

**JUZGADO DE TRABAJO
I CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSE**

PROCESO: ORDINARIO LABORAL

PARTE ACTORA: HARRY ANDREY CAMPOS GRANADOS

PARTE DEMANDADA: VIDRIOS AMBARINOS S.A.

SE INTERPONE DEMANDA ORDINARIA

Quien suscribe, **CESAR AUGUSTO REDONDO VEGA**, mayor de edad, casado, vecino de San José, Abogado, carné del Colegio de Abogados y Abogadas de Costa Rica número 31905, portador de la cedula de identidad número 303340443, en mi condición de **APODERADO ESPECIAL JUDICIAL** del señor **HARRY ANDREY CAMPOS GRANADOS**, mayor de edad, casado, Vendedor, vecino de San José, Pavas, Lomas del Rio, de la Jhonson 300 metros Oeste y 500 metros Sur, número de identificación 9-0842-0189 (**poder que consta como documento anexo**), con el debido respeto que su Autoridad Judicial se merece, me presento en este acto a interponer formal demanda ORDINARIA LABORAL. Esto de conformidad con los hechos, prueba y la subsiguiente petitoria que de seguido se expone:

I.- EN CUANTO A LA PARTE DEMANDADA:

De conformidad con el artículo 495 inciso 2) del Código de Trabajo, la presente demanda ordinaria laboral se dirige contra la empresa **VIDRIOS AMBARINOS S.A.** con cédula de persona jurídica 3-101-056003, con domicilio real en la provincia de Alajuela, Carrillo de Alajuela, contiguo a las Bodegas de EPA. La sociedad demandada se encuentra representada por su PRESIDENTE el señor: **RAFAEL ANGEL RODRIGUEZ SALAZAR**, cédula de identidad: **8-0878-0471**.

II.- LUGAR DONDE SE HAN PRESTADO LOS SERVICIOS:

De conformidad con el artículo 495 inciso 3) del Código de Trabajo, para los efectos de la presente demanda se informa que mi representado prestó sus servicios como Operador de Montacargas en la planta de la fábrica de vidrio ubicada en Carrillo de Alajuela. De allí que se haya escogido el Juzgado de Trabajo del I Circuito Judicial de San José, tesis del artículo 431 inciso 1) del Código de Trabajo.

III.- EN CUANTO A LOS HECHOS:

PRIMERO: Mi representado inicio a laborar como **OPERADOR DE MONTACARGAS** en la fábrica de vidrios denominada **VIDRIOS AMBARINOS S.A.** el **25 de noviembre de 2018** y se mantuvo laborando en el mismo puesto de manera continua hasta el **10 de julio de 2023**, cuando fue despedido sin responsabilidad patronal.

SEGUNDO: Que las funciones desempeñadas por el señor **Harry Andrey Campos Granados** durante la relación laboral eran las siguientes:

- Descarga, acomodo y verificación de calidad e inspección visual de las torres las tarimas.
- Retiro de las tarimas inmediatamente terminadas por los empacadores.
- Descarga de producto, materia prima y químicos de fabricación.
- Transportar materias primas a fabricación, incluidos depósitos de los vidrios quebrados para la reutilización.
- Entrega de las tarimas a los flejadores, traslado a la emplastadora y completar el ciclo de empaque.
- Verificar las condiciones de almacenaje del producto terminado.

- Verificar que el montacargas se encuentra siempre en condiciones óptimas de operación, realizando lista de verificación al inicio de cada turno.
- Respetar las zonas demarcadas (LAY OUT) por donde puede circular el montacargas dentro de la planta.
- Cargar y retirar los contenedores con producto dañado o de desecho.
- Asegurarse de la recarga de gas de los montacargas, siempre cumpliendo con las medidas de seguridad para el llenado al final de cada turno.
- Rotación del producto terminado, evitando que se generen trasados en las líneas de empaque.
- Cargar las tarimas en los contenedores dispuestos, acatando las normas de distribución y transporte.
- Colaborar con las labores de orden y limpieza de la planta.
- Participar, desarrollar y ejecutar acciones que contribuyan y aseguren el cumplimiento con las normas internacionales de calidad ISO 9001:vigente, norma internacional ambiental ISO 14001:vigente, norma internacional de seguridad OHSAS 18001 vigente, norma internacional de inocuidad alimentaria FSSC 22000:vigente y las normas que apliquen para la mejora de los sistemas.
- Utilizar en todo momento los dispositivos de seguridad obligatorios durante dentro de la planta.

Estas funciones eran realizadas diariamente, o según las necesidades de la planta y el tipo de producto que se fabricara, podía estar toda la jornada trabajando sin salir de la planta y exclusivamente transportando para el área de empackado.

TERCERO: Además de las obligaciones antes descritas, era obligación del trabajador el cumplir con las reglas de seguridad, portar siempre los dispositivos de seguridad exigidos para entrar a la planta, sean el uso de zapatos con punta de acero, tapones para los oídos, lentes de protección, pantalones de mezclilla, casco de protección, red para el cabello y barba.

Al conducir el montacargas debía asegurarse del buen estado de los espejos y retrovisores, de utilizar siempre las luces encendidas; y retirar el vehículo ante el más mínimo desperfecto, debido a que dentro de la planta trabajan casi 200 personas diariamente, y del actor dependía evitar accidentes.

CUARTO: Las labores realizadas por mi representado en la fabrica de vidrio eran peligrosas e insalubres, ya que debía exponerse durante su jornada a incesantes ruidos por el choque de las botellas de vidrio, calor constante de la fabricación del vidrio y los motores le montacargas, debía respirar siempre los gases generados por el motor del vehículo, manipular maquinaria pesada, gases inflamables y materiales químicos peligrosos.

Además, constantemente comprometía su integridad física al transportar altas torres de botellas de vidrio, que podrían aplastarlo o cortarlo al romperse; máxime que la función de empaque y embalaje no depende del actor, sino de terceros, que cuando cometían un error al empacar, las tarimas se desarmaban al retirarlas con el montacargas.

Por tanto, eran funciones que, por su naturaleza, potenciaban el riesgo y aumentaban la peligrosidad del trabajo realizado por el actor.

QUINTO: A lo largo de toda la relación laboral, el señor Harry Andrey Campos Granados se desempeñó en el mismo horario a detallar:

- 1- Desde el 25 de noviembre de 2016 y hasta el 10 de julio de 2023, trabajó en un horario denominado 5 x 2, donde se laboraban de lunes a viernes en jornada diurna de las 06:00 horas a las 16:00 horas, contando con sábado y

domingo libres. Destacado en la fábrica de vidrio ubicada en Carrillo de Alajuela en el puesto de **OPERADOR DE MOTACARGAS**.

2- Contaba con 30 minutos para consumir sus alimentos.

En ese horario 5 x 2 antes descrito, se trabajaban 2 horas extraordinarias diarias en jornada diurna durante 5 días, siendo 10 horas cada semana y un promedio mensual de 43.3 horas extraordinarias diurnas.

SEXTO: Mi representado fue contratado el 25 de noviembre de 2018, y desde entonces su salario ordinario siempre fue el salario mínimo mensual de cada periodo, siendo que su último salario completo fue de ₡381.433,12, y se le cancela mediante dos tractos quincenales por mes. Este hecho se ve reflejado en el reporte de salario mensual de la Caja Costarricense del Seguro Social.

SEPTIMO: Vistos los hechos expuestos antes, mi representado siempre se mantuvo realizando trabajos potencialmente peligros e insalubres, por lo que no cabe la posibilidad de contratarlo en una jornada acumulativa semanal.

Entonces, si comparamos los salarios base del actor con los horarios descritos, queda en evidencian que existen diferencias de salario no cancelado conforme al promedio mensual de horas extraordinarias durante toda la relación laboral.

Esta circunstancia también afectó el cálculo de los aguinaldos, vacaciones, cuotas obrero-patronales y el pago de la liquidación del actor.

OCTAVO: El señor Harry Andrey Campos Granados fue despedido el 10 de julio de 2023 de forma injustificada y arbitraria, haciéndose una descripción de 3 “deficiencia

en el desempeño” de las funciones del trabajador, y que motivaron el despido, pero estas situaciones fueron ilegalmente acumuladas por el patrono, ya las sancionó desde mucho tiempo atrás, la primera desde el 31 de marzo del año 2023, la siguiente del 10 de mayo de 2023, otra del 23 de mayo de 2023, y al despedirlo por las mismas causas, el patrono incurre en una flagrante violación al principio “non bis in ídem” tutelado en el artículo 42 de la Constitución Política.

DECIMO: En cuanto a la última falta supuestamente cometida por el trabajador, la carta de despido es clara al indicar que el ultimo hecho imputado a mi representado se generó el desde el 07 de junio de 2023, y aun así dejó pasar injustificadamente un periodo de **UN MES Y TRES DÍAS** para sancionar sorpresivamente al trabajado con el despido. Por lo que ese despido deviene como arbitrario, esto de conformidad con establecido en el artículo 414 del Código de Trabajo.

DECIMO PRIMERO: En cuanto a la imputación del 07 de junio de 2023, es necesario indicar que: si las tarimas almacenadas por el actor no contaban con las especificaciones del cliente para el embalaje, no fue una situación provocada por imprudencia o dolo del señor Harry Andrey Campos Granados.

Véase que los encargados de armar las tarimas son los empacadores, y que a ellos se le pone en conocimiento las especificaciones del cliente. Adicionalmente el flejador, cuando asegura las tarimas y las alista para ser emplastificadas, también se podía dar cuenta de los errores de embalaje.

Esta situación, sumado a las grandes cargas de trabajo y las largas jornadas hacen que se le escape de la capacidad física de don Harry Andrey Campos Granados y exigirle más de eso era incompatible con sus fuerzas, aptitudes y principalmente era incompatibles con las condiciones laborales que él tenía; ya que debía encargarse de realizar las funciones de montacarguista en toda la planta y al

mismo tiempo prestar atención al trabajo que realizaban otros. Por lo que resulta desproporcionado y nada razonable exigir al trabajador mas de lo que es capaz de aportar.

DECIMO SEGUNDO: Que el 19 de julio de 2023 se le canceló la suma de ¢279 000 por concepto de vacaciones y aguinaldo, pero este monto no representa la liquidación correcta, ya que se calculo si tomar en cuenta las diferencias de horas extraordinarias adeudadas.

IV.- PRUEBA QUE SUSTENTA LA DEMANDA:

Con la finalidad de sustentar los hechos de la demanda, de conformidad con los artículos 479 y 495 inciso 6) del Código de Trabajo ofrecemos la siguiente prueba:

1.- Documental:

Se ofrece como prueba documental lo siguiente:

- Prueba Documental No. 1: Carta de Despido.
- Prueba Documental No. 2: Estudio de Salarios Reportados ante la Caja Costarricense del Seguro Social.
- Prueba Documental No. 3: Boletas de pago, donde consta el monto del salario mínimo y la indicación de tratarse de una jornada acumulativa.
- Prueba Documental No. 4: Amonestaciones del 31 de marzo del año 2023, del 10 de mayo de 2023 y 23 de mayo de 2023, que prueba la doble sanción contra el trabajador.

2.- Prueba Por Recabar:

- Prueba Documental No. 1: Solicito a su autoridad se sirva ordenar a las demandadas aportar en sus respectivas contestaciones el Libro de Salarios devengados a favor de mi representado durante toda la relación laboral.

3.- Testimonial: Con la finalidad de sustentar los hechos de la presente demanda ordinaria, se ofrece como testigos a las siguientes personas, quienes harán referencia a los hechos de la demanda:

a) GABRIELA ARIAS HERNANDEZ documento de identificación: 9-0241-0621; quien es miembro de la Brigada de Bombero y Primero Auxilios de la empresa, y se referirá a todos los hechos de la demanda.

b) CARLOS GABRIEL ALFARO AGUILAR cuyo DIMEX es: 155817735115; quien era flejador de las tarimas; y referida a todos los hechos de la demanda.

c) HIPOLITO CHAVES MORAGA documento de identidad: 9-0333-0629; quien era montacarguista; y podrá referirse a todos los hechos de la demanda.

d) JOSE MARIA AMADOR CRUZ documento de identidad: 155807156435; quien era capataz de la finca Monte Verde; y podrá referirse a todos los hechos de la demanda.

4.- PRUEBA CONFESIONAL (INTERROGATORIO y DECLARACIÓN DE PARTE)

Y RECONOCIMIENTO DE DOCUMENTOS: Como prueba de apoyo a la presente demanda, solicito la declaración confesional (interrogatorio de parte) y el reconocimiento de documentos que se le tomará al señor **RAFAEL ANGEL RODRIGUEZ SALAZAR**, cédula de identidad: **8-0878-0471**, en su condición de **PRESIDENTE** de sociedad demandada, con Poder Generalísimo sin Límite de Suma. Para tal efecto, solicito respetuosamente que se le cite para que comparezca en forma personal y no por medio de apoderado, conteste las preguntas que sobre hechos personales (confesión) y no personales (interrogatorio de partes) se le

formularán oralmente al momento de llevarse a cabo la diligencia, e igualmente para que reconozca el contenido de los documentos, fotografías, videos y audios que se le mostrará en ese mismo acto; bajo apercibimiento de que, en caso de no asistir o de negarse a contestar en debida forma, se le tendrá por confeso, por aceptados los hechos que sean contrarios a sus intereses y por reconocidos los documentos correspondientes. De conformidad con el artículo 479 del Código de Trabajo se indica que los hechos sobre los cuales se interrogará a al señor **RAFAEL ANGEL RODRIGUEZ SALAZAR** serán en con todos los hechos establecidos en la demanda ordinaria que nos ocupa, específicamente sobre **el horario, tipo de jornada, salario y las funciones del actor, sobre el pago de horas extras y la forma en que se generó el despido, así como los hechos de su contestación de demanda.**

V.- DERECHO QUE SE INVOCA

Fundamento la presente demanda ordinaria, en los artículos 41, 57, 70 y 74 de la Constitución Política de la República de Costa Rica; artículos 3, 14, 17, 18, 19, 414, 432, 433, 440, 444, 447, 451, 476 a 486, 495, siguientes y concordantes del Código de Trabajo.

A. DE LA POTESTAD SANCIONADORA.

Como parte del Poder de Dirección del patrono se encuentra su potestad sancionatoria, la cual de conformidad con lo dicho por el tratadista Carlos Carro Zúñiga, debe ajustarse a varios principios, a saber:

- a) **El Principio de Causalidad:** Desde su significación objetiva, “alude a la exigencia de que se de una relación de causa a efecto entre los hechos constitutivos de la falta y el acto jurídico del despido. Es necesario que la decisión de la empresa de ponerle término al contrato de trabajo por medio del despido justificado, sea una consecuencia inmediata y directa.”¹ Esa relación objetiva debe coincidir con la relación subjetiva, para que se aplique el despido o la sanción, de lo contrario, podría suceder que el patrono decida

despedir al trabajador en razón de un interés particular.

- b) **El Principio de Proporcionalidad:** Entre el hecho infractor (falta) y la medida disciplinaria, siempre debe darse una correlación de entidad, es decir, que es importante que opere una equitativa correspondencia entre la gravedad de las faltas y la magnitud de la sanción. En este sentido debe tenerse cuidado al calificar una falta como grave, o bien determinar si es una falta leve sancionable de distinto modo; por lo que deben evaluarse cuidadosamente las circunstancias y particularidades de cada falta.
- c) **El Principio de Actualidad:** por este principio se entiende que el despido no puede fundamentarse en causas pasadas, sino que la falta debe ser contemporánea.

B. DE DOBLE SANCION POR LA MISMA CAUSA

EN RELACIÓN CON EL PRINCIPIO FUNDAMENTAL DEL NON BIS IN IDEM:

La empresa demandada incurre en violación del principio constitucional del “non bis in ídem”, contemplado en el artículo 42 de la Constitución Política, cuando señala que nadie podrá ser juzgado más de una vez por el mismo hecho punible. Trasladado al Derecho Laboral, este principio implica que en el ejercicio de la potestad disciplinaria el empleador no puede sancionar al trabajador más de una vez, por la comisión de una falta determinada. Así, el principio del “non bis in ídem” se concreta en un derecho para el trabajador de no ser doblemente disciplinado por una misma falta.

En cuanto este Principio de Seguridad Jurídica la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia a resuelto mediante el Voto **Nº 00576-2020** de las nueve horas con cincuenta minutos del uno de abril del año dos mil veinte, de la siguiente manera:

III.- **SOBRE EL CASO CONCRETO:** El apoderado de la parte demandada recurre la sentencia con base en un concreto reproche, cual es que la juzgadora estimara improcedente el despido en razón de que presuntamente ya se habían sancionado previamente los hechos que le dieron origen. Agrega que ello imposibilitaría la aplicación de la máxima sanción en casos de manifiesta y reiterada indisciplina del colaborador, donde se le haya hecho ver repetidamente la forma de proceder con el fin de que corrija su

conducta. Esta Sala estima que no lleva razón el recurrente. La juzgadora de primera instancia estimó que el despido había sido injustificado porque se violó el principio *nom bis in ídem*, el cual impide sancionar dos veces un mismo hecho (doctrina del numeral 42 de la Constitución Política). Efectivamente, de la prueba documental se advierte que las conductas atribuidas al actor en la carta de despido ya habían sido sancionadas por medio de apercibimientos escritos y emitidos en forma individual para cada una de ellas. De tal manera, la empleadora no podía tomarlas en cuenta en forma acumulada para alegar una nueva causal, como se hizo en la carta de despido. Así las cosas, al momento del cese, no existía una causa para el despido porque la conducta atribuida al trabajador ya había sido castigada con una sanción menos drástica como lo fue la amonestación o el apercibimiento escrito. Nótese que en la misiva donde se le comunicó el cese, se indicó la “acumulación de ocho apercibimientos por llegadas tardías” y la “acumulación de dos apercibimientos por ausencias injustificadas”, para lo cual se especificaron las fechas respectivas, mismas que coinciden con las advertencias individuales formuladas por cada falta. De tal forma, si la parte empleadora optó por aquella forma de sancionar cada hecho por aparte, no podía luego aplicar el despido con base en el acopio de todos ellos en conjunto y en clara trasgresión al principio de seguridad jurídica que evita precisamente la persecución sancionatoria indefinida por la misma causa. En consecuencia, debe mantenerse lo resuelto.

Con estos argumentos jurídicos y facticos debe valorarse la presente demanda en cuanto a la existencia de un despido injustificado y arbitrario por parte de la empresa **VIDRIOS AMBARINOS S.A.**

VI.- ESTIMACIÓN

De conformidad con la parte final del artículo 495 del Código de Trabajo vigente, se estima la presente demanda como de **MENOR CUANTIA**, esto en atención a la naturaleza jurídica del objeto de la litis.

VII. PETITORIA CONCRETA

NO HAY PRETENSIONES SUBSIDIARIAS

De conformidad con los hechos, consideraciones de fondo y prueba ofrecida, solicitamos respetuosamente que se declare con lugar en todos sus extremos la demanda ordinaria de trabajo aquí interpuesta en representación del señor **HARRY ANDREY CAMPOS GRANADOS** en contra de **VIDRIOS AMBARINOS S.A.**, en tal sentido se disponga lo siguiente:

- 1) Que se reconozca y declare que el despido sin responsabilidad patronal fue Injustificado y arbitrario.
- 2) **Daños y Perjuicios:** Una vez declarado el despido **INJUSTIFICADO** por parte del juzgador, solicito con atento respeto que se condene a la demandada al pago de los daños y perjuicios, lo correspondiente a SEIS MESES DE SALARIOS CAIDOS, conforme lo determina el artículo 82 del Código de Trabajo.
- 3) Que se reconozca y declare que efectivamente mi representado **MARIO MORENO CARMONA**, no trabajada en una jornada acumulativa y tenía derecho al reconocimiento del tiempo extraordinario laborado para la demandada, esto durante toda la relación laboral; producto de las funciones que desempeñó como Montacarguista.
- 4) **Auxilio de Cesantía y Preaviso:** De igual forma, una vez reconocido el Despido **INJUSTIFICADO** por parte del juzgado, solicito con el mismo respeto, se reconozca a favor de mi representado lo correspondiente al pago de auxilio de cesantía y preaviso; y reconocida la existencia de las diferencias de horas extraordinarias dejadas de pagar al trabajador, que el pago de preaviso y cesantía contemple las diferencias de horas extras adeudadas.
- 5) **Horas extraordinarias:** Que se condene a la demanda al pago a favor de mi representado del tiempo extraordinario que trabajó para la sociedad demandada, esto durante los periodos descritos antes, que van del 25 de noviembre de 2018 y hasta el 10 de julio de 2023, producto de las funciones que se encuentra desempeñando como Montacarguista. Lo anterior, de conformidad con los horarios probados en el presente proceso y que deberán calcularse por el Juzgado.

- 6) **Aguinaldo y Vacaciones:** Conforme se indicó, ya se le pagó al actor el rubro de la liquidación, pero si contemplar las diferencias de horas extraordinarias en el aguinaldo y vacaciones, por lo que deben ser condenados a pagar las diferencias estos rubros. Al mismo tiempo, es necesario que se apliquen los salarios extraordinarios en el cálculo de los aguinaldos y vacaciones de toda la relación laboral, y solicito se condene a la demandada al pago de dichas diferencias dejadas de percibir a lo largo de toda la relación laboral.
- 7) **Cuotas Obrero-Patronales:** Reconocido el derecho de tiempo extraordinario y la fracción de los salarios adeudados a mi representado, solicitamos con el mismo respeto que se testimonien piezas a la Caja Costarricense del Seguro Social, a fin de que se proceda con el cobro de los dineros no reportados por las demandas.
- 8) **Intereses:** Se condene a la demanda al pago de los intereses adeudados a mi representado sobre los extremos concedidos desde la fecha en que correspondía cada uno de los pagos reclamados.
- 9) **Indexación:** Solicito se condene a las demandadas a indexar los montos reconocidos y adeudados desde la fecha de su deuda, hasta su efectivo pago.
- 10) **Costas:** Se condene a las demandas al pago de ambas costas de la presente demanda.

IIX.- NOTIFICACIONES

1).- Para notificar a la Sociedad demandada: Las sociedades demandadas, podrán ser notificada en su **DOMICILIO REAL** sede de sus negocios y operaciones ubicando a **VIDRIOS AMBARINOS S.A.** en la provincia de **LIMON-LIMON** **COSTADO SUR DE LOS TRIBUNALES DE JUSTICIA, BUFETE CAÑON ATLANTICO.** Para lo cual solicito que se comisione a la autoridad correspondiente. Nótese que, se trata de una edificación de acceso restringido, por lo cual rogamus que se tome en consideración lo establecido en el párrafo primero del artículo 4 de la Ley de Notificaciones Judiciales.

2).- Nuestras notificaciones: Señalo para notificaciones, y por su orden de prioridad, el correo electrónico notificacion@superabogados.com y de manera alterna al fax **2244-9448**, ambos debidamente registrados en la base de datos oficial que al efecto lleva el Poder Judicial, según lo dispuesto en el artículo 40 de Ley de Notificaciones No. 8687, publicada en el Diario Oficial La Gaceta del 28 de enero del 2009, que literalmente dice: *"Las cuentas autorizadas podrán ser consultadas por los despachos judiciales por medio de Internet, sin necesidad de exigir oficio de acreditación del Departamento de Informática"*. **Asimismo, solicito que se me incluya dentro del sistema de gestión en línea para tener acceso electrónico de este expediente y así realizar eventuales gestiones, esto bajo el usuario César Augusto Redondo Vega, cédula de identidad 303340443.**

IX. ANUENCIA A VIRTUALIDAD

En el mismo acto, informo de nuestra anuencia para poder llevar a cabo de manera virtual **Todas la Audiencias**. Para ello suministro el siguiente correo electrónico debidamente validado y autorizado virtual@superabogadoscr.com para el envío del link de acceso a la audiencia virtual.

Los testigos pueden brindar su testimonio de manera virtual. Razón de ello, la comunicación y contactos se podrán hacerse mediante el **teléfono 2224-5096** y el correo testigos@superadeabogadoscr.com

El suscrito en mi condición de Apoderado Judicial del actor, actuará desde el despacho en San José, y el medio de teléfono para efectos de coordinación, será el **8827-9933**.

Ruego resolver conforme a derecho corresponde.
San José, 01 de agosto de 2023.

**LIC. CESAR AUGUSTO REDONDO VEGA
CARNÉ PROFESIONAL No. 31905
APODERADO ESPECIAL JUDICIA**

DESPIDO SIN RESPONSABILIDAD PATRONAL

Nombre del Empleado: Sebastián Carmona Carmona

Fecha: 10 de julio de 2023

Por medio de la presente se le comunica de manera formal, que se procede a realizarse un despido sin responsabilidad patronal, con fundamento en el artículo 81 incisos H) y L), ya que usted nuevamente ha incurrido en faltas de cumplimiento de requisitos y desempeño esperado en su trabajo, las cuales se le han señalado con anterioridad y no se ha observado una mejora. Calificada por motivos de reincidencia en una falta grave.

Específicamente, se le reprocha haber incurrido en las siguientes faltas:

En base a una revisión realizada el 14 de junio de 2023 por el señor Javier Molina Moya, quien es el supervisor del Turno A; se percató mediante el registro de egreso de tarimas, que usted no revisó el embalaje de las tarimas código HKT342-2023 y HKT587-2023, ya que fueron puestas en los contenedores para su transporte al cliente sin contar con el número de camas de envases correcto. El número de camas incorrecto en la torre es algo que se puede notar a simple vista y que provoca un incumplimiento de contrato por parte de la empresa en caso de ser entregadas de esta manera al cliente.

Usted era el responsable de embalar, revisar y transportar esas tarimas, y esto nos consta porque fue usted quien llenó el oficio de entrega y embalaje el 07 de junio, mismas que fueron firmadas y autorizadas por usted.

En base a los hechos antes descritos, y los registros del plan de mejora al que estaba sometido el Turno A, al que cual usted pertenece, observamos una reincidencia en faltas anteriormente señaladas y sancionadas, así como un desempeño insuficiente por su parte en el Turno A. Todo esto a pesar de la implementación, durante la semana anterior, de varias acciones para mejorar en el Turno A.

Antecedentes que configuran la reincidencia en las faltas:

1. El 31 de marzo de 2023, usted fue amonestado por escrito debido a que omitió realizar la inspección de las tarimas sobre las que se embalan las torres de envases, y permitió que se transportara al cliente final las tarimas código BKT948-2023, la cual estaba con los dos tabiques centrales rotos. Este error nos costó una sanción administrativa con el contrato del cliente de Red Stripe.
2. El 10 de mayo de 2023, nuevamente fue amonestado por entregar al departamento de decoración las tarimas incorrectas, debido a que se le indicó que colocara en los paletizadores de decoración solo las tarimas con envases 12 V 22, y usted entregó las tarimas con los envases incorrecto, provocando un atraso en el proceso de decoración, y una caída en la producción de ese día.

3. El 23 de mayo de 2023, volvió a ser amonestado porque usted entregó en bodega 3 tarimas mal embaladas, siendo que tenía el número de camas incorrecto, y como esto es algo que se nota a simple vista, es evidente que usted omitió realizar la inspección de las tarimas para su almacenaje, lo que representa una falta grave en sus funciones.

Debido a que no hemos visto la mejora en su desempeño (a pesar del plan de mejora implementado en el turbo A), y que sus faltas son reiterativas, se procede a realizar el despido sin responsabilidad patronal.

Agradecemos el haber prestado su servicio en nuestra empresa y lamentamos el hecho de tener que cesar la relación laboral que nos une.

Atentamente

Fernando Quirós Romano

Gerente de Recursos Humanos

Sebastián Carmona Carmona

RECIBIDO

EXPEDIENTE: 23-001116-0173-LA - 2
PROCESO: ORDINARIO DE DESPIDO-PRIVADO
PARTE ACTORA: HARRY CAMPOS GRANADOS
PARTE DEMANDADA: VIDRIOS AMBARINOS S.A.

JUZGADO DE TRABAJO DEL I CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSE, SECCION SEGUNDA.- las catorce horas cincuenta y cinco minutos del quince de agosto de dos mil veintitrés.-

Sin perjuicio de la oposición que se haga con la contestación de la demanda, se determina que el presente proceso es de menor cuantía (artículo 539 del Código de Trabajo) De la anterior demanda **ORDINARIA LABORAL** y documentos aportados por **HARRY ANDREY CAMPOS GRANADOS**, con cédula de identidad **0908420189**, se concede traslado por el plazo de **DIEZ DÍAS** a **VIDRIOS AMBARINOS S.A.** en la persona de **quien resulte ser su representante legal**, quien deberá demostrar con documento idóneo para que la conteste por escrito, previniéndole que debe manifestar respecto de los hechos, si reconoce éstos como ciertos o si los rechaza por inexactos, o bien, si los admite con variantes o rectificaciones, bajo apercibimiento de que si no contesta en el término concedido o no responde de forma clara, se tendrá por allanada en cuanto a los hechos no contestados o no respondidos según queda dicho, se podrán tener por ciertos en sentencia. Asimismo, si la parte demandada se allana a las pretensiones, no contesta oportunamente la demanda o no hubiera respondido todos los hechos de la misma, se podrá dictar sentencia de manera anticipada, en la cual se tendrán por ciertos esos hechos y se emitirá pronunciamiento sobre las pretensiones deducidas, todo lo anterior de conformidad con los numerales 498 y 506 del Código de Trabajo. Además, se le previene que al contestar la demanda deberá ofrecer la prueba que le interese, igualmente se le previene que en el primer escrito que presenten deben señalar un medio para atender notificaciones, bajo el apercibimiento de que mientras no lo haga, las resoluciones posteriores quedarán notificadas con el transcurso de **VEINTICUATRO HORAS** de dictadas, incluidas las sentencias. Se producirá consecuencia cuando la notificación no se pueda efectuar en el medio señalado.- Artículos 11, 34, 36 y 50 de la Ley de

Notificaciones Judiciales N°8687 del 28 de octubre del 2008, publicada en La Gaceta N°20, del 29 de enero de 2009.- Con respecto al medio, se le hace saber a las partes lo dispuesto por el Consejo Superior, en sesión N° 65-08, celebrada el 2 de setiembre del 2008, artículo LXII, Circular 169- 2008, en el sentido de que, si desean señalar **un fax como medio de notificación**, dicho fax debe **ser de uso exclusivo** para el envío y recepción de documentos, por lo que no pueden utilizarlo también como teléfono.- "**Se exhorta a las partes a que suministren un número de teléfono "celular", con el fin de enviar avisos y recordatorios de actuaciones del despacho.- Esta petición es para cubrir nuestras necesidades internas de trámite procesal, buscando la agilización del mismo, pero en ningún momento sustituye los medios establecidos explícitamente en lo legal para la recepción de notificaciones.-**" Igualmente se les invita a utilizar "El Sistema de Gestión en Línea" que además puede ser utilizado como medio para recibir notificaciones. Para acceder a este sistema ingrese la página oficial del Poder Judicial, <http://www.poder-judicial.go.cr> Si desea más información contacte al personal del despacho en que se tramita el expediente de interés. Asimismo, por haberlo así dispuesto el Consejo Superior, en concordancia con la Política de Género del Poder Judicial, Sesión 78-07 celebrada el 18 de octubre 2007, artículo LV, se le solicita a las partes de este asunto que resulten ser personas físicas que se sirvan suministrar la siguiente información: a) lugar de trabajo, b) sexo, c) Fecha de Nacimiento, d) Profesión u oficio, e) Si cuenta con algún tipo de discapacidad, f) Estado civil, g) Número de cédula, h) Lugar de residencia. **Notifíquese a la sociedad demandada la presente resolución, por medio de su representante, personalmente o por medio de cédula de ley en su domicilio social.- Artículos 19 y 20 de la Ley de Notificaciones Judiciales.-** Para estos efectos, se comisiona a la **OFICINA DE COMUNICACIONES JUDICIALES DE ESTE CIRCUITO JUDICIAL.-** La parte demandada puede ser localizada en la siguiente

dirección: **Alajuela, Carrillo de Alajuela, contiguo a las Bodegas de EPA.**- Finalmente, téngase como **APODERADO(A) ESPECIAL JUDICIAL** de la parte actoraal Licenciado **CESAR AUGUSTO REDONDO VEGA**, según consta en poder otorgado en escrito de demanda inicial.- **Se le hace saber a las partes involucradas en el presente asunto, que todos los escritos y documentos que sean dirigidos a este despacho judicial, deberán ser presentados a través de la Oficina de Recepción de Documentos de este circuito judicial, en caso de no estar adscrito a alguno, podrán hacerlo directamente en este juzgado. Se pone en conocimiento de los abogados litigantes en el presente proceso, la circular N°43-2012, que refiere lo siguiente:** *"ASUNTO: Datos que deben anotar los abogados litigantes en cualquier escrito. (...) Con motivo de la entrada en vigencia de los Juzgados Electrónicos, se ha determinado inconvenientes en los casos en que los abogados y abogadas autentican escritos, poderes, certificados o cualquier otro tipo de gestión con el sello blanco, los cuales al ser escaneados no permiten identificar los datos del o la litigante. Por lo anterior, se les solicita, que en todo escrito, poder, certificación o cualquier tipo de gestión, indiquen, en forma expresa, el nombre y número de carné del Colegio de Abogados y no solamente estampen el sello blanco"*. También, se le advierte a las partes involucradas en el presente litigio, que los escritos y documentos que se presenten por medio del Sistema de Gestión en Línea y que **no sean firmados de manera digital**, deberán ser creados **únicamente** bajo los formatos de DOC,DOCX, RTF, PDF, TIF, TIFF o TXT, cuyo tamaño **NO** podrá exceder de 3MB. Por su parte, aquellos documentos que sean rubricados por medio de **firma digital**, deberán ser incorporados **únicamente** bajo los formatos PDF, DOCX o DOC, todo lo anterior por cuanto si son incorporados bajo otro tipo de formato no será posible descargar el archivo para su estudio (en este sentido se puede consultar el Manual de Usuario del Sistema de Gestión, confeccionado por el Departamento de Tecnologías de la Información del Poder Judicial, que está visible en el sitio web institucional). Asimismo, se recuerda lo dispuesto en el numeral 462 del Código de Trabajo en relación a la

presentación de escritos, así como lo dispuesto en el artículo 10 de la Ley de Certificados, Firmas Digitales y Documentos Electrónicos N°8454, el cual indica que *"Todo documento, mensaje electrónico o archivo digital asociado a una firma digital certificada se presumirá, salvo prueba en contrario, de la autoría y responsabilidad del titular del correspondiente certificado digital, vigente en el momento de su emisión. **No obstante, esta presunción no dispensa el cumplimiento de las formalidades adicionales de autenticación, certificación o registro que, desde el punto de vista jurídico, exija la ley para un acto o negocio determinado.**"*JUEZ.-

JUZGADO DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSÉ- SECCIÓN

SEGUNDA

PROCESO ORDINARIO LABORAL ACTOR: HARRY ANDREY CAMPOS GRANADOS

SIBAJA DEMANDADA: VIDRIOS AMBARINOS S.A.

EXPEDIENTE N° 23-001116-0173-LA

Señor(a) Juez(a):

La suscrita, Licda. Carla Sánchez Gómez, mayor de edad, abogada, vecina de Pozos de Santa Ana, Radial Santa Ana-San Antonio de Belén, kilómetro tres, Centro Empresarial Vía Lindora, portadora de la cédula de identidad número 8-0167-0379; en mi condición de apoderada especial judicial de Vidrios Ambarinos S.A., cédula de persona jurídica número 3-101-056003, conforme al traslado de demanda dictado a catorce horas cincuenta y cinco minutos del quince de agosto de dos mil veintitrés, me apersono a contestar en tiempo, forma y de manera negativa la demanda incoada por el señor HARRY ANDREY CAMPOS GRANADOS con base en lo siguiente:

CONTESTACIÓN DE HECHOS

HECHO PRIMERO: Es cierto. El actor trabajó para mi representada durante el periodo comprendido entre el 25 de noviembre de 2018 y hasta el 10 de julio de 2023 en el puesto de montacarguista.

El despido fue sin responsabilidad patronal, y los motivos fueron descritos de forma clara, precisa y circunstanciada en la carta de despido que le fuera entregada al trabajador, las causales fueron fundamentadas en el numeral 81 incisos h) y l) del Código de Trabajo dado que, a pesar de los esfuerzos de la empresa con el plan de mejora, siguió cometiendo errores que afectaron la productividad de la planta.

HECHO SEGUNDO: Es cierto con aclaración. Efectivamente durante la relación laboral, el actor laboró para mi representada cumpliendo con las funciones descritas en la demanda.

Pero es necesario indicar que, en la descripción de funciones realizadas por el trabajador en su demanda, se enumera muy claramente la obligación que él tenía de verificar las condiciones de almacenaje del producto terminado; es decir, el actor está consciente de que era su obligación realizar una revisión de las tarimas que embala antes de colocarlas en los contenedores de transporte.

HECHO TERCERO: Es cierto con aclaración: Por las características de la industria desarrollada por la empresa, es muy importante el establecimiento de una serie de normas y buenos hábitos para el correcto cumplimiento de los estándares de seguridad; y la empresa siempre le garantizó al actor todos los implementos de seguridad necesarios para evitar cualquier daño a su integridad física y la de sus compañeros. De esta manera se eliminó cualquier tipo de riesgo potencial sobre los trabajadores de la planta.

En la planta trabajan diariamente 173 personas en el turno diurno y 67 personas en el turno nocturno, y ninguno de ellos ha sufrido un accidente laboral.

HECHO CUARTO: Es falso y por tanto se rechaza. Debido a la diligencia y compromiso asumido durante muchos años por la empresa, en la planta se disminuyeron al 100% los potenciales peligros, y por eso se minimizaron los casos de accidentes laborales.

En todos los departamentos, sean Fabricación, Mantenimientos, Decoración, Revisión y Empaque (a la cual pertenece el actor), los trabajadores son provistos de los elementos de seguridad propios de su función; y por eso, desde el primer día de trabajo, al actor se le otorgaron guantes de protección para cristalero, uniforme de seguridad para vidrio, mangas anticorte de kevlar, lentes de protección, mascarillas sanitarias, calzado de seguridad con puntas de acero y tapones para los oídos anti-ruido. Por lo que el trabajador tenía una protección que cubría todas las partes del cuerpo que podían quedar expuestas al riesgo.

En cuanto al montacargas, el actor recibía constante capacitación sobre las normas de seguridad y la correcta conducción dentro de la planta, y para poder desempeñarse en el puesto tuvo que acreditar su capacidad para conducir. Además, que el vehículo cuenta con todos los dispositivos de seguridad necesarios para evitar accidentes; cuenta con 4 espejos

retrovisores que le permiten una visión de 360°, sumado a una jaula de metal que rodea la cabina del conductor que lo protege de cualquier vuelco o aplastamiento.

No es cierto que el trabajo realizado por el actor fuera insalubre, eso es una aseveración maliciosa que pretende descontextualizar sus labores en la planta. Las condiciones de aseo e higiene en la planta son impecables, y el actor lo sabe bien. En la planta nunca pude haber un solo vidrio o botella en el suelo, tenemos personal de limpieza dispuesto 24 horas del día para el aseo.

Tampoco es cierto que fuera un trabajo potencialmente peligroso como lo pretende hacer ver el actor ya que, mediante la capacitación constante, las medidas de seguridad y la utilización de dispositivos de seguridad, el actor no corría ningún peligro durante su jornada laboral.

HECHO QUINTO: Es falso y por tanto se rechaza. Tal y como lo establece el Contrato de Trabajo suscrito por el actor, este aceptó trabajar en una Jornada Acumulativa, que le permitía laborar jornadas ordinarias de hasta 10 horas de lunes a viernes, y de esta manera disfrutar de los sábados y domingos libres.

El actor debía laborar de las 06:00 a.m. hasta las 4:00 p.m. y contaba con tiempo suficiente para consumir sus alimentos fuera de la planta.

No es cierto que trabajara horas extras, ya que desde el inicio de la relación laboral se le indicó que trabajaba en una jornada acumulativa, y que por eso no debía trabajar los sábados.

HECHO SEXTO: Es cierto con aclaración. Al actor siempre se le canceló el salario completo, correspondiente al salario mínimo establecido mediante el decreto ejecutivo que establece la lista de salarios mínimos de cada año. Y no percibía pagos adicionales al salario mínimo, debido a que siempre trabajo bajo la modalidad de una jornada acumulativa de 10 horas diarias.

HECHO SEPTIMO: Es falso y por eso se rechaza. Cuando el actor fue contratado, se le indicó que su jornada laboral era acumulativa, y que trabajaría 10 horas diarias en jornada ordinaria

para que tuviera que ir a trabajar los sábados. De esa manera se plasmó en el contrato y fue aceptado por el actor.

No es cierto que se le deban horas extraordinarias trabajadas por encima de las 8 horas, ya que su jornada ordinaria era de 10 horas; entonces no existe deuda de horas extras, así como tampoco existen diferencias de aguinaldos.

El actor siempre disfrutó de sus vacaciones, y le fueron compensadas conforme a derecho corresponde.

El último periodo de vacaciones disfrutado fue del 02 al 16 de febrero del año 2023.

HECHO OCTAVO: Es falso y por eso se rechaza. Tal y como se expuso en la carta de despido el motivo del despido es la reiteración de las faltas cometidas por el actor durante un corto periodo de tiempo.

En efecto el actor fue amonestado 3 veces, debido a que reiteró en 3 ocasiones distintas los mismos errores durante el año 2023, y la cuarta vez que incurrió en la misma falta fue el 07 de junio de 2023. Y por esta última falta, el actor no recibió una amonestación escrita o verbal, sino que se procedió con el despido por la reiteración de faltas de conformidad con el numeral 81 incisos h) y l) del Código de Trabajo. Por tanto, es totalmente falso que existe violación al Principio No Bis In Ídem.

El patrono, para dar por terminado el contrato, hizo los apercibimientos previos para evitar la reincidencia de las faltas; pero el trabajador no acató las instrucciones y provocó su despido.

HECHO DECIMO: Es falso y por eso rechaza. En la redacción de este hecho de la demanda, el actor parece que pretende tergiversar de mala fe el contenido de la carta, o que producto de su ignorancia de la legislación laboral, viene a mal interpretar la verdad real.

En la carta de despido se indicó que las tarimas mal embaladas fueron colocadas en los contenedores de transporte el día 07 de junio de 2023, porque así consta en el registro de embalaje de las tarimas; pero también consta que fue hasta el 14 de junio de 2023 que el PATRONO conoce de la falta cometida por el actor, en el tanto que, el supervisor del

Departamento de Revisión y Empaque, de nombre OSCAR CHACON BRENES, hizo el cotejo e inspección final en los contenedores antes del transporte, y en dicho cotejo detectó el error de las tarimas con tamaños diferentes.

De conformidad con el artículo 414 del Código de Trabajo, el plazo de UN MES de prescripción comienza a correr desde que se dio la causa, o desde que fueran posible para el patrono conocer las causas para la sanción.

En el caso concreto, el patrono pudo conocer de la falta hasta el 14 de junio de 2023, por lo que no había prescrito la posibilidad de sancionar al actor con el despido.

HECHO DECIMO PRIMERO: Es falso y por eso se rechaza. Dentro de las funciones enumeradas por el mismo actor en el HECHO SEGUNDO su demanda, se evidencia la falsedad de este HECHO DECIMO PRIMERO.

En calidad de montacarguista eran funciones del actor:

- Descargar, acomodar y verificación de calidad e inspección visual de las torres de tarimas.
- Verificar las condiciones de almacenaje del producto
- Registrar las tarimas que están listas para el transporte, y consignar en el registro de salida las características del producto embalado.

Siendo que en dicho registro se consigna también que el montacarguista realizo la inspección de calidad del embalaje, que incluye:

- Numero de camas de la tarima.**
- Posición de los flejes y su buen estado.
- Distribución del plástico transparente, y que no tenga plástico colgante o que sobresalga.
- Que la tarima de madera este en buen estado, sin golpes o piezas desprendidas.

Entonces es falso que la falta cometida por el actor no fuera producto de su impudencia, y también es falso que los flejadores deben realizar una inspección de la tarima, ya que sus funciones son exclusivamente es colocar los flejes a la tarima.

Y si los miembros de la línea de empaque conocen las especificaciones de embalaje, quien debe realizar el ultimo filtro para detectar errores es el propio montacarguista, que por eso pertenece al Departamento de Revisión y Empaque, que se encontraba dentro de sus funciones devolver las tarimas mal embaladas.

HECHO DECIMO SEGUNDO: Es falso y por tanto se rechaza. Es cierto que se canceló la liquidación al actor.

Es totalmente falso que se le deba montos adicionales por diferencias de horas extraordinarias, porque siempre laboró en una jornada acumulativa y no correspondía el pago de dichos montos.

FUNDAMENTO LEGAL

Fundamento la presente contestación en los artículos 41,45,70 de la Constitución Política; artículos 18, 19, 28, 136, 137,195, 447, 476 al 486, 495, siguiente y concordantes del Código de Trabajo.

Sobre las faltas reiteradas como causal del despido con responsabilidad patronal.

Respecto a la forma en que se generó el despido, la reiteración de falta como causa de despido sin responsabilidad patronal, es necesario indicar que, no existe una acumulación ilegítima de causales de despido que ya habían sido sancionadas mediante amonestación, sino que el origen mismo del despido es la reiteración de varias conductas sancionables, y como la última falta no había sido sancionada, el despido no esta sancionando al trabajador 2 veces por la misma causa. El tema ha sido analizado por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, mediante el voto número 0288-1997:

“Nótese, entonces como para dar por terminado el contrato laboral, invocando estas causas, tiene, necesariamente, que darse un apercibimiento previo y una reincidencia, en esas mismas faltas, por parte del trabajador. Si estas condiciones no se dan, el despido se torna, indiscutiblemente, injustificado. Esta ha sido la constante trazada por la Sala. Al respecto, cítase el Voto N° 234, de las 14:40 horas, del 8 de octubre de 1997; que en lo que interesa, dispuso:

"El accionante por su parte, alega que no incurrió en ellas y que de haberlo hecho, debió la parte patronal hacerle el apercibimiento respectivo, ya que tales faltas sólo se sancionan con despido, cuando el trabajador incurre en alguna de ellas después de que el patrono lo haya apercibido por una vez, según lo establece el artículo 81 inciso i) del Código de Trabajo, apercibimiento que en su caso, nunca hizo la entidad patronal. Lleva razón el señor al indicar, que las faltas a) y c) endilgadas a él en la carta de despido -abandono de trabajo e ingesta de alcohol-, al igual que en los demás casos en que se atribuyen como causal de despido, las faltas del artículo 72 del Código de Trabajo, requieren del apercibimiento por parte del patrono, para que el trabajador no vuelva a incurrir en la conducta que se considera afecta la relación laboral, porque sólo reincidiendo en la misma después de tal apercibimiento, existirá motivo de despido conforme al inciso i), del artículo 81 del Código de Trabajo. Ahora bien, si la demandada no acreditó mediante prueba documental o testimonial, la existencia de al menos una llamada de atención o apercibimiento al actor, por haber incurrido en alguna de las faltas endilgadas, no se pueden tener como causal de despido, aunque se acredite fehacientemente la existencia de las faltas, ya que por si solas y sin el apercibimiento previo no autorizan al patrono para despedir sin responsabilidad".

Sobre la prescripción de la sanción disciplinaria.

En términos generales, la prescripción debe entenderse como uno de los modos de extinción de las obligaciones, el cual, para que opere, basta únicamente el transcurso de determinado tiempo, sin que el titular del derecho lo haya reclamado, ejerciendo la respectiva acción.

En ese sentido, Juan Raso Delgue, citado por el **Tribunal de Trabajo, Sección IV**, ha señalado que "la prescripción es un modo de extinción de relaciones jurídicas que se basa en la inacción del sujeto activo de dicha relación. Como la acción no se ejerce durante determinado tiempo por parte de quien puede hacerlo, la pretensión se pierde para su titular." (Nuevo régimen de prescripción de las acciones laborales, Montevideo, Editorial y Librería Jurídica Amalio M. Fernández, primera edición, 1998, p. 9)"

Directamente relacionado con el Principio de Actualidad desarrollado, el Código de Trabajo dispone un plazo dentro del cual el patrono puede proceder con la sanción, pues de no hacerlo dentro del tiempo establecido, la falta prescribirá y no podrá ser sancionable.

En este sentido, el artículo 414 del Código de cita establece:

*“Artículo 414.- Sin perjuicio de lo que establezcan las disposiciones especiales sobre el plazo de prescripción, los derechos y las acciones de los empleadores o las empleadoras para despedir justificadamente a los trabajadores o las trabajadoras, o para disciplinar sus faltas, prescribirán en el término de un mes, **que comenzará a correr desde que se dio la causa para la separación o sanción o, en su caso, desde que fueran conocidos los hechos causales.**”*

Respecto de este tema la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha manifestado:

Esta Sala, en la sentencia n° 327 de las 9:12 horas, del 11 de mayo de 2005, en relación con lo expuesto, resolvió: “Dentro de toda relación de trabajo la parte empleadora disfruta del poder de dirección respecto de la actividad desarrollada por el trabajador, el cual va acompañado, como consecuencia natural y necesaria, de la potestad disciplinaria, con el fin de lograr un mejor rendimiento. Ahora bien, ese poder sancionador, debe ejercerse de conformidad con los principios de causalidad, de actualidad y de proporcionalidad. Ese segundo principio hace referencia a que el poder disciplinario del patrono debe ejercerse en forma oportuna; es decir, que la sanción impuesta, en un determinado momento, sea correlativa al tiempo de la comisión de la falta, con lo que también se procura lograr la seguridad jurídica del trabajador, en el sentido de que tenga conocimiento de que su infracción ha de ser sancionada en un período determinado. En ese sentido, el artículo 603 del Código de Trabajo establece que los derechos y las acciones de los empleadores, para despedir justificadamente a los trabajadores o para disciplinar sus faltas, prescriben en un mes, que comenzará a correr desde que se dio una causal para la separación o, en su caso, desde que fueron conocidos los hechos que darían lugar a la corrección disciplinaria.

De la norma y la sentencia citadas se puede afirmar que, para garantizar la actualidad de la sanción, ésta se debe imponer como máximo dentro del mes siguiente al que se **cometió la infracción o desde que el patrono tuvo conocimiento de su existencia.**

Una vez claro el plazo de prescripción de aplicación de las sanciones corresponde determinar el momento en que se inicia a computar este plazo de prescripción. **En este sentido ha sido reiterada la jurisprudencia emanada por la Sala Segunda al indicar que corre a partir de que el patrono tiene la oportunidad de conocer la falta cometida por el trabajador.**

Sobre los requisitos de la carta de despido.

La construcción de la carta de despido entregada al trabajador siempre reunió los requisitos del artículo 35 del Código de Trabajo, al ser esta clara, precisa y circunstanciada, indicando las circunstancias de modo, tiempo y lugar en que se dieron los hechos que causan el despido; la Sala Constitucional había señalado la importancia de la entrega de la carta de despido al trabajador con la enunciación puntual de los motivos del cese:

"...Tal como lo ha dicho esta Sala en otras oportunidades, entregar al trabajador una carta en la que expresen las razones por las que se terminó el contrato de trabajo es un elemento integrante del derecho al trabajo, ya que si el trabajador no fue despedido por hechos a él reprochables, así debe consignarlo por escrito el patrono con el cual termina la relación laboral, a fin de que el trabajador pueda demostrar ante eventuales futuros patronos su buen desempeño, y el ser merecedor de una nueva oportunidad laboral que le permita a él y a su grupo familiar seguir subsistiendo. La llamada carta de despido en realidad es el cumplimiento del inciso c) del artículo 35 del Código de Trabajo, que establece: "A la expiración de todo contrato de trabajo, por cualquier causa que este termine, el patrono, a solicitud del trabajador, deberá darle un certificado que exprese únicamente: a) La fecha de su entrada y la de su salida, b) La clase de trabajo efectuado; Si el trabajador lo desea, el certificado determinará también: c) La manera como trabajó y d) Las causas del retiro o de la cesación del contrato".

La carta de despido entregada al actor esta dotada de los requisitos completos para su validez, nunca se puso al trabajador en un estado de indefensión por falta de información, y fue entregada dentro del plazo establecido por el artículo 414 para evitar la prescripción de la sanción.

Pero, aunque la autoridad jurisdiccional valore que si existen merito para conceder la prescripción, o que la carta no tenga los requisitos completos; debe indicarse que eso no

indica que el actor no haya cometido las faltas descritas en la carta de despido; y que demostrado que los motivos del despido se generaron en perjuicio de la empresa, será necesario que se deniegue la pretensión de DAÑOS Y PERJUICIOS establecidos en el artículo 82 del Código.

La norma citada es muy clara al indicar que los Daños y Prejuicios pueden otorgarse a favor del trabajador únicamente cuando NO SE COMPROBARE LOS MOTIVOS DEL DESPIDO, por lo que reconocer que el despido fue INJUSTIFICADO por errores de fondo o de forma en la carta de despido, pero habiéndose demostrado la causa, no autoriza a otorgar el pago de daños y perjuicios por el despido.

EXCEPCIONES

DE PAGO: Teniendo en cuenta que mi representada siempre canceló todos los salarios ordinarios y los extremos laborales como corresponde legalmente, ya fue cancelada la liquidación por correspondiente a un despido sin responsabilidad patronal, y por esta situación no se adeuda ningún monto al actor.

FALTA DE DERECHO: Por cuanto al actor se le canceló lo que le correspondía legalmente, en cuanto a horas extras, el reclamo es improcedente por estar laborando durante toda la relación laboral en una jornada acumulativa de 10 horas ordinarias diarias. Por lo que no corresponde el pago de horas extras, reajuste por vacaciones y aguinaldo, lo cual ya fue cancelado en la liquidación.

En cuanto al reclamo de Preaviso y Cesantía no corresponde ya que el despido se realizó con fundamento y a derecho, se demostrará el actor incurrió en las faltas que causan el despido, y por tanto, no cabe la indemnización por daños y perjuicios del artículo 82 del Código de Trabajo.

PRUEBAS

DOCUMENTAL:

- 1) Carta de despido
- 2) Comprobantes de pago de toda la relación laboral
- 3) Tres amonestaciones donde se establecen las faltas cometidas por el trabajador durante el año 2023.
- 4) Plan de Mejora implementado en el Turno A.
- 5) Contrato de trabajo
- 6) Constancia de pago de liquidación

TESTIMONIAL: Con relación a los hechos generales de la demanda, se ofrece la declaración testimonial de las siguientes personas:

- **Andrea Araya Guerrero**, titular de la cedula de identidad número: 9-1460-0064, quien es la Gerente de Recursos Humanos de la empresa, y declarara sobre todos los hechos de la demanda y contestación.
- **Oscar Chacón Brenes**, cedula de identidad número: 9-1243-0234, quien es Supervisor del Turno, y se referirá a todos los hechos de la demanda y contestación.

DECLARACION DE PARTE

Solicito respetuosamente se emplace al actor Harry Andrey Campos Granados, para que personalmente y no por medio de apoderado, comparezca a reconocer documentos, y a absolver posiciones que efectuará esta representación y que versarán sobre los siguientes temas:

- Cual fue la modalidad de la contratación y la jornada en al que trabajó.
- Cuales eran sus funciones en la empresa y como las desempeñaba.
- Cuales fueron los motivos de las amonestaciones y el despido.

PRETENSIONES

Con base en los argumentos expuestos, el fundamento de derecho y las excepciones opuestas solito:

- 1) Se declare sin lugar la presente acción en todos sus extremos.
- 2) Se condene al accionante a reconocer las costas personales y procesales por mi representada, por obligarle a litigar sin fundamento.

NOTIFICACIONES: Señalo como medio principal el correo electrónico: notificaciones@legal.com y como medio subsidiario, el correo electrónico equipolegal@gmail.com; los cuales se encuentran homologados por la oficina de informática del Poder Judicial. En ambos casos, dirigidas a nombre de la Licda. Carla Sánchez Gómez.

Licda. Carla Sánchez Gómez

Apoderada especial

DESPIDO SIN RESPONSABILIDAD PATRONAL

Nombre del Empleado: Sebastián Carmona Carmona

Fecha: 10 de julio de 2023

Por medio de la presente se le comunica de manera formal, que se procede a realizarse un despido sin responsabilidad patronal, con fundamento en el artículo 81 incisos H) y L), ya que usted nuevamente ha incurrido en faltas de cumplimiento de requisitos y desempeño esperado en su trabajo, las cuales se le han señalado con anterioridad y no se ha observado una mejora. Calificada por motivos de reincidencia en una falta grave.

Específicamente, se le reprocha haber incurrido en las siguientes faltas:

En base a una revisión realizada el 14 de junio de 2023 por el señor Javier Molina Moya, quien es el supervisor del Turno A; se percató mediante el registro de egreso de tarimas, que usted no revisó el embalaje de las tarimas código HKT342-2023 y HKT587-2023, ya que fueron puestas en los contenedores para su transporte al cliente sin contar con el número de camas de envases correcto. El número de camas incorrecto en la torre es algo que se puede notar a simple vista y que provoca un incumplimiento de contrato por parte de la empresa en caso de ser entregadas de esta manera al cliente.

Usted era el responsable de embalar, revisar y transportar esas tarimas, y esto nos consta porque fue usted quien llenó el oficio de entrega y embalaje el 07 de junio, mismas que fueron firmadas y autorizadas por usted.

En base a los hechos antes descritos, y los registros del plan de mejora al que estaba sometido el Turno A, al que cual usted pertenece, observamos una reincidencia en faltas anteriormente señaladas y sancionadas, así como un desempeño insuficiente por su parte en el Turno A. Todo esto a pesar de la implementación, durante la semana anterior, de varias acciones para mejorar en el Turno A.

Antecedentes que configuran la reincidencia en las faltas:

1. El 31 de marzo de 2023, usted fue amonestado por escrito debido a que omitió realizar la inspección de las tarimas sobre las que se embalan las torres de envases, y permitió que se transportara al cliente final las tarimas código BKT948-2023, la cual estaba con los dos tabiques centrales rotos. Este error nos costó una sanción administrativa con el contrato del cliente de Red Stripe.
2. El 10 de mayo de 2023, nuevamente fue amonestado por entregar al departamento de decoración las tarimas incorrectas, debido a que se le indicó que colocara en los paletizadores de decoración solo las tarimas con envases 12 V 22, y usted entregó las tarimas con los envases incorrecto, provocando un atraso en el proceso de decoración, y una caída en la producción de ese día.

3. El 23 de mayo de 2023, volvió a ser amonestado porque usted entregó en bodega 3 tarimas mal embaladas, siendo que tenía el número de camas incorrecto, y como esto es algo que se nota a simple vista, es evidente que usted omitió realizar la inspección de las tarimas para su almacenaje, lo que representa una falta grave en sus funciones.

Debido a que no hemos visto la mejora en su desempeño (a pesar del plan de mejora implementado en el turbo A), y que sus faltas son reiterativas, se procede a realizar el despido sin responsabilidad patronal.

Agradecemos el haber prestado su servicio en nuestra empresa y lamentamos el hecho de tener que cesar la relación laboral que nos une.

Atentamente

Fernando Quirós Romano

Gerente de Recursos Humanos

Sebastián Carmona Carmona

RECIBIDO

EXPEDIENTE: 23-001116-0173-LA - 2
PROCESO: ORDINARIO DE DESPIDO-PRIVADO
PARTE ACTORA: HARRY CAMPOS GRANADOS
PARTE DEMANDADA: VIDRIOS AMBARINOS S.A.

JUZGADO DE TRABAJO DEL I CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSE, SECCION

SEGUNDA.- A las diez horas diecinueve minutos del tres de setiembre de dos mil veinticuatro.-

Visto el escrito incorporado al expediente electrónico, en fecha 02/09/2023, suscrito por la accionada, en tiempo y forma **se tiene por contestada la demanda**, ofrecida la prueba y por interpuestas las excepciones de FALTA DE DERECHO, FALTA DE PAGO. Dicha contestación, excepciones interpuestas y prueba documental ofrecida, se pone en conocimiento de la parte actora, por el término de TRES DÍAS. Según el numeral 513 del Código de Trabajo, se admite la prueba Testimonial, Confesional, Declaración de partes o de Reconocimiento de documentos, que hayan ofrecido las partes, respectivamente. De conformidad con los artículos 512, 513, 517 y 518 del Código de Trabajo, se convoca a las partes a una **AUDIENCIAORAL** que se realizará en este despacho a las **NUEVE HORAS TREINTA MINUTOS DEL CINCO DE OCTUBRE DE DOS MIL VEINTICUATRO**. Se informa a las partes, que el máximo de testigos SE LIMITARÁ A DOS. Que la audiencia se componen de dos fases. Una primer fase o **FASE PRELIMINAR**; que se destinará a los fines enumerados en el artículo 517 del Código de Trabajo, entre los cuales figura la posibilidad de suscribir un acuerdo conciliatorio que dé por satisfechos sus intereses en el proceso y por concluido el litigio (artículo 6 de la ley N°7727 o Ley Sobre Resolución Alternativa de Conflictos y Promoción de la Paz Social y el artículo 517.3 del Código de Trabajo). Una segunda fase, que es la **FASE COMPLEMENTARIA O DE JUICIO**; que versará sobre los aspectos descritos en el artículo 518 ibídem, procediendo la reproducción del acervo probatorio. Para este efecto, en atención al ordinal 518.2 del Código de Trabajo. **Se emplaza a HARRY ANDREY CAMPOS GRANADOS**, para que personalmente y no por medio de apoderado, comparezca a este juzgado a **rendir declaración**

confesional, declaración de parte y a reconocer los documentos, contestando el interrogatorio que le presentará su contra parte, **bajo apercibimiento de que si no compareciere sin tener justa causa que se lo impida, se tendrán por ciertos los hechos del interrogatorio** (artículos 514 y 526 del Código de Trabajo) y por reconocidos los documentos. Acto seguido, se escucharán a los testigos que han sido previamente admitidos en esta misma resolución. Quedan las respectivas cédulas de citación citas en este despacho a las órdenes de los interesados, previa gestión verbal. Con atención al artículo 536 del cuerpo normativo que viene siendo referenciado, se advierte a quienes deberán concurrir a este acto, que de ser necesario se podrá posponer la conclusión de la audiencia señalada, para lo cual se reprogramará dentro de los siguientes diez días a fin de atender las gestiones pendientes. Finalmente, se exhorta a los interesados que ese día deberán presentarse al despacho con al menos **QUINCE MINUTOS** de antelación a la hora señalada para la comparecencia, portando el documento idóneo que los identifique (cédula de identidad para los nacionales, pasaporte o cédula de residencia para los extranjeros). Asimismo, se les hace saber que la audiencia se realizará de forma oral y con la asistencia de medios informáticos, no de manera escrita; en otras palabras, quedará grabada en formato digital, de tal manera que si desean una copia de dicho archivo deberán traer consigo ese día un dispositivo de almacenamiento (ejemplo llave maya o disco compacto en blanco) donde se les copiará toda la comparecencia. **Se advierte a las partes que la audiencia se ejecutará en la modalidad virtual por medio de la plataforma "Teams", razón por la cual, deben suministrar un correo electrónico autorizado para tal fin y un número de teléfono** que se utilizará únicamente de ser necesario, si ocurren errores de conectividad durante la audiencia. Lo anterior, sin perjuicio de que el Despacho pueda facilitar una sala de juicio con el equipo adecuado, si la parte interesada lo requiere. **Se aclara que en caso de ser necesaria la sustitución de algún testigo**, la misma se puede gestionar, sin necesidad de que se emita una resolución sobre ese

tema, dada la informalidad de la materia que nos ocupa. Además, les debe quedar claro, que de conformidad con los numerales 533 párrafo final y 534 del Código de Trabajo, únicamente se consignará una constancia de los presentes, el resto será almacenado en el ya mencionado archivo digital por lo que no se dará bajo ningún motivo copia escrita del acto procesal. Lo anterior, también, bajo el amparo del artículo 6 bis de la Ley Orgánica del Poder Judicial de Costa Rica y la circular N°177-2015 del Consejo Superior del Poder Judicial. Se advierte a las partes que en caso de haber sido notificadas en fecha anterior por algún otro despacho judicial sobre un señalamiento para la misma hora y día antes indicados, deben hacer la solicitud de cambio respectiva dentro de los TRES DÍAS hábiles siguientes a la notificación de este auto. Lo anterior de conformidad con lo dispuesto por la normativa del **ordinal 50.3** del Código Procesal Civil, aplicable en la especie por la expresa remisión del **artículo 428** del Código de Trabajo. JUEZ._