

Sala Segunda de la Corte

Resolución N° 00355 - 2019

Fecha de la Resolución: 20 de Marzo del 2019
Expediente: 17-001172-1178-LA
Redactado por: Jorge Enrique Olaso Alvarez
Clase de Asunto: Proceso especial de protección
Analizado por: SALA SEGUNDA

Sentencia con datos protegidos, de conformidad con la normativa vigente

Contenido de Interés:

Temas (descriptores): Perspectiva de género, Proceso de protección en fueros especiales y tutela del debido proceso, Despido discriminatorio, Sustitución patronal, Despido de trabajadora embarazada

Temas Estratégicos: Perspectiva de Género

Tipo de contenido: Voto de mayoría

Rama del derecho: Laboral

PROCESO SUMARÍSIMO POR VIOLACIÓN A FUEROS ESPECIALES. DESPIDO DISCRIMINATORIO DE MUJER EMBARAZADA. EXISTIÓ SUSTITUCIÓN PATRONAL. Estilista de local comercial. La demandante (trabajadora embarazada) fue despedida sin que se solicitara el permiso correspondiente ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por lo que el acto deviene en nulo y, por ende, procede la condena establecida en el numeral 94 bis del Código de Trabajo. Sobre el tema de protección a la mujer embarazada también se cita la siguiente normativa: artículos 51 y 71 de la Constitución Política, Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer (n° 7142), Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Ley n° 6968), artículo 94 del Código de Trabajo, Convenios 102 sobre la seguridad social y Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer -conocida como la "Convención Belém do Pará"- . Ahora bien, los codemandados compraron el local en que laboraba la accionante, lo que no impide que se siga desarrollando la actividad productiva y conlleva la responsabilidad solidaria del patrono anterior con el nuevo -de la forma establecida en el artículo 37 del Código de Trabajo-. [355-19]

... [Ver menos](#)

Citas de Legislación y Doctrina

Contenido de Interés:

Temas (descriptores): Contrato de trabajo (relación laboral), Principio de primacía de la realidad (contrato realidad), Indicios del contrato de trabajo

Tipo de contenido: Voto de mayoría

Rama del derecho: Laboral

EXISTIÓ RELACIÓN LABORAL. ELEMENTOS. DEFINICIÓN DE SUBORDINACIÓN JURÍDICA Y LOS PODERES IMPLÍCITOS. PRIMACÍA DE LA REALIDAD. Existe prueba suficiente para determinar que la actora se encuentra sujeta a una relación laboral y no por servicios profesionales como lo alega la parte accionada, en virtud del contrato realidad. Entre la normativa aplicable se citan los artículos 2, 4, 18, 164 y 71 del Código de Trabajo. Con respecto a los poderes que el empleador puede ejercer sobre el trabajador se citan los votos n° 390-02 y 1137-10. [355-19]

... [Ver menos](#)

Citas de Legislación y Doctrina Sentencias Relacionadas

Texto de la Resolución

170011721178LA

Corte Suprema de Justicia
SALA SEGUNDA



Exp: 17-001172-1178-LA

Res: 2019-000355

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las diez horas cuarenta minutos del veinte de marzo de dos mil diecinueve.

Proceso sumarísimo por violación a fueros especiales de protección tramitado ante el Juzgado de Trabajo del Primer Circuito Judicial de San José, por [Nombre 001] , [...], contra [Nombre 003], [...] y [Nombre 005], [...]. Figura como abogada de asistencia social de la actora, la licenciada Gabriela Salas Zamora, calidades no indicadas. Todos mayores y vecinos de Heredia, con las excepciones indicadas.

Redacta el Magistrado Olaso Álvarez ; y,

CONSIDERANDO:

I.- ANTECEDENTES: La actora expresó en la demanda que fue contratada para laborar como estilista en el local comercial “[Nombre 013]”, actualmente denominado “ [Nombre 014]”, con un horario de lunes a sábado de las 9:00 a.m. a las 8:00 p.m. y un día de descanso. Indicó que a inicios de agosto del 2017 se dio una sustitución patronal, pues al salón se presentaron los codemandados -doña [Nombre 005] y don [Nombre 003]- comunicando que ellos serían los nuevos jefes del local. Mencionó que en el momento en que se dio la sustitución se encontraba en período de embarazo, por lo que no podía trabajar en el nuevo horario que le habían estipulado, el cual era de lunes a jueves de 9:00 a.m. a 6:00 p.m., viernes y sábado de 8:00 a.m. a 8:00 p.m. y domingo de 9:00 a.m. a 2:00 p.m. Refirió que en fecha 11 de agosto de 2017 la accionada –[Nombre 005]- le indicó que la iba a contratar por servicios profesionales. Expresó que el 18 de agosto de 2017 le pretendió dar el aviso de embarazo a la demandada, pero esta se negó a recibirlo, por lo que el 23 de agosto del mismo año se presentó junto a dos policías y dos testigos para entregarle la carta de aviso de embarazo, siendo que la accionada le indicó que a partir de ese día ya no se presentara a trabajar. Afirmó que nunca se le concedió la carta de despido, tampoco se le pagaron los montos por concepto de prestaciones laborales que se adeudan de aguinaldo y vacaciones proporcionales ni ningún otro monto (véase imágenes 107-113 del expediente digital completo del Juzgado). Los demandados contestaron la demanda en términos negativos e interpusieron las excepciones de falta de derecho y falta de legitimación activa y pasiva. Además, indicaron que [Nombre 052] (el antiguo dueño del local) les vendió el derecho de llave del salón de belleza en fecha 14 de agosto del 2017. Mencionaron que esa venta fue verbal por la confianza que existe entre ellos, a su vez, que el 14 de agosto de 2017 se apersonaron al salón con la finalidad de conocer a los estilistas, los cuales laboran por servicios profesionales. Señalaron que el 16 de agosto del mismo año, la actora se presentó al salón a cobrar el pago de sus servicios, los cuales le fueron cancelados, e incluso la accionante emitió una factura, en virtud de que ella se encuentra inscrita en el Ministerio de Hacienda como trabajadora de estilismo profesional independiente. Explicaron que la demandante ha prestado servicios para otros salones de belleza, y que el 16 de agosto de 2016, fecha en que se presentó a cobrar sus servicios, fue el último día que llegó al salón, pues les indicó que la llamaran para unas citas, pero después no contestó el teléfono. Exponen que días después, la actora se apersonó al salón, en compañía de unos oficiales de seguridad, indicando que se encontraba embarazada y que debíamos recibirle unos documentos; sin embargo, no se le aceptó el documento por carecer de asesoría legal en ese momento. Expusieron que en el permiso de trabajo con el que cuenta la actora no se registra a los codemandados como patronos, además que la accionante no fue despedida, pues fue ella quien no se apersonó más al salón, y es hasta días después que se presentó indicando que se encontraba embarazada (véase imágenes 83-88 del expediente digital completo del Juzgado). El Juzgado de Trabajo del I Circuito Judicial de San José, mediante sentencia número: 1101-2018 de las trece horas y treinta y cuatro minutos del dieciocho de julio del año dos mil dieciocho decretó la nulidad del despido y repuso a la trabajadora a la situación en que se encontraba con anterioridad. Obligó a los accionados a pagar los siguientes rubros: 1) A efectos de completar los 8 meses de embarazo que dispone la norma, se deben cancelar la 6.3 meses de salario, monto que cuantificó en la suma de dos millones cincuenta y cinco mil ochocientos treinta colones con cuarenta y nueve céntimos; 2) el pre (1 mes) y el post parto (3 meses), fijados en la suma de un millón trescientos cinco mil doscientos ochenta y nueve colones con veinte céntimos; 3) Los intereses legales, generados sobre las sumas otorgadas a una tasa igual a la tasa básica pasiva del Banco Central de Costa Rica para operaciones en moneda nacional, desde que cada tracto de la obligación se hizo exigible y hasta su efectivo pago. Se establecieron en la suma de ciento ocho mil trescientos cuarenta y seis colones con trece céntimos; 4) la indexación, sobre los extremos principales, conforme lo establece el artículo 565 párrafo 2, del Código de Trabajo, desde un mes antes de la presentación de la demanda, sea el 28 de julio de 2017 y hasta un mes precedente al efectivo pago; 5) Las deudas con la seguridad social, correspondientes 6.3 meses de salario para completar los 8 meses de embarazo, así como el pre y post parto. Se condenó en costas a la parte accionada, fijándose las personales en un 25% del total de la condenatoria (véase imágenes 22-49 del expediente digital completo del Juzgado).

II.- AGRAVIOS: La parte demandada presenta recurso, en el cual expresa los siguientes agravios: 1. Indica que entre ellos y la actora no existe ninguna relación laboral, pues la accionante fue contratada por el anterior dueño del salón de belleza [Valor 001] Sociedad de Responsabilidad Limitada- bajo la modalidad de servicios profesionales, a su vez, mencionan que cuando doña [Nombre 005] ingresó a laborar como jefa en el salón, ya la actora no prestaba sus servicios. Afirmar que la juzgadora de primera instancia no valoró que la gestionante cuenta con cédula de permiso de trabajo, donde los accionados no figuran como patronos, a su vez que la demandante se encuentra inscrita en la Caja Costarricense de Seguro Social y ante Hacienda como trabajadora independiente. Señalan que el a quo no valoró la prueba documental que aportaron los demandados, la cual consta de una factura que la actora les entregó por servicios profesionales, donde queda evidenciado que era una trabajadora independiente; así como fotos que demuestran que la demandante se encuentra laborando en otro salón de belleza. Expresan que el a quo hizo caso omiso a la solicitud que se planteó en la contestación para que se solicitara a la Dirección General de Migración y Extranjería el estatus de la actora, con la finalidad de determinar quién era su patrono en el permiso de trabajo, también respecto a la solicitud que hicieron para que se requiriera a la Caja Costarricense de Seguro Social el envío de las constancias en las cuales quedara claro que la actora se encuentra inscrita como trabajadora independiente, por lo anterior alegan una violación tanto al debido proceso como a los derechos de igualdad y defensa. Arguyen que la prueba aportada y solicitada en la contestación de la demanda nunca fue

tomada en cuenta para resolver el proceso. 2. Manifiestan que existe una sociedad demandada en el proceso, sobre la cual el juzgado de primera instancia no se pronunció en la sentencia, tampoco se valoró el arreglo al cual llegaron la actora y el representante legal de dicha sociedad, el señor [Nombre 052], pues este canceló a la demandante una suma dineraria que se pactó por medio de conciliación, por lo que los extremos reclamados ya se encuentran cancelados, y se estarían cancelando dos veces a la actora los mismos rubros reclamados, dado lo cual se violenta el principio del debido proceso. 3. Alegan que el demandado, [Nombre 003], es una persona pública y la resolución del juzgador de primera instancia le puede causar un perjuicio personal, pues los periódicos nacionales publican artículos no necesariamente ciertos, en ese sentido aducen que la prueba de los diarios que mencionan que [Nombre 003] es dueño de un salón de belleza no debió ser valorada, pues la actora se está aprovechando de que el codemandado es una figura pública y así dañar su imagen. Indican que con la prueba testimonial que aporta la parte demandante, queda claro que el señor [Nombre 003] no fue patrono de la actora y nunca recibió órdenes de él, por lo que únicamente es condenado por ser la pareja de la señora [Nombre 005] y ser una figura pública. Alegan que a la actora se le otorgó más de lo pretendido, por lo que hay un abuso del derecho.

III.- DE LOS ELEMENTOS QUE DEFINEN LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN DE TRABAJO: El carácter laboral de una determinada relación jurídica se puede establecer a través de la identificación de los determinados elementos que caracterizan ese tipo de relaciones. En el caso concreto, se debe partir de los conceptos de empleador y de trabajador que establecen los artículos 2 y 4 del Código de Trabajo, para luego analizar, especialmente, el numeral 18, que define el contrato de trabajo. En efecto, de conformidad con el numeral 18 del Código de Trabajo, contrato laboral es aquél en el cual, con independencia de la denominación que se le dé, una persona se obliga a prestar, a otra u otras, sus servicios o a ejecutarle (s) una obra, bajo su dependencia permanente y dirección inmediata o delegada; y por una remuneración, de cualquier clase o forma. También establece, dicho numeral, una presunción legal -la cual, doctrinariamente admite prueba en contrario, pues es sólo *iuris tantum*-, respecto de la existencia de un vínculo laboral, entre el individuo que presta sus servicios y quien los recibe. La remuneración, de conformidad con el numeral 164 del Código supra citado, puede pagarse por unidad de tiempo, por pieza, por tarea o a destajo y en dinero, en dinero y especie, por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el empleador. Tres elementos son, entonces, los que con claridad, ayudan a definir jurídicamente el carácter o la naturaleza de una relación de trabajo: **la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación jurídica, respecto del empleador.** Jurisprudencial y doctrinariamente se ha establecido que, por lo general, tal subordinación o dependencia, es el **elemento fundamental** para poder determinar si se está o no en presencia de una relación laboral. Esto por cuanto existen otros tipos de relaciones jurídicas, donde los elementos de la prestación de los servicios o de la ejecución de obras y el de la remuneración, también están presentes, configurando lo que doctrinaria y jurisprudencialmente se ha llegado a denominar: "*zonas grises*". El parámetro fundamental que debe guiar la decisión es, a no dudarlo, la ley. Al amparo del Código de Trabajo y de la presunción establecida en su artículo 18, se tiene que una vez demostrada la prestación de un servicio, surge en favor de la persona prestadora del servicio una presunción *iuris tantum* sobre la laboralidad de la relación; y, entonces, se traslada a la parte receptora de los servicios, la obligación de desacreditar esa presunción. Ahora bien, tal y como se estableció anteriormente, el elemento determinante, característico y diferenciador, en la de naturaleza típicamente laboral, es el de la subordinación jurídica; el cual se recoge en el inciso a) del numeral 71 del Código de Trabajo, al decir que es obligación del trabajador laborar bajo la dirección del patrono o de su representante. La subordinación se ha entendido como la facultad del empleador de dar órdenes al trabajador y disciplinar sus faltas, así como la de dirigir las tareas que se le encomiendan, lo que limita la autonomía de éste, precisamente por la potestad patronal para dar órdenes en relación con las labores a desempeñar, a lo cual debe obedecer la persona empleada. En este sentido, se ha dicho que la subordinación laboral lleva implícitos una serie de poderes que el empleador puede ejercer sobre el trabajador, tales como el poder de mando, el poder de fiscalización, el poder de dirección y el poder disciplinario (Sobre este punto se pueden consultar los votos de esta Sala números: 390-02 de las 10:20 horas del 7 de agosto de 2002 y 1137-2010 de las 10:05 horas del 12 de agosto de 2010). De igual forma, en doctrina, Cabanellas de Torres señala que: "*Entre las diversas formas que tiene de manifestarse la subordinación, adquiere categoría esencial la potestad del empresario para dirigir la prestación laboral en orden a una mejor y mayor producción, cuando el trabajo se materializa, o para lograr una mejor prestación de los servicios, en que predomina la actividad intelectual*". (CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I, Buenos Aires, Editorial Heliasta, 2001, p. 409). Este mismo autor, señala dentro de las atribuciones patronales de dirección: "*Los diversos poderes que el empresario ejerce como consecuencia del contrato de trabajo y de la situación subordinada en que éste coloca al trabajador se agrupan de esta forma: a) de mando y de dirección; b) de organización; c) de fiscalización; d) de disciplina. Tales facultades resultan consecuencia de determinadas obligaciones contractuales asumidas por el trabajador; a) obligación de diligencia; b) obligación de obediencia; c) obligación de fidelidad*". (CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I, Buenos Aires, Editorial Heliasta, 2001, p. 418). Es precisamente dentro de ese marco conceptual en el que se debe entender el presupuesto de la subordinación jurídica, como una especie de limitación de la autonomía de la persona trabajadora, con motivo de la potestad patronal para dirigir y girar instrucciones sobre las labores a desempeñar, y su correlativa obligación de obedecerlas, bajo las características antes citadas. De lo anterior se extrae que el elemento de subordinación jurídica es un elemento esencial para definir si se está en presencia o no de una relación laboral, a partir de la facultad patronal que se expresa en el poder de dirección, fiscalización y sanción en caso de incumplimiento o de faltas disciplinarias. Por otra parte, es relevante indicar que, al realizar el análisis de asuntos como el que se conoce, es de suma importancia que se tome en cuenta el llamado "principio de la primacía de la realidad", cuya aplicación está implícita en el citado numeral 18 del Código de Trabajo. Esto por cuanto el Derecho Laboral se caracteriza en función de una serie de principios propios que marcan o establecen su particularidad respecto de otras ramas del Derecho, uno de esos principios clásicos lo constituye el denominado principio de primacía de la realidad, conforme con el cual, en materia laboral, cuentan preferentemente las condiciones reales que se hayan presentado, las cuales se superponen a los hechos que consten documentalmente, desde el punto de vista jurídico. Por esa razón, el contrato de trabajo ha sido llamado: "*contrato-realidad*", aunque doctrinariamente, se prefiere aquella acepción de primacía de la realidad, en tanto que doctrinaria y jurisprudencialmente, se ha aceptado que la relación de trabajo está definida por las circunstancias reales que se den en la práctica, y no por lo pactado, inclusive expresamente, por las partes. En consecuencia, de conformidad con este principio, en

materia laboral, importa más lo que ocurre en la práctica, que aquello que las partes hayan pactado y hasta lo que aparezca en documentos. Estas premisas son las que deben orientar el estudio del caso que presenta la actora, a los efectos de determinar si su relación con los codemandados fue o no de naturaleza laboral.

IV.- SOBRE EL CASO CONCRETO: En el presente asunto quedó acreditado que la actora labora en el [Nombre 014], el cual anteriormente se denominaba el [Nombre 013]. Asimismo, se demostró que dicho salón lo compró el señor [Nombre 003] a inicio de agosto del 2017 y que la accionante mantenía una relación laboral con los codemandados, por las razones que de seguido se exponen. En el presente asunto se evidenciaron los siguientes elementos que permiten inferir la existencia de la relación laboral: 1. La prestación personal del servicio, puesto que era la actora propiamente quien se debía presentar a ejercer sus funciones como estilista. 2. La subordinación jurídica, la cual se comprueba con el hecho de que la codemandada [Nombre 005] era la encargada de emitir las órdenes y realizar las amonestaciones a la accionante, quien debía cumplirlas. A su vez, la actora se encontraba sujeta a un horario determinado, sin posibilidad de variaciones y debía portar el uniforme del salón de belleza en cuestión (declaraciones testimoniales de [Nombre 026] y [Nombre 027], contenidas en el audio de recepción de prueba incorporado al escritorio virtual a las 09:03:46 y 09:15:05 ambos el 13/07/2018, así como las fotografías aportadas en fecha 13 de julio del 2018 por la parte accionante). 3. La remuneración, dado que los codemandados admiten haberle pagado a la actora por sus servicios como estilista en el salón de belleza (hecho cuarto de la contestación de la demanda). Así, el análisis del presente asunto debe partir de lo dispuesto en el numeral 18 del Código de Trabajo, según los términos antes descritos. Por ello, habiéndose apreciado y valorado las probanzas, es criterio de estos juzgadores que la parte recurrente no lleva razón en sus alegatos, pues quedó acreditado que efectivamente sí existió una relación en la que los codemandados figuran como patronos. Con relación al reproche que presenta la parte accionada en el cual manifiesta que en la contestación se requirió al Juzgado que solicitara el permiso de trabajo de la actora a la Dirección de Migración y Extranjería, con la finalidad de determinar quién figura como patrono y a la Caja Costarricense de Seguro Social las órdenes de planillas, para establecer si la gestionante es trabajadora independiente, se debe indicar que la falta de dichos elementos probatorios en el proceso no causa perjuicio alguno, pues existe prueba suficiente para determinar que la actora se encuentra sujeta a una relación laboral y no por servicios profesionales como lo alega la parte accionada, en virtud del contrato realidad que, como se explicó anteriormente, rige la materia laboral, dado lo cual no se presentó violación alguna a los derechos de igualdad y defensa. En ese mismo sentido, cabe indicar que la factura por servicios profesionales emitida por la accionante, la cual fue aportada por la parte demandada, no se puede tener como válida para desvirtuar la naturaleza laboral del vínculo que ligaba a la actora con la parte demandada, puesto que data de fecha 16 de agosto de 2017, es decir tiempo después de que inició la actora a laborar en dicho salón de belleza, dado lo cual se rechaza el reproche presentado por la parte accionada en ese sentido. Asimismo, la parte recurrente alega que las noticias que se aportaron al proceso, en las cuales se anunció que [Nombre 003] había comprado un salón de belleza no deben ser tomadas en cuenta, en ese sentido es relevante indicar que de igual manera los codemandados admitieron haber comprado dicho local en la contestación de la demanda. Por otra parte, en cuanto al reproche que presenta la parte demandada, en el cual indica que a la actora se le concedió más de lo pretendido, cabe mencionar que el artículo 51 de la Constitución Política consagra a la familia como el elemento natural y fundamento esencial de la sociedad, estableciéndole un derecho de protección especial por parte del Estado, derecho que, expresamente, se hace extensivo a la madre, a la niñez, a las personas adultas mayores y a aquellas enfermas desvalidas. Por su parte, el artículo 71 de la Constitución Política establece que las leyes deben dar una protección especial a las mujeres y a las personas menores de edad en su trabajo. La denominada Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, n.º 7142 de 2 de marzo de 1990, vino a desarrollar, en parte, estos numerales constitucionales, así como las disposiciones contempladas en la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (ratificada por nuestro país mediante Ley n.º 6968 de 2 de octubre de 1984). Esta Ley, a través de su numeral 32, reformó, entre otros, el artículo 94 del Código de Trabajo e introdujo el numeral 94 bis. El primero de estos artículos impone una prohibición a los patronos para despedir a las trabajadoras que se encuentren en estado de embarazo o en período de lactancia. La excepción que establece para ello, es que exista una causa justificada para proceder con el despido, para lo cual, debe gestionar la respectiva autorización ante el Ministerio de Trabajo. Así, de acuerdo con el artículo 94 bis, en caso de que se dé el despido sin seguir el procedimiento establecido, la trabajadora puede solicitar la reinstalación inmediata con el pleno goce de sus derechos. De esta forma, se establece un régimen de protección en favor de las trabajadoras embarazadas y en período de lactancia, que se deriva de la normativa nacional ya mencionada, así como de diversos instrumentos internacionales aprobados por el país, entre los que se cuenta el Convenio 102, sobre la seguridad social (norma mínima), de 1952, y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer, conocida como la "*Convención Belém do Pará*", adoptada por la Organización de Estados Americanos el 9 de junio de 1994. Lo que se busca con esta protección, es precisamente, proteger a las trabajadoras de despidos discriminatorios en su contra, en primer lugar por su condición de mujeres y en segundo lugar, por encontrarse en estado de embarazo o en período de lactancia. En ese sentido, cabe indicar la actora fue despedida sin que se solicitara el permiso correspondiente ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por lo que el acto deviene en nulo y por ende procede la condena establecida en el numeral 94 bis del Código de Trabajo, el cual indica que "*la trabajadora embarazada o en período de lactancia, que fuera despedida en contravención con lo dispuesto en el artículo anterior, podrá gestionar ante el juzgado de trabajo su reinstalación inmediata, con pleno goce de todos sus derechos, mediante el procedimiento establecido en el título décimo de este Código. La trabajadora podrá optar por la reinstalación, en cuyo caso el empleador o la empleadora deberán pagarle, además de la indemnización a que tenga derecho y en concepto de daños y perjuicios, las sumas correspondientes al subsidio de preparto y posparto, y los salarios que hubiera dejado de percibir desde el momento del despido, hasta completar ocho meses de embarazo*". En virtud de lo antes explicado es que el Juzgado condenó a la parte demandada al pago de las sumas correspondientes por subsidio de pre y postparto, y los salarios que hubiese dejado de percibir, desde el momento del despido y hasta completar ocho meses de embarazo, pues la declaratoria de la nulidad por sí misma acarrea el pago de dicha indemnización, y al no optar la trabajadora por la reinstalación se debe conceder los extremos establecido en el artículo 94 bis del Código de Trabajo. Ahora bien, se debe indicar que, tal y como se mencionó anteriormente, los coaccionados compraron, a inicios de agosto de 2017 el local del salón de belleza, por lo que se presentó una sustitución patronal. En nuestra legislación laboral, el mencionado artículo 37 señala: "*La sustitución del patrono no afectará los*

contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. **El patrono sustituido será solidariamente responsable con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses.** Concluido este plazo, la responsabilidad subsistirá únicamente para el nuevo patrono". La sustitución patronal supone un cambio en la titularidad empresarial operada por diversos negocios jurídicos, traspaso que no impide que se siga desarrollando la actividad productiva. Esta figura, parte de la existencia de patronos diferentes con responsabilidades subjetivas de las que pueden emerger obligaciones separadas o conjuntas frente al trabajador, en virtud de que este último se encuentra libre de las fluctuaciones que puedan operarse en la titularidad de la empresa. Se puede decir que, en la relación de trabajo, la persona trabajadora ocupa una situación más relevante que la del empleador, debido a que este es fácilmente sustituible sin que este hecho afecte las condiciones y la existencia del contrato de trabajo, mas no así el trabajador. Por ello, se presupone que dicho cambio, en principio, no extingue las relaciones laborales cuando se lleve a cabo la transmisión, motivo por el que, frente a las obligaciones derivadas del contrato o la ley, la normativa citada establece una solidaridad legal que opera en los seis meses posteriores a la sustitución del patrono, facultando al trabajador, en resguardo de sus derechos, a dirigirse contra cualquiera de ellos; con posterioridad a dicho plazo, tales responsabilidades subsisten únicamente para el nuevo patrono. Consecuentemente, el nuevo empleador que adquiere un negocio asume todo el conjunto de derechos y obligaciones subjetivas de que era titular el empleador transmitente, tanto los favorables como los desfavorables. En el caso que nos ocupa, el patrono anterior [Valor 001] Sociedad de Responsabilidad Limitada- concilió con la actora el pago de ₡ 800.000, acuerdo que fue debidamente homologado por el Juzgado de Trabajo del I Circuito Judicial de San José, mediante resolución de las 13:41 horas del 26 de enero del 2018; dado lo cual, el recurrente reprocha que la condenatoria en su contra no es procedente, pues ya se giró un monto de dinero a favor de la actora y se incurriría en pago doble. Al respecto, se debe indicar que el numeral 37 del Código de Trabajo establece que el patrono sustituido es solidariamente responsable con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de la ley, nacidas antes de la fecha de sustitución, por lo que en este caso al ser hechos que acaecieron con posterioridad a la sustitución patronal se debe rechazar el reproche de la parte recurrente en ese sentido y no se puede proceder con la rebaja pretendida, además no quedó evidenciado el concepto o motivo específico por el cual al anterior patrono giró tal suma de dinero a la trabajadora en virtud de la conciliación.

V.- CONSIDERACIONES FINALES: En virtud de las razones antes expuestas lo procedente es declarar sin lugar el recurso presentado por la parte demandada.

POR TANTO:

Se declara sin lugar el recurso.

Orlando Aguirre Gómez

Julia Varela Araya

Luis Porfirio Sánchez Rodríguez

Jorge Enrique Olaso Álvarez

Roxana Chacón Artavia

Res: 2019-000355

DZA/RPC

2

EXP: 17-001172-1178-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 16:24:04.