Sala Segunda de la Corte

Resolución Nº 00055 - 2005

Fecha de la Resolución: 04 de Febrero del 2005 a las 15:10
Expediente: 03-000087-0505-LA
Redactado por: Zarella María Villanueva Monge
Clase de asunto: Proceso ordinario
Analizado por: CENTRO DE INFORMACIÓN JURISPRUDENCIAL

Sentencias Relacionadas

Contenido de Interés:
Temas Estrategicos: Perspectiva de Género,Derechos Humanos
Tipo de contenido: Voto de mayoría
Rama del Derecho: Derecho Laboral
Tema: Renuncia al trabajo por causa justificada
Subtemas:

- Trabajadora que es irrespetada en su integridad personal y profesional con expresiones de sesgo "machista".
- Improcedente exigir agotamiento previo de las vías conciliatorias cuando el patrono quebrante derechos fundamentales.

Tema: Derecho de protección especial a la mujer trabajadora
Subtemas:

- Análisis sobre la normativa internacional tendente a evitar acciones discriminatorias e injustas.
- Renuncia justificada de trabajadora que es irrespetada en su integridad personal y profesional con expresiones de sesgo "machista".

Tema: Derechos Fundamentales
Subtemas:

- Renuncia justificada de trabajadora que es irrespetada en su integridad personal y profesional con expresiones de sesgo "machista".
- Improcedente exigir agotamiento previo de las vías conciliatorias cuando el patrono los quebrante.

"III.- SOBRE EL FONDO DEL ASUNTO: En razón de los agravios expresados por el apoderado especial judicial de la demandada, la Sala se ha avocado al estudio del conjunto de las probanzas evacuadas a fin de valorar si los reparos hechos en el recurso, son de recibo. Respecto de la valoración dada a las declaraciones de la testigo Cedeño Delgado, es cierto que el Tribunal declinó admitir sus manifestaciones porque esa testigo no era compañera de la actora. El recurrente sostiene que el cambio de empresa no significó necesariamente el traslado de oficinas, porque éstas se mantuvieron siempre en el mismo lugar; mas lo cierto es que efectivamente, del testimonio de la señora Cedeño Delgado se desprende claramente que ella no era trabajadora de la sociedad accionada para el tiempo durante el cual la actora prestó sus servicios. En ese tiempo la testigo sólo frecuentaba las instalaciones o bien hablaba con su representante por teléfono, por lo cual, es lógico estimar que no le constara cuál era el estado de la situación personal en que se desenvolvía la relación laboral con la accionante.Por esa razón, resulta atinada la conclusión del Tribunal de que tal deponente no contaba con suficientes elementos de juicio que aportaran alguna luz a lo que aquí se discute.
Como segundo agravio, el recurrente sostiene que, la expresión de don Rafael -que le enseñara las piernas al juez para ganar el juicio- no es motivo para dar por roto el contrato de trabajo pues la actora como profesional en derecho sabe perfectamente que eso no es posible. Además, que las expresiones “pinche vieja” o “vieja gorda” son regionalismos expresados por el demandado con cariño. Sin embargo, tal argumentación es del todo inatendible. El contrato de trabajo se desarrolla sobre la base de un contenido ético esencial, en el que las partes están obligadas a actuar conforme la buena fe, la equidad, el uso, la costumbre o la ley. Es en razón de ese contenido moral que la ley autoriza al patrono o al trabajador/a a concluir esa relación, cuando su contraparte incurra en acciones que riñan con tal obligación (artículos 81 y 83 del Código de Trabajo). Si bien el Código de Trabajo tiene dentro de sus cimientos una protección especial para el/la trabajador/a por el reconocimiento a una situación desventajosa en la que normalmente se encuentran los/las trabajadores/as respecto de su patrono, debe advertirse que esa protección ha resultado insuficiente cuando se trata del desconocimiento de derechos de trabajadores en particulares condiciones. Tal situación ha ameritado la adopción de una variada normativa incluso de reconocimiento internacional, que pretende tutelar de manera especial a las personas que debido a su particular condición pueden ser objeto de discriminación, violencia o injusticia, en las relaciones de trabajo. Hemos de citar aquí, la “Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer” conocida también como la “Convención de Belem do Pará”, incorporada a nuestro ordenamiento jurídico mediante Ley No. 7499 de 2 de mayo de 1995. Como preámbulo que sirve de marco a esa Convención se lee: “*Afirmando que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades; Preocupados porque la violencia contra la mujer es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres...*”,. De conformidad con ese convenio toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado

(artículo 3). Ahora bien. La misma Convención se ocupa de definir en forma concreta que por ***violencia contra la mujer*** debe entenderse *"cualquier acción o conducta,* ***basada en su género****, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado."* Como se advierte, la Convención de Belem do Pará, parte de un reconocimiento expreso a la presencia histórica de relaciones de poder que otorgan un trato desigual entre hombres y mujeres. Tales estructuras estereotipadas han permitido que ciertas acciones discriminatorias e injustas, hayan sido toleradas como normales, en detrimento del fundamental derecho humano a la libertad y a la igualdad, reconocidos de manera formal, desde la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 1°, por el que "Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros." El recurrente sostiene que las manifestaciones del demandado –a la actora- en el sentido de que le enseñara las piernas al juez para ganar un juicio, así como las expresiones "pinche vieja", "vieja gorda" no eran motivo para que la actora diera por rota la relación laboral porque por su nivel profesional sabía que ello no procedía y que tales expresiones son regionalismos empleados con cariño de los que ningún trabajador se quejó. Tales justificaciones no pueden ser admitidas para tolerar semejantes conductas de irrespeto a la integridad personal y profesional, porque independientemente de que la actora conociera que aquella petición era del todo improcedente, esa sola manifestación es una afrenta a la condición de mujer profesional, que nadie está obligado a soportar en su persona, en tanto violatoria de la integridad moral y profesional de la persona. En nada justifica el actuar del demandado la circunstancia de que ninguno de los otros trabajadores se hubiera quejado en algún momento respecto de aquel trato, pues es entendible, que algunos comportamientos patronales que rozan con el irrespeto, son tolerados en silencio por los trabajadores por el temor a enfrentar a sus patronos; de modo que su silencio no puede aceptarse como una aceptación implícita. De los autos queda clara una constante actitud de irrespeto del demandado hacia la actora, que se refleja no sólo en expresiones de sesgo machista como el de insinuarle siquiera en broma que enseñara sus piernas a un juez para con ello ganar un caso, sino en reiteradas manifestaciones que tocan a su condición de mujer y que desembocaron finalmente en un trato evidentemente irrespetuoso y ofensivo que sin duda alguna, justificaron la válida decisión de la actora de dar por roto el contrato laboral, conforme lo autoriza el numeral 83 inciso b) del Código de Trabajo. [...] **V.-** No es cierto como menciona el recurrente que, en casos como el presente, existan leyes que obligan al trabajador a intentar -previo a dar por concluido el contrato de trabajo-, una conciliación. No tiene fundamento de ninguna naturaleza exigirle a la trabajadora o trabajador que, ante violaciones a derechos fundamentales como las presentadas en la relación laboral con la demandada, deba gestionar prevenciones de corrección a su patrono, porque ello implicaría aceptar que tales violaciones podrían tolerarse por el ordenamiento jurídico como válidas. El emplazamiento previo que en algunas ocasiones se exige al trabajador para dar por concluido válidamente el contrato laboral, es respecto del cumplimiento de obligaciones laborales que el patrono haya omitido y que en virtud del principio de buena fe, se le exige al trabajador para dejar constancia de que se trata de una negativa manifiesta del patrono a cumplir ese tipo de deberes. Tratándose de violaciones a derechos fundamentales de primer orden, como lo es la integridad de la persona, ninguna norma o principio puede obligar al trabajador a soportar ese tipo de lesiones, por tratarse de ofensas no reparables."

... Ver menos

Otras Referencias: Convención de Belem do Pará, art. 3.

Citas de Legislación y Doctrina

Texto de la Resolución

Exp: 03-000087-0505-LA

Res: 2005-00055

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las quince horas diez minutos del cuatro de febrero del año dos mil cinco.

Proceso ordinario establecido ante el Juzgado de Trabajo de Heredia, por **PRISCILA QUIRÓS MUÑOZ,** soltera y abogada, contra **PROMOTORA DINÁMICA SOCIEDAD ANÓNIMA**, representada por sus apoderados generalísimos Rafael Ángel Gutiérrez Badilla, contador, y José Martí Panades, asistente de gerencia. Funge como apoderado especial judicial de la parte demandada el Licenciado Johnny Vargas Mejías, casado, abogado y vecino de San José. Todos mayores, casados y vecinos de Heredia con las excepciones indicadas.

RESULTANDO:

1.- La actora, en escrito presentado el diecinueve de febrero del dos mil tres, promovió la presente acción para que en sentencia se condene a la demandada, al pago de preaviso, cesantía, vacaciones, aguinaldo, intereses, las costas procesales y personales del proceso.

2.- Los representantes legales de la demandada contestaron la acción en los términos que indica en el memorial de fecha doce de mayo de dos mil tres y opusieron las excepciones de falta de derecho y falta de legitimación ad causan pasiva necesaria.

3.- La jueza, licenciada Jenny Saborío Calderón, por sentencia de las diez horas del cuatro de junio del año dos mil cuatro, **dispuso**: [2]De conformidad con las razones expuestas y fundamentos de derecho citados **SE DECLARA PARCIALMENTE CON LUGAR EN TODOS SUS EXTREMOS** la presente demanda ordinaria laboral incoada por **PRISCILA QUIRÓS MUÑOZ contra PROMOTORA DINÁMICA SOCIEDAD ANÓNIMA, representada por Rafael Ángel Gutiérrez Badilla y Jorge Martí Pandes**. Se condena a la empresa demandada a cancelarle a la actora la suma de SESENTA MIL (sic) por concepto de vacaciones y la suma de SETENTA Y CINCO MIL COLONES por concepto de aguinaldo. Para un total de CIENTO TREINTA Y CINCO MIL COLONES. Sobre dicho monto deberá la empresa demandada pagarle a la actora intereses legales, desde la fecha de la ruptura de la relación laboral catorce de febrero del año dos mil tres y hasta su efectivo pago. Se rechaza la excepción falta de legitimación ad causan

pasiva y la de falta de derecho se rechaza en cuanto a lo concedido y se acoge en cuanto a lo denegado. Se advierte a las partes que, esta sentencia admite el recurso de apelación, el cual debe de interponerse ante este Juzgado en el término de tres días. En ese mismo plazo y ante este órgano jurisdiccional también se debe exponer, en forma verbal o escrita, los motivos de hecho o de derecho en que la parte recurrente apoya su inconformidad; bajo el apercibimiento de declarar inatendible el recurso".

4.- La parte accionante apeló y formuló nulidad concomitante y el Tribunal de Heredia, integrado por los licenciados Roberto J. Tanchez Bustamante, Carmen María Blanco Meléndez y Henry Madrigal Cordero, por sentencia de las ocho horas veinte minutos del catorce de Julio del año dos mil cuatro, **resolvió:** [2]De conformidad con lo considerado, se hace constar que no se observan defectos ni omisiones causantes de nulidad o indefensión; de conformidad con lo considerado, en lo que es motivo de recurso, se acoge el recurso de apelación se REVOCA la sentencia de primera instancia; y resolviéndose conforme a derecho se declara: I.- Sin lugar las excepciones de falta de legitimación ad causam pasiva y falta de derecho planteadas por la sociedad demandada en lo que respecta a las pretensiones de pre-aviso y auxilio de cesantía; II.- Se condena a la sociedad accionada " PROMOTORA DINÁMICA SOCIEDAD ANÓNIMA" a pagar a la actora PRISCILA QUIROS MUÑOZ: a) en concepto de pre-aviso la suma de TRESCIENTOS MIL COLONES; y b) en concepto de auxilio de cesantía SEISCIENTOS QUINCE MIL COLONES; III.- También deberá cancelar los intereses legales sobre las sumas otorgadas, que correrán a partir del catorce de Febrero del año dos mil tres y hasta su efectivo pago; y IV.- Se condena a la sociedad vencida al pago de ambas costas del proceso, fijándose los honorarios de abogado en un veinticinco por ciento de la condenatoria total, que ascienden, por ahora a la suma de DOSCIENTOS SESENTA Y DOS MIL QUINIENTOS COLONES."

5.- El apoderado de la parte demandada formula recurso, para ante esta Sala, en memorial de data trece de agosto del año dos mil cuatro, el cual se fundamenta en los motivos que se dirán en la parte considerativa.

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

Redacta la Magistrada Villanueva Monge; y,

CONSIDERANDO:

I.- ANTECEDENTES: La actora inició labores para la sociedad accionada desde el 3 de enero del 2000, hasta el 14 de febrero del 2003, cuando dio por concluida la relación laboral con responsabilidad patronal. Justifica esa decisión en el trato soez, grosero e irrespetuoso que recibió en varias ocasiones de parte del Director de la accionada. Señala que el patrono constantemente se refería a su persona en forma despectiva con frases como "*pinche vieja, vieja gorda, me estás dañando las sillas vieja gorda, usted no pasa por este espacio vieja gorda, yo puedo con los abogados (hombres), pero no hay peor cosa que una abogada; todas son unas... y decía una frase soez para definirlas."*. También, cuando consideraba que los casos asesorados por ella podían eventualmente perderse, le dijo "*usted va y me gana ese caso como sea, y si no, le enseña las piernas al juez, o vea a ver que le hace, pero me lo arregla."* En una ocasión en que ella le señaló su disconformidad con respecto a que en períodos de vacaciones y feriados, él le solicitara documentos que supuestamente le urgían, él irrumpió en gritos y le dijo: "*que yo era una persona falta de entendimiento y corta en comprender mi posición de privilegio dentro de la empresa"*. Además menciona que como parte de su contratación, se le ofreció un reconocimiento adicional consistente en un porcentaje específico al finalizar el año. Sin embargo, llegado el mes de enero, tal reconocimiento no se hizo efectivo. A raíz de varias instancias suyas, se le giró un cheque por una cantidad ínfima y al preguntarle al demandado sobre el saldo, él reaccionó en forma iracunda, gritando tan fuerte que aún en la recepción y la oficina se escuchaba "*que él no toleraba esas actitudes de loca, corta de entendimiento, con un cerebro grande pero una inteligencia emocional pequeña y que si seguía me liquidaría en ese mismo momento"*; todo lo cual motivó que en fecha 14 de febrero del 2003, ella le comunicó a la demandada su decisión de dar por concluido el contrato de trabajo (folios 1-8). Por todo lo cual acude a estrados judiciales con el objeto de que se obligue a la sociedad accionada a cancelarle lo correspondiente a un mes de preaviso, un mes de cesantía al año dos mil, cuarenta días de cesantía de los años dos mil uno y dos mil dos, seis días de vacaciones y aguinaldo proporcional de noviembre del 2002 al mes de enero del 2003. Otorgada la audiencia de rigor, la representación de la accionada negó el mal trato mencionado por la actora. También señaló que don Rafael Ángel Gutiérrez siempre ha sido ecuánime, justo y leal con todo su personal, lo cual le consta a varios compañeros de la actora, quienes nunca han reclamado un trato deshumanizante como lo hace ver ella. Reprochó el que no se hiciera referencia a fechas de los supuestos hechos y que la actora nunca hubiera informado a los superiores su malestar. También rechazó el que a la actora se le adeudara el pago del porcentaje ofrecido y que al reclamo del mismo, hubiera recibido un trato soez y cruel como se expresa. Estima dicha representación que al dar por roto su contrato laboral, la actora incurrió en un abandono de trabajo por lo cual el único pago al que tiene derecho es el correspondiente a vacaciones y aguinaldo proporcional. Por último estima que la actitud de la actora de menosprecio a su labor con la demandada obedeció a la negativa de la accionada de comunicarle a la Dirección Nacional de Notariado que ella efectuaba labores de Notariado, pues eso no era cierto. En consecuencia, opuso a las pretensiones de la demanda, la excepción de falta de derecho y la de "falta de legitimation ad causan pasiva necesaria." (folios 14-18). La sentencia de primera instancia estimó parcialmente la demanda, únicamente en cuanto a los extremos de vacaciones y aguinaldo; pero el Tribunal Superior de Trabajo de Heredia al conocer de la apelación interpuesta contra ese fallo lo revocó y condenó a la accionada a pagarle a la actora lo correspondiente a preaviso y auxilio de cesantía, más los intereses legales sobre esas sumas a partir de la fecha del despido; y las costas de la acción, estimados los honorarios profesionales en un 25% del total de la condenatoria. Contra lo así resuelto por el Tribunal, recurre ante esta Sala el apoderado especial judicial de la demandada, objetando los siguientes agravios:

II.- AGRAVIOS DEL RECURSO: En primer lugar, el recurrente muestra disconformidad con las razones que tuvo el Tribunal para restarle valor a la declaración de la testigo Julieta Cedeño, pues estima que dicha deponente fue clara y precisa al indicar que ella fue compañera de trabajo de la actora y que luego se fue a trabajar a otra de las empresas de don Rafael, pero cuyas oficinas siempre fueron en el mismo lugar. Por eso, no puede negarse que la testigo y la actora fueran compañeras, trabajaban en el mismo edificio y en las mismas oficinas, aunque respecto de otra empresa. Estima el recurrente que las declaraciones de la testigo son absolutamente claras en cuanto las expresiones "vieja pinche" o "vieja gorda" eran regionalismos dichos por don Rafael con cariño y no con menosprecio; que nunca fueron ofensivas para ningún trabajador y que si así fue para la actora, ella debió haberle solicitado a su patrono que no le dijera esas frases. En segundo lugar, el recurrente sostiene que lo externado por don Rafael de

que le enseñara las piernas al juez para ganar el juicio no es motivo para dar por roto el contrato de trabajo, pues la actora –como profesional en derecho- sabe perfectamente que eso no es posible. De modo que si don Rafael externó esa frase, posiblemente lo hizo en tono de broma, que de acuerdo con las reglas de la sana crítica, no pueden ser objeto de ofensas tan graves como para justificar el rompimiento del contrato de trabajo. En tercer lugar, el recurrente se muestra disconforme con la valoración otorgada a las declaraciones de la testigo Priscila Román, testigo a la que reprocha el querer favorecer a la actora, pues menciona aspectos de los que jamás pudo enterarse, por la costumbre de don Rafael de llamar la atención a sus empleados, con la puerta cerrada. Asegura que del reconocimiento y la inspección realizada, quedó totalmente demostrado que no era posible escuchar ningún grito. En cuarto lugar, el recurrente objeta la argumentación del Tribunal en cuanto estimó innecesario que la actora agotara la vía conciliatoria, pues existen leyes que en forma clara indican cómo debe procederse. Además, señala que el superior de la demandada no es su presidente, sino los accionistas de la sociedad; lo cual conocía bien la actora. Asegura que al no haber informado la actora a los demás miembros de la Junta Directiva sobre su situación, es obvio que actuó en forma dolosa al plantear esta temeraria demanda. Por último sostiene que el Tribunal no advirtió que en todo proceso en donde supuestamente hay agresiones entre un patrono y un trabajador, se debe previamente gestionar o informar la situación antes de acudir a las vías de hecho como lo hizo la aquí actora.

III.- SOBRE EL FONDO DEL ASUNTO: En razón de los agravios expresados por el apoderado especial judicial de la demandada, la Sala se ha avocado al estudio del conjunto de las probanzas evacuadas a fin de valorar si los reparos hechos en el recurso, son de recibo. Respecto de la valoración dada a las declaraciones de la testigo Cedeño Delgado, es cierto que el Tribunal declinó admitir sus manifestaciones porque esa testigo no era compañera de la actora. El recurrente sostiene que el cambio de empresa no significó necesariamente el traslado de oficinas, porque éstas se mantuvieron siempre en el mismo lugar; mas lo cierto es que efectivamente, del testimonio de la señora Cedeño Delgado se desprende claramente que ella no era trabajadora de la sociedad accionada para el tiempo durante el cual la actora prestó sus servicios. En ese tiempo la testigo sólo frecuentaba las instalaciones o bien hablaba con su representante por teléfono, por lo cual, es lógico estimar que no le constara cuál era el estado de la situación personal en que se desenvolvía la relación laboral con la accionante. Por esa razón, resulta atinada la conclusión del Tribunal de que tal deponente no contaba con suficientes elementos de juicio que aportaran alguna luz a lo que aquí se discute. Como segundo agravio, el recurrente sostiene que, la expresión de don Rafael -que le enseñara las piernas al juez para ganar el juicio- no es motivo para dar por roto el contrato de trabajo pues la actora como profesional en derecho sabe perfectamente que eso no es posible. Además, que las expresiones “pinche vieja” o “vieja gorda” son regionalismos expresados por el demandado con cariño. Sin embargo, tal argumentación es del todo inatendible. El contrato de trabajo se desarrolla sobre la base de un contenido ético esencial, en el que las partes están obligadas a actuar conforme la buena fe, la equidad, el uso, la costumbre o la ley. Es en razón de ese contenido moral que la ley autoriza al patrono o al trabajador/a a concluir esa relación, cuando su contraparte incurra en acciones que riñan con tal obligación (artículos 81 y 83 del Código de Trabajo). Si bien el Código de Trabajo tiene dentro de sus cimientos una protección especial para el/la trabajador/a por el reconocimiento a una situación desventajosa en la que normalmente se encuentran los/las trabajadores/as respecto de su patrono, debe advertirse que esa protección ha resultado insuficiente cuando se trata del desconocimiento de derechos de trabajadores en particulares condiciones. Tal situación ha ameritado la adopción de una variada normativa incluso de reconocimiento internacional, que pretende tutelar de manera especial a las personas que debido a su particular condición pueden ser objeto de discriminación, violencia o injusticia, en las relaciones de trabajo. Hemos de citar aquí, la “Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer” conocida también como la “Convención de Belem do Pará”, incorporada a nuestro ordenamiento jurídico mediante Ley No. 7499 de 2 de mayo de 1995. Como preámbulo que sirve de marco a esa Convención se lee: “*Afirmando que la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades; Preocupados porque la violencia contra la mujer es una ofensa a la dignidad humana y una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre mujeres y hombres...”*,. De conformidad con ese convenio toda mujer tiene derecho a una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado (artículo 3). Ahora bien. La misma Convención se ocupa de definir en forma concreta que por ***violencia contra la mujer*** debe entenderse *“cualquier acción o conducta,* ***basada en su género****, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual o psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado.”* Como se advierte, la Convención de Belem do Pará, parte de un reconocimiento expreso a la presencia histórica de relaciones de poder que otorgan un trato desigual entre hombres y mujeres. Tales estructuras estereotipadas han permitido que ciertas acciones discriminatorias e injustas, hayan sido toleradas como normales, en detrimento del fundamental derecho humano a la libertad y a la igualdad, reconocidos de manera formal, desde la Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 1°, por el que “Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.” El recurrente sostiene que las manifestaciones del demandado –a la actora- en el sentido de que le enseñara las piernas al juez para ganar un juicio, así como las expresiones “pinche vieja”, “vieja gorda” no eran motivo para que la actora diera por rota la relación laboral porque por su nivel profesional sabía que ello no procedía y que tales expresiones son regionalismos empleados con cariño de los que ningún trabajador se quejó. Tales justificaciones no pueden ser admitidas para tolerar semejantes conductas de irrespeto a la integridad personal y profesional, porque independientemente de que la actora conociera que aquella petición era del todo improcedente, esa sola manifestación es una afrenta a la condición de mujer profesional, que nadie está obligado a soportar en su persona, en tanto violatoria de la integridad moral y profesional de la persona. En nada justifica el actuar del demandado la circunstancia de que ninguno de los otros trabajadores se hubiera quejado en algún momento respecto de aquel trato, pues es entendible, que algunos comportamientos patronales que rozan con el irrespeto, son tolerados en silencio por los trabajadores por el temor a enfrentar a sus patronos; de modo que su silencio no puede aceptarse como una aceptación implícita. De los autos queda clara una constante actitud de irrespeto del demandado hacia la actora, que se refleja no sólo en expresiones de sesgo machista como el de insinuarle siquiera en broma que enseñara sus piernas a un juez para con ello ganar un caso, sino en reiteradas manifestaciones que tocan a su condición de mujer y que desembocaron finalmente en un trato evidentemente irrespetuoso y ofensivo que sin duda alguna, justificaron la válida decisión de la actora de dar

por roto el contrato laboral, conforme lo autoriza el numeral 83 inciso b) del Código de Trabajo.

IV.- En tercer lugar, el recurrente se muestra disconforme con la valoración otorgada a las declaraciones de la testigo Priscila Román, testigo a la que reprocha el querer favorecer a la actora, pues aduce aspectos de los que jamás pudo enterarse por la costumbre de don Rafael de llamar la atención a sus empleados, con la puerta cerrada. A fin de examinar la valoración que de esa probanza efectuó el Tribunal es necesario advertir que en esta materia, según lo dispone el artículo 493 del Código de Trabajo, salvo disposición expresa en contrario, la prueba se apreciará en conciencia, sin sujeción a las normas del Derecho Común; por lo cual en esta materia no imperan las normas de valoración de los elementos probatorios dispuestas por la normativa procesal civilista. El juzgador debe valorar los elementos de convicción allegados a los autos; y, además, debe aplicar las reglas de la sana crítica y la razonabilidad, para con base en ellos descubrir y fijar, la verdad de los hechos. En el fallo constitucional número 4.448, de las 9:00 horas del 30 de agosto de 1.996, respecto de esta concreta norma, se explicó: *"... la apreciación de la prueba en conciencia no implica resolver en forma arbitraria, por cuanto todo juez -como funcionario público que es- se encuentra sujeto al principio de legalidad, el cual constituye un imperativo de adecuación de la acción pública, no sólo de las normas específicas sobre un objeto determinado, sino a todo el bloque de legalidad; por lo que no puede fallar con desprecio de los principios y derechos constitucionales, ya que está limitado por las reglas de la sana crítica y principios de razonabilidad, que debidamente aplicados conducen a la armonía de la apreciación jurisdiccional con la Constitución Política,... las facultades de los jueces de apreciar la prueba en conciencia no resultan contrarias a la obligación del juez de fundamentar sus fallos, principio constitucional que integra el debido proceso ... Con fundamento en lo anterior, es que procede interpretar la norma en cuestión de tal manera que no resulta inconstitucional la facultad de los jueces laborales de apreciar la prueba en conciencia, siempre y cuando se dicte un fallo fundamentado, en aplicación de las reglas de la sana crítica y razonabilidad."* Así, ese específico sistema de valoración de las pruebas, debe entenderse a la luz de los parámetros de constitucionalidad expuestos en el citado fallo; pues, en forma alguna podría pensarse que se trata de un régimen que permite al juzgador fallar arbitrariamente. A efecto de valorar el testimonio ofrecido por la señora Román Miranda (folio 76), es necesario considerar el exiguo número de personal que laboraba en las instalaciones de la demandada y que, de ordinario quienes se mantienen vinculados al servicio del patrono se encuentran en una posibilidad fáctica muy limitada de emitir una declaración contraria a los intereses del patrono. Según se desprende de los autos (folio 79), las únicas personas que laboraban permanentemente en esas oficinas eran el demandado, la actora, la testigo Román Miranda –como contadora- y la recepcionista; además del mensajero, quien por la índole de sus funciones y porque también prestaba servicios a otras compañías, la mayor parte de su tiempo estaba fuera de las oficinas de la demandada. De modo que, era muy limitada la oportunidad de la actora de procurarse la prueba del mal trato acusado por ella. A tales fines aportó el testimonio de la señora Priscilla Román Miranda, quien laboró para la demandada para el tiempo en que lo hizo la actora y en la misma oficina de ella. Examinadas sus declaraciones, la Sala estima que en los autos no existe ninguna razón justificada para entender que esa deponente tenga algún interés personal en declarar en favor de la actora y en contra del demandado. Por el contrario, dada la poca cantidad de personal y el espacio físico compartido con la actora, la Sala entiende que ella es la persona a quien mejor podría constarle el trato que de manera general le dio el demandado a la accionante y particularmente el día en que, después de la incapacidad, se apersonó a la oficina del demandado. La posibilidad de que ella haya escuchado los términos exactos utilizados por el demandado al referirse a la actora, resulta del todo demostrada, en el tanto, según el acta de reconocimiento (folio 94), sí es posible escuchar lo que se dice a gritos o a voces cuando se tiene las puertas abiertas; y según manifestó esa testigo: "*Ella vino ese día con su hermana Natalie y cuando vio que el monto era pequeño, llamó a don Rafael del teléfono de mi escritorio y le preguntó si podía hablar con él y este accedió y por ello, pasó a su oficina. –A los pocos minutos el señor empezó a gritar fuertemente, decirle ofensas como eres una estúpida, váyase a la mierda, y a decirle groserías, yo me asusté mucho y salí de mi oficina a traer un vaso de agua y me quedé escuchando los gritos que él le pegaba a Priscilla... Además de eso pude escuchar porque la puerta estaba entreabierta."* Además, al ser compañera de oficina de la actora, es claro que ella resulta la testigo idónea para declarar sobre el trato que se acusa; sin que el hecho de que otros testigos manifestaran que el demandado siempre cerraba la puerta cuando tenía que regañarlos, debilite tales declaraciones.

V.- No es cierto como menciona el recurrente que, en casos como el presente, existan leyes que obligan al trabajador a intentar -previo a dar por concluido el contrato de trabajo-, una conciliación. No tiene fundamento de ninguna naturaleza exigirle a la trabajadora o trabajador que, ante violaciones a derechos fundamentales como las presentadas en la relación laboral con la demandada, deba gestionar prevenciones de corrección a su patrono, porque ello implicaría aceptar que tales violaciones podrían tolerarse por el ordenamiento jurídico como válidas. El emplazamiento previo que en algunas ocasiones se exige al trabajador para dar por concluido válidamente el contrato laboral, es respecto del cumplimiento de obligaciones laborales que el patrono haya omitido y que en virtud del principio de buena fe, se le exige al trabajador para dejar constancia de que se trata de una negativa manifiesta del patrono a cumplir ese tipo de deberes. Tratándose de violaciones a derechos fundamentales de primer orden, como lo es la integridad de la persona, ninguna norma o principio puede obligar al trabajador a soportar ese tipo de lesiones, por tratarse de ofensas no reparables.

VI.- Al no ser de recibo ninguno de los agravios reprochados en el recurso al fallo del Tribunal, lo resuelto por ese Despacho debe confirmarse.

POR TANTO:

Se confirma la sentencia recurrida.

Orlando Aguirre Gómez

Zarela María Villanueva Monge **Bernardo van der Laat Echeverría**

Julia Varela Araya ***Rolando Vega Robert***

Emv/car.-
Exp:03-000087-0505-LA

Clasificación elaborada por CENTRO DE INFORMACIÓN JURISPRUDENCIAL del Poder Judicial. Prohibida su reproducción y/o distribución en forma onerosa.

Es copia fiel del original - Tomado del Nexus PJ el: 04-02-2025 13:08:07.