

Sala Segunda de la Corte

Resolución N° 00087 - 2019

Fecha de la Resolución: 01 de Febrero del 2019

Expediente: 06-001035-0166-LA

Redactado por: Luis Porfirio Sánchez Rodríguez

Clase de Asunto: Proceso ordinario

Analizado por: SALA SEGUNDA

Sentencias del mismo expediente

Sentencia con datos protegidos, de conformidad con la normativa vigente

Contenido de Interés:

Temas (descriptores): Acoso laboral (hostigamiento laboral) (mobbing), Acoso sexual (hostigamiento sexual), Perspectiva de género

Temas Estratégicos: Perspectiva de Género

Tipo de contenido: Voto de mayoría

Rama del derecho: Laboral

EXISTIÓ ACOSO SEXUAL Y ACOSO LABORAL. Se acreditó que su superior inmediato realizó actos con connotaciones sexuales en perjuicio de la actora. Además, la obligaba a participar en actividades sociales en horas no laborales e ingresó sin consentimiento de la demandante a la habitación que ocupaba durante una gira de trabajo. A su vez, que la demandante lo denunció formalmente por hostigamiento sexual y mobbing y que, posteriormente, empezó a recibir un trato hostil y discriminatorio por parte de las autoridades del grupo empresarial. También, que fue despedida con responsabilidad patronal incautándosele una computadora personal, teléfono móvil e impidiéndole hacer un respaldo de la información ahí contenida. [087-19]

... [Ver menos](#)

Contenido de Interés:

Temas (descriptores): Recurso de casación (tercera instancia rogada), Recurso de casación por razones de forma (razones procesales)

Tipo de contenido: Voto de mayoría

Rama del derecho: Laboral

NO PROCEDE RECURSO POR LA FORMA. Se alega supuesta y necesaria integración de la litis con persona denunciada por acoso sexual y acoso laboral. El otro alegato gira en torno a que la contestación de la demanda haya sido declarada extemporánea. Se aplica el numeral 559 del Código de Trabajo, según su texto anterior a la reforma por Ley 9343. [087-19]

... [Ver menos](#)

Citas de Legislación y Doctrina

Contenido de Interés:

Temas (descriptores): Daño moral

Tipo de contenido: Voto de mayoría

Rama del derecho: Laboral

SE MODIFICA MONTO CONCEDIDO POR DAÑO MORAL. La valoración del daño moral no requiere de una demostración directa, sino que por lógica se deduce de los hechos acreditados, a través de indicios e inferencias racionales. Es decir, su reconocimiento y estimación, para efectos indemnizatorios, está sujeto a la prudente apreciación del órgano decisor. En consecuencia, no necesita del análisis de particulares probanzas, pues se trata de deducciones lógicas y de la experiencia del propio juez. Se estima que es más razonable y objetivo otorgar, por este concepto, la suma de setenta y cinco mil dólares. [087-19]

... [Ver menos](#)

Contenido de Interés:

Temas (descriptores): Daños y perjuicios

Tipo de contenido: Voto de mayoría

Rama del derecho: Laboral

NO SE CONCEDE PAGO DE DAÑO PATRIMONIAL. Falta de deber de cuidado de la accionante no puede achacarse a la empresa demandada. [087-19]

... [Ver menos](#)

Contenido de Interés:

Temas (descriptores): Preaviso

Tipo de contenido: Voto de mayoría

Rama del derecho: Laboral

PARÁMETRO MÍNIMO LEGAL DEL PREAVISO PUEDE SER SUPERADO POR ACUERDO DE PARTES, PERO NO HAY PRUEBA DE QUE ESTO HAYA OCURRIDO. La carta de despido no permite interpretar que el preaviso deba ser mayor, o que se haya pactado entre las partes un lapso superior al mensual establecido en el numeral 28 del Código de Trabajo. Tampoco ha sido demostrado que existan otras cláusulas normativas o especiales de la empresa que cobijen a la actora y le otorguen mayores beneficios. [087-19]

... [Ver menos](#)

Citas de Legislación y Doctrina

Contenido de Interés:

Temas (descriptores): Principio de preclusión

Tipo de contenido: Voto de mayoría


Rama del derecho: Laboral

EXISTIÓ PRECLUSIÓN. De una interpretación armónica de los numerales 452 del Código de Trabajo y 608 del Código Procesal Civil, "no podrán ser objeto del recurso de casación cuestiones que no hayan sido propuestas ni debatidas oportunamente por los litigantes. La sentencia que se dicte no podrá abrazar otros puntos que no sean los que hubieren sido objeto del recurso". [087-19]

... [Ver menos](#)

Citas de Legislación y Doctrina

Texto de la Resolución

060010350166LA	
Corte Suprema de Justicia SALA SEGUNDA	

Exp: 06-001035-0166-LA

Res: 2019-000087

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las nueve horas cinco minutos del primero de febrero de dos mil diecinueve.

Proceso ordinario establecido ante el Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José, por **[NOMBRE 001]**, [...], contra **[NOMBRE 006]**, representada por apoderado generalísimo **[NOMBRE 012]**, ingeniero industrial. Figuran como apoderados especiales judiciales; de la parte actora, el licenciado Luis Alfredo Medrano Steele; de la parte demandada, los licenciados Roy de Jesús Herrera Muñoz, vecino de Heredia, y Andrea Hütt Fernández. Todos mayores, casados, abogados y vecinos de Escazú, con las excepciones indicadas.

RESULTANDO:

1.- La actora, en escrito de fecha siete de abril de dos mil seis, promovió la presente acción para que en sentencia se reconozca que fue víctima de hostigamiento sexual y laboral por parte de **[NOMBRE 002]** y que la empresa no realizó ninguna investigación formal; que el despido fue discriminatorio, ilegítimo y arbitrario; que sufrió discriminación laboral a raíz de la denuncia por acoso sexual; y para que se condene al demandado al pago del salario de ocho días laborados del mes de noviembre de dos mil cinco; preaviso; cesantía; vacaciones de toda la relación laboral; aguinaldo completo del período dos mil cinco y proporcional del período dos mil seis; salarios caídos previstos en la Ley Contra el Hostigamiento Sexual; indemnización por daño moral; reajuste del aguinaldo cancelado durante toda la relación laboral, ya que no se consideró la porción de especie; que todos los extremos solicitados se calculen sobre la totalidad del salario promedio en dinero, más un cincuenta por ciento adicional por concepto de salario en especie; intereses y costas del proceso.

2.- El apoderado especial judicial del demandado contestó en los términos que indicó en el memorial de fecha veintiuno de marzo de dos mil siete y opuso las excepciones de falta de derecho, falta de interés actual, falta de legitimación activa y pago.

3.- El Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José, Sección Primera, por sentencia de las diez horas veinticinco minutos del veintitrés de octubre del dos mil quince, **dispuso**: "Con base en las razones expuestas y normas traídas a colación se declara parcialmente con lugar la demanda de [NOMBRE 001] contra [NOMBRE 006]. Se condena al pago: a) cincuenta mil dólares por daño moral subjetivo, b) tres mil seiscientos dólares de salario insoluto, c) aguinaldo del año dos mil cinco, d) diferencias de aguinaldo de toda la relación laboral por salario en especie y, e) dieciséis semanas y once coma cinco días de vacaciones de toda la relación laboral. Los puntos c), d) y e) se calcularán en la etapa de ejecución de sentencia con base en los sueldos devengados en cada uno de los períodos comprendidos para la consolidación del derechos que se trate. Sobre las sumas asignadas y las resultantes, se cancelarán intereses legales desde el momento en que cada una de ellas era exigible hasta su efectivo pago. Son las costas a cargo de la perdedora, se fijan las personales en el veinticinco por ciento del importe de la condenatoria. Las pretensiones por salarios caídos, diferencias de preaviso y auxilio de cesantía, aguinaldo del año dos mil seis e indemnización por la información privada y confidencial contenido en el disco duro de la computadora incautada se deniegan por improcedentes. La defensa de prescripción se rechaza. Dese copia de esta sentencia al departamento de Inspección de la Caja Costarricense de Seguro Social para lo de su cargo...". (Sic).

4.- Ambas partes apelaron y el Tribunal de Trabajo, Sección Segunda, del Segundo Circuito Judicial de San José, por sentencia de las dieciséis horas del cuatro de noviembre de dos mil dieciséis, resolvió: "No se encuentran vicios ni omisiones en los procedimientos, que generen nulidad o indefensión. Se confirma la sentencia de primera instancia". (Sic).

5.- Ambas partes formularon recurso para ante esta Sala mediante escritos presentados el veintidós y veintitrés de diciembre de dos mil dieciséis, por parte de la actora y el demandado respectivamente, los cuales se fundamenta en los motivos que se dirán en la parte considerativa.

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

Redacta el Magistrado Sánchez Rodríguez; y,

CONSIDERANDO:

I. ANTECEDENTES. La señora [NOMBRE 001] demandó a [NOMBRE 006] (en lo que sigue [NOMBRE 006] o la empresa). Relató que dicha multinacional se dedica al negocio de transporte de valores, y sus oficinas principales se encuentran en Reino Unido. Mencionó que fue contratada para laborar como Gerente General de [NOMBRE 006], iniciando su relación laboral el 17 de noviembre de 1996. Aprovechando su experiencia y conocimientos por haber laborado en esa actividad, durante al menos 8 años, con el grupo "[NOMBRE 007]", donde su última posición fue de Gerente Nacional de [VALOR 002]. Expuso que, para el mejor desempeño de sus labores, puso a disposición de la accionada su computadora lap top, con la cual se desplazaba a citas de negocios con clientes, así como en los viajes fuera del país y "una vez que su computadora se desactualizó, la Empresa procedió a reponerla" comprándole otra. Apuntó que dicho instrumento lo utilizó para asuntos de trabajo, personales y familiares, sin que le hayan comunicado alguna política que restringiera el uso de este aparato. Además, la demandada puso a su disposición un vehículo que contaba con el pago de seguros, mantenimiento preventivo y correctivo, gastos en combustible, parqueos y cualquier otro derivado de su uso. Por su parte, el patrono le asignó chofer, un plan médico, el reconocimiento anual de diez tiquetes aéreos para desplazarse a [VALOR 003], un teléfono celular cuyos recibos los cubría la accionada, entre otras cosas. Sobre las condiciones de trabajo, expresó que no disfrutó de ningún periodo de vacaciones durante toda la relación laboral y que durante los últimos seis meses laborados, recibió un salario mensual en dinero de US\$8,500, de los cuáles la accionada solo reportaba la cantidad de \$2,000 en su equivalente en colones. En cuanto a las razones que provocaron la ruptura de la relación laboral, relató que desde el año 2000 su superior inmediato fue el señor [NOMBRE 002], ciudadano inglés que reportaba directamente ante la Casa Matriz en [...], radicado en [...], Estados Unidos de América, quien además, según organigrama de [NOMBRE 008], era el responsable de la operación de Latinoamérica y el Caribe, ostentando el cargo de Director Regional, siendo a él a quien le reportaban los gerentes de los países de la región. Señaló que en julio de 2004, dio inicio una reestructuración del grupo a nivel mundial, con el proceso de fusión entre las multinacionales [NOMBRE 009], [NOMBRE 010] y [NOMBRE 008], lo que dio a lugar al surgimiento de la empresa [NOMBRE 011], cuyas oficinas centrales estaban en Inglaterra. No obstante, se presentaron diferentes incidentes entre su persona y el señor [NOMBRE 002], que constituyeron acoso sexual y laboral, de manera que el 03 de mayo de 2004, presentó formal denuncia ante las autoridades de la casa matriz en [...], en la que expuso los tratos denigrantes y abusivos por parte del señor [NOMBRE 002], sin que la empresa tomara las medidas necesarias según lo había solicitado. Todo lo contrario, asumieron frente a su denuncia, una actitud recelosa, poco receptiva e inhumana, desplazándola de actividades propias de su labor, sin brindarle protección adecuada. Sorpresivamente, puntualizó, el 07 de noviembre de 2005 le comunicaron (por escrito) el cese de su contrato de trabajo con responsabilidad patronal. En lo de interés, dijo que no estuvo de acuerdo con los montos concedidos, por lo que después de varios intentos para llegar a un acuerdo con la demandada, ésta última procedió a liquidarle la suma de US\$89,943.40 dólares en el Ministerio de Trabajo (folios 1 al 44 del expediente judicial). El Juzgado declaró parcialmente con lugar la demanda, condenó al pago de cincuenta mil dólares por daño moral subjetivo; tres mil seiscientos dólares de salario insoluto; aguinaldo del año 2005; diferencias en aguinaldo de toda la relación laboral por salario en especie y dieciséis semanas y once coma cinco días de vacaciones de toda la relación. Remitió los puntos c), d) y e) a la etapa de ejecución de sentencia; concedió intereses e impuso ambas costas a la parte perdedora, fijándose las personales en el 25% de la condenatoria. Denegó las pretensiones de salarios caídos, diferencias en preaviso y cesantía, aguinaldo del año 2006 y la indemnización por daño patrimonial (folios 722-738 del expediente judicial). En consecuencia ambas partes apelaron y el Tribunal confirmó en todos sus extremos lo resuelto (folios 902 al 915). Inconformes con la decisión, ambas partes acuden a casación.

RECURSO DE LA PARTE DEMANDADA

II. AGRAVIOS. En su primer reparo la parte accionada indica que hubo una falta de integración de la litis. En su postura, por resolución de las 08 horas 06 minutos del 22 de mayo de 2006, el A Quo, solicitó integrar la litis con el señor [NOMBRE 002], a quien se le atribuye haber sido el hostigador laboral. Estos actos, menciona, en apariencia sucedieron en Miami, [...], en una de las reuniones a las que frecuentemente debían asistir todos los gerentes generales del grupo [NOMBRE 008]. Cabe resaltar, aduce,

que gran parte de los hechos y pretensiones de la actora involucran directamente al señor [NOMBRE 002]. Afirma que su intención no es contradecir el artículo 19 de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia. Reconoce que este canon, permite dirigir la acción en contra de quien hostiga o el patrono o jerarca de éste, pero ninguna de las dos partes está presente en este proceso. Expone que quien debe comparecer en este proceso, de acuerdo con el relato que hace la actora en su demanda, es el señor [NOMBRE 002] y el patrono o jerarca del hostigador, sea [NOMBRE 008] y no así, [NOMBRE 006]. Agrega que el 29 de abril de 2004, la señora [NOMBRE 001] procedió a interponer una denuncia formal en contra del señor [NOMBRE 002], ante la encargada de recursos humanos con sede en [...]. En su criterio, la ausencia del supuesto hostigador o su patrono, torna imposible discutir cualquier pretensión sobre el hostigamiento laboral y la razón es muy sencilla: no puede obligarse a otro que no sea el hostigador o el patrono o jerarca de éste a conocer de los hechos, particularmente cuando son tan privados y por lo tanto, se difumina el objetivo de alcanzar la verdad real de los hechos. Adiciona que la demandante sabía que nadie a lo interno de la empresa, tenía conocimiento de que había iniciado un proceso en contra del señor [NOMBRE 002] en [...] y se aprovechó del conocimiento de la estructura corporativa, para iniciar una demanda en contra de una empresa local, cuando el patrono o supuesto hostigador, estaba radicado en [...]. Como segundo agravio, menciona, no pudo tenerse la demanda contestada extemporáneamente. En su favor, argumenta que como consecuencia del yerro de no haber integrado al señor [NOMBRE 002] o su patrono o jerarca, como dispone el numeral 19 de la citada ley, se interpretó que el plazo para contestar la acción había fenecido. Aduce que por disposición del numeral 145 del Código Procesal Civil, el conteo de los plazos se realiza a partir del día inmediato siguiente a aquel en el que hubieran quedado notificadas todas las partes del proceso. Sostiene que en el proceso hay pretensiones de diferente naturaleza, pues en primer lugar, la parte actora reclama una serie de derechos laborales que supuestamente no le fueron reconocidos como consecuencia de su despido y éstos tienen que ser dirigidos en contra de [NOMBRE 006] como empleadora. Argumenta que estos caen bajo la aplicación de la Ley contra el Hostigamiento Sexual y por lo tanto, la legitimación pasiva es definida por el artículo 19 ídem, el cual exige que la acción judicial sea dirigida en contra del hostigador o el patrono o jerarca de éste. Explica que no se cumplen los supuestos del canon 145 del Código Procesal Civil. En su tercer agravio, refiere al daño moral subjetivo, en donde argumenta que los quebrantos de salud que la actora reclamó, los tuvo desde su adolescencia y no es admisible que se valga de este tipo de enfermedades o dolencias crónicas, para argüir que tuvo complicaciones de salud como consecuencia del supuesto hostigamiento. Según expone, desde el primer momento en que sintió que su relación de trabajo con [NOMBRE 002] viró en una dirección que la hacía sentir incómoda, debió reportarlo o denunciarlo ante los jefes respectivos, y no esperar a su despido. Refiere a la cuantificación del daño moral y especifica que las instancias precedentes cuantificaron el daño moral en la suma de \$50.000, cantidad que le parece desproporcionada y sin precedentes en nuestra jurisdicción. Sostiene que la misma parte actora ha reconocido que desde su adolescencia ha tenido problemas con una hernia discal, de manera que el episodio que experimentó en Estados Unidos, no es producto del supuesto estrés que sufrió como consecuencia de las reuniones con el señor [NOMBRE 002], sino de una dolencia crónica. Establece que el contacto que mantenía la señora [NOMBRE 001] con el señor [NOMBRE 002] era mínimo. Menciona que [NOMBRE 008] inmediatamente cortó cualquier tipo de vínculo que existiera entre las partes y además, que no estaba sujeta a las leyes de Costa Rica porque no tenía presencia en nuestro país, sin embargo, ante la denuncia por acoso sexual, desvinculó al señor [NOMBRE 002] del trabajo con la señora [NOMBRE 001]. Como cuarto reproche, alude al abuso del derecho. Reprocha la condena de \$50.000, más los extremos que han sido reconocidos por el A Quo y ratificados por el Ad Quem, siendo que la parte demandada, ya había depositado la suma de \$89,943.40, lo que sin duda alguna concreta, una de las tantas razones que le restan competitividad al país frente a la región. Reitera que se le está atribuyendo una carga a una entidad jurídica por las supuestas faltas que realizó un tercero que nunca estuvo vinculado a la estructura de la empresa. Arguye que las entidades jurídicas deben acoplarse a las exigencias del mercado, que a su vez responde a necesidades globales y en caso de prevalecer la posición de los juzgadores de instancia, las empresas locales seguirán debiendo soportar las conductas que realicen terceros que están completamente fuera de su ámbito de control. Expresa que la aplicación de la normativa laboral en cada país funge como un termómetro para el ambiente de negocios, y si prospera una condenatoria como la que proponen los juzgadores de instancia, el mensaje para las empresas en nuestro país es muy negativo. Como quinto agravio, alega indebida valoración probatoria. Indica que aunque se haya considerado la contestación extemporánea de la demanda, el juez no puede dejar de analizar las pruebas. Expone que se aportaron elementos probatorios que ayudan a demostrar que el señor [NOMBRE 002] nunca trabajó para [NOMBRE 006], o que a la demandante, se le cancelaron todas las prestaciones laborales procedentes, así como que la misma gozó de vacaciones de ley. Reitera que el señor [NOMBRE 002] nunca trabajó para la demandada, ni formó parte de su estructura como para que el juzgador de instancia indique que había una relación de sujeción con la señora [NOMBRE 001]. Adiciona que los rubros por salarios en especie resultan contra legem, ya que éstos no formaron parte del paquete de retribuciones que ofrecía el puesto. En su último cuestionamiento alude al reconocimiento del pago de prestaciones. Añade que según reconoce la parte actora en el libelo de la demanda y lo plantea como una de sus pretensiones, de cualquier monto que sea declarado a favor de la parte actora se debe sustraer los \$89,943.40 que fueron depositados por [NOMBRE 006] a favor de [NOMBRE 001] ante el Ministerio de Trabajo.

III. PREVIO. Algunos de los reparos de la parte demandada son inatendibles. En concreto, los reproches primero y segundo del recurso, pues versan en cuestiones estrictamente procesales, que no pueden conocerse en esta instancia. En cuanto al primer motivo, éste trata de la supuesta y necesaria integración del señor [NOMBRE 002] al proceso y el segundo, gira en torno a que la contestación de la demanda haya sido declarada extemporánea. Ambos cuestionamientos no podrían revisarse en esta sede, según lo ordena el numeral 559 del Código de Trabajo, según su texto anterior a la entrada en vigencia de la Ley número 9343 del 25 de enero de 2016 (al que se hará referencia de aquí en adelante), al disponer lo siguiente: "Recibidos los autos, la Sala rechazará de plano el recurso si se han interpuesto contra lo que disponen los artículos 556 y 557. Lo mismo hará cuando en el recurso se pida únicamente la corrección, reposición o práctica de trámites procesales". Nótese que ambos aspectos ya fueron resueltos por las instancias precedentes, determinándose que no se encuentran vicios capaces de generar nulidades procesales o que hayan causado indefensión a las partes. Sobre estos cuestionamientos no podría darse ninguna corrección, reposición o repetición de etapas procedimentales, pues ya fueron resueltos en etapas previas, determinándose que no existió, conducta jurisdiccional contraria a Derecho. Estamos frente a etapas precluidas donde ya se brindó respuesta adecuada por parte de las

instancias anteriores y en ese entendido, devienen inatendibles estos motivos de agravio.

IV. SOBRE LOS DEMÁS AGRAVIOS DE LA DEMANDADA. Los demás reproches pueden resolverse en su conjunto, pues gravitan en torno a cuestionar la cuantificación dada por las instancias precedentes del daño moral subjetivo (el cual se analizará más adelante), el monto reconocido a la actora por cesantía y preaviso, así como a criticar la indebida valoración de la prueba producto de la contestación extemporánea de la demanda. Ahora bien, deben denegarse los reclamos en cuanto a que de mantenerse la condena, se afectaría la competitividad del país frente a otras naciones de la región o que ello, sea un termómetro para el ambiente de negocios al significar un mensaje negativo. No pueden admitirse estos argumentos para avalar la transgresión de normativas de trabajo vigentes en Costa Rica y en el ámbito internacional. Esta Sala no puede resolver el caso subexámine con base en dichas advertencias. No podría permitirse la arbitrariedad y el uso abusivo de poder, cuando han sido conculcados derechos inherentes a la persona humana, como sucedió en el subitem. Por último, deben denegarse los reproches relativos a la indebida valoración probatoria, pues no se dejó de analizar la prueba incorporada a los autos, ni siquiera la ofrecida por la demandada. Si bien la accionada sostiene que se aportaron pruebas para demostrar que el señor [NOMBRE 002] no trabajó para [NOMBRE 006] y que a la actora se le pagaron todas sus prestaciones, así como que disfrutó de sus periodos de vacaciones, no pueden acogerse los reclamos planteados. Aunque la accionada reconoció a doña [NOMBRE 001] un monto que superaba los 89 mil dólares, fue acreditado por el juez de la primera instancia que [NOMBRE 006] no trajo material probatorio sobre el abono del salario de los primeros 8 días laborados durante el mes de noviembre, no existe ninguna constancia del pago de aguinaldo del año 2005 y del proporcional del año 2006, procede el reajuste del aguinaldo por salario en especie y son viables las vacaciones de toda la relación laboral; situación que fue ayuna de material probatorio por parte de la demandada, condición que se replica en esta instancia, dado que aún no existe elemento o probanza, por parte de la empresa, que permita revocar lo resuelto y denegar los extremos pretendidos. La misma suerte corren los agravios sobre la inexistencia de vínculos entre [NOMBRE 002] y la demandada, pues si no existió vínculo laboral entre la demandante [NOMBRE 001], o entre la accionante y [NOMBRE 008], por qué parte de los argumentos de la accionada para defenderse, han versado en que tomó medidas pertinentes para separar a [NOMBRE 002] de las labores que ejercía con doña [NOMBRE 001]. Sobre el particular, la señora [NOMBRE 001] relató un aspecto de relevancia capital que no ha sido desvirtuado por el demandado: “con ocasión de la denuncia presentada, con fecha 06 de mayo de 2004, recibí un correo electrónico de la señora [NOMBRE 003] acusando recibido de mi denuncia e informándome de las primeras decisiones tomadas al respecto, las cuales incluían relevarme de continuar reportándole de mi gestión al señor [NOMBRE 002], para continuar haciéndolo temporalmente y en forma directa con el señor [NOMBRE 004]. Para el mes de julio del 2004, la Casa Matriz en [...], ordenó directamente que el acosador no tuviera contacto conmigo e inclusive por motivos que ignoro pero que coincidieron con la reestructuración del grupo a nivel mundial, lo reubicaron en [...]. A mi nuevo Jefe, el señor [NOMBRE 005], a partir de agosto del 2004 se le asignó la responsabilidad de resolver el caso de acoso sexual y discriminación laboral que yo había presentado en [...]”. A modo de ejemplo, véase que según certificación registral literal de folio 72 del expediente judicial, quien figura como presidente de [NOMBRE 006] es el señor [NOMBRE 005], pasaporte [VALOR 001], quien ha sido mencionado por ser la persona a quien correspondía resolver el caso de la actora. De este modo, subyacen tácticas subrepticias de la recurrente para esconder la verdadera actividad de este grupo empresarial, estrategias que no se ajustan a la buena fe y a la verdad y no podrían admitirse para menoscabar la situación jurídica de la actora con ocasión de un despido amparado en la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia en nuestro ordenamiento jurídico. Así las cosas, los agravios deben rechazarse.

RECURSO DE LA PARTE ACTORA.

V. AGRAVIOS. De modo general, la parte actora acusa errónea valoración de prueba. Arguye que las instancias precedentes hicieron una indebida valoración probatoria, con lo cual, transgredieron las reglas de la sana crítica. Menciona que debe entenderse por prueba la demanda y los efectos que la ley otorga cuando ésta no es contestada en tiempo y forma. Así como las pruebas aportadas con esta acción y la confesional de la accionante. Ello trajo consigo que no se reconociera el preaviso del 9 de noviembre al 31 de diciembre de 2005, el salario de los primeros 8 días de diciembre de 2005, una indemnización plenaria por daño moral, la indemnización del artículo 26 del texto anterior de la Ley contra el Hostigamiento Sexual o en su defecto, la indemnización del numeral 624 del Código de Trabajo por despido discriminatorio y por último, el pago de \$30,000 por la pérdida de la información personal privada y confidencial contenida en el disco duro de la computadora que la empresa confiscó. Argumenta que la prueba derivada de un proceso laboral, no solo va dirigida a la averiguación de la verdad real, sino también su finalidad es crear un estado de certeza en la mente de quien juzga, para lo cual se apoya en un voto de esta Sala n° 266-2016 de las 10:10 horas del 11 de marzo de 2016. Ahora bien, como primer motivo, sostiene que hubo un erróneo cómputo y fijación del monto respecto de preaviso. Menciona que la prueba que acredita la fecha de finalización del preaviso se enlista como prueba n.º 9 incorporada al expediente mediante escrito fechado 7 de abril de 2006. Es indudable, arguye, que el Tribunal Superior violentó los numerales 15 y 19 del Código de Trabajo, así como las reglas de valoración de la prueba en materia laboral, al interpretar las probanzas en contra de la trabajadora, siendo necesario recordar que no se está frente a un despido común, sino al de una mujer trabajadora que fue sujeta a discriminación laboral por motivos de género y que gozaba de un fuero de protección legal, según el numeral 15 de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual. Reafirma que resulta incomprensible que el A Quem, extraiga consecuencias de la carta de despido, en cuanto al preaviso reclamado, distintas a las expresadas en la materialidad del documento y al dicho de la actora, no desvirtuado, en los hechos de la demanda, en el sentido de que el preaviso se le debió reconocer por el periodo completo del 9 de noviembre al 31 de diciembre de 2005 y nunca limitarlo a un mes aplicándole rígidamente el numeral 28 del Código de Trabajo. Otorgar sólo un mes de preaviso, aduce, violenta la decisión patronal de extenderlo del 7 de noviembre al 31 de diciembre de 2005, tal y como se indicó en la carta de despido. Reclama que le deben 23 días de salario más por preaviso. Sostiene que la empresa se comprometió a cancelarle a la actora un monto mayor al mes de preaviso que por ley le correspondía, sea, hasta fecha 31 de diciembre de 2005. Como segundo reparo, cuestiona lo otorgado por daño moral. Cita la sentencia de esta Sala 868-2016 y argumenta que el Tribunal Superior no puede reunir las pretensiones de la actora, en el sentido de estimar que el reclamo de la indemnización del inciso b) del artículo 26 de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual o en su defecto del numeral 624 del Código de Trabajo, sean una sola petitoria y, con el pago de \$50,000 resuelve todo. Señala que se trata de pretensiones distintas y cada una tiene su modo de resolverse. Alude al daño moral objetivo y subjetivo y a que la pretensión de la demanda debe entenderse que es el relativo a la

esfera íntima del sujeto, es decir, el moral subjetivo. Indica que los Juzgadores no valoraron bien sus circunstancias e integró todo en una sola pretensión, soslayando que se trató de una mujer, alta ejecutiva de una empresa multinacional en Costa Rica, su despido se dio en forma inhumana y deshonrosa, madre de familia y con tres hijas menores de edad en aquel momento, extranjera en un país extraño, alejada de su familia y con importantes deudas adquiridas, además de que perdió toda la información generada profesionalmente durante 17 años de trabajo, contenida en la computadora que le fue confiscada, entre otras. Todas estas situaciones, alega, generan angustia, miedo, frustración, estrés y problemas digestivos. Argumenta que quedó acreditado el acoso sexual y laboral sufrido por la actora. Reafirma que son pretensiones diversas las planteadas en su demanda, "donde una es el daño moral subjetivo derivado de su despido discriminatorio por su condición de mujer, víctima de acoso sexual, y por el acoso laboral sufrido y demostrado, y otro finalmente la sanción prevista por el ordinal 624 CT derivado del despido discriminatorio". Solicita que se reconozca el daño moral subjetivo en una suma prudencial, en forma separada de la indemnización ya reconocida de \$50,000 que solo responde a lo dispuesto por el numeral 26 inciso b) de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual. Como tercer reparo, refiere al daño moral por acoso sexual. Relata que la accionada montó un show para despedir a su representada realizando una reunión para despedir a la señora [NOMBRE 001] en presencia de 4 representantes de la empresa y 2 profesionales en derecho, donde le quitaron el celular y la computadora y la dejaron salir a eso de las siete de la noche. Apunta a los presupuestos de prudencialidad, proporcionalidad y razonabilidad para establecer, según su criterio, el daño moral. Argumenta que la forma indignante en que la despidieron, fue por el hecho de que ella denunció el acoso sexual de altos funcionarios de la compañía, quienes tenían todo tipo de potestades y poderes dentro de ésta. Solicita se revoque la sentencia recurrida y en su lugar se reconozcan al menos doce meses de salario percibidos por la actora, por concepto de indemnización de daño moral, al ser víctima de acoso sexual y haber sido despedida, a pesar de estar sujeta a un fuero de protección. En su cuarto motivo, cuestiona la multa e indemnización por daños del artículo 624 del Código de Trabajo. Insiste en que las instancias precedentes resumieron sus pretensiones en una sola e hicieron una única condenatoria contraria a la tesis del canon 624 ídem. Refiere que el señor [NOMBRE 002] tuvo gestos inapropiados con la actora, tales como besarla indecorosamente la mejilla, darle abrazos exagerados y opinar irrespetuosamente de ella. Añade que el acoso sexual ha sido prohibido en Costa Rica desde 1995, con la promulgación de la Ley n.º 7476 o Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia. Sobre el particular, el recurrente pregunta dónde queda el daño psicológico, moral, la presión, burlas y otras aflicciones que afectaron a doña [NOMBRE 001]. Por ello, reitera, debe disponerse de manera insoslayable la sanción prevista en el numeral 624 ídem. Formula un quinto reparo sobre el daño patrimonial. Al respecto indica que no comparte la tesis planteada por el juzgador de la primera instancia ratificada por el Tribunal, considera que la información creada y guardada por la actora en su computador, es de carácter privado y debe resarcirse. Indica que la información almacenada, era producto de años de estudio, tendientes a mejorar el funcionamiento de compañías de seguridad y de transporte de valores. Expone que sufrió las consecuencias directas e inmediatas de nombrar a jueces sin formación, sin pericia, sin criterio y que afectan al usuario de la Administración de Justicia, al punto de que se dictan sentencias como las que se conoce, donde se indica que el reclamo es carente de prueba y no procede. Señala que el Tribunal desconoce la jurisprudencia de la Sala Constitucional que reconoce una esfera de intimidad y protección a la privacidad de la información desarrollada por los trabajadores y contenida en los equipos, electrónicos o de computación, que se les asigna como herramientas de trabajo. Arguye que el Ad Quem, olvida lo dispuesto por el numeral 24 constitucional, respecto del principio de intimidad, así como lo dispuesto en los cánones 39 y 41 de ese mismo texto supralegal. Manifiesta no entender por qué no aplicaron el artículo 468 del Código de Trabajo en todos sus alcances, teniendo por demostrado el hecho y reconociendo la pretensión indemnizatoria de este extremo. Explica las funciones de la actora con su computadora y señala que no hay ninguna duda que la información en cuestión no puede dejar de ser considerada de carácter privada, ya que son estudios tendientes a mejorar la funcionalidad de las compañías dedicadas a la seguridad como el caso que nos ocupa. Expresa que mucha de la información eran análisis profundos y respuestas a muchos problemas que salieron del intelecto de la actora. Proclama que habla de información privilegiada que la accionada tomó sin ningún permiso y constituye en sentido estricto, daño patrimonial. Es incorrecta, aclara, la valoración de que no puede otorgarse una partida adicional, debido a que dicho daño ya va incluido en la condenatoria en el daño moral. Plantea un último reproche sobre violación al principio de libertad probatoria. Cita y transcribe el fallo de Sala Constitucional 12395-2004 e indica que desde un inicio siempre planteó al juzgador la solicitud de que nombrara un perito para la valoración correspondiente de la información guardada en la computadora. Critica que el juzgador nunca dio un criterio jurídico del porqué se rechazaba la prueba pericial en cuestión. Expone que la solicitud del nombramiento de un perito calificado era con el único fin que ponderara el valor comercial de la información personal, privada y confidencial elaborada por la señora [NOMBRE 001], a lo largo de 17 años de investigaciones sobre el mercado de transporte de valores y seguridad en [VALOR 003]. Argumenta que no se vale que se maneje así la Administración de Justicia y de ahí el clamor de pérdida de credibilidad en los fallos judiciales, porque la asignación de cuotas que tienen todos los juzgadores para tratar de solventar la mora judicial, salen fallos como los que se conocen, inclusive dictado por jueces como el A-Quo, que no conocieron ni tuvieron contacto alguno con el expediente, violentando el principio de inmediación y generando denegatorias injustificadas. Solicita en lo medular en cuanto a este extremo, que se revoque la sentencia recurrida en lo que deniega la pretensión de pago de \$30,000 por la pérdida de la información personal y profesional desarrollada por la actora.

VI. SOBRE EL PREAVISO. En la página 10 del recurso de casación puede observarse la carta de despido que comunicaron a la actora. Ahí se estableció lo siguiente: "En cumplimiento con las disposiciones del artículo 28 del Código de Trabajo de la República de Costa Rica, mediante la presente le informamos que [NOMBRE 006] prescindirá de sus servicios y dará por terminada la relación laboral con usted el próximo día 31 de diciembre del 2008. Las razones de la anterior obedecen a que, debido a la reciente transacción comercial entre [NOMBRE 008] y [NOMBRE 009], y en aras de no duplicar esfuerzos, se ha reestructurado la compañía y le informamos que todos los extremos laborales que le corresponden le serán cancelados en su totalidad, tal y como atañe a una terminación laboral con responsabilidad patronal como la presente. A partir de este momento y hasta el 31 de diciembre del 2005 esperamos de usted completa disponibilidad en caso que ser llamarla para que colabore en la nueva organización de la oficina". No es cierto que el Ad Quem transgrediera los numerales 15 y 19 del Código de Trabajo, pues nótese que la figura del preaviso, está contemplada en el numeral 28 del Código de Trabajo y aunque estemos frente a un caso de despido, a la luz de la Ley Contra el Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, ello no permite interpretar en forma distinta esta

norma, en tanto expresa que "en el contrato por tiempo indefinido cada una de las partes puede ponerle término, sin justa causa, dando aviso previo a la otra, de acuerdo con las siguientes reglas [...] c) después de un año de trabajo continuo con un mínimo de un mes de anticipación". La carta de despido a la que alude doña [NOMBRE 001], no permite interpretar que el preaviso deba ser mayor, o que se haya pactado entre las partes un lapso superior al mensual establecido en el citado numeral. Tampoco ha sido demostrado que existan otras cláusulas normativas o especiales de la empresa que cobijen a la actora y le otorguen mayores beneficios. Es cierto que la demandada contestó extemporáneamente y que la interpretación de las probanzas se hace de conformidad con las reglas del canon 468 del Código de Trabajo, más, sin embargo, de lo que se trata en este caso es de darle su correcta interpretación a un elemento documental que sí fue ofrecido por la parte actora y al cual debe darse su correcto entendimiento. Por consiguiente, es acertado el fallo de segunda instancia en cuanto indicó que "ese parámetro mínimo legal puede ser superado por acuerdo de partes, pero en el subjúdice no hay prueba de que ello haya ocurrido". De conformidad con lo expuesto, no hubo indebida valoración probatoria, ni se transgredió la sana crítica racional, así las cosas, este agravio debe rechazarse.

VII. DAÑO MORAL POR ACOSO SEXUAL Y LO CONCERNIENTE A LA INDEMNIZACIÓN DEL NUMERAL 624 DEL CÓDIGO DE TRABAJO. Estos argumentos del casacionista relacionados con el "daño moral por acoso sexual" y "la indemnización del numeral 624 del Código de Trabajo" o lo relativo a que se conozca el daño moral subjetivo en una suma prudencial, en forma separada de la indemnización ya reconocida de \$50.000 están precluidos y por ende, deben rechazarse (sentencia de segunda instancia 910-912 y recurso de apelación de la parte actora de folios 797 al 811). Obsérvese que el recurrente lo que pidió en la apelación fue "que se condene a la empresa demandada al pago de 12 salarios percibidos por la actora como condenatoria al daño moral subjetivo", manifestación que dejó formulada de esa forma en la petitoria (folios 785 y 793 escrito de apelación), no solicitó la indemnización del numeral 624 varias veces mencionado. Esta solicitud fue replicada posteriormente, mediante escrito presentado el 17 de diciembre de 2015, donde externó "...En el caso específico como bien puede denotarse del escrito de demanda, la petitoria en cuanto al daño moral subjetivo, de conformidad al numeral 28 de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual es de un mínimo de DOCE SALARIOS como indemnización, para un total de \$153.000 y no \$50.000 haciendo el cálculo podemos denotar que el Juzgador únicamente otorgó 4 meses como indemnización que se otorgaron en Sentencia de Primera Instancia" (véase folio 859). El recurrente sigue combatiendo el monto otorgado por daño moral y no la negativa del Juzgado de otorgar la indemnización prevista en el numeral 624 ibídem. De una interpretación armónica de los numerales 452 del Código de Trabajo y 608 del Código Procesal Civil, "no podrán ser objeto del recurso de casación cuestiones que no hayan sido propuestas ni debatidas oportunamente por los litigantes. La sentencia que se dicte no podrá abrazar otros puntos que no sean los que hubieren sido objeto del recurso" los agravios deben rechazarse por encontrarse precluidos.

VIII. SOBRE EL DAÑO MORAL. Ambas partes recurren este extremo. Lo primero que esta Sala debe señalar es que la parte accionada no se apoya en argumentos sólidos que puedan disminuir o desconocer lo concedido por daño moral. Se ha realizado una lectura atenta y minuciosa del expediente judicial y se han reconocido aspectos de relevancia capital que no podrían modificar la decisión adoptada. Fue un hecho demostrado que la empresa brindaba a la actora un salario en especie consistente en un vehículo y sus gastos, póliza de salud, tiquetes aéreos, una lap top y un teléfono móvil (hecho probado número 2 sentencia de primera instancia avalado por el Tribunal y adicionado en cuanto al material probatorio confesional que le da sustento). Pudo acreditarse, a su vez, que el señor [NOMBRE 002] procedió a realizar actos con connotaciones sexuales en perjuicio de la actora, que consistían en saludos con besos "húmedos", abrazos y roces exagerados y acercamientos corporales indeseados. Además, la obligaba a participar en actividades sociales en horas no laborales, e ingresó sin consentimiento de la demandante a la habitación que ocupaba durante una gira de trabajo, mientras se encontraba semidesnuda en dicho recinto (hecho tercero probado sentencia de primera instancia avalado por el Tribunal y adicionado en cuanto al material probatorio confesional). A su vez, pudo acreditarse que la demandante denunció formalmente al señor [NOMBRE 002] por hostigamiento sexual y mobbing, y que, posteriormente, empezó a recibir un trato hostil y discriminatorio por parte de las autoridades del Grupo Empresarial (hechos probados de primera instancia número 5 y 8 avalados por el Tribunal, adicionados en cuanto al material probatorio con la confesional). Pero también, logró demostrarse que la demandante fue despedida con responsabilidad patronal el 08 de noviembre de 2005, incautándosele su computadora personal, teléfono móvil e impidiéndosele hacer un respaldo de la información ahí contenida (hecho demostrado 9 sentencia de primera instancia avalado por el Ad Quem). Asimismo, durante los últimos seis meses de relación laboral, la servidora recibió un salario en metálico de \$8.500 y la accionada abonó un preaviso y auxilio de cesantía, por un total de \$89.319,44 (hechos probados 10 y 11 sentencia de primera instancia avalada por el superior). Dentro de este escenario fáctico, conviene precisar algunas circunstancias adicionales, por ejemplo, que la actora era una persona exitosa en [NOMBRE 006] e ingresó al país proveniente de [VALOR 003] para asumir funciones esenciales en el campo del transporte de valores, una materia que por su giro comercial y naturaleza, le hacen particular y compleja de brindar. De ahí que no sea una casualidad que una persona que mantenga las condiciones de la actora, recibiera un salario de ese tipo y a su vez, un beneficio económico en metálico que ascendiera a los \$8,500 estadounidenses. Debe considerarse, asimismo, que la actora era Gerente de [NOMBRE 006] y ejercía un puesto que gozaba de estatus y poder dentro de la propia compañía. La actora era, en buena lógica, una parte fundamental de la empresa y ello se desprende de la demanda y de los hechos que no han logrado desvirtuarse por parte de la accionada. Nótese que el cargo que desempeñaba la demandante requería de un alto grado de conocimientos en el mercado de valores, de manera que su experiencia fue altamente valorada al contratarla. Éstos, por supuesto, son aspectos que deben analizarse para cuantificar el daño moral subjetivo que experimenta una persona, cuando ha sufrido un menoscabo en su espectro emocional. En el caso de la actora, ha quedado acreditado que sufrió por mucho tiempo los efectos nocivos de la conducta de su superior jerárquico, quien tenía comportamientos sexuales inapropiados que lo llevaron a acosarla y arrinconarla laboralmente, privándole del goce y disfrute que todo ser humano merece para desarrollarse en su trabajo. Así, la señora [NOMBRE 001] tuvo que tolerar que éste le gritara, menospreciara, degradara y sometiera a una suerte de comportamientos sistemáticos y ofensivos que dañaron la moral y dignidad humanas más elementales. Aunque el recurrente ha insistido en desconocer la relación de [NOMBRE 002] con la accionante, ha quedado acreditado que éste tiene un puesto jerárquico dentro del grupo empresarial que reúne ambas compañías ([NOMBRE 006]

y [NOMBRE 008]). Situación que obligó a doña [NOMBRE 001] a denunciar ante la casa matriz en [...], a la espera de que pudieran tomarse medidas eficaces en contra del señor [NOMBRE 002]; lo que al final no surtió ningún efecto positivo, sino que las conductas de la empresa fueron agravándose y con ello consintió el comportamiento negativo de uno de sus principales gerentes. Por esto, no se estima que lo concedido por daño moral subjetivo pueda disminuirse, más bien, atendiendo los reparos de la accionante este monto debe aumentarse, pues lo concedido no se ajusta a los parámetros de razonabilidad y proporcionalidad que de acuerdo con lo expuesto, puedan compensar a la señora [NOMBRE 001] por lo padecido. El monto otorgado no corresponde o guarda relación con todos los maltratos, ansiedades y demás comportamientos que debió soportar doña [NOMBRE 001] para conservar su empleo y atender sus necesidades y las de su familia. Este órgano considera que no podría justificarse que una persona, en una relación como en la que se encontraba la accionante, pueda utilizar su poder para degradar a otro, aprovechándose de que la parte más débil de la relación laboral, no reclamaría por temor y soportaría, aún cuando su dignidad humana clame por no hacerlo, la conducta prepotente y desbordada de su superior jerárquico. Argumentar que el sufrimiento de la actora estuvo relacionado con males físicos o dolencias crónicas padecidas desde antaño, no hace sino revictimizar a la demandante en toda esta trama de persecución. Aducir que desde el momento en que doña [NOMBRE 001] sintió que su relación de trabajo con [NOMBRE 002] viró en una dirección equivocada, debió reportarlo o denunciarlo ante los jefes sin esperar a su despido, es un argumento que no tiene cabida ante este Tribunal. La actora denunció los actos indecorosos de su superior y esto fue debidamente comunicado a la casa matriz en [...], sin embargo, no hay duda alguna que los actos de la accionada tomados con posterioridad a su denuncia, son simples subterfugios que buscaron aislarla y reprocharle su valor y determinación de denunciar y reclamar conductas que muchas víctimas soportan, so pena de ser despedidas o rebajadas a posiciones indignas en su trabajo; nada más injusto en una relación laboral. El resarcimiento de este tipo de daño tiene como finalidad compensar el dolor, la pena, la angustia, el sufrimiento o la humillación causados. Para su estimación se valoraron diferentes parámetros, entre ellos la condición de la persona lesionada, su posición social, la proporcionalidad, la equidad y la prudencia. La indemnización no puede producir un enriquecimiento ilícito, pero tampoco debe ser simbólica, debe adecuarse a la gravedad de la ofensa, a la perturbación, dolor y sufrimiento ocasionados, a las condiciones de la persona ofendida e incluso a los alcances públicos del agravio perpetrado. También se ha dicho que consiste en la afectación de las condiciones anímicas del sujeto, su valoración es "in re ipsa", esto es, pende de las estimaciones del juzgador no sobre elementos probatorios concretos, sino sobre indicios y sobre el cuadro fáctico mismo, de los cuales deduce por lógica una afectación en esta esfera extrapatrimonial del individuo. Dicho de otro modo, no requiere demostración directa, sino que por lógica se deduce de los hechos acreditados, a través de indicios e inferencias racionales, es decir, su reconocimiento y estimación para efectos indemnizatorios, está sujeto a la prudente apreciación del órgano decisor. En consecuencia, no necesita del análisis de particulares probanzas, pues se trata de deducciones lógicas y de la experiencia del propio juez. La accionante experimentó un gran sufrimiento, desasosiego, ansiedad, temor e incertidumbre. Esto provocó sin duda alguna, una afectación en su esfera extrapatrimonial que debe serle otorgada, por lo que esta Sala estima que el monto de cincuenta mil dólares resulta insuficiente, siendo más razonable y objetivo otorgar por este concepto una suma de 75 mil dólares.

Por ello, el monto reprochado debe variarse, para en su lugar otorgar una suma de \$75.000,00 dólares americanos, pues encuentra cobijo en los principios constitucionales de razonabilidad y proporcionalidad, así como en el mérito de los autos.

IX. SOBRE EL DAÑO PATRIMONIAL. Éste sí fue un aspecto combatido ante la segunda instancia. Sin embargo, muchos de los agravios que plantea el recurrente, están dirigidos a cuestionar lo resuelto por el juez de la primera instancia, de modo que resultan inatendibles. Dicho esto, el Tribunal sí determinó que el Código de Trabajo no comprende ese tipo de satisfacción, y tampoco fue demostrado que existiera fuente normativa de otra naturaleza, a saber, arreglo directo, convención colectiva, reglamento interior o contrato bilateral de trabajo, en el que se contemple lo peticionado. También aseveró que no existe una norma que recoja reparaciones económicas o una sanción pecuniaria, cuando el trabajador sea privado de un instrumento en el que registró, o conservó, información de su interés personal o profesional y en los autos, lo que se tuvo por demostrado, sin que la accionante lo combatiera, fue que la computadora, portátil o lap top, fue proporcionada por la parte empleadora (así lo reconoce la señora [NOMBRE 001] en su demanda). A su vez, la casacionista se empeña en reprochar que la información contenida en el computador, era fruto de años de experiencia, del cultivo intelectual de la accionante, análisis profundos y formaba parte del ámbito de protección e intimidad del que gozan todas las personas, empero, ello más bien implicaba mayor cuidado o diligencia por parte de la actora. En buena lógica se extrae de los hechos, que si la información que contenía la actora era de tan elevado nivel intelectual, debía mantenerse con mayores controles o protegida y conservada en instrumentos telemáticos, ópticos o magnéticos que garantizaran la preservación de dicha información con el transcurso del tiempo. Además, si su computadora se dañó y fue repuesta, lógicamente debió pasar la información al nuevo aparato dado por la empresa, de lo contrario no se entendería porqué este nuevo dispositivo, tendría la información que alega la actora. La casacionista admite que el computador fue brindado por la empresa, el cual podría, siendo lógico deteriorarse, destruirse o extraviarse por causas ajenas a su voluntad. Debió preverlo de esa forma, pues contenía información de toda su carrera profesional, siendo eso, una falta de deber de cuidado que no puede achacarse a la Empresa demandada. Como consecuencia de lo anterior, el agravio debe rechazarse sin mayores dilaciones.

X. CONSIDERACIONES FINALES. Como resultado de lo mencionado, debe modificarse la sentencia recurrida en cuanto al monto concedido por daño moral, el cual se eleva a la cantidad de \$75.000,00 dólares americanos.

POR TANTO:

Se modifica la sentencia recurrida en cuanto al monto concedido por daño moral, el cual se eleva a la cantidad de setenta y cinco mil dólares americanos. En los demás temas objeto de agravio se confirma el fallo impugnado.

Orlando Aguirre Gómez

Luis Porfirio Sánchez Rodríguez

Jorge Enrique Olaso Álvarez

Roxana Chacón Artavia

Maureen Roxana Solís Madrigal

Res: 2019000087

FGAMBOACO/wdcerdas

2

EXP: 06-001035-0166-LA

Teléfonos: 2295-3671, 2295-3676, 2295-3675 y 2295-4406. Facsímile: 2234-71-41.

Correos

Electrónicos: imoralesl@poder-judicial.go.cr. y mbrenesm@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: 14-02-2020 16:19:46.