



**EXPEDIENTE:** 20-000195-0173-LA - 7  
**PROCESO:** OR.S.PRI. PRESTAC. LABORALES  
**PARTE ACTORA:** JIMMY GABRIEL ALFARO CRUZ  
**PARTE** SOIN SOLUCIONES INTEGRALES S.A.  
**DEMANDADA:**

## **SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA N° N° 2022000922**

**JUZGADO DE TRABAJO DEL PRIMER CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSÉ, SECCIÓN SEGUNDA.-** A las quince horas veinticinco minutos del veintiuno de abril de dos mil veintidós.-

Sentencia de primera instancia dentro de proceso ordinario laboral interpuesto **JIMMY GABRIEL ALFARO CRUZ**, mayor de edad, portador de la cédula de identidad número 06-0367-0887, ingeniero informático, vecino de Cartago, contra **SOIN SOLUCIONES INTEGRALES S.A.**, con cédula jurídica número 3-101-069227, representada por Mauricio Esquivel Montealegre, portador de la cédula de identidad número 1-0663-0629, en su condición de secretario con facultades de Apoderado Generalísimo sin límite de suma. Participa del proceso el Lic. Andrés Cortes Sánchez, portador del carné del Colegio de Abogados número 20216, como abogado del actor y la Licda. Carla Sánchez Gómez, portadora del carné del Colegio de Abogados número 28768, como Apoderada Especial Judicial de la parte demandada.-

### **CONSIDERANDO**

**I.-** Manifiesta el actor que laboró para la demandada del 02 de enero de 2012 al 05 de noviembre de 2019. Que inició trabajando como desarrollador de software Jr y finalizó como Software Developer Specialist. Que trabajaba de lunes a viernes 48 horas diurnas por semana, y que siendo que debía de estar disponible para suplir cualquier falla del sistema del ICE, se le cancelaba mensualmente la suma del 20% de su salario por disponibilidad. Que en la cláusula décima primera del contrato de trabajo, se indicaba que debía de guardar exclusividad a la empresa, evitando realizar directa o



indirectamente algún otro trabajo, remunerado o no, para la competencia o para alguna otra persona (física o jurídica) que se desenvuelva en el mismo campo o giro comercial de la empresa, mientras durara la relación laboral. Situación que no le era retribuida salarialmente. Que devengaba un salario de ¢1,311,179.44 colones, y el promedio de los últimos seis meses tomando en cuenta el pago de las horas extras fue de ¢1,714,169.84 colones. Que por la naturaleza de su trabajo debía de laborar horas extras fuera de su jornada habitual y continua, pero que sin embargo, las mismas no le fueron canceladas por decirle que estaban cubiertas en el rubro de disponibilidad, hasta el 30 de marzo de 2019 que comenzaron a pagárselas, hasta septiembre de 2019, siendo que le adeudan 98,5 horas extras de octubre de ese año. Por lo que solicita se condene a la demandada *"1. Al pago de diferencias pagadas en la liquidación correspondiente el preaviso, aguinaldo del último período, vacaciones como a derecho corresponde de acuerdo al salario que debía de recibir por toda la relación laboral incluyendo las horas extras y monto por dedicación exclusiva de toda la relación laboral. 2. Se condene al pago de los montos por dedicación exclusiva de toda la relación laboral. 3. Se condene al demandado al pago de las diferencias en aguinaldos de todos los años de la relación laboral, respecto a las diferencias salariales que se generen por el pago que corresponda a las horas extras, confidencialidad y dedicación exclusiva. 4. Se le comunique a la CCSS las diferencias salariales no reportadas para su respectivo ajuste para efectos de las cuotas de la pensión. 5.- Al pago de las horas extras de toda la relación laboral. Prudencialmente 5079 horas extraordinarias en jornada nocturna. 6. Al pago de intereses e indexación de los rubros solicitados los cuales sean cancelados con el valor actualizado del dinero al momento de su efectivo pago; al pago de los intereses dejados de percibir por concepto del 3% de la Ley de Protección al Trabajador con respecto a lo que debió obtener desde que se dio la obligación hasta el pago efectivo de la misma, así como la indexación sobre estos montos. 7. Se condene al pago demandado al pago de ambas costas de esta acción las cuales deberán fijarse en el máximo de ley. 8. Se condene a los demandados a las multas por las infracciones a las Leyes de Trabajo. 9.- Se condene al demandado al pago del concepto del 3% de la Ley de Protección al trabajador con respecto a lo que debió obtener desde se dio la obligación hasta el efectivo pago de la misma."*



**II.-** La sociedad demandada contesta en tiempo y forma la demanda por escrito visible a imágenes 33 y siguientes del expediente electrónico visualizado en el sistema “Full Viewer” del Escritorio Virtual. Acepta la existencia de la relación laboral, sin embargo, indica que la misma finalizó el 04 de noviembre de 2019. Que es cierto que se le cancelaba al actor la disponibilidad, inicialmente era un 10% del salario y después de agosto de 2018 se aumentó a un 20%. Bajo dicho esquema cada ingeniero estaba disponible una semana cada cuatro y después de junio de 2019, pasó a ser una semana cada seis. Argumenta que lo que establece el contrato de trabajo, es un reforzamiento del deber de confidencialidad y lealtad propio de cualquier relación de trabajo. Que al actor siempre se le indicó que podía prestar servicios a terceros bajo la modalidad de free lance o desarrollar sistemas en su tiempo libre, siempre y cuando no representara conflictos de interés para la empresa, ni se prestara servicios directos a clientes de la empresa. Que al ser un trabajador de confianza no tenía derecho al pago de horas extras, ni las a las laboradas en disponibilidad. Interpone la excepción de falta de derecho y solicita se rechace la demanda y se condene al actor al pago de ambas costas de este proceso.

**III.** En los procedimientos seguidos se han observado las prescripciones del caso y no se nota defecto u omisión capaz de producir nulidad o indefensión alguna. Se debe de tomar en cuenta que el plazo indicado en el artículo 518 del Código de Trabajo para el dictado de la sentencia fue suspendido debido a la incapacidad médica por una cirugía realizada a la suscrita juzgadora y al cierre colectivo del Poder Judicial correspondiente a la semana santa.

**IV. HECHOS PROBADOS:** De importancia para la presente resolución se tienen por probados los siguientes hechos:

**1.-** Que el actor laboró para la sociedad demandada del 02 de enero de 2012 al 05 de noviembre de 2019 (esto se tiene por acreditado, por cuanto, por un lado la fecha de inicio de la relación laboral es no controvertido entre las partes, la fecha de finalización se tiene por acreditada de la misma prueba documental aportada por la parte



demandada, específicamente la hoja denominada “Cálculo de Liquidación Laboral”, visible a imagen 48 del expediente electrónico visualizado en el sistema “Full Viewer” del Escritorio Virtual, el cual claramente indica como fecha de salida el 05 de noviembre de 2019).-

**2.-** Que el actor laboraba en una jornada de 8:00a.m. a 5:00 p.m. de 48 horas semanales (esto se tiene por acreditado, por cuanto, después de analizar la prueba que consta en autos, de acuerdo a las reglas de la sana crítica, tenemos que de la prueba documental, primero tenemos el contrato de trabajo, el cual estipula en la cláusula segunda que “La jornada de trabajo de la empresa es de 48 horas semanales” (imágenes 14 y siguientes del expediente electrónico visualizado en el sistema “Full Viewer” del Escritorio Virtual). Asimismo, se desprende de los pantallazos del Sistema de Gestión de Proyectos SOIN para facturación o soporte que están visibles en imágenes 103 y siguientes del expediente electrónico visualizado en el sistema “Full Viewer” del Escritorio Virtual, y las cuales fueron reconocidas por el representante de la empresa, que la jornada diaria era normalmente de ocho horas diarias de lunes a viernes, siendo que incluso cuando superaba estas horas se reportaba como horas extras dentro del sistema, siendo que así consta en la consulta del Sistema de Gestión de Proyectos SOIN, que está visible a imágenes 706 y siguientes del expediente electrónico visualizado en el sistema “Full Viewer” del Escritorio Virtual, el cual fue igualmente reconocido por el representante legal de la accionada. Finalmente, es confirmado por el testigo Gustavo Gutiérrez Alfaro, quien lidera el equipo de la empresa que da soporte y manifestó que el horario de oficina, donde incluso se trata de programar las cosas es de ocho de la mañana a cinco de la tarde).-

**3.-** Que al actor se le cancelaba un porcentaje por disponibilidad (esto se tiene por acreditado por cuanto se trata de un hecho no controvertido entre las partes).-

**4.-** Que el actor laboró las siguientes horas extras durante la relación laboral que no le fueron canceladas:

AÑO 2012			
MES	HORAS EXTRAS	MES	HORAS EXTRAS
Enero	---	Julio	---
Febrero	---	Agosto	---
Marzo	---	Septiembre	32



Abril	---	Octubre	72
Mayo	---	Noviembre	64
Junio	---	Diciembre	68

AÑO 2013			
MES	HORAS EXTRAS	MES	HORAS EXTRAS
Enero	72	Julio	46,25
Febrero	46	Agosto	40
Marzo	39	Septiembre	48,5
Abril	43,5	Octubre	44
Mayo	43	Noviembre	26
Junio	21,5	Diciembre	69

AÑO 2014			
MES	HORAS EXTRAS	MES	HORAS EXTRAS
Enero	45,54	Julio	62,5
Febrero	42,5	Agosto	63
Marzo	61	Septiembre	67
Abril	57	Octubre	59
Mayo	59	Noviembre	37,5
Junio	56,5	Diciembre	48

AÑO 2015			
MES	HORAS EXTRAS	MES	HORAS EXTRAS
Enero	64	Julio	35
Febrero	71	Agosto	46
Marzo	72	Septiembre	42
Abril	40	Octubre	61
Mayo	29	Noviembre	44
Junio	51	Diciembre	24,5

AÑO 2016			
MES	HORAS EXTRAS	MES	HORAS EXTRAS
Enero	51,5	Julio	37,5
Febrero	54,5	Agosto	51
Marzo	50,5	Septiembre	52
Abril	31	Octubre	45,5



Mayo	33	Noviembre	43,5
Junio	44,5	Diciembre	45,5

AÑO 2017			
MES	HORAS EXTRAS	MES	HORAS EXTRAS
Enero	56	Julio	30,5
Febrero	60,5	Agosto	47,5
Marzo	58,5	Septiembre	81,5
Abril	42	Octubre	63,5
Mayo	41,5	Noviembre	58
Junio	30,5	Diciembre	55,5

AÑO 2018			
MES	HORAS EXTRAS	MES	HORAS EXTRAS
Enero	58	Julio	58,5
Febrero	51	Agosto	87
Marzo	61,5	Septiembre	64,5
Abril	45	Octubre	30
Mayo	47	Noviembre	120,5
Junio	53	Diciembre	53,5

AÑO 2019			
MES	HORAS EXTRAS	MES	HORAS EXTRAS
Enero	84,5	Julio	74
Febrero	60,5	Agosto	85,5
Marzo	155	Septiembre	25
Abril	115	Octubre	42,5
Mayo	82	Noviembre	---
Junio	71	Diciembre	---

(esto se tiene por acreditado, por cuanto, después de analizar la prueba que consta en autos de acuerdo con las reglas de la sana crítica, tenemos que de la prueba documental están los pantallazos del Sistema de Gestión de Proyectos SOIN para facturación o soporte que están visibles en imágenes 103 y siguientes del expediente electrónico visualizado en el sistema “Full Viewer” del Escritorio Virtual y la consulta del Sistema de Gestión de Proyectos SOIN, que está visible a imágenes 706 y siguientes



del expediente electrónico visualizado en el sistema “Full Viewer” del Escritorio Virtual, ambos documentos reconocidos por el representante de la empresa y que claramente indican, cuándo el trabajador laboró horas extras, los cuales incluso al haber sido comparadas entre ellos, proporcionan exactamente la misma información. Además, del análisis de la prueba testimonial, e incluso de la misma declaración de parte del representante, se debe de indicar que los testigos Nelson Rodríguez Barboza, Gustavo Argüello Arias y Gustavo Gutiérrez Alfaro coincidieron en que en la empresa hay un sistema en el cual se registraba las labores realizadas, dando el detalle de las horas por día que se trabajaron, precisamente el Sistema de Gestión de Proyectos).

**5.-** Que al actor se le cancelaron las horas extras laboradas de los siguientes días: 14 de abril, 21 de abril, 23 de abril, 28 de abril, 19 de mayo, 26 de mayo, 27 de mayo y 28 de mayo, todas del año 2019 (esto se tiene por acreditado, por cuanto, después de analizar la prueba que consta en autos de acuerdo con las reglas de la sana crítica, tenemos que al comparar la información proporcionada con los comprobantes de pago que constan en el expediente, visibles a imágenes 729 y siguientes del expediente electrónico visualizado en el sistema “Full Viewer” del Escritorio Virtual, con la consulta del Sistema de Gestión de Proyectos SOIN, que está visible a imágenes 706 y siguientes del expediente electrónico visualizado en el sistema “Full Viewer” del Escritorio Virtual, tenemos que efectivamente en esas fechas que indican los comprobantes que se le están cancelando las horas extras, son fechas que el sistema reportó que el actor había laborado las mismas, no coincidiendo las demás fechas indicadas en los comprobantes de pago).-

**6.-** Que la empresa accionada contemplaba el pago de las horas extras dentro del porcentaje de disponibilidad que se le cancelaba al actor (esto se tiene por acreditado, por cuanto, del análisis de la prueba que consta en autos, de acuerdo con las reglas de la sana crítica, tenemos que el testigo Gustavo Arüello Arias, quien labora para la empresa, explica que el esquema de pago era salario base más el porcentaje de disponibilidad o guardis, y que si se tenían que trabajar horas extras estas iban contempladas dentro de ese porcentaje que se cancelaba, es decir, que el veinte por ciento que se cancelaba cubría el pago de las horas extras de todo el mes. Situación que confirma el testigo Gustavo Gutiérrez Alfaro, quien precisamente lidera el equipo



que da soporte, indicando que ellos calculaban un aproximado de 20 horas de trabajo nocturno para calcular el porcentaje a pagar, y que si se consumían las horas de esa “bolsa” contemplada en el porcentaje, entonces procedía el pago de esas horas extras e el mes).-

7.- Que el salario ordinario del actor de los últimos seis meses fue de ¢1,311,179.44 colones (esto se tiene por acreditado, por cuanto, así se manifiesta en el hecho cuarto de la demanda, no existiendo prueba alguna aportada por la demandada que acredite un monto diferente, tal y como le correspondía al ser un elemento esencial del contrato de trabajo).-

**V.- SOBRE LAS HORAS EXTRAS.** Ante los argumentos de las partes, y al acreditarse que efectivamente el actor laboró horas extras durante la relación laboral, se debe de indicar que el análisis del presente considerando versa sobre dos puntos principales, el primero es si es de recibo o no el argumento de la demandada de que el actor era un trabajador de confianza y no le correspondía el pago de las horas extras, y el segundo, de si el pago de las horas extras está comprendido en el pago de la disponibilidad.

El artículo 139 del Código de Trabajo, claramente define lo que es trabajo extraordinario, indicando que *“El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites anteriormente fijados, o que exceda de la jornada inferior a éstos que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y deberá ser remunerada con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos, o de los salarios superiores a éstos que se hubieren estipulado.”* Ahora, al analizar la prueba que consta en autos de acuerdo con las reglas de la sana crítica, nunca se observó que el contrato de trabajo indicara o de la prueba testimonial, que las jornadas de trabajo eran de 12 horas diarias, o que se tratara de un empleado de confianza, sino que, más bien todo lo contrario, el contrato de trabajo establece una jornada ordinaria de 48 horas semanales y de la prueba testimonial, se desprende que las horas extras se contemplaban en el pago de la disponibilidad, es decir, que sí se pagaban y que además, el horario de trabajo era de ocho de la mañana a cinco de la tarde (ver análisis del hecho probado segundo). Por lo que, si bien nuestro Código de Trabajo en su artículo 143 establece una excepción a la jornada de trabajo descrita en sus otros numerales a empleados de confianza, primero





que todo, esta condición debe de ser acreditada por la parte empleadora, lo que no sucede en este caso, siendo que, ni siquiera ostentaba el actor un puesto de jefatura, sino que además, dicha norma no implica que, aún con el puesto de confianza, las partes puedan pactar una jornada ordinaria inferior, y que por lo tanto, las horas laboradas fuera de la misma, sean ya consideradas horas extras, es decir, jornada extraordinaria. Siendo así, no hay nada que justifique el no pago de las horas extras laboradas por el actor.

Esto nos lleva al segundo argumento, y es que, si dentro del pago de la disponibilidad se pueda considerar que se han pagados las horas extras que se laboren en la misma. No obstante, sobre este tema debemos indicar que la jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha sido reiterada, la cual si bien se trata de casos de empleo público, aplica de igual manera al empleo privado, siendo que son conceptos jurídicos propios del derecho laboral y que cubren a todos los trabajadores por igual, indicando así *“que el criterio que ha mantenido esta Sala en torno al tema en cuestión es en el sentido de que el plus por disponibilidad y el pago de horas extra remuneran prestaciones distintas y que, por esa situación, no son excluyentes. En efecto, en distintas resoluciones se ha dejado claro que el rubro pagado bajo el concepto de disponibilidad no puede considerarse como la retribución de la jornada extraordinaria. La disponibilidad cubre la disposición de la persona trabajadora de ejecutar su trabajo en el momento en que se requiera. Se trata de una situación en la que debe estar expectante por si el empleador necesita de la prestación de sus servicios durante un período que no coincide con su horario normal de trabajo. En consecuencia, como se apuntó, ese plus y la remuneración por horas extra no son excluyentes, ya que con esta última se paga el tiempo efectivo de trabajo realizado fuera de la jornada ordinaria. En este sentido también se ha pronunciado la Sala Constitucional. Así, en el voto n.º 14163, de las 10:55 horas del 10 de diciembre de 2004, se indicó: “Como se puede apreciar, en este último caso lo que se remunera es esa actitud expectante y permanente en la que debe permanecer el servidor judicial que, según determina ese Reglamento, es inherente al cargo que se ocupa en razón del interés superior del servicio público. Se trata obviamente de una actitud que se debe mantener fuera de la jornada laboral, es decir, en el tiempo libre del funcionario,*



*que sin lugar a dudas se constituye en una limitante de las actividades propias de la vida privada de quien está sometido al régimen. Es por ese motivo que se le remunera. Por el contrario, cuando de esa actitud expectante y permanente debe pasar el trabajador a cumplir efectivamente una labor propia de su cargo en tiempo extraordinario, debe serle reconocido como pago de horas extra...”* (Voto número 1495-2018 del 31 de Agosto de 2018).

Por lo tanto, es claro que no es de recibo el argumento ni es correcta la práctica de la empresa, de pretender que el porcentaje que se le cancela a los trabajadores por concepto de disponibilidad cubra el pago de horas extras, debiendo así, acoger la pretensión de la demanda, en el tanto deberá la accionada cancelarle al trabajador, las horas extras que se han tenido por acreditadas, que trabajó durante la relación laboral.

<b>SEMESTRE</b>	<b>HORAS EXTRAS</b>
II semestre de 2012	236
I semestre de 2013	265
II semestre de 2013	273.75
I semestre de 2014	321.54
II semestre de 2014	337
I semestre de 2015	327
II semestre de 2015	252.5
I semestre de 2016	265
II semestre de 2016	275
I semestre de 2017	289
II semestre de 2017	336.5
I semestre de 2018	315.5
II semestre de 2018	414
I semestre de 2019	568
II semestre de 2019	227

Sin embargo, si bien se tiene por acreditado de que las laboró, no acreditó el actor que las mismas hayan sido durante la jornada nocturna específicamente, razón por la cual se deberá de partir, de que son horas extras diurnas, como continuación a su jornada de trabajo. Sin embargo, no se puede realizar el cálculo de las mismas por cuanto, en el expediente no consta los salarios percibidos por el trabajador durante la relación laboral, no pudiendo calcular todos los años con el salario ordinario de los últimos seis



meses.

Por lo tanto, se acoge parcialmente la pretensión quinta de la demanda, en el tanto, **se condena a la demandada a pagarle al actor la suma total de 4702,79 horas extras diurnas, la cuales se deberán de calcular con base en la cantidad de horas por semestre indicada en el cuadro anterior, tomando el salario ordinario de cada semestre dividiéndolo entre 30 días, el resultado entre ocho y multiplicando dicho valor por 1.5, que daría el valor de la hora extra diurna, y dicho valor multiplicándolo por la cantidad de horas extras indicadas para cada semestre.** Procediendo así, acoger también parcialmente la pretensión tercera, en el tanto, **deberá la demandada cancelarle al actor el reajuste del aguinaldo cancelado durante toda la relación laboral por las horas extras otorgadas en esta sentencia, debiendo para esto, sumarse los montos calculados por horas extras para todos los semestres y ese resultado final, dividirlo entre doce, dando así como resultado, el reajuste de aguinaldo por concepto de horas extras otorgadas en sentencia.**

**VI. SOBRE EL PAGO DE LA DEDICACIÓN EXCLUSIVA.** Solicita el actor el pago de porcentaje mensual por concepto de dedicación exclusiva, por cuanto, alega que en la cláusula décima primera del contrato de trabajo, se indicaba que debía de guardar exclusividad a la empresa, evitando realizar directa o indirectamente algún otro trabajo, remunerado o no, para la competencia o para alguna otra persona (física o jurídica) que se desenvuelva en el mismo campo o giro comercial de la empresa, mientras durara la relación laboral, situación que no le era retribuida salarialmente. La demandada argumenta que lo que establece el contrato de trabajo, es un reforzamiento del deber de confidencialidad y lealtad propio de cualquier relación de trabajo. Que al actor siempre se le indicó que podía prestar servicios a terceros bajo la modalidad de free lance o desarrollar sistemas en su tiempo libre, siempre y cuando no representara conflictos de interés para la empresa, ni se prestara servicios directos a clientes de la empresa.

Después de analizar la cláusula contractual de acuerdo con las reglas de la sana crítica, considera la suscrita juzgadora de que efectivamente lleva razón la demandada



en su argumento, siendo que en la cláusula décimo primera del contrato, lo único que se regula es el deber de lealtad que debe de regir toda relación laboral. Sobre este tema, precisamente la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, ha reiterado en diversas ocasiones que *“Con base en el principio de la buena fe, de manera reiterada, se ha señalado que el contrato de trabajo conlleva un contenido ético que vincula las actuaciones de las partes. En ese sentido, en la sentencia de esta Sala número 305, de las 16:00 horas del 19 de junio del 2002, se indicó: “...la naturaleza personal de la prestación, en un contrato de esa naturaleza, le incorpora un elemento ético de suma importancia, en el que la buena fe, la confianza y la lealtad, se yerguen como elementos insoslayables (artículo 19 del Código de Trabajo). “Lealtad” dice el Diccionario Jurídico Omeba, Buenos Aires, Driskill S.A, tomo XVII, 1978, pp. 844, significa “Que guarda la debida fidelidad, incapaz de traicionar; bondad, moralidad, integridad y honradez en el obrar”. De acuerdo con el tratamiento doctrinario y los criterios jurisprudenciales, surgidos alrededor de esa figura, es posible atribuir a dicho concepto, dos contenidos. Uno de ellos, en sentido negativo, que se traduce en obligaciones de no hacer, como por ejemplo, la de no concurrir en actividades de la misma naturaleza de las que se dedica al patrono. En sentido positivo, la exigencia se traduce en obligaciones de hacer, tales como la debida diligencia en la ejecución de la prestación; o en la de guardar fidelidad al patrono, que implica la obligación de no perjudicar los intereses materiales o morales del empleador.”* (La negrita no está en el original). Entonces, normalmente se incluyen como manifestaciones del principio general de la buena fe el deber de guardar fidelidad al empleador, de donde deriva la obligación de no perjudicar los intereses de este, y la de no concurrir en las mismas actividades desarrolladas por aquel. En nuestro medio, Carro Zúñiga apunta que “El deber de lealtad consiste en realizar determinados actos (observar ciertas conductas) y abstenerse de ellos, cuando no hacer los primeros o efectuar los segundos puede ocasionar perjuicios a la empresa. Esta obligación tiene dos manifestaciones tradicionales: Por una parte, significa **deber de reserva absoluta** en orden a los indicados secretos, incluidos los administrativos reservados cuya divulgación pueda dañar a la empresa, con independencia de que el daño realmente ocurra. Y por otro lado, también conlleva la **prohibición para el trabajador de**



**competir con la empresa para la cual trabaja;** dicho más claramente: el empleado está obligado a no efectuar por propia cuenta o **por cuenta ajena**, actividad alguna que pueda implicar competencia para aquélla.” (CARRO ZÚÑIGA, Carlos. *Las justas causas del despido en el Código de Trabajo*, San José, Editorial Juritexto, primera edición, 1992, p. 40. El destacado es del redactor). Nuestro ordenamiento jurídico contempla expresamente aquel deber de reserva, al señalar, en el inciso g) del artículo 71, como una de las obligaciones del trabajador, “guardar rigurosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que ejecuten; así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios al patrono.” Si bien, el pacto de no concurrencia no fue expresamente previsto por el legislador, está claro que también constituye una obligación del trabajador, en respeto del principio de buena fe que rige las relaciones laborales y que sí está de forma expresa regulado en el artículo 19 del Código de Trabajo. De esa manera, la incursión por parte del trabajador, en actividades de la misma naturaleza que las del giro de su empleador, lo hacen incurrir en una falta grave a sus obligaciones contractuales, que puede ser sancionada con el despido sin responsabilidad patronal, con base en el inciso l) del artículo 81 del Código de Trabajo, por violación al deber de lealtad y al principio de la buena fe.” (Voto número 804-2005 de las 9:35 horas del 28 de septiembre de 2005).

Claramente, en el caso que nos ocupa estamos ante dichos deberes que debe de tener todo trabajador, aún cuando no exista un contrato de trabajo que así lo establezca, los cuales al ser inherentes a la relación laboral están cubiertos dentro del salario mensual que recibe todo trabajador, no justificando ninguna remuneración adicional, todo lo contrario, el no cumplimiento de los mismos justificaría un despido sin responsabilidad patronal, puesto que se considera una falta grave a sus obligaciones. Por lo tanto, **se debe de rechazar la pretensión segunda de la demanda, así como parcialmente la pretensión tercera en cuanto a las diferencias en el aguinaldo sobre este rubro y la confidencialidad.**

## **VII. REAJUSTE EN EL PAGO DEL PREAVISO, VACACIONES Y AGUINALDO**

EXP: 20-000195-0173-LA

Juzgado de Trabajo del I Circuito Judicial de San José, SECCIÓN SEGUNDA. Torre Judicial, costado norte de la Corte Suprema de Justicia, 9o. piso. Teléfonos: 22-12-00-85. Fax: .. Correo electrónico: juzg\_trabsj@Poder-Judicial.go.cr



**PROPORCIONAL.** Solicita el actor el pago del reajuste en el pago del preaviso, aguinaldo proporcional y vacaciones. Sin embargo, no procede el reajuste en el preaviso, siendo que la relación laboral finalizó por renuncia. Tampoco procede en cuanto a la dedicación exclusiva, siendo que esta fue rechazada. En cuanto a las horas extras otorgadas, no procede sobre el aguinaldo proporcional, siendo que al haberse otorgado previamente sobre el aguinaldo de toda la relación laboral, este ya está contemplado en dicho rubro. En cuanto al reajuste de vacaciones que solicita el actor, el mismo se ha dado en el cálculo de las horas extras por cuanto no se le ha rebajado del cálculo el tiempo que gozó de las mismas, sobre esto la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha indicado que *"este Despacho ha sostenido que cuando se otorgan diferencias salariales por un período determinado, las mismas ya abarcan el tiempo de vacaciones, por lo que reajustar este rubro implicaría un doble pago"* (voto número 1315-2013 de las nueve horas cuarenta y cinco minutos del quince de noviembre de dos mil trece), por lo que ha de rechazarse la pretensión de pago al reajuste de las vacaciones pagadas por las horas extras otorgadas por ya estar cubierto dicho rubro. **Por lo tanto, se rechaza la pretensión primera de la demanda.-**

**VIII.- SOBRE LA OBLIGATORIEDAD DEL PAGO DE LAS CARGAS SOCIALES Y OTRAS PRETENSIONES.** Solicita el actor en su demanda que *"Se le comunique a la CCSS las diferencias salariales no reportadas para su respectivo ajuste para efectos de las cuotas de la pensión."* Sobre esto, establece el artículo 567 del Código de Trabajo: *"Cuando en sentencia firme se condene a la parte demandada a pagar salarios adeudados, además del pago al trabajador del salario que le corresponda, de acuerdo con el contrato de trabajo y a los derechos derivados de la antigüedad acumulada, deberá pagarle a la Caja Costarricense de Seguro Social (CCSS) las cuotas obrero-patronales y demás obligaciones adeudadas a la seguridad social correspondientes al período laborado, aun cuando dicha institución no haya sido parte en el proceso."* Por lo tanto, debe la demandada pagarle a la Caja Costarricense del Seguro Social las cuotas obrero-patronales y demás obligaciones adeudadas a la seguridad social que correspondan sobre los rubros salariales otorgados en esta sentencia (horas extras). Se ordena que al encontrarse firme la presente sentencia, se le envíe una copia



certificada de la misma a la Caja Costarricense del Seguro Social para que proceda como corresponda.-

En cuanto a las pretensiones de la demanda de que *“Se condene al demandado al pago del concepto del 3% de la Ley de Protección al trabajador con respecto a lo que debió obtener desde se dio la obligación hasta el efectivo pago de la misma.”* (novena) y *“al pago de los intereses dejados de percibir por concepto del 3% de la Ley de Protección al Trabajador con respecto a lo que debió obtener desde que se dio la obligación hasta el pago efectivo de la misma, así como la indexación sobre estos montos.”*, las mismas han de ser rechazadas, siendo que ese porcentaje debe ser recaudado por el ente correspondiente, específicamente la Caja Costarricense del Seguro Social, la cual al proceder a realizar las planillas adicionales, realizan también el cobro de los intereses correspondientes, debiendo el actor realizar las gestiones a nivel administrativo, no procediendo el pago directo por parte de la empresa al trabajador. Asimismo, se ha de rechazar las pretensión octava de la demanda, siendo que las infracciones a las leyes de trabajo y seguridad social se deben de plantear en un proceso especial con dicho fin y no discutir las dentro del proceso ordinario.

**IX.- SOBRE INTERESES.** Solicita el actor en la demanda que se le otorguen los intereses que pudieran generar todas las sumas que se aprobaran. De acuerdo al artículo 565 del Código de Trabajo, se procede a otorgar los intereses sobre los montos principales otorgados en la presente sentencia, calculados desde su exigibilidad y hasta su efectivo pago y al tipo fijado en el Código de Comercio, el cual establece en su artículo 497 que el interés legal es igual a la tasa básica pasiva del Banco Central de Costa Rica para las operaciones en moneda nacional. Por lo que, en el presente caso, se va a tomar como fecha de exigibilidad el primer día del semestre siguiente del semestre que se calcula, entonces las horas extras del segundo semestre de 2012, sería 01 de enero de 2013, el primer semestre de 2013, sería el 01 de julio de 2013, y así sucesivamente.

**X.- SOBRE LA SOLICITUD DE INDEXACIÓN.** Ahora bien, el actor solicita la indexación, por lo que, de acuerdo al artículo 565 inciso 2) del Código de Trabajo



procede otorgarla y acoger la petitoria del actor a que se le cancele la indexación que pudieren generar todas las sumas que se aprobaran en la presente sentencia. Esto con base en el artículo 565 del Código de Trabajo, el cual establece: *"Toda sentencia de condena a pagar una obligación dineraria implicará para el deudor, salvo decisión o pacto en contrario, aunque no se diga expresamente: (...) La obligación de adecuar los extremos económicos principales, actualizándolos a valor presente, en el mismo porcentaje en que haya variado el índice de precios para los consumidores del Área Metropolitana que lleve el órgano oficial encargado de determinar ese porcentaje, entre el mes anterior a la presentación de la demanda y el precedente a aquel en que efectivamente se realice el pago."* Al tenor de lo expuesto, debe la demandada ajustar el valor de las obligaciones dinerarias concedidas mediante este fallo (indexación) al valor presente, en el mismo porcentaje en que haya variado el índice de precios para los consumidores del área metropolitana, que lleva el órgano competente de determinar ese porcentaje, el cual se calculará desde el mes anterior a la presentación de esta demanda, es decir, que al presentarse el 30 de enero de 2020, sería a partir del 30 de diciembre de 2019 y hasta el mes anterior a la fecha en que efectivamente se realizó el pago.

**XI.- SOBRE LAS EXCEPCIONES INTERPUESTAS.** Interpone la sociedad demandada la excepción de falta de derecho, la cual, de acuerdo a lo explicado en los considerandos anteriores, se debe de acoger en cuanto a las pretensiones rechazadas y denegar en cuanto a las pretensiones que se le han otorgado al actor.

**XII. COSTAS.** El artículo 562 del Código de Trabajo indica que *"En toda sentencia, incluidas las anticipadas, y las resoluciones que provoquen el perecimiento del proceso por litispendencia, incompetencia por razones del territorio nacional, satisfacción extraprocesal o deserción, se condenará al vencido, a quien ha satisfecho el derecho o a la parte sancionada con la finalización del asunto, al pago de las costas personales y procesales causadas. Si la sentencia resuelve el asunto por el fondo o acoge excepciones materiales de las calificadas como previas, las personales no podrán ser menores del quince por ciento (15%) ni mayores del veinticinco por ciento (25%) del*





*importe líquido de la condenatoria o de la absolución, en su caso."* Por lo tanto, se condena a la demandada al pago de ambas costas del presente proceso, fijándose las personales en el quince por ciento (15%) del monto total de la condenatoria, esto tomando en cuenta la duración que ha tenido el presente proceso, así como los hechos del mismo, la capacidad económica de las partes y las pretensiones otorgadas y aquellas que fueron rechazadas.

### **POR TANTO**

De conformidad con las razones expuestas y citas de ley invocadas, se declara **PARCIALMENTE CON LUGAR** la presente demanda ordinaria laboral interpuesta por **JIMMY GABRIEL ALFARO CRUZ**, mayor de edad, portador de la cédula de identidad número 06-0367-0887, ingeniero informático, vecino de Cartago, contra **SOIN SOLUCIONES INTEGRALES S.A.**, con cédula jurídica número 3-101-069227, representada por Mauricio Esquivel Montealegre, portador de la cédula de identidad número 1-0663-0629, en su condición de secretario con facultades de Apoderado Generalísimo sin límite de suma. Se condena a la demandada a pagarle al actor la suma total de 4702,79 horas extras diurnas, la cuales se deberán de calcular con base en la cantidad de horas por semestre indicada en el cuadro del considerando quinto de esta sentencia, tomando el salario ordinario de cada semestre dividiéndolo entre 30 días, el resultado entre ocho y multiplicando dicho valor por 1.5, que daría el valor de la hora extra diurna, y dicho valor multiplicándolo por la cantidad de horas extras indicadas para cada semestre; debiendo además, cancelarle al actor el reajuste del aguinaldo cancelado durante toda la relación laboral por las horas extras otorgadas en esta sentencia, debiendo para esto, sumarse los montos calculados por horas extras para todos los semestres y ese resultado final, dividirlo entre doce, dando así como resultado, el reajuste de aguinaldo por concepto de horas extras otorgadas en sentencia. Se rechazan las pretensiones primera, segunda, octava y novena de la demanda y parcialmente las pretensiones tercera y sexta. La excepción de falta de derecho se acoge en cuanto a lo rechazado y se deniega en cuanto a lo otorgado. Asimismo, se condena a la demandada al pago de ambas costas de este proceso,



fijándose las personales en el quince por ciento (15%) del total de la condenatoria; a pagar los intereses sobre los montos principales otorgados en la presente sentencia, calculados desde su exigibilidad y hasta su efectivo pago y al tipo fijado para la tasa básica pasiva del Banco Central de Costa Rica para las operaciones en moneda nacional (en el presente caso, se va a tomar como fecha de exigibilidad el primer día del semestre siguiente del semestre que se calcula, entonces las horas extras del segundo semestre de 2012, sería 01 de enero de 2013, el primer semestre de 2013, sería el 01 de julio de 2013, y así sucesivamente); así como, deberá la accionada ajustar el valor de las obligaciones dinerarias concedidas mediante este fallo al valor presente (indexación), en el mismo porcentaje en que haya variado el índice de precios para los consumidores del área metropolitana, que lleva el órgano competente de determinar ese porcentaje, el cual se calculará desde el 30 de diciembre de 2019 y hasta el mes anterior a la fecha en que efectivamente se realice el pago de lo otorgado. Deberá la demandada pagarle a la Caja Costarricense del Seguro Social las cuotas obrero-patronales y demás obligaciones adeudadas a la seguridad social que correspondan sobre los rubros salariales otorgados en esta sentencia (horas extras). Se ordena que al encontrarse firme la presente sentencia, se le envíe una copia certificada de la misma a la Caja Costarricense del Seguro Social para que proceda como corresponda. Se le informa a las partes que, de acuerdo con el artículo 586 del Código de Trabajo, esta sentencia tiene recurso de casación, el cual se deberá de interponer en el plazo de diez días, conforme lo establece dicho numeral indicado supra, debiendo de presentar su recurso conforme lo establece el artículo 590 del mismo cuerpo normativo. **NOTIFÍQUESE.- LICDA. SOFÍA SANCHO VALERÍN. JUEZA.-**



H7AQYQ9EHI061

SOFIA SANCHO VALERÍN - JUEZ/A DECISOR/A