

DESPIDO INJUSTIFICADO DE ENTRENADOR DE FÚTBOL ANTES DEL VENCIMIENTO DEL CONTRATO.

**VOTO N° 000296-2015
DE LAS 08:55 HRS
DEL 12 DE MARZO DE 2015**

[...]

“III.- ANÁLISIS DEL CASO: En el asunto bajo estudio, el apoderado de la parte accionada muestra disconformidad con que al actor se le haya concedido el pago de los daños y perjuicios que establece el artículo 31 del Código de Trabajo. Sus reparos los basa en el presunto incumplimiento de la carga probatoria por parte del demandante y en un posible cálculo incorrecto de ese extremo efectuado por los juzgadores de segunda instancia. Se estima que el recurrente no lleva razón por los motivos que se indicarán. Dicha condena se dispuso por cuanto al accionante se le cesó de su puesto de entrenador de un equipo de fútbol de primera división antes del plazo acordado por supuesto bajo rendimiento, sin que se demostrara dicho motivo. De los agravios expuestos en esta tercera instancia se infiere entonces que el tema de la justificación o no del cese precipitado no viene siendo discutido ante la Sala. Ahora bien, la norma aplicable en este asunto lo es el artículo 31 del Código de Trabajo, el cual dispone lo siguiente: *“En los contratos a tiempo fijo y para obra determinada, cada una de las partes puede ponerles término, sin justa causa, antes del advenimiento del plazo o de la conclusión de la obra, pagando a la otra los daños y perjuicios concretos que demuestre, en relación con el tiempo de duración del contrato resuelto, con la importancia de la función desempeñada y con la dificultad que el trabajador tenga para procurarse cargo o empleo equivalente, o el patrono para encontrar sustituto, todo a juicio de los Tribunales de Trabajo./ Cuando el patrono ejercite la facultad aludida en el párrafo anterior, además deberá pagar al trabajador, en el mismo momento de dar por concluido el contrato, el importe correspondiente a un día de salario por cada siete días de trabajo continuo ejecutado o fracción de tiempo menor, si no se hubiera ajustado dicho término; pero en ningún caso esta suma podrá ser inferior a tres días de salario./ No obstante, si el contrato se ha estipulado por seis meses o más o la ejecución de la*

obra, por su naturaleza o importancia, deba durar este plazo u otro mayor, la referida indemnización adicional nunca podrá ser inferior a veintidós días de salario”. Si bien es cierto ese numeral contempla la indemnización por daños y perjuicios respecto de los que se demuestren concretamente en relación con el tiempo de duración del contrato resuelto, la importancia de la función desempeñada y la dificultad que la persona trabajadora tenga para procurarse cargo o empleo equivalente; también lo es que en este asunto esas circunstancias sí se acreditaron. Así bien, no fue un punto controvertido el hecho de que el actor ocupara el puesto de director técnico o entrenador del equipo demandado y también se demostró documentalmente el plazo de este y la fecha en que se le cesó (véase contestación del hecho primero a folio 59 y contrato de folios 5, 7 y 8). Tampoco existe duda alguna que la cesación anticipada e injustificada de un director técnico de un equipo de primera división, por sí misma genera daños y perjuicios, precisamente, porque las contrataciones se hacen con anticipación para cada temporada, tomando en cuenta las disponibilidades económicas del club contratante, las expectativas que se tengan y las cualidades específicas del trabajador a la luz de éstas (véase en un sentido similar el voto de esta Sala número 819, de las 10:55 horas del 12 de setiembre de 2012). Es evidente que un cese como el dispuesto en este asunto le dificultó al actor, de por sí, procurarse prontamente un nuevo empleo en condiciones similares, pues se trata de un cargo de evidentes limitaciones en el mercado deportivo por la escasa cantidad de equipos que conforman la primera división y el hecho de que estos cuentan de antemano con entrenadores. Asimismo, el monto otorgado se estima razonable por cuanto el tribunal consideró el tiempo efectivo que faltaba para concluir el plazo por el que fue contratado y el salario pactado, sin que se observe un desajuste en su cálculo. Lo cierto es que el recurrente tampoco especificó un concreto agravio donde se expusiera el presunto error de cálculo. Por otra parte, el recurrente no lleva razón en el sentido de que se debió aplicar lo que establece el párrafo segundo de la norma, toda vez que se trata de una indemnización adicional que no puede suplir la principal del párrafo primero, además de que no fue considerada en este asunto. En consecuencia, no existe la supuesta falta de fundamento normativo ni la alegada violación a la carga probatoria.”

[...]