera el mismo actor. Ello lleva a señalar a la accionada como la responsable de la referida información. Si bien la empleadora tenía derecho a despedir al actor, sin responsabilidad, por los hechos que se le atribuyeron y que fueron demostrados en esta sede, no tenía derecho alguno a abusar de su poder disciplinario, consecuentemente del derecho (artículo 22 del Código Civil), para denigrar al trabajador de la forma en que se hizo. Afectación que, sin duda alguna, menoscabó su derecho fundamental al trabajo (numeral 56 de la Constitución Política). El daño moral subjetivo por ser *in re ipsa*, se prueba por la sola evidencia de haberlo sufrido (se cita la sentencia de esta Sala n° 481-04). Así las cosas, se estima este reclamo y se ordena pagar

€2.000.000,00 como indemnización por el sufrimiento, depresión, desconcierto y dolor (daño moral subjetivo) que le causó la referida publicación.

La Sala Segunda (2013) en el voto 776-13 nos refiere a la potestad disciplinaria del patrono:

Existió una desproporción en el ejercicio de la potestad disciplinaria, toda vez que una sola llegada tardía no autorizaba al empleador a dar por concluido el contrato de trabajo sin responsabilidad. Por otra parte, no existen elementos de juicio concreto que acrediten que la llegada tardía del potente hubiese causado un trastorno de tal envergadura que ameritase el máximo castigo contemplado por la legislación de trabajo.

Esta Sala ha reiterado el criterio de que la potestad disciplinaria constituye un poder discrecional del empleador, razón por la cual no está sujeto a control judicial si decide imponer una sanción a un determinado trabajador y no a otro que haya incurrido en igual falta. No se viola el principio de igualdad. A manera de conclusión, es importante conocer las obligaciones del intermediario que en este caso junto con el patrono tendrán la responsabilidad solidaria sobre determinadas situaciones que se definen caso a caso. Para Caldera (1979), la figura del intermediario se define como:

Aquella persona que contrata los servicios de un trabajador en su propio nombre, pero por cuenta o beneficio de otra; y sin perder su propia responsabilidad, compromete la del beneficiario de aquellos servicios, siempre que éste haya autorizado expresamente al intermediario o recibiere la obra ejecutada (p. 242).

Por otra parte, Jiménez (1994) destaca que:

(...) la relación laboral surge cuando un sujeto, sin ser representante del empleador, sino una persona física o jurídica independiente de este último, contrata a trabajadores para que presten sus servicios a un tercero, quien, por ser el beneficiario real de los servicios prestados, se reputa para todos los efectos como el empleador (...). El contratista es una persona física o jurídica que para todos los efectos resulta ser un empresario independiente que por su cuenta y riesgo ejecuta una obra por encargo de un tercero. El contrato entre el contratista y el contratante reviste un carácter civil y no laboral, mientras que el contratista frente a los

trabajadores que prestan sus servicios subordinados en la obra aparece como el único empleador (...). La distinción entre intermediarios y contratistas constituye una de las 'zonas grises' del derecho laboral: en principio, ambos presentan la similitud de ser empresarios independientes, pudiendo actuar el primero a nombre propio o de un tercero, mientras que el segundo actúa en nombre propio (...). El Código de Trabajo en el artículo 3, párrafo segundo, establece que el principal criterio diferenciador entre intermediarios y contratistas radica en el hecho de que estos últimos ejecuten los trabajos con capitales propios. (p. 13).

Finalmente, cuando en efecto, se presenten problemas de interpretación entre el patrono y trabajadores entre lo establecido en algún contrato versus la realidad, la doctrina señala que en caso de una confrontación entre lo que pasa en la realidad y lo establecido en documentos se debe preferir o dar preponderancia a la realidad.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Asamblea Legislativa de Costa Rica. (29/08/1943). Código de Trabajo, LeyNº2. Disponible en http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param2=NRTC&nValor1=1&nValor2=8045&strTipM=TC
- Caldera, R. (1979). Derecho del Trabajo. Buenos Aires: Editorial El Ateneo.
- Carro, C. y Carro, A. (1993). Derecho Laboral Costarricense. Cincuenta ensayos sobre temas usuales. Tomo I. San José, Costa Rica: Editorial Juritexto.
- Constitución Política de Costa Rica [Const.].(29/08/1943). Versión 17 de la norma. Recuperado de: http://www.pgrweb.go.cr/scij/busqueda/normativa/normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=871&strTipM=TC
- Jiménez, M. (1994). Intermediarios, contratistas y patronos: criterios para su distinción. Revista Ivstitia (93), año 8, setiembre.
- Rodríguez, G. (1997). La modificación del horario del trabajo. Valencia: Tirant Lo Blanch.