

Centro de Información Jurídica en Línea  
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

Para ver aviso legal de clic en el siguiente Hipervínculo  
(NECESITA CONEXIÓN A INTERNET)  
<http://cijulenlinea.ucr.ac.cr/condicion.htm>

**INFORME DE INVESTIGACIÓN CIJUL**

**TEMA: EL AUXILIO DE CESANTÍA Y LOS CONTRATOS A PLAZO FIJO**

## Índice de contenido

1 JURISPRUDENCIA.....	1
a) Indemnización en contratos por tiempo definido.....	1
a) La no procedencia del pago de auxilio de cesantía en el caso del servidor público contratado a plazo fijo.....	10
b) Determinación del concepto de auxilio de cesantía.....	26
c) Indemnizaciones en caso de contrato por contrato a plazo determinado en mujer embarazada .....	47

### 1 JURISPRUDENCIA

#### a) *Indemnización en contratos por tiempo definido*

[SALA SEGUNDA]<sup>1</sup>

Exp: 02-300042-0188-LA

Res: 2006-00665

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las diez horas cinco minutos del veintiocho de julio del dos mil seis.

Proceso ordinario establecido ante el Juzgado de Trabajo de Pérez Zeledón, por EDDY GARRO ELIZONDO, soltero y estudiante, contra la ASOCIACIÓN DEPORTIVA MUNICIPAL PÉREZ ZELEDÓN, representada por su presidente Gilbert Fernández Solís, casado y empresario. Actúa como apoderado especial judicial de la

Centro de Información Jurídica en Línea  
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

demandada el licenciado Jorge Enrique Infante Rojas, soltero. Todos mayores y vecinos de Pérez Zeledón.

RESULTANDO:

1.- El actor, en acta de demanda de fecha primero de abril del dos mil dos, promovió la presente acción para que en sentencia se condene a la accionada al pago de preaviso, auxilio de cesantía, aguinaldo, diferencia de salarios, indemnización de salarios caídos a título de daños y perjuicios, intereses y ambas costas de este juicio.

2.- El apoderado especial judicial de la demandada contestó la acción en los términos que indica en el memorial presentado el dieciséis de mayo del dos mil dos y opuso las excepciones de falta de legitimación ad causam activa y pasiva, falta de derecho y falta de interés.

3.- El juez, licenciado José Ricardo Cerdas Monge, por sentencia de las siete horas del dieciséis de febrero del dos mil cuatro, dispuso: "De conformidad con los hechos tenidos por probados y las citas de ley mencionadas, se rechazan las excepciones de falta de legitimación ad casual activa y pasiva, falta de derecho y falta de legitimación opuestas por la accionada; y se declara con lugar la demanda laboral incoada por EDDY GARRO ELIZONDO contra la ASOCIACIÓN MUNICIPAL DE PÉREZ ZELEDÓN, condenándose a la demandada al pago de los siguientes extremos laborales a favor del actor los siguientes rubros por concepto de 1).- Diferencias salariales la suma de CIENTO OCHO MIL SEISCIENTOS OCHENTA COLONES, 2).- Preaviso el monto de NOVENTA Y OCHO MIL TRESCIENTOS CUARENTA COLONES EXACTOS, 3).- Auxilio de cesantía la suma de CIENTO CUARENTA Y CUATRO MIL DOSCIENTOS TREINTA Y DOS COLONES NETOS, 4).- Por aguinaldo la suma de DOSCIENTOS NUEVE MIL TRESCIENTOS SESENTA COLONES NETOS, 5).- Por concepto indemnización a título de daños y perjuicios que ascienden a la suma de QUINIENTOS NOVENTA MIL CUARENTA COLONES NETOS, 6).- El pago de intereses al tipo del interés legal a partir del día del rompimiento de la relación laboral sea a partir del día seis de febrero de año dos mil dos hasta la efectiva cancelación de las sumas condenadas fijándose la tasa de interés al tipo del interés legal que fije el Banco Nacional de Costa Rica al momento de la respectiva liquidación intereses. Se le condena a la vencida al pago de ambas costas personales y procesales, fijándose las costas personales en un quince por ciento sobre el total de la condenatoria que ascienden al monto de UN MILLÓN CIENTO CINCUENTA MIL SEISCIENTOS CINCUENTA COLONES, se fija el monto de las costas personales en la suma de CIENTO SESENTA Y DOS MIL QUINIENTOS NOVENTA Y SIETE COLONES CON CINCUENTA CÉNTIMOS. De conformidad con la circular N° 79-2001 publicada en el Boletín Judicial N° 148 de

Centro de Información Jurídica en Línea  
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

3 de agosto del año 2001 se advierte a las partes que esta sentencia admite el recurso de apelación, el cual se deberá interponer ante este Juzgado en el término de tres días. En ese plazo y ante este órgano jurisdiccional se deberán exponer, en forma verbal o escrita los motivos de hecho o de derecho en que la parte recurrente apoya su inconformidad, bajo apercibimiento de declarar inatendible el recurso. (Artículos 500 y 501 incisos c) y d) del Código de Trabajo; votos de la Sala Constitucional número 5798 de las 16:21 horas del 11 de agosto de 1998 y 1306 de las hrs (sic) del 23 de febrero de 1999 y voto de la Sala Segunda N° 386 de las 14:20 horas del 10 de diciembre de 1999)".

4.- La parte demandada apeló y el Tribunal de la Zona Sur, integrado por los licenciados Eugenia Allen Flores, Germán Cascante Castillo y Manuel Antonio Zambrana, por sentencia de las diez horas del veintinueve de noviembre del dos mil cinco, resolvió: "Se confirma la sentencia recurrida. Se hacer ver que no se observan defectos u omisiones capaces de causar nulidad o indefensión a las partes".

5.- La parte accionada formula recurso, para ante esta Sala, en memorial de data trece de enero del año en curso, el cual se fundamenta en las razones que de seguido se dirán en la parte considerativa.

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

Redacta el Magistrado Vega Robert; y,

CONSIDERANDO:

I.- ANTECEDENTES: El primero de abril de dos mil dos, el actor acudió a la sede jurisdiccional, con la finalidad de que en sentencia se obligara a la demandada al pago de los extremos de diferencias de salarios, aguinaldo, preaviso, auxilio de cesantía, salarios caídos a título de daños y perjuicios, intereses y ambas costas del proceso. Como fundamento de su pretensión afirmó que laboró para la asociación demandada como jugador de fútbol, a partir de octubre de mil novecientos noventa y nueve, por lo que debía entrenar en las mañanas, tardes y en ocasiones en la noche, y se le pagó un salario promedio en el último semestre de ochenta y cuatro mil colones por mes. Indicó que el seis de febrero de dos mil dos, fue despedido por decisión del cuerpo técnico, y el gerente deportivo, señor Jorge Arturo Umaña, le comunicó que estaba separado del equipo, que el cuerpo técnico no iba a contar con él para la temporada, que no debía presentarse a entrenar, y que iban a llegar a un acuerdo. Añadió que le hicieron una propuesta de doscientos cincuenta mil colones, que no aceptó porque estaba muy por debajo de lo que realmente le correspondía,

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

formuló una contraoferta de novecientos mil colones, que no aceptaron, y luego otra de ochocientos mil colones, en tramos de cien mil colones por quincena, que tampoco admitieron (folios 3, 4 y 9). El apoderado especial judicial de la accionada contestó en forma negativa la demanda, y opuso las excepciones de falta de derecho, falta de legitimación ad causam activa y pasiva y falta de interés. Alegó que no es cierto que el actor laborara para su representada desde mil novecientos noventa y nueve. Señaló que sobre el aguinaldo, en este tipo de contrato deportivo, no se cancela, más otros como fichas, primas, becas, premios, etcétera. Manifestó que no es cierto que el seis de febrero el actor fuera despedido, sino que lo que sucedió fue que el gerente, señor Jorge Umaña, se presentó a la sala de sesiones del estadio local, le indicó al actor y al jugador Fabio Vargas Solís, en presencia de otras personas, que no estaban dentro de los planes del técnico, pero en ningún momento les indicó que no volvieran a entrenar o que estaban despedidos. Dijo que el señor gerente tiene experiencia en el fútbol, y sabe que un jugador que no está en los planes del entrenador, no se le debe despedir, pues entonces hay que concederle el salario de toda la temporada que resta. Afirmó que lo que se acostumbra es que el jugador sigue entrenando y recibiendo su salario, paralelamente se le ofrece un arreglo económico para rescindir el contrato, o bien se le ofrece ayuda para buscar otro equipo. Aseveró que fueron informados de que no estaban en los planes del entrenador y efectivamente se les formuló una oferta económica e incluso de ayuda, pero nunca se les dijo que no volvieran a entrenar o que estaban despedidos. Agregó que ellos no estuvieron conformes con el arreglo y no volvieron a entrenar, aunque si cobraron los salarios de febrero y marzo. En consecuencia, solicita se declare sin lugar la demanda, con costas a cargo del actor (folios 12 a 15). En la sentencia de primera instancia, N° 09, de las 7 horas del 16 de febrero de 2004, el Juzgado Civil y de Trabajo de Pérez Zeledón, declaró con lugar la demanda, y obligó a la accionada al pago de los siguientes extremos: a) diferencias de salarios: ciento ocho mil seiscientos ochenta colones; b) preaviso: noventa y ocho mil trescientos cuarenta colones; c) auxilio de cesantía: ciento cuarenta y cuatro mil doscientos treinta y dos colones; d) aguinaldo: doscientos nueve mil trescientos sesenta colones; e) indemnización a título de daños y perjuicios: quinientos noventa mil cuarenta colones; f) intereses legales a partir del rompimiento de la relación laboral hasta la efectiva cancelación; y g) ambas costas del proceso, fijándose las personales en el quince por ciento de la condenatoria (folios 101 a 112). El apoderado especial judicial de la accionada formuló recurso de apelación (folios 115 a 123). El Tribunal de la Zona Sur, sede Pérez Zeledón, en Voto N° 130, de las 10 horas del 29 de noviembre de 2005, confirmó (folios 127 a

131).

II.- AGRAVIOS. El apoderado especial judicial de la asociación demandada muestra inconformidad con lo resuelto en la instancia precedente, concretamente reclama: a) errónea valoración de la prueba sobre el contrato de trabajo existente entre las partes y consecuentemente erróneo otorgamiento de extremos laborales. Invoca que en el hecho probado uno de la sentencia de primera instancia, avalado por el Tribunal, se tiene por cierto que el actor laboró para su representada desde el año de mil novecientos noventa y nueve, lo que no es verdad. Aclara que jugó para el equipo de fútbol de primera división de la demandada desde la temporada noventa y nueve, pero lo hacía como figura de alto rendimiento. Indica que como lo afirmó el testigo Umaña, el actor vino a préstamo del Deportivo Saprissa, jugaba con tarjeta de alto rendimiento, recibía una ayuda económica y la beca, porque en esas ligas no se pagan salarios, luego se habló con el doctor Adrián Gutiérrez del Saprissa y accedió a que quedara en libertad para que continuara jugando con la asociación. Alega que esto, unido al contrato que presentó el jugador, y al documento suscrito por la U.N.A.F.U.T., en el que consta el contrato por las temporadas 2001-2002 y 2002-2003, demuestran que el contrato existente entre las partes no era de naturaleza indefinida sino por tiempo determinado. Añade que por ello, la decisión de la demandada de prescindir de los servicios del actor no debe ser sancionada con preaviso, cesantía, salarios caídos, ni aguinaldo, porque en este tipo de contratos deportivos por tiempo determinado o por temporadas, no aplican las reglas del contrato indefinido sino las del artículo 31 del Código de Trabajo. Señala que los jugadores de fútbol de este país, al igual que sucede en el extranjero, reciben premios, fichaje, derechos de imagen, otros incentivos y beneficios distintos a los trabajadores normales, lo que se plasma en los contratos deportivos que se registran en la Federación de Fútbol. En consecuencia, solicita se revoquen los extremos concedidos y se otorguen los que proceden en el contrato por tiempo determinado (folios 139 a 141).

III.- DEL JUGADOR DE FÚTBOL PROFESIONAL. El recurrente se muestra inconforme con lo resuelto por el ad quem en cuanto acogió los extremos de aguinaldo, preaviso, auxilio de cesantía y salarios caídos, pues estima que como el contrato deportivo que vinculó a las partes es por tiempo determinado o por temporada, no aplican las reglas del contrato indefinido sino las del artículo 31 del Código de Trabajo. La Sala advierte entonces que el problema central que nos ocupa, consiste en determinar si el contrato deportivo suscrito entre las partes, es indefinido o a plazo fijo. En esta materia no existen disposiciones específicas, por lo que debe acudir a las normas generales del Código de Trabajo,

# Centro de Información Jurídica en Línea

## Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

específicamente al numeral 27, que dispone: "No puede estipularse el contrato de trabajo por más de un año en perjuicio del trabajador; pero si se tratare de servicios que requieran preparación técnica especial, la duración podrá ser, en las mismas condiciones, hasta de cinco años. No obstante, todo contrato por tiempo fijo es susceptible de prórroga, expresa o tácita. Lo será de esta última manera por el hecho de continuar el trabajador prestando sus servicios con conocimiento del patrono". Sobre este particular, la doctrina consultada refiere lo siguiente:

"... El contrato es de duración determinada: a) si las partes han fijado, por mutuo acuerdo, un plazo de duración; b) si el término del mismo depende de un acontecimiento inevitable; c) si el contrato tiene por contenido la realización de un trabajo determinado; d) si se trata de obtener un resultado, una vez conseguido el mismo; e) si de la naturaleza del trabajo se desprende una duración fijada de hecho y de antemano; f) si es a precio alzado ... El contrato por tiempo determinado constituye, como bien ha señalado Caldera, una figura excepcional que se acostumbra a celebrar con empleados o técnicos especializados cuyos servicios tiene interés el patrono en asegurar por determinado tiempo. La nota característica es que la especialidad de la relación justifique el término; de tal forma, no todas las actividades, a nuestro juicio, son susceptibles de constituir el objeto de un contrato por plazo determinado. Se consideran como de duración determinada los contratos "cuya duración está formalmente indicada en las cláusulas del acuerdo o, por lo menos, es susceptible de ser deducida de los elementos que en ella están contenidos. A nuestro parecer son contratos de duración determinada aquellos que las partes estipulan fijando un plazo que está de acuerdo con la naturaleza limitada de la prestación, o en orden a la actividad de la empresa o del trabajo a ejecutar por el trabajador ... La necesidad en que se encuentra el empresario de limitar en el tiempo la relación jurídica por razones de conveniencia real de la empresa, es el fundamento del contrato a plazo determinado; así, cuando se contrata a un trabajador por plazo cierto y no responde la actividad o naturaleza del empleo a esa necesidad objetiva, existe una presunción de que el contrato se ha hecho en fraude a la ley ..." (Cabanellas, Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, Tomo II, Derecho Individual del trabajo, Volumen 1, Contrato de trabajo, Editorial Heliasta S.R.L., ps. 358 y 360).

IV.- ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO. De los términos del denominado contrato deportivo, suscrito por el presidente de la Asociación Deportiva Municipal de Pérez Zeledón, y el actor, en fecha veinte



## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

de junio de dos mil uno, se colige que las partes convinieron en un contrato de trabajo a plazo fijo, al establecerse en la cláusula primera, que el demandante se obligaba a prestar sus servicios a la Asociación como jugador de fútbol en la primera división, durante el campeonato 2001/2002-2002/2003. Por tratarse de una prestación de servicios que requiere de una preparación técnica especial, cuya duración está formalmente indicada en una de las cláusulas del acuerdo, y en atención a la naturaleza futbolística de la asociación demandada, el contrato deviene a plazo fijo. Al respecto, esta Sala, en Voto N° 64, de las 15:20 horas del 10 de abril de 1997, consideró:

"... IV.- En cuanto al segundo aspecto, que concierne al plazo del contrato, cabe señalar lo siguiente: Nuestro Código de Trabajo, establece como normales dos plazos, en un contrato laboral: uno el fijo; y, el otro, por tiempo indefinido. En ambos casos, deberán cancelarse vacaciones y aguinaldo, pues son derechos indiscutibles e irrenunciables del trabajador. Sin embargo, las eventuales indemnizaciones difieren. Veamos: en los contratos a plazo fijo o por obra determinada, se podrá ponerle término al contrato, sin causa justa, siempre que se le reconozcan a la contraparte los daños y los perjuicios; y se deberá pagar, además, "el importe correspondiente a un día de salario por cada seis días de trabajo continuo ejecutado, o fracción de tiempo menor si no se hubiere ajustado dicho término, pero en ninguno de los casos esta suma podrá ser inferior al equivalente de tres días de salario" (artículo 31 del Código de Trabajo). Otro es el caso de los contratos a plazo indefinido, donde deberá reconocerse, en ese mismo supuesto, el preaviso (artículo 28 ídem) y la cesantía (artículo 29 íbidem) ... Tenemos, entonces, tanto por la letra del contrato, como ante la realidad, que una persona fue contratada para que se trasladara de Argentina a Costa Rica, por un período de dos años, con el compromiso de pagarle los pasajes de regreso, al empleado y eventualmente a su familia. Asimismo, quedó demostrado que se le contrató, entre otros pero de manera fundamental, para que dirigiera a los futbolistas, de la Primera División del Club Deportivo Cartaginés; por lo que se está en presencia de una actividad de naturaleza especial, que no iba a ser desempeñada por cualquier profesional, sino por alguien capaz y que conociera de ese deporte y de su dirección técnica. Nos encontramos, entonces, ante el caso que prevé el artículo 26 del Código de Trabajo. Esta ha sido la constante ya trazada por la Sala. Al respecto, citase el Voto N° 255, de las 15:30 hrs, del 11 de noviembre de 1993, donde se señaló que:

"En este caso, por las relacionadas circunstancias que rodearon la relación laboral que nos ocupa, considerar que, el actor, prestaba sus servicios, que como se dijo, eran especiales,

# Centro de Información Jurídica en Línea

## Convenio Colegio de Abogados - Universidad de Costa Rica

---

por plazo indeterminado, le ocasionaría un grave perjuicio, por lo que se violentaría, además del artículo 26 del Código de Trabajo por aplicación errónea del aparte segundo, también el artículo 19 del mismo cuerpo de leyes, en su párrafo primero, pero fundamentalmente, se resolvería contra lo que dispone el artículo 17 de nuestro ordenamiento laboral, pues se estarían interpretando el contrato, que es ley entre las partes y el artículo 26, aparte primero, del Código de Trabajo, en perjuicio del trabajador, contrariando el principio in dubio pro operario, consagrado en el artículo 17 de ese Código".

En consecuencia, queda claro que, el contrato, por su especialidad, era a plazo fijo y no se previeron prórrogas ...

En consecuencia, si bien es cierto que las causas y la materia de que se trata subsisten -en este caso la dirección y el entrenamiento de un equipo de fútbol- ello no puede significar, per se, que se está ante un contrato a plazo indefinido. Al respecto, conviene citar, también, el Voto N° 221, de las 9:00 hrs, del 8 de octubre de 1993 que, en lo que interesa, dijo:

"III.- El numeral 31 del Código de Trabajo regula lo atinente a una de las formas de terminación anormal de los contratos a tiempo fijo y para obra determinada. El párrafo primero expresa textualmente: " 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, con la importancia de la función desempeñada y con la dificultad que el trabajador tenga para procurarse cargo o empleo equivalente ..., todo a juicio de los Tribunales de Trabajo." ( La negrita no es del original). Dos son los aspectos esenciales, que deben ineludiblemente acreditarse, para que proceda la indemnización a que se refiere esa disposición: a) la existencia de los daños y perjuicios; y, b) la relación de esos daños y perjuicios con el plazo del contrato, todo lo cual debe adecuarse, a juicio de los tribunales, a la importancia de la función desempeñada y a la dificultad del trabajador para procurarse un cargo o empleo equivalente. La norma citada establece que, la carga de la prueba de los daños y perjuicios es del trabajador, lo que no puede ser de otra manera, porque éste es la parte de la relación laboral que ha sufrido el menoscabo patrimonial, por lo que es el único que está en posibilidades reales de hacerlo ..."

V.- Respecto de la indemnización que deriva de los contratos a tiempo definido, el numeral 31 ibídem establece que 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



## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

otra los daños y perjuicios concretos que demuestre, en relación con el tiempo de duración del contrato, 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. Se añade que cuando el patrono ejercite esta facultad, además deberá pagar al trabajador, el importe correspondiente a un día de salario por cada siete días de trabajo continuo ejecutado o fracción de tiempo menor, sino se hubiere ajustado dicho término, sin que esa suma pueda ser inferior a tres días de salario. No obstante, si el contrato se hubiera estipulado por seis meses o más o la ejecución de la obra por su naturaleza o importancia tuviere que durar ese plazo u otro mayor, la referida indemnización adicional nunca podrá ser inferior a veintidós días de salario. La parte actora concretó su pretensión, al pago de diferencias de salarios, aguinaldo, preaviso, auxilio de cesantía, indemnización de salarios caídos a título de daños y perjuicios, intereses y costas (folio 4). En la sentencia recurrida, se confirmó lo resuelto por el *ad quo*, que acogió los extremos por diferencias de salarios, aguinaldo, preaviso, auxilio de cesantía, indemnización a título de daños y perjuicios, intereses y costas (folios 111 y 127 a 131). Conforme a lo expuesto, si el contrato suscrito entre las partes era a plazo fijo, las indemnizaciones laborales que procederían serían las del artículo 31 citado, y no las de los numerales 28 y 29 *ibídem*, que están previstas para los contratos de trabajo por tiempo indefinido. Si bien es cierto que con fundamento en el principio de congruencia, no deberían otorgarse esas indemnizaciones, por no encontrarse comprendidas dentro de los extremos pretendidos en la demanda, también lo es que en el escrito del recurso, el apoderado de la sociedad accionada en forma expresa solicita revocar los extremos concedidos en sentencia y otorgar los que proceden para el contrato por tiempo determinado (folio 141). Para resolver el conflicto suscitado, dentro de los límites planteados, la Sala no tiene reparo en aprobar la solicitud del recurrente, y opta por adecuar la demanda a lo que disponen las normas que la gobiernan (artículo 31 citado), sin que con ello se infrinja el derecho de defensa, dado lo expresado en el recurso. Atendiendo a lo dispuesto en el párrafo 2º del artículo 31 *ibídem*, se obliga a la Asociación a pagar el importe correspondiente a un día de salario por cada siete días de trabajo continuo ejecutado, por lo que considerando que en el período comprendido del 20 de junio de 2001 al 31 de enero de 2002, existen 225 días, los que divididos en 7 días de trabajo, da un total de 32 días, a razón de ₡3.512 el día, se fija este extremo en la suma de ₡112.390.00. No se consideran los seis días de febrero de ese año, ya que según lo alegó la parte demandada (folio 14), y lo declaró el testigo Fabio Vargas

Centro de Información Jurídica en Línea  
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

Solís, ese mes se los cancelaron (folio 50). No es procedente otorgar los daños y perjuicios previstos en el párrafo primero de ese numeral, ya que no se han demostrado daños y perjuicios concretos.

VI.- Como corolario de lo que viene expuesto, se debe revocar la sentencia recurrida en cuanto acogió los extremos de preaviso, auxilio de cesantía, y salarios caídos a título de daños y perjuicios, los cuales se rechazan. En su lugar, se obliga a la demandada a pagar un día de salario por cada siete días de trabajo continuo ejecutado, en la suma total de ₡112.390.00. En lo demás, se debe confirmar, incluso lo resuelto sobre aguinaldo, ya que procede al haber mediado una relación de trabajo entre las partes.

POR TANTO:

Se revoca parcialmente la sentencia recurrida en cuanto acogió los extremos de preaviso, auxilio de cesantía, e indemnización de salarios caídos a título de daños y perjuicios, los cuales se deniegan. En su lugar, se obliga a la demandada a pagar un día de salario por cada siete días de trabajo continuo ejecutado, en suma total de ciento doce mil trescientos noventa colones. En lo demás, se confirma.

Orlando Aguirre Gómez

Zarela María Villanueva Monge      Bernardo van der Laat Echeverría

Julia

Varela

Araya

Rolando Vega Robert

Exp: 02-300042-0188-LA

dhv

**a) *La no procedencia del pago de auxilio de cesantía en el caso del servidor público contratado a plazo fijo***

[SALA SEGUNDA]<sup>2</sup>

Exp: 98-001493-0166-LA

Centro de Información Jurídica en Línea  
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

Res: 2001-00026

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA . San José, a las quince horas del diez de enero del año dos mil uno.

Proceso ordinario establecido ante el Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José, por ROLAN, conocido como, RONALD SEGURA SOLANO, separado, agente de seguridad, vecino de San José, contra EL ESTADO, representado por la licenciada Lupita Chaves Cervantes, abogada. Ambos mayores.

RESULTANDO:

1.- El actor, en demanda planteada el 20 de abril de 1998, solicita que en sentencia, se obligue al demandado a pagarle preaviso, cesantía, daños y perjuicios, intereses y ambas costas del juicio.

2.- El representante legal del demandado, contestó la acción en los términos que indica el memorial de fecha 15 de julio de 1998 y opuso las excepciones de falta de derecho y prescripción.

3.- El Juez, licenciado Armando Elizondo Almeida, por sentencia de las 13:21 horas del 30 de abril de 1999, dispuso : <sup>2</sup> Como corolario de lo anterior, y con base en los artículos 1, 468, 493 a 495, del Código de Trabajo; 155, 221 del Procesal Civil; todos siguientes y concordantes, se resuelve: "Se declara parcialmente (sic) lugar el proceso ORDINARIO LABORAL promovido por ROLAN SEGURA SOLANO CONOCIDO COMO RONALD contra EL ESTADO REPRESENTADO POR SU PROCURADORA ADJUNTA LICENCIADA LUPITA CHAVES CERVANTES. Se rechaza la excepción de prescripción opuesta por esta última. La de falta de derecho se acoge únicamente en lo que respecta a los daños y perjuicios, en lo demás se rechaza. Deberá el Estado, cancelarle, al actor, los siguientes extremos: A) POP PREAVISO DE DESPIDO: un mes de salario sea OCHENTA Y DOS MIL COLONES; B) POR AUXILIO DE CESANTÍA: cuatro meses de pago, sea TRESCIENTOS VEINTIOCHO MIL COLONES, lo cual nos da un total de CUATROCIENTOS DIEZ MIL COLONES. C) DE LOS INTERESES: Estos se conceden sobre esa suma adeudada, desde la fecha de su despido ea, el 16 de noviembre de 1997 y hasta su efectivo pago, al tipo de cambio fijado para los depósitos a seis meses plazo en colones del Banco Nacional de Costa Rica, según lo preceptuado en el artículo 1163 del Código Civil. Lo cual realizando una liquidación parcial al

# Centro de Información Jurídica en Línea

## Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

veintiocho de febrero del presente año, nos da la suma de SETENTA Y SEIS MIL SETENTA Y SEIS COLONES CON SESENTA Y CINCO CENTIMOS. El resto deberá ser liquidado en la etapa de ejecución del fallo. Se condena al actor al pago de ambas costas del proceso, calculándose las personales en un veinte por ciento de la condenatoria. <sup>2</sup> .

4.- La parte demandada apeló y el Tribunal de Trabajo, Sección Primera, integrado por los licenciados Luis Fernando Salazar Alvarado, Silvia Arce Meneses y Juan Luis Vargas Vargas, por sentencia de las 8:55 horas del 19 de junio del año próximo pasado, resolvió : <sup>2</sup> No observándose defectos u omisiones, causantes de nulidad o indefensión, se declara sin lugar el presente recurso de apelación y, en consecuencia, se confirma en todo el fallo recurrido. Pero aclarando la parte dispositiva en el sentido de que, a quien se condena en costas es a la parte demandada y no al "actor" como por evidente error material se consignó. <sup>2</sup> .

5.- La representante legal del Estado formula recurso, para ante esta Sala, en memorial de data 17 de noviembre del año próximo anterior, que en lo que interesa dice: <sup>2</sup> ¼ RAZONES Y FUNDAMENTO JURÍDICOS . Esta Representación Estatal se muestra inconforme con lo resuelto, tanto en Primera como en Segunda Instancia, por las siguientes razones: I. POR VIOLACION DEL ARTÍCULO 11 DE LA CONSTITUCIÓN POLÍTICA, 11 DE LA LEY GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, 28 Y 29 DEL CÓDIGO DE TRABAJO (595 INCISO 1 CODIGO PROCESAL CIVIL ) Esta Representación Estatal interpone el presente Recurso por violación al Principio de Legalidad, por cuanto, en los fallos recurridos, se han otorgado derechos en contradicción con lo establecido en el ordenamiento aplicable al caso en particular. El Principio de Legalidad, entendido dentro de los lineamientos dados por la Sala Constitucional, se entiende como: "En los términos más generales, el principio de legalidad en el estado de derecho postula una forma especial de vinculación de las autoridades e instituciones públicas al ordenamiento jurídico, a partir de su definición básica según la cual toda autoridad o institución pública lo es y solamente puede actuar en la medida en que se encuentre apoderada para hacerlo por el mismo ordenamiento, y normalmente a texto expreso -para las autoridades e instituciones públicas sólo está permitido lo que esté constitucional y legalmente autorizado en forma expresa, y todo lo que no les esté autorizado les está vedado-; así como sus dos corolarios más importantes, todavía dentro de un orden general; el principio de regulación mínima, que

# Centro de Información Jurídica en Línea

## Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

tiene especiales exigencias en materia procesal, y el de reserva de ley, que en este campo es casi absoluto. En nuestra Constitución Política, el principio general de legalidad está consagrado en el artículo 11.". Con base en este Principio la Administración Activa, y con mayor razón el Juzgador, deben sujetarse a las disposiciones normativas aplicables al caso, tratándose del Sector Público. En caso contrario existiría un quebranto a la legalidad a la que están sujetos. En el caso de marras, es necesario destacar que la Administración Activa, - Poder Judicial- siempre falló conforme a derecho corresponde, negándole al actor la posibilidad de permanecer en el puesto y de concederle lo que por concepto de prestaciones el actor solicitaba. Al acoger, los Juzgadores, parcialmente las pretensiones del actor ordenándosele a la Administración Activa pagar los montos por prestaciones legales solicitados por el accionante, conlleva implícitamente una actuación contraria al ordenamiento jurídico. De ahí que esta Representación evidencie violación al Principio de Legalidad, específicamente de los artículos 28 y 29 del Código de Trabajo normativa aplicable al caso concreto. Dichos artículos en lo que interesan señalan: "Artículo 28. En el contrato por tiempo indefinido cada una de las partes puede ponerle término, sin justa causa, dando aviso previo a la otra, de acuerdo con las siguientes reglas: después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, con un mínimo de una semana de anticipación; después de un trabajo continuo que exceda de seis meses y no sea mayor de un año, con un mínimo de quince días de anticipación; y Después de un año de trabajo continuo con un mínimo de un mes de anticipación. Dichos avisos se darán siempre por escrito, pero si el contrato fuere verbal, el trabajador podrá darlo en igual forma en caso de que lo hiciera ante dos testigos; y pueden omitirse, sin perjuicio del auxilio de cesantía, por cualquiera de las partes, pagando a la otra una cantidad igual al salario correspondiente a los plazos anteriores. Durante el término del aviso el patrono estará obligado a conceder un día de asueto al trabajador, cada semana, para que busque colocación. "Artículo 29. Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye por razón de despido injustificado, por alguna de las causas previstas en el Artículo 83, u otra ajena a la voluntad del trabajador, el patrono deberá pagarle a éste un auxilio de cesantía de acuerdo con las siguientes reglas: a) Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, con un importe igual a diez días de salario; b) Después de un trabajo continuo mayor de seis meses pero menor de un año, con un importe igual a veinte días de salario; c) Después de un trabajo continuo mayor de un año, con un importe igual a un mes de salario por cada año de trabajo o fracción no menor de seis meses; d) En ningún caso podrá exceder

Centro de Información Jurídica en Línea  
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

dicho auxilio del salario de ocho meses; e) El auxilio de cesantía deberá pagarse aunque el trabajador pase inmediatamente a servir a las órdenes de otro patrono.". De la literalidad de los artículos transcritos, y en lo que al caso en particular interesa, es necesario dilucidar si en el caso del actor se cumplen o no los presupuestos previstos en la ley para otorgar el pago de las prestaciones legales, es decir, de preaviso y cesantía. El primero de los artículos señala como requisitos los siguientes: 1. Que sea un contrato por tiempo indefinido. 2. Que en la terminación se produzca sin justa causa. 3. Que se de un aviso previo a la terminación de acuerdo a las reglas que el mismo artículo señala. El numeral 29 por su parte indica los siguientes requisitos: 1. que sea un contrato por tiempo indeterminado. 2. Que la relación laboral concluya por causa injustificada, por alguna de las causas previstas en el artículo 83 u otra ajena a la voluntad del trabajador. En el caso en particular, esta Representación ha sostenido la tesis de que el actor, era un trabajador interino del Poder Judicial, y por la naturaleza de las relaciones laborales de interinazgo, el actor conocía la fecha de terminación del mismo. Por ello no cumple el actor con el primero de los requisitos. En el caso sub examine, no se trata de un contrato por tiempo indefinido o indeterminado, sino de un contrato por tiempo determinado. En cuanto a la naturaleza jurídica de la relación laboral de interinazgo, la jurisprudencia administrativa, ha distinguido dos tipos de servidores interinos; aquellos que ocupan plazas vacantes (a quienes denominaré como servidores interinos comunes) y aquellos que ocupan plazas en sustitución del titular (aquí llamados servidores interinos sustitutos). En lo que al caso atañe dictámenes de la Procuraduría han indicado: "En primer lugar, cabe hacer cita del artículo 26 del Estatuto de Servicio Civil, que la tratar sobre la forma de llenar las vacantes dispone en su párrafo segundo: "En los casos en que sea necesario hacer concurso para la vacante, a juicio de la Dirección General de Servicio Civil, el Jefe petionario podrá nombrar interinamente sustitutos". Por su parte, el artículo 12 del Reglamento del citado Estatuto preceptúa en lo que interesa: "Cuando no haya en la Dirección General candidatos elegibles y sea necesario efectuar concurso para llenar plazas vacantes, se podrán hacer nombramientos interinos, si se estimare indispensable, durante el tiempo que requiera la Dirección General para la presentación de la nómina de elegibles" . (El subrayado no es del original). Como puede notarse, las disposiciones anteriormente transcritas son las que autorizan el nombramiento de servidores interinos para cubrir vacantes, hasta tanto no ocurra la designación de un titular en el cargo. Cabe hacer una observación en punto al citado artículo 26 del Estatuto, y es en lo tocante al término "sustitutos" que emplea. Técnicamente dicha



## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

denominación, conforme se verá posteriormente, no está bien usada en esa norma, por la sencilla razón de que el "interino sustituto" es aquel servidor que ocupa una plaza que tiene un titular. Seguidamente, debemos hacer mención del artículo 13 del citado Reglamento, que dispone: "Para todos los efectos legales, se entenderá que los contratos que celebre el Poder Ejecutivo con los servidores interinos o de emergencia, de conformidad con lo dispuesto en este capítulo, serán por tiempo determinado o a plazo fijo, y que los mismos terminarán sin ninguna responsabilidad para el Estado al cesar en sus funciones.[...]" Si bien, el dictamen antes transcrito analiza el caso de los interinos en el Régimen del Servicio Civil, la distinción entre interinos comunes e interinos sustitutos, se ajusta a la realidad de cualquier régimen laboral, en el Estado costarricense, en el caso en particular del Poder Judicial ocurre lo mismo. En el caso de marras, note el Juzgador que el actor no gozó de nombramientos continuos, siempre se daban múltiples interrupciones que hacían que la relación laboral de interinazgo se iniciara siempre de cero, a falta de su continuidad, lo cual, de acuerdo a lo antes dicho, configura una relación por tiempo determinado, supuesto no contemplado en los artículos 28 y 29 del Código de Trabajo. Aunado a lo anterior debe tenerse presente que los discontinuos nombramientos que se le hacían al actor, por lo general, fue en carácter de sustituto interino, ya sea porque el titular se iba de vacaciones o se incapacitaba, por ello se le ocupaba cuando se daban esas circunstancias que por su naturaleza hacía que sus nombramiento no se caracterizaran por la continuidad. A ello se agrega que tampoco cumplía el actor con el requisito de despido injustificado, en primer término, porque tratándose de los nombramientos discontinuos que caracterizaron la relación laboral del actor, tal y como se ha explicado con anterioridad, su duración es limitada, temporal, por lo que su finalización no es propiamente un despido sino el acaecimiento del plazo corto por el cual era nombrado. En este caso, una vez terminado el interinazgo, no era posible pensar en nombramientos más largos o continuos porque el actor no cumplía con los requisitos del puesto, lo

cual consta en autos en oficios N° 4888-98, de fecha 3 de abril de 1998, y el N° 4611-98 emitidos por la Secretaría de la Corte, los cuales citan el oficio N° 345-DE-AL 98 del 17 de marzo del 1998. A estos documentos los Juzgadores no le dieron la importancia y el valor que como prueba los mismos merecen, cometiendo error de derecho con infracción de las leyes relativas al valor de los elementos probatorios (artículos 318 inciso 3), 330, 368, siguientes y concordantes del Código Procesal Civil), negándosele el valor que como prueba documental dichos oficios poseen. Por eso el fallo se encuentra en contradicción o violación

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

de ley, ya que quebranta los numerales 28 y 29 del Código de Trabajo y los artículos 11 de la Constitución Política y 11 de la Ley General de la Administración Pública, los cuales obligan a la Administración Activa de conformidad con lo dispuesto por Ley. Al haber ordenado tanto el Juzgado como el Tribunal el pago del auxilio de cesantía, así como el preaviso, impone a la Administración actuar contra legem, es decir, en contradicción con lo estipulado en la Ley. Tomar la relación del actor como una relación por tiempo indefinido, sería no sólo actuar contra legem, sino incurrir en un enriquecimiento sin causa. El hecho de que el señor Segura Solano haya ocupado varios puestos, durante varios períodos, no es motivo para pensar que el interinazgo iba a ser una situación indefinida, por el contrario, corresponde a una situación determinada únicamente para un período corto, para llenar necesidades momentáneas, circunstanciales, que se presentan cada vez que surge una necesidad de esas, a tal punto que si en una de esas circunstancias el actor no podía o no cumplía la obligación laboral, por la discontinuidad del servicio que prestaba, simplemente decía no puedo. Toda esa situación era conocida por el actor antes. II. ACUSA ESTA REPRESENTACIÓN ADEMÁS ERROR DE HECHO EN LA APRECIACIÓN DE LA PRUEBA (595 INCISO 3 DEL CODIGO PROCESAL CIVIL ). Esta Representación ha venido manteniendo la tesis de que ha habido una errónea apreciación de la prueba, violando de esta manera las disposiciones referidas a la aplicación de las reglas de la sana crítica (330 y concordantes del Código Procesal Civil). Yerran los Juzgadores de Primera y de Segunda Instancia al valorar la prueba que consta en autos, pues cambian el verdadero sentido de la misma, deduciendo de ella cosas que no dicen, como pro ejemplo, la continuidad de la relación laboral del accionante. Con ello modifican el contenido de la prueba, definiendo incorrectamente la relación laboral como indefinida, a pesar de que la prueba es clara en señalar que ha sido una relación de interinidad con constantes interrupciones, por períodos cortos cada nombramiento y con lapsos por lo general interruptores de un nombramiento a otro. A partir del 22 de noviembre de 1993 y hasta el 21 de diciembre de 1997 el actor, fue ocupando puestos interinos sustitutos y comunes, DE MANERA INTERRUMPIDA, hasta el cese de funciones (ver certificaciones emitidas por el Poder Judicial en Oficio N°2457-C-99, de fecha 17 de setiembre de 1999 y oficio N°2456-C-99 que certifica, los diferentes puestos, diferentes personas que sustituyó el actor, los motivos de la sustitución, por lo menos en el período 1996 a 1997, los cuales fueron presentados ante el Tribunal de Trabajo. En el mismo sentido la contestación de la demanda y el folio 3 del expediente judicial). A pesar de que consta en autos prueba que demuestra que sus interinazgos no fueron continuos, que hubo interrupciones y que el actor, -al momento del cese y en otras

# Centro de Información Jurídica en Línea

## Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

oportunidades-, ocupó puestos como interino sustituto (de acuerdo al sentido dado líneas arriba), por lo que los Juzgadores tanto de Primera como de Segunda Instancia no tomaron en cuenta que la relación laboral era siempre por tiempo determinado y con base en ello no se podía conceder los extremos de preaviso y auxilio de cesantía previstos en el Código de Trabajo. Manifiestan los Juzgadores que al renovar el Estado los nombramientos interinos, impidió al empleado prestar servicios a otro patrono, lo cual NO se puede inferir de la prueba que consta en autos, al actor por las constantes interrupciones que se daban en sus nombramientos, no es cierto que ello le impidiera prestar servicios con otro patrono. Su relación con el Poder Judicial nunca fue continua, así que no estaba obligado a permanecer en espera siempre a ser llamado. Otra cosa es que el actor por su propia voluntad no laboraba o buscaba donde prestar servicios con otro patrono de manera continua, pero esa era su decisión; y no puede ser achacable a mi Representado. El actor, y cualquier ciudadano, es completamente libre de aceptar o no aceptar el trabajo en las condiciones en que se lo dan. En este caso, el actor conocía de antemano que el tipo de nombramiento ofrecido por el Poder Judicial en las diferentes oportunidades era por períodos cortos y en sustitución del titular. Si él lo aceptaba de esa forma, no era porque estaba obligado, pues eran nombramientos no relacionados con el anterior, a veces en diferentes oficinas, sustituyendo a diferentes titulares. III. INCONGRUENCIA INTERNA . Existe además una incongruencia interna en la sentencia que se impugna, en virtud de que por un lado los Juzgadores reconocen la falta de continuidad en la relación laboral y por otro consideran la relación como una sola. Una relación laboral es continua o discontinua, pero no se puede aceptar que se reconozca en el fallo que se solicita casar interrupciones y que por otro se manifieste la continuidad del servicio. Por ello resulta improcedente e incorrecto lo resuelto por los Juzgadores de Primera y Segunda Instancia. VIOLACIÓN DIRECTA DE LA LEY POR OTORGAMIENTO INDEBIDO DE INTERESES. A lo largo del proceso esta Representación ha manifestado la prescripción de las sumas que por intereses cobra el actor, fundamentando las argumentaciones en la normativa prevista en el Código Civil. Tal y como se transcribió en la relación de hechos, el Tribunal de Trabajo, en la sentencia que se impugna, rechaza las argumentaciones dadas por esta Representación, manifestando que a la prescripción de los intereses, en materia laboral no le es aplicable lo dispuesto en el numeral 870 del Código Civil, sino lo dispuesto en el artículo 602 del Código de Trabajo, por ser norma especial. Sin embargo, debe tomar en cuenta el Juzgador que el otorgamiento de los intereses se realizó con base en el artículo 1163 del Código Civil. En lo que interesa la resolución del Juzgado respecto a

# Centro de Información Jurídica en Línea

## Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

este punto indicó: "D) DE LOS INTERESES: Estos se conceden sobre esa suma adeudada, desde la fecha de su despido sea, el 16 de noviembre de 1997 y hasta su efectivo pago, al tipo de cambio fijado para los depósitos a seis meses plazo en colones del Banco Nacional de Costa Rica, según lo preceptuado en el artículo 1163 del Código Civil. Respecto a la tasa de interés aplicable, conviene hacer ciertas anotaciones. En la Ley Orgánica del Banco Central de Costa Rica N°7558 del veintisiete de noviembre de 1995, el artículo 167 inciso h) reforma entre otros, el numeral 497 del Código de Comercio, que dicta a partir de entonces: "artículo 497. (...) Interés legal es el que se aplica supletoriamente a falta de acuerdo, y es igual a tasa básica pasiva del Banco Central de Costa Rica, para operaciones en moneda nacional y a la tasa prime rate para operaciones en dólares americanos./ Las tasas de interés previstas en este artículo podrán utilizarse en toda clase de obligaciones mercantiles incluyendo las documentadas en títulos valores." Sin embargo, la mencionada ley Orgánica no reformó ni derogó el artículo 1163 del Código Civil, que ordena: "artículo 1163. Cuando la tasa de interés no hubiere sido fijada por los contratantes, la obligación devengará el interés legal, que es igual al que pague el Banco Nacional de Costa Rica por los certificados de depósito a seis meses plazo, para la moneda de que se trate." Ahora bien, considerando que la reforma del artículo 497 del Código de Comercio se aplica específicamente al tipo de relaciones regidas por esa normativa, se sostiene el criterio de que los intereses devengados por las obligaciones de orden laboral, deben cuantificarse con las tasas dispuestas por el numeral 1163 transcrito.[...]" En el caso que nos ocupa no podría pensarse que los intereses son un rubro de naturaleza laboral, pues la misma normativa (Código de Trabajo) no la contempla, de hecho para el otorgamiento de los mismos el Juzgado recurre al Código Civil. En esta tesitura, si el otorgamiento de los intereses se da con fundamento en el Código Civil, las reglas que los rigen deben ser las mismas - las del Código Civil-, no otras. El artículo 602 del Código de Trabajo, si bien regula lo dispuesto para la prescripción en materia laboral, lo cierto es que esa prescripción será únicamente para el reclamo de derechos laborales y los intereses escapan de ese ámbito. Además la prescripción alegada de los intereses no lo fue en el sentido que interpreta el Juzgador. La prescripción fue opuesta al reconocérsele de manera retroactiva intereses no por prescripción de la acción como tal, sino porque el reconocimiento retroactivo de los mismos perjudica a mi Representado en el sentido de que a parte de ese período de acuerdo a las reglas del Código Civil están prescritos. Por ello debe revocarse la resolución también en cuanto al reconocimiento retroactivo de intereses, para que en la eventualidad no se reconozcan los períodos de intereses

Centro de Información Jurídica en Línea  
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

ya prescritos. VIOLACION A LA LEY EN CUANTO A LA CONDENATORIA EN COSTAS . A pesar de que esta Representación ha demostrado litigar con evidente buena fe, haciendo uso de los mecanismos técnico jurídicos para una defensa técnica efectiva, han hecho caso omiso en la valoración de la

actividad desplegada por la Procuraduría. Observe esa honorable Sala, que en la interposición del Recurso de Apelación, en calidad de representante Estatal, alegué la obligada aplicación del artículo 222 del Código Procesal Civil, pues, se cumplen todos los supuestos para eximir en costas al Estado. No obstante, el Tribunal omite hacer toda consideración en torno a nuestros alegatos encausados en ese sentido y se limita a corregir el error material que se evidencia en la resolución de Primera Instancia (N° 2073, de las trece horas veintiún minutos del treinta de abril de mil novecientos noventa y nueve). Tal actuación denota una defectuosa fundamentación de la sentencia, y violenta el derecho que tienen las partes de recibir pronunciamientos respecto a todos y cada uno de los aspectos que sometan a la decisión del Órgano Jurisdiccional, tal y como lo exigen los artículos 27 y 41 de la Constitución Política, el 98 y 155 del Código Procesal Civil. En vista de la omisión del Tribunal, solicito que esa Sala valore la actuación a lo largo del proceso y aplique los supuestos del artículo 222 del Código Procesal Civil, a fin de lograr eximir en costas a mi Representado, de acuerdo con lo que la jurisprudencia ha indicado: "...al vencido se le puede eximir del pago de costas cuando el juez estima que se dan los presupuestos establecidos en el artículo 222 del Código Procesal Civil." Con base en lo expuesto, habiendo demostrado la evidente buena fe con que se ha litigado, solicito eximir en costas a esta Representación. PETITORIA . Solicito casar la sentencia N° 449 del Tribunal de Trabajo, Sección Primera, de las ocho horas cincuenta y cinco minutos del diecinueve de junio de dos mil, para que en su lugar se declare sin lugar en todos sus extremos la demanda interpuesta y se condene en costas al actor, o en su defecto se exima de las costas a esta Representación."

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

Redacta el Magistrado van der Laat Echeverría; y,

CONSIDERANDO:



# Centro de Información Jurídica en Línea

## Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

I.- La personera estatal, impugna la sentencia N° 449, del Tribunal de Trabajo, Sección Primera, del Segundo Circuito Judicial de San José, dictada a las 8:55 horas, del 19 de junio del 2000. Reclama, en primer lugar, que se haya condenado a su representado a cancelar el preaviso y el auxilio de cesantía; lo cual, en su criterio, violenta el principio de legalidad, por cuanto el actor se desempeñó interinamente y en forma discontinua, por lo que no puede considerarse que su relación fuese a plazo indefinido, como erróneamente lo estimaron los juzgadores de instancia, en virtud de un error de hecho, en la apreciación de la prueba. Además aduce que, la relación laboral, no finalizó por despido, sino por el mero vencimiento del plazo del nombramiento interino, el cual no se pudo prorrogar en virtud de que se modificaron los requisitos necesarios para ocupar el puesto de guarda; los cuales, el demandante, no cumplía, según se desprende de los oficios emitidos por la Secretaría General de la Corte Suprema de Justicia, que figuran en los autos, en cuya valoración se incurrió en error de Derecho. En segundo lugar, se muestra disconforme porque se condenó al Estado a cancelar los intereses legales, desde la fecha del despido y hasta el efectivo pago de las sumas adeudadas; quebrantándose, de ese modo, la normativa que sobre la prescripción de los intereses contiene el Código Civil (cuerpo legal con base en el cual se concedieron los intereses), al aplicarse el artículo 602 del Código de Trabajo, el cual, según sostiene la personera estatal, se refiere únicamente a los derechos laborales. Por último, acusa una defectuosa fundamentación de la sentencia, en lo que se refiere a las costas, pues, pese a que en el recurso de apelación se solicitó la exención en costas, con base en el artículo 222 del Código Procesal Civil, por haberse litigado de buena fe, se omitió hacer cualquier pronunciamiento al respecto.

II.- ANTECEDENTES: El señor Segura Solano se desempeñó, interinamente, como Auxiliar Judicial en el mes de enero de 1973. Años después (a partir de 1993), el Poder Judicial lo contrató de nuevo, también en forma interina, pero esta vez como guarda, para ocupar plazas vacantes o bien para suplir a funcionarios que se incapacitaban, se acogían a sus vacaciones, solicitaban permisos o eran trasladados a otro cargo, en los diferentes períodos que, a continuación, se detallan: 1993: del 22 al 30 de noviembre y del 2 al 29 de diciembre; 1994: del 3 al 28 de enero, del 1 de febrero al 3 de marzo, del 4 al 6 y del 7 al 31 de marzo, del 1 al 30 de abril, del 1 al 31 de mayo, del 1 al 30 de junio, del 1 al 31 de julio, del 1 al 31 de agosto, del 1 al 30 de setiembre, del 1 al 31 octubre, del 1 al 11 y del 16 al 30 de noviembre y del 2 al 31 de diciembre; 1995: del 1 al 31 de enero, del 1 al 28 de febrero,



## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

del 3 al 7 y del 17 al 30 de abril, del 8 al 31 de mayo, del 1 al 2, del 9 al 11, del 12 al 23 y el 30 de junio, del 1 al 31 de julio, del 3 al 31 de agosto, del 1 al 15 y del 16 al 30 de setiembre, del 1 al 31 de octubre, del 1 al 30 de noviembre y del 1 al 26 de diciembre; 1996: del 2 al 31 de enero, del 1 al 29 de febrero, del 1 al 15, del 21 al 23, el 25, el 28 y el 30 de marzo, del 8 al 26 de abril, del 3 al 9 y del 10 al 31 de mayo, del 1 al 27 y del 28 al 30 de junio, del 1 al 31 de julio, del 1 al 31 de agosto, del 1 al 30 de setiembre, del 18 al 25 de octubre, del 1 al 30 de noviembre y del 1 al 31 de diciembre; 1997: el 1 de enero, del 2 de enero al 1 de febrero, del 2 al 28 de febrero, del 1 de marzo al 30 de abril, del 1 de mayo al 31 de julio, del 1 al 27 y del 28 al 29 de agosto, el 1, el 2, del 4 al 11, el 12 y del 16 al 30 de setiembre, del 1 al 16 y del 18 al 27 de octubre, del 28 de octubre al 4 de noviembre, el 7 de noviembre, del 10 al 16 de noviembre, del 28 de noviembre al 5 de diciembre, del 9 al 14 y del 15 al 21 de diciembre. Después no se le prorrogó más el nombramiento, debido a que, a partir de 1998, se modificaron los requisitos necesarios para ocupar el puesto de guarda, requiriéndose a partir de entonces del grado de bachiller en secundaria, título de estudios que no ostenta el señor Segura Solano. Por ello, el accionante reclama el pago del preaviso, del auxilio de cesantía, daños y perjuicios e intereses. La demanda fue contestada en términos negativos, oponiéndose las excepciones de prescripción y de falta de derecho. La tesis del Estado es que, el actor, no fue despedido, sino que no se le pudo prorrogar su nombramiento interino, debido a que, a partir de determinada fecha, no cumplía con los requisitos que el puesto exige. Además, alega que la relación laboral no fue continua, sino que sufrió numerosas interrupciones, sin que nunca se extendiera, por más de un año, en forma continua. En primera instancia la demanda fue declarada, parcialmente, con lugar. El A-quo estimó que, desde 1993 el actor laboró de manera casi ininterrumpida, siendo despedido sin justa causa, por lo que le concedió el preaviso y el auxilio de cesantía, mas no así los daños y perjuicios solicitados. Sobre las sumas concedidas, obligó al Estado a cancelar los intereses legales respectivos, desde la fecha del despido y hasta su efectivo pago. La excepción de falta de derecho se acogió en cuanto a lo denegado y se rechazó respecto de lo otorgado, y la de prescripción se desestimó. Por último, se le impuso el pago de las costas al actor, fijándose las personales en el veinte por ciento de la condenatoria. El Tribunal confirmó dicho fallo, pero aclarando que la condena en costas se le imponía a la parte demandada y no, como por error se consignó en la sentencia de primera instancia, en contra del actor. Consideró, por un lado, que las pequeñas interrupciones que sufrió la relación laboral no tuvieron la

# Centro de Información Jurídica en Línea

## Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

fuerza o efecto jurídico necesario como para tener por rota la continuidad; y, por el otro, que la relación finalizó porque el empleador decidió variar los requisitos del puesto, lo que acarrea responsabilidad patronal. En cuanto a los intereses, rechazó la excepción de prescripción, opuesta con fundamento en las disposiciones del Código Civil, por existir norma expresa en materia laboral (artículo 602 del Código de Trabajo).

### III.- ACERCA DE LOS SERVIDORES INTERINOS SUSTITUTOS:

Por regla general, en el ordenamiento jurídico costarricense, la contratación de personas asalariadas, por tiempo determinado -tanto en el Sector Público como en el Privado- es excepcional y depende de la naturaleza y de las necesidades del servicio o de la función a realizar y, en principio, no puede ser mayor de un año. Incluso, al tenor de lo previsto en los literales 26 y 27 del Código de Trabajo -de aplicación supletoria a las relaciones de servicio -, si llegado el acaecimiento del plazo, aún se dan las condiciones que dieron origen al vínculo, el mismo se reputará como de carácter indefinido. El primero de esos artículos establece: <sup>2</sup> El contrato de trabajo sólo podrá estipularse por tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar. Si vencido su término subsisten las causas que le dieron origen y la materia de trabajo, se tendrá como contrato por tiempo indefinido, en cuanto beneficie al trabajador, aquél en que es permanente la naturaleza de los trabajos. <sup>2</sup> El 27, por su parte, dispone: <sup>2</sup> No puede estipularse el contrato de trabajo por tiempo determinado por más de un año en perjuicio del trabajador; pero si se tratare de servicios que requieran preparación técnica especial la duración podrá ser, en las mismas condiciones, hasta de cinco años. <sup>2</sup> . Siguiendo este orden de ideas, tanto la jurisprudencia constitucional, como la de esta Sala, han equiparado la situación de las personas que le sirven al Estado, o a sus instituciones, de manera interina, y cuya antigüedad en esa condición supere el año, a la de un contrato de trabajo por tiempo indefinido, para los efectos correspondientes. Se ha reconocido así que, por ese sólo transcurso del tiempo, adquieren los mismos derechos de los cuales es titular quien se encuentre nombrado en propiedad (con excepción, claro está, del relativo a la reinstalación, derivado de la estabilidad propia). De este modo, cuando el empleador le pone fin a la relación, sin causa justificada, debe cancelar el preaviso y el auxilio de cesantía (ver Votos N°s. 154, de las 10:00 horas, del 9 de junio y 235, de las 10:20 horas, del 18 de agosto, ambos de 1999). Sin embargo, tratándose de la relación laboral de los funcionarios interinos, a quienes se les contrata

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

expresamente con el fin de que suplan a los titulares, por permisos, incapacidades, vacaciones u otros, se ha indicado que no procede considerarla como a plazo indefinido; sino que siempre será por tiempo determinado, en razón del motivo específico o concreto que da origen a la contratación. Así, en el Voto N° 40, de las 10:00 horas, del 2 de febrero de 1996, se estableció:

“De seguido, reclama la petente, que el fallo de instancia no tuvo por demostrada la continuidad en el servicio, la que se extendió desde el 22 de octubre de 1990 al 6 de mayo de 1991, sin que puedan ser considerados, en su perjuicio, los fines de semana que no fueron comprendidos en los diversos nombramientos que se le hicieron en ese período. En primer término, debe aclararse que, la actora, ingresó al ente accionado, llevando a cabo sustituciones por permisos, por vacaciones y por incapacidad y, en segundo término, no debe perderse de vista que nos encontramos frente a una relación de empleo público -la entidad accionada forma parte de la Administración Pública- que se rige, en cuanto a sus principios y el contenido de su actividad por el Ordenamiento Jurídico Administrativo; de tal manera que, cualquier interpretación jurídica, debe hacerse tomando en cuenta tanto el interés del trabajador como la conveniencia social y el principio de legalidad -artículo 17 del Código de Trabajo, y numerales 4, 10 y 11 de la Ley General de la Administración Pública, según la doctrina y jurisprudencia que los informa (...). Vale acotar que, todas esas sustituciones, se dieron en el Departamento de Servicios Varios, debiendo ser consideradas, en todos los casos, a plazo fijo, en razón del motivo al que correspondían (...). Por razones de Administración de Recursos Humanos, los nombramientos por sustituciones -vacaciones, permisos, incapacidades- dentro de la Administración Pública, ocurren en la forma en que operaron, con relación a la demandante, sin que deba considerarse lesivo a sus intereses o a los de cualquier servidor, que los mismos se corten al finalizar la semana laboral y no la calendario, pues ello dependerá de la fecha que rige o de vigencia de cada sustitución y ello va de acuerdo con el motivo que la genere; admitir lo contrario, implicaría extender de manera ilegítima las sustituciones y, lo más grave, su origen; amén de que la gestionante no demostró haber laborado los sábados y los domingos, para acreditar la alegada continuidad” (el subrayado es del redactor).

Más recientemente, en el mismo sentido, se señaló:

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

“En cuanto a la pretensión de pago del preaviso y del auxilio de cesantía, debe indicarse que, el mismo, está previsto para la finalización de los contratos de trabajo - en este caso, relación estatutaria de servicio - , por tiempo indefinido, cuando la misma se produzca sin causa justificada alguna (artículos 28 y 29, del Código de Trabajo y ordinal 20, de las Normas que regulan las relaciones entre la Caja Costarricense de Seguro Social y sus Trabajadores; a partir de enero de 1.994). En el caso en estudio, está claro que, la relación entre la accionante y la Entidad demandada, fue, cada vez, a plazo determinado; pues, precisamente, sus nombramientos se hicieron para suplir las ausencias que, por períodos ciertos, debido a vacaciones, incapacidades y permisos, disfrutaron los titulares de los puestos (...). La jurisprudencia constitucional, ha establecido una protección a los servidores interinos, estableciendo con claridad que, un trabajador interino, no puede ser cesado en su puesto; para, en las mismas condiciones, nombrar a otro, también interino y que, los que hayan superado el año continuo de trabajo, adquieren los derechos de los cuales un trabajador en propiedad es titular y los correspondientes a un contrato de trabajo, por tiempo indefinido, pero nunca la propiedad automática de la plaza, que debe llenarse mediante los procedimientos establecidos en la normativa correspondiente; sin embargo, la actora, no se encuentra en las circunstancias descritas, sino que sus nombramientos eran por tiempo cierto y determinado y, consecuentemente, los extremos laborales pretendidos no le pueden ser concedidos” (Voto N° 225 de las 15:20 horas, del 11 de agosto de 1999).

En el caso concreto, el actor siempre fue nombrado como guarda en el Departamento de Seguridad y Vigilancia del Poder Judicial (salvado el caso de un antiguo nombramiento, como Auxiliar Judicial, en enero de 1973), con el objeto de que sustituyera a los titulares en sus vacaciones, permisos e incapacidades, o cuando pasaban a ocupar otro cargo; nombramientos todos éstos que, con base en la jurisprudencia citada, han de considerarse jurídicamente a plazo fijo, por el motivo que los originó; amén de haberse visto constantemente interrumpidos por períodos -que variaban entre un día y un mes- en los cuales no se le nombró; lo que pone en mayor evidencia la falta real de continuidad. Cabe acotar que, en algunas ocasiones, se le nombró en plazas vacantes, específicamente del 28 al 30 de junio de 1996 y del 2 de febrero al 31 de julio de 1997, de lo que se colige que, nunca, llegó a sobrepasar aquel período de un año, que exige la jurisprudencia para que pueda considerarse, la relación, como una a plazo indefinido. Por ende, no tiene derecho el accionante a cobrar el preaviso ni el auxilio de cesantía, por ser extremos propios de

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

los contratos de duración indeterminada (artículos 28 y 29 del Código de Trabajo). Aunado a lo anterior, debe tomarse en consideración que, la relación laboral, no finalizó por despido; sino que, una vez vencido el último nombramiento, a finales de 1997, no se le volvió a contratar, porque no cumplía con los requisitos que, a partir de 1998, se exigen para ocupar el puesto de guarda, en el Poder Judicial; lo cual, a todas luces, constituye una causa que justifica el cese, en virtud del principio de legalidad que rige en el Sector Público, sin que quepa hablar aquí de una conducta arbitraria o caprichosa, por parte del empleador. Por la forma en que ahora se resuelve, se omite, por innecesario, pronunciarse sobre los demás alegatos del recurso, referentes a los intereses y a las costas.

IV.- Con base en las consideraciones expuestas, se debe acoger el recurso planteado. En consecuencia, debe revocarse el fallo impugnado en cuanto declaró, parcialmente, con lugar la demanda; concediendo los extremos del preaviso y del auxilio de cesantía, junto con sus respectivos intereses; rubros todos que se denegarán; acogiéndose, a su respecto, la excepción de falta de derecho. También ha de revocarse la condena en costas, que se le impuso a la parte demandada, para, en su lugar, resolver sin especial condenatoria en éstas, por estimarse que, el actor, litigó de buena fe, con fundamento en la jurisprudencia que se ha dictado, en protección de los servidores interinos. En lo demás (sea en cuanto se rechazó el reclamo referente a los daños y perjuicios), debe confirmarse la sentencia recurrida. Por consiguiente, la demanda que el señor Segura Solano interpuso contra el Estado, debe declararse sin lugar, en todos sus extremos.

POR TANTO:

Se revoca el fallo impugnado, en cuanto declaró, parcialmente, con lugar la demanda, concediendo los extremos del preaviso y del auxilio de cesantía, junto con sus respectivos intereses; todo lo cual se deniega, acogiéndose la excepción de falta de derecho. También se revoca la condena en costas, que se le impuso a la parte demandada; y, en su lugar, se resuelve sin especial condenatoria. En lo demás, se confirma la sentencia recurrida. Por consiguiente, se declara sin lugar la demanda, en todos sus extremos.

Centro de Información Jurídica en Línea  
Convenio Colegio de Abogados - Universidad de Costa Rica

---

**b) Determinación del concepto de auxilio de cesantía**

[SALA SEGUNDA]<sup>3</sup>

Exp: 02-000335-0418-LA

Res: 2004-00032

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las nueve horas treinta minutos del veintiocho de enero del año dos mil cuatro.

Proceso ordinario establecido ante el Juzgado de Trabajo de Puntarenas, por MANUEL BEJARANO AGUIRRE, operador de maquinaria agrícola, contra AGRÍCOLA EL PALMAR SOCIEDAD ANÓNIMA, representada por su apoderado general judicial licenciado Mariano Núñez Olivares, abogado. Figura como apoderado del actor, el licenciado Franklin Carrillo Fonseca. Todos mayores, casados y vecinos de Puntarenas.

RESULTANDO:

1.- El actor, en escrito presentado el 19 de agosto del 2002, promovió la presente demanda para que en sentencia se condene a la demandada a pagarle los extremos de horas extra, días feriados, descanso semanal, preaviso, auxilio de cesantía y ambas costas del juicio.

2.- El apoderado de la demandada, contestó la acción en los términos que indica en el memorial de fecha 24 de setiembre de 2002 y opuso las excepciones de falta de derecho y prescripción.

3.- La Jueza, licenciada Sonia Álvarez González, por sentencia de las 15 horas del 13 de junio del año próximo pasado, dispuso : <sup>2</sup> Lo expuesto y citas de Ley indicadas, se acoge la excepción de falta de derecho y se omite pronunciamiento acerca de la de prescripción. Se declara sin lugar en todas sus partes la demanda ordinaria laboral establecida por MANUEL BEJARANO AGUIRRE, representado por su apoderado especial judicial Lic. Franklin Carrillo Fonseca, contra AGRÍCOLA EL PALMAR SOCIEDAD ANÓNIMA, representada por su apoderado general judicial Lic. Mariano Núñez Olivares. Se condena en costas a la parte vencida,



Centro de Información Jurídica en Línea  
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

fijándose las personales en un quince por ciento de lo pretendido.”.

4.- El accionante apeló y el Tribunal de Puntarenas, integrado por los licenciados Alfredo Madriz Araya, Marco Rodríguez Rescia y Giovanni Mena Artavia, por sentencia de las 14 horas del 12 de agosto del año próximo pasado, resolvió : <sup>2</sup> Se confirma en todos sus extremos la sentencia impugnada. Se hace constar que en la tramitación de esta litis no se observaron defectos u omisiones que pudieran causar nulidad o indefensión. Hágase saber . <sup>2</sup> .

5.- El actor formula recurso, para ante esta Sala, en memorial presentado el 18 de setiembre del año próximo anterior, el cual se fundamenta en los motivos que se dirán en la parte considerativa.

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

Redacta el Magistrado van der Laat Echeverría; y,

CONSIDERANDO:

I.- ANTECEDENTES: La demanda fue planteada por el señor Manuel Bejarano Aguirre, para que, en sentencia, se condenara a la sociedad Agrícola El Palmar, Sociedad Anónima a pagarle lo correspondiente por el preaviso y la cesantía, así como las horas extra (dieciséis mil), los días feriados (cincuenta y nueve) y los días libres (cuatrocientos quince), correspondientes a toda la relación laboral, que era por temporada, en labores de zafra, relación que tuvo inicio en 1.984, primero como reparador de llantas y luego operando maquinaria agrícola; específicamente halando y cargando caña. Según lo indicó, en abril del año 2.002 le comunicaron que no había más trabajo y que le avisarían si continuaría o no laborando, mas luego lo evadieron, sin que haya podido incorporarse a laborar en la empresa (folios 14-18). La representación de la sociedad accionada contestó negativamente la demanda y opuso las excepciones de falta de derecho y prescripción. Se indicó que la relación había iniciado el 20 de diciembre de 1.984 y que los contratos que vincularon al actor con la empresa eran a plazo fijo, pues sólo se laboraba de diciembre a

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

abril de cada año, así hasta 1.998. En 1.999, se señaló que sólo laboró en diciembre; en el 2.000, de enero a marzo; en el 2.001 y en el 2.002, de enero a abril. Según lo manifestado, después de cada zafra se le pagaban las vacaciones y el aguinaldo; y se señaló que le eran debidamente pagadas las horas extra, los días feriados y los libres (folios 32-34). La juzgadora de primera instancia declaró sin lugar la demanda, en todos sus extremos y le impuso el pago de ambas costas al demandante, al estimar que los contratos entre éste y la sociedad accionada eran por tiempo determinado y porque consideró que las horas extra, los días de descanso y feriados, le habían sido debidamente cancelados (folios 57-63). El actor apeló lo resuelto, mostrando disconformidad, esencialmente, con la denegatoria de las horas extra, los días feriados y los de descanso semanal (folios 64-64 y 68-69). El Tribunal de Puntarenas, por sentencia 150-L-03, de las 14:00 horas del 12 de agosto del 2.003, también consideró que la relación entre las partes fue por tiempo determinado y confirmó lo resuelto en la primera instancia (folios 71-81).

II.- LOS AGRAVIOS DEL RECORRENTE: Ante la Sala, el demandante muestra disconformidad con lo decidido en las instancias precedentes. Según lo indica, sus labores no se limitaban al período de la zafra, sino que una vez acabada ésta, realizaba otro tipo de labores, como reparar llantas y carretas, de soldadura, siembra y abono de la caña. Por consiguiente, considera que su contrato no podía limitarse a aquel período concreto de producción. Por otra parte, muestra disconformidad en cuanto se tuvo por acreditado el pago de las horas extra y días feriados, considerando que la prueba sólo fue valorada parcialmente (folios 87-88).

III.- EN RELACIÓN CON LA NATURALEZA DEL CONTRATO EXISTENTE ENTRE EL ACTOR Y LA SOCIEDAD DEMANDADA: Ha quedado debidamente acreditado que el actor laboraba para la sociedad accionada, desde 1.984, durante el período de la zafra, que se extendía de diciembre de un año hasta el mes de abril del siguiente. La parte demandada adujo que la relación del demandante con la accionada fue mediante contratos sucesivos, por tiempo determinado, limitados al período de duración de la zafra. Su posición fue aceptada por los juzgadores de las instancias precedentes, quienes estimaron que la relación que vinculó a las partes fue por tiempo definido. A los efectos de establecer la naturaleza de la relación, cabe señalar que en este tipo de contratos, las partes fijan el momento de su término desde la fecha misma de su iniciación; ya sea que lo fijen

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

cronológicamente; o bien, sometido a la conclusión de determinadas tareas. Cabanellas cataloga, como contratos de trabajo a término, los siguientes: a) aquellos en que las partes, de común acuerdo, fijan un plazo concreto de finalización; b) cuando el término depende de un acontecimiento inevitable; c) tratándose de una tarea perfectamente concretada; d) cuando se trata de obtener un resultado, una vez que se obtiene el mismo o se desiste de él; e) si de la naturaleza del trabajo se desprende una duración fijada de hecho y de antemano; y, f) cuando los servicios se remuneran en un tanto alzado. Asimismo indica que, por acuerdo, las partes pueden prorrogar expresa, implícita, o tácitamente, la validez de los contratos; sin que ello signifique, necesariamente, que el contrato se convierte en uno a tiempo indefinido e indica que no son los contratos los que deben considerarse a tiempo determinado o indefinido, sino la esencia y la naturaleza propias de la prestación. Al respecto, señala que "... en los contratos a plazo determinado, y sólo en estos, se admite la prórroga tácita. En virtud de la misma, pueden producirse dos situaciones: a) que el contrato a plazo determinado se convierta en uno a plazo indeterminado; b) que se prorrogue por un nuevo período, pero subsistiendo el contrato a plazo determinado." (CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Buenos Aires, Editorial Heliasta, S.R.L., tercera edición, 1.992, pp. 601-602). En nuestro ordenamiento jurídico, el contrato por tiempo determinado, está regulado por los artículos 26, 27 y 31 del Código de Trabajo. De conformidad con esa normativa, ese tipo de contrato puede pactarse, únicamente, si la naturaleza de las prestaciones así lo requiere. Se establece que no puede estipularse por más de un año, en perjuicio del trabajador; pero que, tratándose de servicios que requieran una preparación técnica especial, su duración puede, válidamente, alcanzar hasta los cinco años. Asimismo, se regula la posibilidad de que el contrato por tiempo fijo se prorrogue expresa, implícita y hasta tácitamente. Se indica que si vencido el término subsisten las causas que le dieron origen y la materia de trabajo, el contrato se tendrá por uno a tiempo indefinido, en cuanto beneficie al trabajador, siempre que la naturaleza de las respectivas labores sea de permanencia. Por su parte, el artículo 31 ídem, establece las eventuales indemnizaciones que surgen para las partes, ante un posible rompimiento anticipado e ilegítimo del contrato. De conformidad con lo anterior, está claro que nuestra legislación condiciona el contrato de trabajo a tiempo fijo, a la real naturaleza o esencia de las prestaciones pactadas y aunque establece que esos contratos no pueden concertarse por más de un año, en perjuicio del trabajador, claramente admite la posibilidad de que sean prorrogados tanto expresa, cuanto implícita y hasta tácitamente. Esas normas pretenden evitar que un contrato a plazo

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

indeterminado sea disfrazado fraudulentamente -para el trabajador- como un contrato por tiempo definido -prorrogado en el tiempo-, para evitar las consecuencias legales que la ruptura de ese otro contrato pueda significar para la parte empleadora. En el caso concreto, la Sala no estima que se esté en presencia de un contrato por tiempo determinado; o más bien, de una sucesión de contratos a plazo; pues se considera que el vínculo entre las partes fue un contrato por temporada, de tiempo indeterminado. En relación con este tipo de contratación, Cabanellas señala que " Trabajo de temporada es aquel que se cumple en determinados períodos del año, previstos anticipadamente, de acuerdo con influencia y necesidades que respecto a la producción tienen las diversas estaciones anuales... El trabajo de temporada puede desarrollarse: a) en establecimientos cuya actividad es continua, pero que en determinadas épocas del año deben aumentar su producción, ...; b) en establecimientos donde su actividad se desenvuelve total y exclusivamente en determinadas épocas del año, ... el trabajador de temporada contrata sus servicios dentro de una actividad productora que es fija entre lo discontinuo de la prestación, la cual tiene dos elementos: seguridad de repetirse periódicamente y permanencia durante determinado lapso. De ahí que no pueda ser considerado el trabajo de temporada dentro de los calificados como transitorios... El de temporada es un contrato por tiempo indeterminado, que se integra por ciclos periódicos que tienen plazo determinado o determinable ... la causa de dicho contrato se encuentra en efectivas necesidades de la producción, provenientes de procesos estacionales." (El destacado no está en el original). (Cabanellas, op.cit., cuarta edición, 2.001, pp. 510-511). Palomeque y Alvarez, por su parte, incluyen este tipo de contrato entre los que denominan como fijos - discontinuos y al respecto señalan: "Al tiempo, con el mismo carácter de indefinido, se denomina contrato a tiempo parcial de naturaleza indefinida no al descrito sino, exclusivamente, a aquel que se suscribe a tiempo parcial por empresas que realizan actividades de temporada o campaña que se repiten en fechas ciertas... La doble descripción enunciada del trabajo discontinuo reúne en común todas sus notas características, al menos desde el plano del objeto: actividad habitual de la empresa que sucede de forma periódica o que intermitentemente se incrementa . La regulación legal distingue entre: a) contratos de trabajo con empresas que por su propia naturaleza ... realizan actividades de temporada o campaña de manera fija y periódica; b) contratos con empresas que cíclicamente, pero sin saber las fechas con certeza, tengan un incremento de la actividad... Ambos supuestos de discontinuidad en el trabajo tienen naturaleza indefinida, pero con irregular distribución anual de la jornada." (PALOMEQUE LÓPEZ, Manuel Carlos y ÁLVAREZ DE LA ROSA, Manuel. Derecho del

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

Trabajo , Madrid, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A., undécima edición, 2.003, p. 797). Finalmente, Alonso Olea y Casas Baamonde, también consideran este tipo de contrato como uno de temporada o para trabajos fijos-discontinuos y, al respecto, señalan: "Conoce este contrato dos modalidades: a) Contratos de temporada en fecha cierta, esto es, que se repitan en fechas ciertas, anualmente por lo general; se consideran trabajos a tiempo parcial por tiempo indefinido ... b) Contratos de temporada de fecha incierta, esto es, que se repiten, pero no en fechas ciertas." (ALONSO OLEGA, Manuel y CASAS BAAMONDE, María Emilia. Derecho del Trabajo , Madrid, vigésima edición, Editorial Civitas, 2.002, p. 261). Si bien, nuestro ordenamiento jurídico no distingue expresamente este tipo de contrataciones, por las razones expuestas, debe incluirse en la categoría de las relaciones de trabajo por tiempo indefinido. Ahora bien, a los efectos de establecer si al actor le corresponden o no los derechos pretendidos, debe determinarse la forma en que concluyó la relación laboral. En el escrito de demanda, el actor señaló que luego de concluir la zafra le comunicaron que no había más trabajo; no obstante, señaló que le indicarían si seguiría o no laborando para la empresa, como lo había hecho otros años; pero como no le comunicaban nada, y dado que estaba sin trabajo, se presentaba a las instalaciones a consultar sobre la posibilidad de seguir laborando, mas no encontró respuesta positiva alguna. La parte accionada, por su parte, señaló que el accionante era contratado por el período que duraba la zafra y una vez acabada ésta no se le contrataba más, sino hasta el siguiente período. De las declaraciones aportadas por la parte actora, se tiene que luego de la zafra el actor seguía trabajando en otras labores. En ese sentido, el testigo Luis Andrés Amuy González, señaló: "Yo trabajé solo en zafra, él trabajó para zafra y luego se quedaba en reparación... Él trabajó un tiempo en el taller... Manuel fue mínimo dos veces para que se les restituyera en el trabajo y nos agarraron de majes, porque nos decían vengan mañana y no se resolvió nada en serio." (folios 41-42). Por su parte, la cónyuge del demandante, en lo que resulta de interés, declaró: "Estuvo un tiempo laborando seguido en tiempo de zafra y en invierno, pero después solo en tiempo de zafra... Manuel iba a la empresa cuando se daba cuenta de que en la época que no era de zafra estaban metiendo gente, pero no le daban trabajo. En este año, él habló con Fernando Marengo le dijo que si le daba trabajo, le dijo que lo llamara por teléfono lo llamó varias veces y decían que no estaba, un día habló con él y le dijo que esperara que él le avisaba pero se quedó esperando y nunca le avisó... Cuando digo período de invierno me refiero a que lo dejaban en reparación en el taller... él trabajaba en período de zafra y en algunos años lo dejaban trabajando en período que no era de zafra tal vez hace

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

como unos tres años." (folios 43-44). De

lo anterior se desprende que, en algunos períodos, el actor no sólo era ocupado en la zafra, sino que una vez concluida ésta, seguía laborando en el taller de la empresa, mas eso no sucedía todos los años. De la documental visible a folios del 49 al 55, se tiene que el demandante laboró para la accionada en los siguientes períodos: En 1.984: en el mes de diciembre; en 1.985: de enero a mayo y noviembre y diciembre; en 1.986: de enero a mayo y de agosto a diciembre; en 1.987: de enero a abril; en 1.988: de enero a abril y en diciembre; en 1.989: de enero a abril y en diciembre; en 1.990: todo el año; en 1.991: de enero a mayo y de agosto a diciembre; en 1.992: todo el año; en 1.993: de enero a mayo y de julio a diciembre; en 1.994: de enero a noviembre; en 1.995: de enero a marzo y en diciembre; en 1.996: enero y febrero; en 1.997: de mayo a diciembre; en 1.998: de enero a mayo; en 1.999: diciembre; en el 2.000: de enero a marzo y diciembre; en el 2.001: de enero a abril y diciembre; y, en el 2.002: de enero a abril. De lo anterior se desprende que, especialmente en los primeros años, el actor no sólo laboraba en el tiempo de la zafra, sino que también seguía laborando para la empresa y en algunas ocasiones lo hizo durante todo el año. No obstante, desde 1.996 sólo laboró algunos meses, por lo general en diciembre de un año y hasta abril o mayo del siguiente; sea, tal modalidad venía repitiéndose desde hacía siete años. Esas circunstancias permiten concluir que el despido reclamado por el demandante no ha quedado debidamente acreditado; pues no consta que mediara un compromiso de la sociedad accionada de contratarlo aún después de acabado el período de mayor producción. Véase que el mismo demandante señaló que se apersonó a la empresa, para determinar la posibilidad de continuar laborando, mas esa práctica no resultaba generalizada y desde hacía siete años sólo laboraba durante la época de la zafra. Por consiguiente, las supuestas evasivas alegadas por el demandante, aún cuando hubieran existido, no pueden considerarse, en el caso concreto, como la destitución del actor o una clara manifestación de la parte accionada de poner fin a la relación de trabajo; por cuanto, como se indicó, lo normal es que el demandante sólo laborara durante un cierto período durante el año. Por consiguiente, respecto del preaviso y el auxilio de cesantía pretendidos, debe acogerse la excepción de falta de derecho.

IV.- SOBRE EL PAGO DE LA JORNADA EXTRAORDINARIA RECLAMADA POR EL ACTOR: En el Capítulo referido a los derechos y garantías sociales de los trabajadores, el constituyente reguló lo relacionado con las jornadas de trabajo. En el artículo 58 se



## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

estableció que la jornada ordinaria de trabajo diurno, no podría exceder de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho semanales. Los límites de la nocturna se fijaron en seis horas diarias y treinta y seis semanales; estableciéndose, también, que el trabajo realizado fuera de esos límites, debe ser remunerado con un cincuenta por ciento más de los salarios estipulados; salvo casos de excepción muy calificados. Las regulaciones constitucionales fueron desarrolladas en el Título Tercero del Código de Trabajo, Capítulo Segundo, estableciéndose los rangos horarios que comprenden las jornadas diurna y nocturna. Se reiteraron los límites fijados constitucionalmente y se estableció una jornada mixta, la cual no podrá exceder de siete horas. Asimismo, se estableció que, también salvo casos graves de excepción, la jornada ordinaria, sumada a la extraordinaria, no podría exceder de las doce horas diarias. En el artículo 141 se establece la expresa prohibición de laborar tiempo extraordinario, en los trabajos que, por su naturaleza, sean peligrosos o insalubres. Por otra parte, varias normas contemplan excepciones a los límites establecidos. El segundo párrafo del artículo 136 establece la posibilidad de fijar una jornada diurna de hasta diez horas; y, mixta, hasta de ocho, siempre que el trabajo semanal no exceda de aquellas cuarenta y ocho horas máximas, cuando se trate de trabajos que no sean insalubres o peligrosos. El numeral 143, de manera más concreta e imperativa, señala: "Quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo los gerentes, administradores, apoderados y todos aquellos empleados que trabajan sin fiscalización superior inmediata; los trabajadores que ocupan puestos de confianza; los agentes comisionistas y empleados similares que no cumplen su cometido en el local del establecimiento; los que desempeñen funciones discontinuas o que requieran su sola presencia; y las personas que realizan labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo. Sin embargo, estas personas no estarán obligadas a permanecer más de doce horas diarias en su trabajo y tendrán derecho, dentro de esa jornada, a un descanso mínimo de una hora y media." En el caso que se analiza, en el escrito inicial de demanda, el actor señaló que su jornada era de seis de la mañana a doce de la noche; sea, dieciocho horas diarias. En la contestación, el representante de la sociedad accionada únicamente señaló que resultaba evidente la imposibilidad de que el demandante laborara esa cantidad de horas y que, además, resultaba ilógico que se hubiera desempeñado con esa jornada sin reclamar hora extra alguna durante muchos años; no obstante, se omitió señalar cuál era la jornada cumplida por el demandante. De la prueba testimonial se desprende que el actor laboró horas extra. El testigo Luis Andrés Amuy González, en lo que interesa, declaró: "El trabajó un tiempo en el taller y trabajaba de seis de la

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

mañana a nueve o hasta doce de la noche. Cuando jaló caña trabajó de doce de la noche a doce mediodía semana por medio, porque la siguiente semana era de doce mediodía a doce de la noche. También se trabajó de cinco de la tarde a seis de la mañana y de seis de la mañana a cinco de la tarde. Se trabajaba de lunes a lunes, sin extras, sin los domingos doble de ley... No se nos pagaban extras en los últimos dos años empezaron a pagarnos esos para que la gente se calmara porque el Ministerio de Trabajo había intervenido..." (folios 41-42). Respecto de este mismo tópico, la cónyuge del demandante señaló: "Él trabajó muchos años de seis de la mañana a doce de la noche en tiempo de zafra, después cuando pasaba se quedaba en invierno de seis de la mañana a ocho o nueve de la noche, en algunas ocasiones cuando la máquina tenía un desperfecto lo dejaban pasar toda la noche hasta las cinco de la tarde del día siguiente..." (folios 42-43). De ambas declaraciones se desprende que, efectivamente, el demandante laboraba tiempo extraordinario; sin embargo, existe alguna contradicción; pues, el primer testigo señaló que durante la época de zafra se trabajaba de doce mediodía a doce de la noche y de doce de la noche a doce mediodía, de semana por medio; y, también, de cinco de la tarde a seis de la mañana y de seis de la mañana a cinco de la tarde; no obstante, la cónyuge apuntó que durante la zafra laboraba de seis de la mañana a doce de la noche -un total de dieciocho horas diarias-. El primer testigo, declaró que cuando el actor laboraba en el taller sí lo hacía hasta las nueve e inclusive hasta las doce de la noche. Dado que el primer testigo laboró en las actividades de campo, se considera que éste tiene mejor conocimiento de la forma en que éstas se llevaban a cabo e inclusive el horario o la jornada que debían laborar. Así, ha de concluirse que durante el período de zafra el accionante laboraba doce horas diarias; y, en los otros meses, también trabajaba durante doce horas, mas en algunas ocasiones, no determinadas, su trabajo se extendía hasta las nueve o doce de la noche. No obstante, dada la indeterminación apuntada, pues no pueden precisarse los días en que el actor laboró mas de doce horas, procede hacer la fijación del tiempo extraordinario, con base en esa jornada máxima. Ahora bien, según lo dispuesto en el último párrafo del artículo 139 del Código de trabajo: "El trabajo que fuera de la jornada ordinaria y durante las horas diurnas ejecuten voluntariamente los trabajadores en las explotaciones agrícolas o ganaderas, tampoco ameritará remuneración extraordinaria." No obstante esta disposición, de la documental que consta a folios 23 y siguiente, se desprende que la demandada pagaba el tiempo extraordinario, con un cincuenta por ciento más, tal y como se establece en ese mismo numeral. Ahora bien, de conformidad con lo señalado por el testigo, el horario de trabajo variaba de semana de por medio; de forma tal que podía laborarse

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

de doce de la noche a doce del día; o de las doce del día a doce de la noche. También, el horario podía ser de seis de la mañana a cinco de la tarde; o de cinco de la tarde a seis de la mañana, pero como se indicó, se tomará de parámetro la primera opción apuntada, al no poderse establecer los roles en los que laboró el demandante, sin que la parte accionada haya aportado la prueba que permita determinarlos. En 1.984, como antes se señaló, sólo laboró en el mes de diciembre, período de zafra, a partir del día 20, según se indicó en el escrito de contestación. Si el demandante laboró 12 horas diarias durante 11 días, en total laboró 132 horas. De conformidad con el Decreto de Salarios Mínimos N° 15.526-TSS, publicado en el Alcance N° 9 a La Gaceta N° 129, del 9 de julio de 1.984, el salario mínimo para un peón en labores de agricultura de caña era de 30,35 colones por hora; razón por la cual, el valor de la hora ordinaria nocturna era de ₡40,45 (el valor de la hora nocturna siempre supera a la diurna en un 33,28 por ciento). En cada caso, el valor de las horas laboradas en tiempo extraordinario era de ₡45,52 y ₡60,67. En la primera semana, partiendo de que el actor laboró de día, sumó un total de 4 horas extra diarias diurnas, para un total de 28, con un valor de ₡1.274,56. Los cuatro días restantes, trabajó seis horas nocturnas cada día en jornada extraordinaria, sea 24 horas extra, valoradas en ₡1.456,08. El salario mensual mínimo, para esa época era de ₡5.463,00. Tal suma, más el salario correspondiente al tiempo extraordinario da un total de ₡8.139,64, pero sólo le pagaron ₡6.149,00, por lo que la diferencia es de ₡2.044,64. En 1.985, laboró de enero a mayo y en noviembre y diciembre. En enero, entonces, laboró 372 horas, de las cuales 68 fueron en jornada extraordinaria diurna y 84 extra nocturnas, pues en la jornada diurna laboraba 4 horas extra diarias y en la nocturna 6 por día. El salario mínimo, en el primer semestre de 1.985 fue de ₡34,05 por hora diurna y de ₡45,38 por hora nocturna, según consta en el Decreto de Salarios Mínimos N° 15.904-TSS, publicado en el Alcance N° 24 a La Gaceta N° 244, del 21 de diciembre de 1.984. El valor de la hora diurna extraordinaria era de ₡51,07 y el de la nocturna ₡68,07. Por jornada extraordinaria debió cancelársele ₡3.472,76, por la diurna; y, ₡5.717,88, por la nocturna. En total, su salario debió ser el mínimo legal (₡8.172,00) más la jornada extraordinaria, de ₡17.362,64. El salario reportado durante los siete meses laborados en ese año fue de ₡73.466,00, sea un promedio mensual de ₡10.495,14. La diferencia no pagada es de ₡6.867,50. En febrero, laboró 336 horas, de las cuales 56 fueron en jornada diurna y 84 en la nocturna. El valor de la jornada extra diurna debió ser de ₡2.859,92 y el de extra nocturna igual al mes anterior, de ₡5.717,88. Su salario ordinario en este mes debió ser de ₡8.172,00, y en total de ₡16.749,80, por lo que la

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

diferencia es de ₡ 6.254,40. En marzo también trabajó un total de 372 horas. La primera y tercera semana en jornada diurna, así como los 3 días restantes del mes. En total laboró 68 horas extra en jornada diurna y 84 en jornada extra nocturna. El salario se mantiene: la hora extra diurna en ₡51,07 y la nocturna en ₡68,07. Los cálculos son iguales a los de enero, por lo que la diferencia fue de ₡6.867,50. En abril, tuvo que laborar 16 días en jornada diurna y 14 en jornada nocturna. Por los primeros días laboró 64 horas extra diurnas y 84 horas extra nocturnas. El valor de la jornada extra diurna fue de ₡3.268,48. El valor de la jornada

extra nocturna fue de ₡5.717,88. En total su salario debió ser de ₡17.158,36 y si le pagaron ₡10.495,14, la diferencia es de ₡6.663,22. En mayo, también trabajó 372 horas, de las cuales 17 días en jornada diurna y 14 en jornada nocturna; sea, un total de 68 horas extra en la primera y 84 en la segunda. Los resultados no varían respecto de enero y marzo, por lo que la diferencia es de ₡6.867,50. Para noviembre, el salario aumentó a ₡37,75 la hora diurna y a ₡50,31, por lo que el valor de las horas extraordinarias en cada jornada -diurna y nocturna- fue de ₡56,62 y de ₡75,46, según el Decreto de Salarios Mínimos N° 16.413-TSS, publicado en el Alcance N° 10 a La Gaceta N° 135, del 17 de julio de 1.985. Durante este mes trabajó 16 días en jornada diurna y 14 en jornada nocturna; sea, 64 horas extra diurnas y 84 nocturnas. Por las primeras debió pagársele la suma de ₡3.623,68 y por la jornada extraordinaria nocturna la cantidad de ₡6.338,64. Estas sumas, más el salario mínimo durante el mes (de ₡9.756,00), alcanza la cantidad de ₡19.718,32. Si se le pagaron ₡10.495,14, la diferencia adeudada es de ₡9.223,18. En diciembre trabajó 372 horas, de las cuales 68 fueron en jornada extraordinaria diurna y 84 en jornada extra nocturna. Las primeras tenían un valor de ₡3.850,16. Por las segundas debieron pagarle ₡6.338,64 y, en total, su salario debió ser de ₡19.944,80, por lo que la diferencia es de ₡ 9.449,66. En 1.986, laboró de enero a mayo y de agosto a diciembre. En enero trabajó 372 de las cuales 68 fueron en jornada extra diurna y 84 en nocturna. En febrero laboró 336, de las cuales 56 fueron en jornada diurna y 84 en nocturna. En marzo laboró 372 horas, 68 extraordinarias en jornada diurna y 84 en jornada extra nocturna. En abril trabajó 360 de las cuales 64 fueron extraordinarias en jornada diurna y 84 en jornada extra nocturna. Las horas extra laboradas en mayo son las mismas que en enero y marzo. El valor de la hora diurna extraordinaria fue de ₡60,97, y de la nocturna de ₡81,26. El total de horas extra diurnas en este semestre fue de 324, valoradas en ₡19.754,28; y de horas nocturnas fue de 420, con un valor de ₡34.129,20. El salario mínimo legal, durante el

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

primer semestre de 1.986, fue de ₡9.756,00. El salario pagado ese año fue por ₡120.635,99 para diez meses, por lo que el promedio fue de ₡12.063,59. Durante los cinco primeros meses debió percibir, en total, los salarios base y lo correspondiente por jornada extraordinaria ₡102.663,48, más sólo percibió ₡60.317,95, por lo que la diferencia fue de ₡ 42.345,53. En el segundo semestre de ese año, el salario mínimo legal aumentó a ₡44,50 la hora ordinaria diurna, por lo que el valor de las extraordinarias diurnas y nocturnas fue de ₡66,75 y de ₡88,96, respectivamente. En agosto también trabajó 68 y 84 horas extra en jornada diurna y nocturna. En setiembre trabajó 64 horas extra diurnas y 84 extra nocturnas. En octubre trabajó 68 horas extra en jornada diurna y 84 en jornada nocturna. En noviembre las horas extra fueron las mismas que en setiembre; y, en diciembre, trabajó la misma cantidad que en octubre. En total, laboró 332 horas extra diurnas, valoradas en ₡22.161,00; y 420 nocturnas, con un valor de ₡37.363,20. El salario mínimo ascendió ese semestre a ₡10.680,00. Durante los cinco meses, por salarios base y jornada extraordinaria debió percibir un total de ₡112.924,20, pero durante ese período sólo le pagaron ₡60.317,95, por lo que la diferencia adeudada asciende a ₡ 52.606,25. En 1.987, trabajó de enero a abril, solamente. El salario por hora en jornada ordinaria fue de ₡48,50. El valor de la hora diurna extraordinaria fue entonces de ₡72,75 y la nocturna de ₡96,96. Las horas laboradas fueron de 68 diurnas tanto en enero como en marzo; de 56 diurnas en febrero y de 64 en abril. En jornada nocturna siempre se laboraron 84 horas extra. En total, laboró 256 en jornada diurna y 336 en jornada nocturna. El valor de las primeras asciende a ₡18.624,00 y el de las segundas a ₡32.578,56. El salario mínimo mensual fue de ₡11.640,00 (Decreto de Salarios Mínimos N° 17.358). El total pagado durante esos cuatro meses fue de ₡81.177,25, y debió percibir ₡97.762,56, por lo que la diferencia es de ₡ 16.585,31. En 1.988, trabajó de enero a abril y en diciembre. En los primeros meses del año, al igual que en 1.987, laboró 68 horas diurnas extraordinarias tanto en enero como en marzo; 56 diurnas en febrero y 64 en abril. En jornada nocturna siempre trabajó 84 horas extra. En diciembre, trabajó 68 horas diurnas y 84 nocturnas. El valor de la hora ordinaria diurna, en este semestre fue de ₡56,00 y en el segundo aumentó a ₡59,85 (Decretos N°s. 17.874-TSS y 18.369-TSS). Para el primer caso, el valor de la hora extra diurna fue de ₡84,00 y de la nocturna de ₡111,95. En el segundo semestre esos valores aumentaron a ₡89,77 y ₡119,65, respectivamente. El total de horas extra diurnas en el primer semestre fue de 256, con un valor de ₡21.504,00. En jornada nocturna, en ese mismo período trabajó 336 horas extra, valoradas en ₡37.615,20. El salario mínimo era de ₡13.440,00. Debió devengar durante los primeros cuatro meses



## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

un total de ₡112.879,20 entre salarios base y la jornada extraordinaria. No obstante, por los cinco meses laborados ese año devengó un total de ₡120.283,90; sea un promedio de ₡24.056,78 por mes. En esos primeros cuatro meses sólo percibió ₡96.227,12, por lo que la diferencia adeudada es de ₡ 16.651,88. En diciembre, por las 68 horas extra diurnas debió cancelársele la suma de ₡6.104,36 y por las 84 trabajadas extraordinariamente en jornada nocturna, un total de ₡10.050,00. El salario mínimo aumentó a ₡14.364,00. Le debieron haber cancelado, entonces, la cantidad de ₡30.518,36, pero sólo le pagaron la suma indicada de ₡24.056,78, por lo que la diferencia es de ₡ 6.461,58. En 1.989, también trabajó de enero a abril y en diciembre. La cantidad de horas extra es la misma; sea, 256 en jornada diurna y 336 en jornada nocturna. En diciembre, 68 y 84 horas, respectivamente. El valor de la hora diurna ordinaria ascendió a ₡68,00 (Decreto N° 18.669-TSS). La nocturna a ₡90,63. Las extraordinarias a ₡102,00 y ₡135,94. El salario mínimo fue de ₡16.320,00. Por esos cinco meses le cancelaron ₡103.826,80, sea un promedio mensual de ₡20.765,36. Por el tiempo extraordinario, según el orden señalado, se le adeudan: ₡26.112,00 por la diurna, durante los primeros cuatro meses; y ₡45.675,84 por la nocturna. Esas cantidades, más los mínimos legales, dan un resultado de ₡137.067,84. Durante ese período sólo se le cancelaron ₡83.061,44, por lo que la diferencia es de ₡ 54.006,40. En el último mes, el valor de la hora ascendió a ₡72,65, por lo que el valor de la hora extra diurna fue de ₡108,97 y el de la nocturna extra de ₡145,24. El salario mínimo ascendió a ₡17.436,00. Por 68 horas extra diurnas le correspondían ₡7.409,96 y por 84 nocturnas la cantidad de ₡12.200,16. En total debió percibir ₡37.046,12, mas sólo le pagaron ₡20.765,36, por lo que las diferencias ascienden a ₡ 16.280,76. En 1.990 laboró todo el año. De enero a junio laboró 68 horas extra diurnas en enero, marzo y mayo; 56 en febrero, 64 en abril y en junio. En jornada nocturna laboró 84 horas extra por mes. En total, 388 en jornada diurna y 504 en jornada nocturna. Durante el primero semestre, el valor de la hora ordinaria diurna fue de ₡78,85 (Decreto N° 19.337-TSS). Por consiguiente, el valor de la hora extra diurna fue de ₡118,27 y el de la nocturna de ₡157,63. Por la jornada extraordinaria diurna debieron pagarle ₡45.888,76 y por la nocturna la cantidad de ₡79.445,52. El salario mínimo fue de ₡18.924,00. En total, durante ese semestre, debió percibir ₡159.512,20. Durante el año devengó la suma de ₡266.289,15, sea un promedio mensual de ₡22.190,76. Durante el primer semestre le pagaron ₡133.144,57, por lo que la diferencia es de ₡ 26.367,63. En el segundo semestre de 1.990, laboró 68 horas extra diurnas en los meses de julio, agosto, octubre y diciembre y 64 en setiembre y noviembre.



## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

Las nocturnas se mantienen en 84 por mes. En total, las horas extra laboradas fueron 400 diurnas y 504 nocturnas. El valor de la hora, durante este período, fue de ₡88,00 (Decreto N° 19.801-TSS). El valor de las horas extra diurna y nocturna fue de ₡132,00 y de ₡175,92. Por la jornada extra diurna debieron pagarle ₡52.800,00 y por la nocturna ₡88.663,68. El mínimo legal ascendió a ₡21.120,00. En el semestre, por salarios mínimos y jornada extraordinaria debió percibir un total de ₡268.183,68, pero sólo le cancelaron ₡133.144,57, por lo que la diferencia adeudada es de ₡ 135.039,11. En 1.991, de enero a mayo y de agosto a diciembre. En enero, marzo y mayo laboró 68 horas extra diurnas en cada mes. En febrero 56 y en abril 64. Las nocturnas se mantienen en 84 por mes. De agosto a diciembre, trabajó 68 horas extra diurnas en agosto, octubre y diciembre; y, 64 en setiembre y en noviembre. En total, durante el primer período trabajó 324 horas extra diurnas y 420 nocturnas. En el segundo semestre laboró 332 horas extra diurnas y 420 nocturnas. En el primer semestre el valor de la hora ordinaria diurna fue de ₡96,35 (Decreto N° 20.067-TSS), por lo que las horas extra diurna y nocturna fue de ₡144,52 y de ₡192,62. Durante el segundo semestre, el valor de la hora aumentó a ₡105,95, por lo que el valor de las horas extra diurna y nocturna fue de ₡158,92 y ₡211,81 (Decreto N° 20.474-TSS). El actor percibió un salario total de ₡281.956,40, sea un promedio mensual de ₡28.195,64. Durante el primer semestre, el valor de la jornada extraordinaria, diurna y nocturna, debió ser de ₡46.824,48 y de ₡80.900,40, según

el orden citado. El mínimo legal debió ser de ₡25.428,00. Entre los salarios mínimos y la jornada extraordinaria debió percibir ₡254.864,88, pero sólo le pagaron ₡140.978,20, por lo que la diferencia adeudada es de ₡ 113.886,68. En el segundo semestre, las horas extra trabajadas alcanzaron un valor de ₡52.761,44 la diurna y ₡88.960,20 la nocturna. El salario mínimo ascendió a ₡25.428,00, por lo que entre salarios mínimos y la jornada extraordinaria, en el semestre, debió devengar ₡268.861,64. Como sólo le cancelaron ₡140.978,20 durante este período, la diferencia es de ₡ 127.883,44. En 1.992, laboró durante todo el año. En el primer semestre el salario fue de ₡117,85 por hora en jornada diurna (Decreto N° 20.930-TSS). Por consiguiente, el valor de la hora extra diurna y nocturna fue de ₡176,77 y de ₡235,60, respectivamente. En el segundo semestre, el valor de la hora en jornada ordinaria diurna aumentó a ₡133,50 (Decreto N° 21.357-TSS-MP). El valor de las horas extra diurna y nocturna fue de ₡200,25 y de ₡266,89. Si laboró todo el año, las horas extra fueron las siguientes: en enero, marzo, mayo, julio, agosto, octubre y diciembre, 68 horas diurnas y 84 nocturnas en cada mes; en febrero 56 diurnas; en abril, junio, setiembre y noviembre, 64

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

horas diurnas en cada mes y 84 nocturnas. Durante el primer semestre, el total de horas laboradas en jornada extraordinaria diurna fueron 388 y nocturnas 504. Durante el segundo semestre, trabajó 400 horas en jornada diurna y 504 en jornada nocturna. En el primer período, en total por jornada extraordinaria diurna le correspondían ₡68.586,76 y por la nocturna ₡118.742,40. El salario que se le canceló fue de ₡175.287,85 (folio 53). El mínimo legal ascendía a ₡28.284,00, por lo que por ese salario y la jornada extraordinaria debieron cancelársele un total de ₡357.033,16, por lo que la diferencia asciende a ₡ 181.745,31. En el segundo semestre, por las jornadas extraordinarias diurna y nocturna debieron pagarle ₡80.100,00 y ₡134.512,56. El mínimo legal ascendió a ₡32.040,00, por lo que en total debieron cancelarle ₡406.852,56. Como sólo le pagaron ₡155.327,50, la diferencia no cubierta es de ₡ 251.525,06. En 1.993, trabajó de enero a mayo y de julio a diciembre por lo que las horas extra adeudadas sólo varían en el primer semestre de 388 a 324 en jornada diurna y en jornada nocturna fueron 416. Durante el segundo semestre, trabajó la misma cantidad de horas extra; sea 400 horas en jornada diurna y 504 en jornada nocturna. El valor de la hora ordinaria diurna fue de ₡140,20 en el primer período (Decreto N° 21.750-TSS), por lo que el valor de las horas extra diurna y nocturna fue de ₡210,30 y de ₡280,28. En el segundo semestre, el valor de la hora ascendió a ₡147,20 (Decreto N° 22.337-MTSS), por lo que el de las horas extra fue de ₡220,80 y de ₡294,28, en el orden usado. Durante el primer semestre, por jornada extraordinaria debieron pagársele las sumas de ₡68.137,20 y de ₡116.596,48. El salario mínimo fue de ₡33.648,00, por lo que en el semestre debió devengar un total de ₡352.973,68, pero sólo le pagaron ₡154.285,50, por lo que la diferencia asciende a ₡ 198.688,18. En el segundo semestre la jornada extraordinaria tuvo un valor de ₡88.320,00 y de ₡148.317,12. El salario mínimo aumentó a ₡35.328,00, por lo que, en total, debió cancelársele la suma de ₡448.605,12, mas sólo percibió ₡146.288,25, por lo que la diferencia es de ₡ 302.316,87. En 1.994, trabajó de enero a noviembre. En el primer semestre trabajó entonces 388 horas extra diurnas y 504 nocturnas. En el segundo semestre, las horas extra fueron 332 diurnas y 420 nocturnas. El valor de la hora en jornada ordinaria diurna fue de ₡159,00 (Decreto N° 22.713-MTSS), por lo que el valor de las horas extra fue de ₡238,50 y de ₡317,87. El salario mínimo ascendió a ₡38.160,00. Por jornada extraordinaria debió percibir ₡92.538,00 y ₡160.206,48. En total, por salarios base y tiempo extraordinario debió devengar ₡481.704,48, mas sólo percibió ₡195.581,90, por lo que la diferencia es de ₡ 286.122,58. En el segundo semestre el valor de la hora ordinaria fue de ₡172,00 (Decreto N° 23.495-MTSS), por lo que las horas extra diurna y nocturna debieron pagarse a

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

¢258,00 y ¢343,86, respectivamente. El salario mínimo fue de ¢41.280,00. Por la jornada extraordinaria le correspondían ¢85.656,00 por la diurna y ¢144.421,20, por la nocturna. En total, debieron pagarle ¢436.477,20, pero sólo le pagaron ¢144.834,10, por lo que la diferencia asciende a ¢ 291.643,10. En 1.995, laboró de enero a marzo y en diciembre. En los primeros tres meses trabajó un total de 192 horas extra diurnas y 252 nocturnas. En el segundo semestre trabajó 68 horas extra diurnas en jornada diurna y 84 nocturnas. El valor de la hora ordinaria diurna en el primer semestre fue de ¢190,00 (Decreto N° 23.847-MTSS), por lo que el valor de las horas extra fue de ¢285,00 la diurna y de ¢379,84 la nocturna. En el segundo semestre la hora alcanzó un valor de ¢208,00 (Decreto N° 24.482-MTSS), por lo que el valor de las horas en jornada extraordinaria diurna y nocturna fue de ¢312,00 y de ¢415,83. En el primer período debió devengar por jornada extraordinaria, las sumas de ¢54.720,00 y de ¢95.719,68. El salario mínimo fue de ¢45.600,00 por mes. En el primer semestre debió devengar, en total, ¢287.239,68, pero le pagaron ¢103.258,90, por lo que la diferencia es de ¢ 183.980,78. En el segundo semestre, por jornada extraordinaria debieron pagarle ¢21.216,00 en la jornada diurna y ¢34.929,72, por la nocturna. El salario mínimo, en este caso, ascendió a ¢49.920,00. En total debió percibir ¢106.065,72, mas sólo le pagaron ¢28.453,30, por lo que la diferencia es de ¢ 77.612,42. En 1.996, sólo trabajó en enero y febrero. En el primer mes las horas extra diurnas fueron 68 y las nocturnas 84; y, en el segundo, fueron 56 diurnas y 84 nocturnas; sea, un total de 124 y 168. El salario base, en este semestre fue de ¢44.556,00 (Decreto N° 24.832-MTSS), por lo que el valor de las horas extraordinarias diurna y nocturna fue de ¢278,47 y de ¢371,29. Por consiguiente, le correspondían ¢34.530,28 y ¢62.376,72 por la jornada extraordinaria. En total, debió cancelársele la suma de ¢186.019,00, mas sólo le pagaron ¢157.127,70, por lo que la diferencia adeudada es de ¢ 28.891,30. En 1.997, trabajó de mayo a diciembre. En mayo y junio trabajó 68 y 64 horas extra diurnas en cada mes y 84 nocturnas, para un total de 132 diurnas y 168 nocturnas. En el segundo semestre trabajó 68 horas extra diurnas en julio, agosto, octubre y diciembre; y 64 en setiembre y noviembre. En total, las horas extra diurnas fueron 400 y 504 nocturnas (84 en cada mes). En el primer semestre el salario mínimo fue de ¢51.971,00 (Decreto N° 25.713-MTSS), por lo que el valor de la hora extra diurna y nocturna, en el orden citado, fue de ¢324,81 y ¢432,90. Le debieron cancelar, entonces, por la primera, la cantidad de ¢42.874,92; y, por la segunda, la suma de ¢72.727,20. Entre salarios base y jornada extraordinaria debieron cancelarle ¢219.544,12, pero sólo le pagaron ¢93.037,50, por lo que la

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

diferencia asciende a ₡ 126.506,62. En el segundo semestre, el salario fue de ₡1.912,00 por jornada (Decreto N° 26.109-MTSS). El valor de la hora extra diurna fue entonces de ₡358,50 y el de la nocturna ascendió a ₡477,99. De conformidad con dichos valores, debieron cancelársele ₡143.400,00 por la jornada extra diurna y ₡240.906,96 por la nocturna. En total debió percibir ₡728.466,96 durante el semestre (salarios mínimos más jornada extraordinaria); sea, un promedio mensual de ₡121.411,16, pero en dicho período sólo le pagaron ₡182.571,65, por lo que la diferencia es de ₡ 545.895,31. En 1.998, sólo trabajo de enero a mayo. En enero, marzo y mayo trabajó 68 horas extra diurnas y en febrero y abril laboró 56 y 64 horas extra. El total, por horas extra diurnas es de 324. En jornada nocturna trabajó 84 horas por mes, para un total de 420 horas extra. El salario mínimo, en esta ocasión fue de ₡2.046,00 por jornada (Decreto N° 26.537-MTSS), por lo que la hora extra diurna y nocturna fue de ₡383,62 y de ₡511,50. Por la jornada extra diurna le debieron pagar ₡124.292,88 y por la nocturna ₡214.830,00. El salario mínimo mensual ascendió a ₡61.380,00. Durante los cinco meses debió percibir, entre salarios base y jornada extraordinaria, la cantidad de ₡646.022,88, pero sólo le pagaron ₡437.820,90, por lo que la diferencia es de ₡ 208.201,98. En 1.999, sólo trabajó en diciembre y, según consta en la prueba traída a los autos, para esa época se desempeñaba como conductor de "chapulín" (ver documental de folio 10), por lo que su salario, es el correspondiente al trabajador calificado, del grupo de Agricultura y otros, fijado en ₡2.423,00 por jornada (Decreto N° 27.461-MTSS). En este mes, laboró entonces 68 horas extra diurnas y 84 nocturnas. El valor de dichas horas fue de ₡454,31 y de ₡605,74. Por jornada extraordinaria debió percibir las sumas de ₡30.893,08 y de ₡50.882,16. Esto, junto con el salario mínimo, da un resultado de ₡154.465,24, pero sólo le pagaron ₡92.693,15, por lo que la diferencia es de ₡ 61.772,09. En el 2.000, trabajó de enero a marzo y diciembre. De enero a marzo laboró 192 horas extra diurnas y 252 nocturnas. En diciembre, trabajó 68 horas extra diurnas y 84 nocturnas. El salario mínimo en el primer semestre fue de ₡2.665,00 por jornada (Decreto N° 28.316-MTSS) y en el segundo semestre de ₡2.803,00 (Decreto N° 28.717-MTSS). Con base en esos valores, en el primer período, el valor de las horas extra diurnas y nocturnas fue de ₡499,68 y de ₡666,24, respectivamente. En el segundo semestre, dichos valores fueron de ₡525,56 y ₡700,74. En el primer período, por la jornada extraordinaria diurna y nocturna debieron cancelarle ₡95.938,56 y ₡167.892,48. Dichas sumas, más el salario mínimo dan un resultado de ₡505.681,04 durante esos meses, pero consta que sólo le cancelaron ₡332.109,10, por lo que la diferencia adeudada es de ₡ 173.571,94. En diciembre, por jornada extraordinaria debió

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

percibir ₡35.738,08 por la diurna y ₡58.862,16 por la nocturna. Esas cantidades más el mínimo legal da un resultado de ₡178.690,24, pero sólo le cancelaron ₡108.018,00 por lo que la diferencia adeudada es de ₡ 70.672,24. En el 2.001, laboró de enero a abril y diciembre. En el primer período trabajó 68 horas extra en enero y marzo, 56 en febrero y 64 en abril, sea un total de 256 horas extra diurnas. En la jornada nocturna, trabajó 84 horas en cada mes, para un total de 336 horas. En diciembre, laboró 68 horas extra diurnas y 84 nocturnas. El salario, durante el primer semestre, fue de ₡2.947,00 por jornada ordinaria (Decreto N° 29.150-MTSS); y, en el segundo semestre, ascendió a ₡3.174,00 (Decreto N° 29.633-MTSS). El valor de las horas extra diurnas y nocturnas, en el primer período fue, entonces, de ₡552,56 y de ₡736,74. En el segundo período, dichos valores fueron de ₡595,12 y de ₡793,50. Por consiguiente, le debieron cancelar ₡141.455,36 por la jornada extra diurna y ₡247.544,64, por la nocturna. Esas sumas, junto con los salarios mínimos, dan un total de ₡742.640,00 (un promedio mensual de ₡185.660,00). Le cancelaron ₡678.845,50, por lo que lo adeudado asciende a ₡ 63.794,50. En el segundo semestre, la remuneración por la jornada extraordinaria debió ser de ₡40.468,16 y de ₡66.654,00. Dichas sumas, junto con el salario mínimo, dan un resultado de ₡201.532,16. Consta que le pagaron ₡49.200,00, por lo que la diferencia es de ₡ 152.332,16. Por último, en el 2.002, trabajó de enero a abril; razón por la cual, las horas extra son las mismas que las del año anterior; sea 256 diurnas y 336 nocturnas. El salario mínimo legal se estableció en ₡3.278,00 (Decreto N° 29.951-MTSS), y el valor de las horas extra diurna y nocturna fue entonces de ₡614,62 y de ₡819,49. Por las primeras le correspondían ₡157.342,72 y por las segundas ₡275.348,64. Dichas sumas, más los salarios base de esos meses, da un resultado de ₡826.051,36, pero consta que le pagaron sólo ₡702.090,00, por lo que la diferencia es de ₡ 123.961,36. En total, por horas extra no canceladas, al actor se le adeuda la suma de tres millones novecientos noventa mil quinientos ochenta y cinco colones con veinte céntimos (₡3.990.585,20). Finalmente, cabe apuntar que a folios 23 al 26 consta alguna documental, respecto de pagos realizados, donde se establece el tiempo laborado en jornada ordinaria y el trabajado en forma extraordinaria. No obstante, tal documentación no se adecua al horario de trabajo que el actor señaló tener, y que se tuvo por demostrado, sin que la parte demandada haya traído prueba que desvirtuara su dicho y el de los testigos ofrecidos. Asimismo, el salario ahí cancelado fue tomado en cuenta a la hora de determinar las diferencias adeudadas. Por otra parte, la información suministrada se limita a un solo año, el 2.001, y de la declaración del señor Amuy González, se desprende que las horas extra apenas habían comenzado



## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

a pagarlas hacía dos años (su declaración fue rendida en noviembre del 2.002) y, en ese sentido, indicó: "No se nos pagaba extras en los últimos dos años empezaron a pagarnos eso para que la gente se calmara porque el Ministerio de Trabajo había intervenido." (folio 42).

V.- SOBRE LOS DÍAS FERIADOS: El último agravio que se plantea en el recurso concierne a la valoración de la prueba, respecto del pago de los días feriados. En el escrito inicial el actor reclamó un total de 59 días feriados; pues, según lo indicó, tuvo que laborarlos sin que le fueran debidamente retribuidos. Sobre este punto, la parte accionada señaló que los días feriados eran debidamente remunerados; sin embargo, sólo aportó la documental de folios 23 al 26. En el documento visible al folio 25, referido a la planilla correspondiente del 8 al 14 de abril del 2.002, consta un pago de feriados, por 24 horas, en la suma de ₡9.912,00, mas la accionada no demostró, en forma alguna, que hubiera cancelado los días feriados correspondientes a otros años y, de la información suministrada, tampoco queda claro cuáles días feriados fueron los que se pagaron en esa oportunidad; sin embargo, por la fecha de la planilla, pareciera que se trataba de jueves y viernes santos. En relación con los días feriados, el artículo 148 del Código de Trabajo, antes de que fuera reformado mediante la Ley N° 7.619, del 18 de julio de 1.996, publicada en La Gaceta N° 152, del 12 de agosto de 1.996, señalaba lo siguiente: "Salvo lo dispuesto en el párrafo tercero del artículo 153 para el efecto de su pago, únicamente se entenderán como días feriados, el 1° de enero, Jueves y Viernes Santos, el 1° de mayo, el 15 de setiembre y el 25 de diciembre a menos que el patrono hubiere convenido en pagar otros a los trabajadores. Dicho pago se hará de acuerdo con el salario ordinario si el trabajador ganare por unidad de tiempo, y de acuerdo con el salario medio que éste hubiere devengado durante la semana inmediata anterior al descanso, si el trabajo se realizare a destajo o por piezas." Después de la citada reforma, dicho numeral, en lo que interesa, establece: "Se considerarán días feriados y por lo tanto de pago obligatorio los siguientes: el 1° de enero, el 11 de abril, el Jueves y Viernes Santos, el 1 de mayo, el 25 de julio, el 15 de agosto, el 15 de setiembre y el 25 de diciembre. Los días 2 de agosto y 12 de octubre también se considerarán días feriados pero su pago no será obligatorio./..." En el artículo 149 del citado Código, por su parte, se establece lo siguiente: "Queda absolutamente prohibido a los patronos ocupar a sus trabajadores durante los días feriados; y el que lo hiciere sufrirá la multa de ley y deberá indemnizarlos en la forma que determina el párrafo segundo del artículo 152." El segundo párrafo de este último numeral, impone la obligación de



## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

satisfacer a los trabajadores el doble del salario que ordinariamente le sea pagado. No obstante, en los artículos 150 y 151 siguientes se establecen excepciones a la prohibición prevista en el numeral 149. Interesa aquí destacar lo que se establece en el inciso c) del artículo 151 citado; en cuanto dispone: "También se exceptuarán de lo ordenado en el artículo 149 las personas que se ocupan exclusivamente: / ... / c) En las obras que por su naturaleza no pueden ejecutarse sino en estaciones determinadas y que depende de la acción irregular de las fuerzas naturales; / ..." (el destacado es del redactor). En el caso concreto, sin duda alguna, la actividad realizada por el demandante no podía llevarse a cabo, sino precisamente durante cierta época del año, de diciembre a abril, que es la época de la zafra, según lo indicó la parte accionada; razón por la cual, la situación del demandante se ajusta al presupuesto de la norma transcrita. No obstante, quedó acreditado que durante varios años también trabajó en meses diferentes a los que contempla dicho período. Así, en 1.985 también laboró en mayo y en noviembre; en 1.986 laboró, fuera del período de zafra, los meses de mayo, agosto, setiembre, octubre y noviembre; en 1.990 laboró todo el año, por lo que deben incluirse los meses de mayo a noviembre; en 1.991, trabajó mayo y de agosto a noviembre; en 1.992 también trabajó todo el año, por lo que deben incluirse los meses de mayo a noviembre; en 1.993 deben incluirse los meses de mayo y de julio a noviembre; en 1.994, deben tomarse en cuenta los meses de mayo a noviembre; en 1.997, de mayo a noviembre; y, en 1.998, el mes de mayo. Los días feriados serían entonces los siguientes: a) 1.985: 1º de mayo y 15 de setiembre; b) 1.990: 1º de mayo y 15 de setiembre; c) 1.991: 1º de mayo y 15 de setiembre; d) 1.992: 1º de mayo y 15 de setiembre; e) 1.993: 1º de mayo y 15 de setiembre; f) 1.994: 1º de mayo y 15 de setiembre; g) 1.997: 1º de mayo y 15 de setiembre; h) 1.998: 1º de mayo. En 1.985, durante el primer semestre, el valor de la hora ordinaria de trabajo era de ₡34,05. Debe partirse de que al actor le cancelaron su salario, pero no en la forma prevista por el artículo 149 citado en relación con el 152. Por consiguiente, debe cancelársele, únicamente, un tanto más del salario. Así, por jornada, en mayo debió devengar ₡272,40. En el segundo semestre el valor de la hora aumentó a ₡37,75, por lo que la jornada ordinaria debía pagarse a ₡302. En total, por días feriados, durante 1.985 se le adeudan ₡ 574,40. En 1.990, el valor de la hora de trabajo fue de ₡78,85 en el primer semestre y de ₡88,00 en el segundo. Por consiguiente, por jornada le correspondían ₡630,80 en el primer período y ₡704,00 en el segundo. Se le adeuda, entonces, la cantidad de ₡ 1.334,80. En 1.991, el valor de la hora ordinaria laboral aumentó a ₡96,35 en el primer semestre y a ₡105,95 en el segundo. Las jornadas ordinarias diarias diurnas se debían remunerar con las sumas de

# Centro de Información Jurídica en Línea

## Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

¢770,80 y de ¢847,60. Entonces, se le adeuda la cantidad de ¢ 1.618,40. En 1.992 le corresponde el salario del 1º de mayo y del 15 de setiembre. El valor de las horas, en cada caso, fue de ¢117,85 y de ¢133,50. Las jornadas debieron serle pagadas en ¢942,80 y ¢1.068,00, por lo que se le adeudan ¢ 2.010,80. En 1.993, el valor de las horas en el primer y segundo semestres fue de ¢140,20 y de ¢147,20, por lo que la jornada tenía un valor de ¢1.121,60 y de ¢1.177,60, por lo que se le adeudan ¢ 2.299,20. En 1.994, los citados valores fueron de ¢159,00 y de ¢172,00. Por jornada debieron pagarle, respectivamente, ¢1.272,00 y ¢1.376,00. La deuda es de ¢ 2.648,00. En 1.997, el salario mínimo mensual fue de ¢51.971,00 por lo que el valor de la jornada correspondía a ¢1.732,36, que se le adeuda. En el segundo semestre, el valor de la jornada se estableció en ¢1.912,00. En consecuencia, durante este año, lo adeudado corresponde a ¢ 3.644,36. Por último, en 1.998 sólo se le adeuda lo correspondiente para ajustar el pago doble, respecto del 1º de mayo. El valor de la jornada se estableció en ¢ 2.046,00, suma que se le adeuda. En total, por días feriados no pagados conforme a la ley, debe cancelársele la suma de ¢ 16.175,96.

VI.- CONSIDERACIONES FINALES: De conformidad con lo expuesto, la sentencia impugnada debe revocarse, únicamente, en cuanto denegó el pago de la jornada extraordinaria y el de los días feriados. La excepción de prescripción debe denegarse, por cuanto está claro que el actor laboró inclusive en abril del 2.002 y la demanda fue planteada el 19 de agosto de ese mismo año; sea, sólo cuatro meses después, por lo que el plazo perentorio de seis meses, previsto en el artículo 607 del Código de Trabajo no transcurrió (ver sentencias de la Sala Constitucional, números 5.969, de las 15:21 horas del 16 de noviembre de 1.993, que anuló, parcialmente, el artículo 607 del Código de Trabajo y que fue aclarado por las resoluciones 280-I-94, de las 14:33 horas del 7 de junio de 1.994; 78-I-96, de las 14:30 horas del 20 de febrero de 1.996; 308, de las 14:32 horas del 15 de julio de 1.997). Asimismo, por la forma en que aquí se resuelve, procede revocar el fallo en cuanto le impuso el pago de las costas al trabajador y se estima que puede resolverse sin especial condena, pues sólo se acogen algunos de los derechos pretendidos (artículos 494 del Código de Trabajo, en relación con los numerales 221 y 222 del Procesal Civil). En lo demás, el fallo debe ser confirmado.

POR TANTO:

Se revoca la sentencia impugnada en cuanto denegó el reclamo por horas extra y días feriados y condenó al actor a pagar ambas

Centro de Información Jurídica en Línea  
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

costas. Se acoge la demanda en cuanto a esos derechos laborales y se deniegan las excepciones de prescripción y falta de derecho. Se condena a la sociedad demandada a pagarle al actor las cantidades de tres millones novecientos noventa mil quinientos ochenta y cinco colones con veinte céntimos (¢3.990.585,20), por horas extra; y, de dieciséis mil ciento setenta y cinco colones con noventa y seis céntimos (¢16.175,96), por días feriados. Se resuelve sin especial condena en costas. En lo demás, se confirma el fallo impugnado.

**c) Indemnizaciones en caso de contrato por contrato a plazo determinado en mujer embarazada**

[SALA SEGUNDA]<sup>4</sup>

Exp: 04-300179-0386-LA

Res: 2007-000032

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las nueve horas cincuenta y cinco minutos del diecinueve de enero del dos mil siete.

Proceso ordinario establecido ante el Juzgado de Trabajo de Liberia, por RINA PAOLA ARROYO SÁNCHEZ, unión libre, desempleada y vecina de Guanacaste, contra DEL ORO SOCIEDAD ANÓNIMA, representada por el licenciado Roberto Suñol Prego, vecino de San José. Actúa como apoderado especial judicial de la actora el licenciado Jorge Roberto Segnini Villalobos, vecino de Guanacaste, estos dos últimos casados. Todos mayores.

RESULTANDO:

1. La actora, en acta de demanda de fecha seis de diciembre del dos mil cuatro, promovió la presente acción para que en sentencia se condene a la accionada al pago del preaviso, cesantía, vacaciones, aguinaldo, pre natal y post natal, daños y perjuicios, intereses y ambas costas del proceso.

Centro de Información Jurídica en Línea  
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

2.- El apoderado general judicial de la demandada contestó la acción en los términos que indicó en el memorial de fecha primero de abril del dos mil cinco y opuso las excepciones de falta de derecho, la genérica de sine actione agit, falta de competencia por razón del territorio y por razón de la cuantía.

3.- La jueza, licenciada Julia Madrigal Jiménez, por sentencia de las dieciséis horas con treinta minutos del veintiocho de octubre del dos mil cinco, dispuso: "Conforme a todo lo expuesto, artículos 31, 494 del Código de Trabajo, y 221 del Código Procesal Civil se acogen las excepciones de falta de derecho y pago opuestas por la parte demandada.- Se rechaza la excepción genérica de sine actione agit por no estar contenida dentro de las excepciones oponibles en nuestro ordenamiento jurídico, es un resabio del derecho romano. Se declara SIN LUGAR el presente PROCESO ORDINARIO LABORAL establecido por RINA PAOLA ARROYO SÁNCHEZ contra DEL ORO S. A. representado por ALEJANDRO BATALLA BONILLA.- Se resuelve este asunto con ambas costas a cargo de la parte perdidosa, fijándose las costas personales en un quince por ciento del total de los extremos no concedidos".

4.- El apoderado de la actora apeló y el Tribunal de Guanacaste, integrado por los licenciados Arturo Jiménez Rodríguez, Rodrigo Campos Esquivel y Javier Campos Villegas, por sentencia de las dieciséis horas del veintiocho de julio del dos mil seis, resolvió: "Conforme a lo expuesto, normas y principios citados, se confirma la resolución impugnada".

5.- El apoderado general judicial de la accionante formuló recurso, para ante esta Sala, en memorial de data veintinueve de agosto del dos mil seis, el cual se fundamenta en las razones que de seguido se dirán en la parte considerativa.

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

Redacta el Magistrado Vega Robert; y,

CONSIDERANDO:

# Centro de Información Jurídica en Línea

## Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

I.- ANTECEDENTES: La actora indicó que laboró como digitadora de datos para la empresa demandada, desde el 1° de mayo del 2004 hasta el 31 de octubre de ese mismo año. Manifestó que su salario mensual era de ₡150.000,00, con un horario de siete de la mañana a cinco de la tarde, de lunes a viernes y, ocasionalmente, los días sábados hasta mediodía. Relató que, aproximadamente, en la primera semana de septiembre del año indicado le informó a su jefe inmediato que se hallaba en estado de embarazo. Según apuntó, posterior a dicha comunicación, específicamente el 22 de septiembre, se le entregó un contrato escrito por tiempo determinado el cual tenía fecha treinta de abril, por lo que procedió a firmarlo pero consignando de su puño y letra una nota donde se indicaba la fecha exacta en que fue realmente firmado por ella en presencia de varios testigos. Según argumentó, luego de que los personeros se enteraron de que ella había acudido a la Inspección de Trabajo de Liberia, le impidieron seguir trabajando por cuanto adujeron una pérdida de confianza en ella. Refirió que por motivos de salud, estuvo incapacitada hasta el 4 de octubre, pero al presentarse nuevamente a laborar, su jefe inmediato le manifestó que ya no quería que trabajara allí, por lo que en el Departamento de Recursos Humanos le entregaron un permiso con goce de salario hasta el 31 de octubre. Indicó que el primero de noviembre se presentó a trabajar nuevamente, pero le dijeron que ya el contrato había terminado y que esperara la liquidación. En virtud de lo anterior, solicitó que se condene a la accionada al pago del preaviso, el auxilio de cesantía, el subsidio pre natal y post parto, vacaciones y aguinaldo proporcionales, los daños y perjuicios y ambas costas (folios 22-24). El representante de la sociedad accionada contestó negativamente la demanda. Señaló que a la actora se le había contratado por tiempo determinado y que por esa razón fue que cesó en sus funciones. Opuso las excepciones de falta de derecho, sine actione agit, pago, y las excepciones previas de incompetencia en razón del territorio y de la cuantía. Solicitó que se declare sin lugar la demanda y que se condene a la demandante al pago de ambas costas (folios 53-62). Las excepciones por falta de competencia en razón del territorio y la cuantía fueron resueltas interlocutoriamente (folios 67-69). El Juzgado de Trabajo de Mayor Cuantía de Liberia, declaró sin lugar la demanda. Condenó a la accionante al pago de ambas costas y fijó las personales en el quince por ciento del total de la absolutoria (folios 104-118). Dicha resolución fue apelada por el apoderado especial judicial de la actora (folios 123-131). El Tribunal Superior de Trabajo de Guanacaste confirmó la sentencia (folios 138-140).

II. LOS AGRAVIOS DEL RECURRENTE: Ante la Sala, el apoderado

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

especial judicial de la demandante muestra disconformidad con la sentencia del Tribunal. En primer lugar, alega que el fallo no valoró los hechos y los elementos probatorios en conciencia, al restar credibilidad a la prueba documental y al testimonio de Luisa María Alegría Sánchez. También reprocha que no se haya considerado la prueba documental aportada para mejor proveer donde consta la coincidencia entre los meses de embarazo y la fecha de despido, con lo que se demuestra que en realidad su representada fue obligada a firmar un contrato por tiempo determinado, elaborado meses después de que esta empezara a trabajar, solo para enervar los efectos de su estado de gravidez. En segundo término, acusa violación de la ley y error de hecho en la apreciación de las pruebas referentes a la existencia de un contrato por tiempo determinado cuando lo que se dio fue un contrato por tiempo indefinido. Arguye que en esta materia no solo prima el principio de primacía de la realidad sino también el protector, los cuales se debieron aplicar, pues mediante las pruebas se denota que si la actora no hubiese quedado embarazada hubiera seguido trabajando en la empresa, lo que hace aún más evidente que el embarazo fue lo que motivó el despido discriminatorio. Acusa también una incorrecta aplicación e interpretación del principio de inversión en la carga de la prueba, pues el hecho de que a la trabajadora no se le hiciera firmar un contrato en los primeros días de trabajo debe valorarse a su favor, para presumir que fue contratada por tiempo indefinido. Objeta el rechazo de la prueba documental aportada para mejor proveer donde se demuestra la fecha en que la actora tuvo su parto. Por último, acusa violación a la ley en cuanto a la condena en costas, pues considera que su poderdante litigó de buena fe al reclamar un legítimo cobro de los derechos laborales por despido discriminatorio. Por lo anterior, solicita se revoque el fallo impugnado de manera que se le concedan los extremos dejados de pagar (folios 236-243).

III.- EL FUERO ESPECIAL DE LA TRABAJADORA EMBARAZADA: El artículo 51 de la Constitución Política, consagra a la familia como el elemento natural y fundamento esencial de la sociedad, por lo que establece un derecho de protección especial por parte del Estado, el cual se hace expresamente extensivo a la madre, al niño, al anciano y al enfermo desvalido. Atendiendo a esa norma y también a la prevista en el numeral 71, también constitucional, se han emitido una serie de normas de distinto rango tendientes a desarrollar esa protección especial, garantizada constitucionalmente. En lo tocante a la tutela de la mujer en el ámbito laboral, se ha tratado de protegerla en cuanto en ella recae, por naturaleza, un mayor aporte en la reproducción humana y para tratar de conciliar sus vidas tanto en el aspecto laboral



## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

como familiar. La Organización Internacional del Trabajo se ocupó de esta materia, inicialmente, en el Convenio número 3, conocido como el Convenio sobre la protección de la maternidad, adoptado en 1919, que posteriormente fue revisado por el Convenio 103, de 1952; el cual fue revisado, a su vez, por el número 183, adoptado en el año 2000 y conocido con el mismo nombre; no obstante aún no ha sido ratificado por nuestro país. En el Convenio 102 sobre la seguridad social (norma mínima), de 1952, en la Parte VIII, se regulan las prestaciones mínimas por maternidad, instrumento que sí fue adoptado mediante Ley N° 4736 de 29 de marzo de 1971, excluyéndose de la aprobación la tercera y cuarta partes. En este recuento de las normas aplicables al caso, resulta importante destacar la "Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer", conocida como la 2ª Convención de Belém do Pará<sup>2</sup>, adoptada por la Organización de Estados Americanos (O.E.A.) el 9 de junio de 1994 y aprobada por la Asamblea Legislativa mediante la Ley N° 7499, del 2 de mayo de 1995, publicada en La Gaceta N° 123, del 28 de junio de 1995 y con efectos a partir de su publicación, en cuanto propugna la eliminación de cualquier forma de violencia contra la mujer. Por otra parte, se halla la "Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer", ratificada por la Ley N° 6968, del 2 de octubre de 1984, que también contiene importantes normas relacionadas con esta concreta materia. Así, por ejemplo, en el artículo 11, se establece: " 1°.- Los Estados Partes adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres los mismos derechos, en particular: a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano. / b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo. / c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico. / d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad de trabajo. / e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas. / f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción. / 2°.- A fin de impedir la discriminación contra la mujer por

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los Estados Partes tomarán medidas adecuadas para: a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil. / b) Implantar la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdida del empleo previo, la antigüedad o beneficios sociales. / c) Alienta el suministro de los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para la familia con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de la creación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños. / d) Prestar protección especial a la mujer durante el embarazo en los tipos de trabajos que se haya probado puedan resultar perjudiciales para ella". Estos Convenios, de rango superior a las leyes, en atención a lo dispuesto en el artículo 7 de la Constitución Política ; en parte, fueron desarrollados por la Ley N° 7142, del 8 de marzo de 1990, vigente a partir de su publicación en La Gaceta N° 59, del 26 de marzo siguiente, que es la Ley de promoción de la igualdad social de la mujer . En el artículo 32 se dispuso reformar, entre otros, el artículo 94 del Código de Trabajo y adicionarle el numeral 94 bis , estableciéndose una más amplia protección especial para las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia. Antes de la reforma de dicho numeral, únicamente, se disponía: " Queda prohibido a los patronos despedir a las trabajadoras por el hecho del embarazo o de la lactancia. Todo despido justificado que de ellas se haga debe ser avisado previamente a las autoridades administrativas de trabajo". Con la reforma, la protección fue reforzada, estableciéndose una prohibición para el empleador de despedir a las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, salvo cuando incurran en una falta grave respecto de los deberes originados en el contrato de trabajo, de conformidad con el numeral 81 ídem . Pero, en tal caso, el despido debe gestionarse ante las autoridades del Ministerio de Trabajo, instancia en la que deberá acreditarse la falta. Asimismo, se estableció que para poder gozar de la protección establecida, la trabajadora está en la obligación de dar aviso al empleador acerca de su estado. La norma, entonces, quedó redactada en los siguientes términos: "Queda prohibido a los patronos despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o en período de lactancia, salvo por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, conforme con las causales establecidas en el artículo 81. En este caso, el patrono deberá gestionar el despido ante la Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo, para lo cual deberá comprobar la falta. Excepcionalmente, la Dirección podrá ordenar

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

la suspensión de la trabajadora, mientras se resuelve la gestión de despido. / Para gozar de la protección que aquí se establece, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, y aportar certificación médica o constancia de la Caja Costarricense de Seguro Social." De igual forma, la protección se vio reforzada también con la adición del numeral 94 bis , en el que se estableció, explícitamente, el derecho de la trabajadora, despedida en contra de lo regulado en el artículo 94, a ser reinstalada en el puesto que desempeñaba con el pleno goce de todos sus derechos. De esa manera se estableció una clara excepción al régimen de libre despido, contemplado en el artículo 85 inciso d) del Código de Trabajo y un fuero especial en beneficio de la trabajadora embarazada y de aquella que se encuentra en período de lactancia. De conformidad con las normas transcritas, de incurrir la trabajadora embarazada o en período de lactancia en una falta grave, el patrono deberá gestionar el despido ante la Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo, para lo cual deberá comprobar la falta imputada, procedimiento este que no debe soslayarse en atención a los importantes valores tutelados que no se restringen a la madre, sino que también se extienden a la persona engendrada o nacida y a la familia en general. (En ese sentido, puede consultarse la sentencia de esta Sala N° 645, de las 9:50 horas del 31 de octubre del 2001). Así, para poder gozar de la estabilidad contenida en ese numeral, o de los beneficios contemplados en el artículo siguiente - 94 bis - , la trabajadora debe cumplir con el requisito de darle aviso al empleador respecto de su estado de gravidez. La jurisprudencia, reiteradamente, ha dicho que la certificación médica bien puede ser aportada con posterioridad, pues no se trata de un requisito esencial para que opere la protección, dado que basta la mera comunicación -que incluso puede ser verbal-, para que operen los mecanismos de protección. (Véase al respecto el Voto de la Sala Constitucional N° 6262-94.) Esa comunicación, se ha dicho, puede hacerse aún en el momento mismo del despido (ver, entre otras, las sentencias números 91, de las 10:10 horas del 2 de febrero; 136, de las 9:35 horas del 23 de febrero; y, 281, de las 10:10 horas del 25 de mayo, todas del 2001) e inclusive puede omitirse si el embarazo es notorio (consúltense, entre muchos otros, el fallo número 438, de las 9:30 horas del 3 de agosto del 2001), y la protección aún prospera cuando se presume, con base en indicios claros, precisos y concordantes, que el empleador tenía conocimiento de la gestación de la trabajadora (al respecto, pueden verse las sentencias números 589, de las 10:00 horas del 28 de septiembre del 2001; y, 229, de las 9:00 horas del 17 de mayo del 2002). Si el despido se produjere en contradicción con lo establecido en ese artículo 94, como se expuso, nace para la trabajadora el derecho a ser

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

reinstalada en su puesto, con goce pleno de todos sus derechos. En el supuesto de que la trabajadora no optare por la reinstalación podrá, entonces, solicitar

el pago del preaviso y la cesantía y, por concepto de daños y perjuicios, la cancelación de las sumas correspondientes a la licencia por pre parto y post natal, así como los salarios que haya dejado de percibir, desde el momento del despido y hasta que hubiera completado ocho meses de embarazo. Si se tratara de una trabajadora en período de lactancia, en el caso de que no optare por la reinstalación, tendrá derecho al pago del preaviso y la cesantía y, como una indemnización por daños y perjuicios, a diez días de salario.

IV.- ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO: De conformidad con lo anteriormente expuesto, debe analizarse, con base en los autos, lo sucedido en el caso bajo examen, a efecto de determinar si corresponde al supuesto establecido en la norma y, por ende, concluir si el cese de la trabajadora fue procedente o no. En primer término, se tiene que, de los elementos probatorios que constan en autos, se logra determinar que la parte empleadora sí tuvo conocimiento del estado de gravidez de la demandante, lo cual fue admitido al contestar el hecho sexto de la demanda, donde se expuso: "Sí es cierto en cuanto a la fecha de firma del contrato, posterior al aviso de estado de embarazo ,..." (la negrita no es del original). Así también, lo anterior fue reconocido por el testigo Jesús Rubén Paniagua Valerio quien indicó: "se contrató por un periodo a Rina y a Dalila para que hicieran esa labor, posteriormente a eso se tuvo la noticia de que Rina estaba en estado de embarazo hablamos con ella para indicarle de que en esas condiciones de trabajo por un periodo determinado donde no hay plaza fija, el contrato seguía hasta que se terminara la labor, cosa que ella no pudo hacer porque al enfermarse optamos de que el último mes, lo tomara con goce de salario para que estuviera tranquila porque tenía cierto riesgo con el bebé, después ella fue al Ministerio a poner ciertas quejas, hablamos con ella que la situación era temporal, no le estamos cortando la situación, y ella llevó esto a las instancias y es lo que estamos ventilando ahora." Por su parte, el deponente José Manuel Soto Ramírez indicó: "Días después de la primer prórroga del nombramiento, en una reunión en mi oficina Rina me manifiesta que tiene un problema y me solicita que trate de ayudarla al respecto, le doy mi apoyo sobre eso ... Dos o tres días después me solicita permiso para ir donde el doctor a pesar del exceso de trabajo que existe, se le da el permiso para que asista a la cita médica, no nos podemos oponer a eso, mi sorpresa es que nos enteramos de que no es donde el

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

doctor donde va, sino que al Ministerio de Trabajo, que es un derecho de ella, la falta es que a pesar de la confianza que debe existir, ella mintió." (folio 96). Este mismo deponente aclaró después: "El problema que ella me dijo que tenía era referente al embarazo, fue informal, no me entregó ningún documento." (folio 96). De las anteriores manifestaciones se colige claramente que la comunicación del estado de embarazo de la demandante fue anterior a que se le recomendara firmar el contrato por tiempo determinado. Dicha comunicación de su condición física obligaba al empleador, por expresa disposición legal, a gestionar el despido ante las autoridades administrativas, so pena de que se declarara nulo. Sobre este punto en particular, la jurisprudencia de esta Sala ha dicho:

"Reiteradamente, esta Sala ha señalado que, como consecuencia del ineludible principio de buena fe que debe imperar en toda relación de trabajo, la comunicación, verbal o escrita, del propio estado de embarazo, aún en el momento mismo del despido de la trabajadora, constituye un impedimento legal para que la parte empleadora continúe con la ejecución de ese acto, con mucha mayor razón si es injustificado; estando obligada, además, a otorgar un plazo razonable para que, si lo estima necesario, se le provea el respectivo certificado médico. La presentación de ese documento constituye una formalidad probatoria que, de mantenerse el vínculo laboral, se puede cumplir a posteriori de manera legítima. [...] Si, a pesar de haber sido informada de dicha condición, la parte patronal persiste y ejecuta su decisión de resolver el contrato de trabajo, ésta deviene no sólo dolosa, sino objetivamente discriminatoria y, por eso mismo, ilícita, dando lugar, como no podría ser de otro modo, a las consecuencias previstas por las disposiciones legales que conforman dicho fuero de protección especial, que, como es sabido, es constitutivo de una clara excepción al régimen general de libre despido, propio del sector privado..." (La negrita es del redactor.) (Voto N° 341, de las 9:40 horas del 9 de julio del 2003).

Ahora bien, en el asunto que se conoce, lo que se pretende dilucidar es si la relación laboral que unía a la accionante con la empresa demandada tuvo su origen realmente en un contrato por tiempo determinado o si, por el contrario, se trató de un despido encubierto y, por ende, de naturaleza discriminatoria. Debe partirse de que en materia de despido de la trabajadora embarazada la discriminación se presume, por lo que, en el sub lite era a la parte empleadora a quien le correspondía la carga de la prueba a efecto de demostrar, mediante hechos objetivos, que el contrato



## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

era por tiempo determinado. No obstante, dicho deber procesal en cuanto a la prueba no fue cumplido por la demandada y, más bien, existen claros indicios de que la situación que sustentó el cese de la trabajadora en su puesto obedeció a un despido encubierto. El artículo 26 del Código de Trabajo establece: "El contrato de trabajo sólo podrá estipularse por tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar. Si vencido su término subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se tendrá como contrato por tiempo indefinido, en cuanto beneficie al trabajador, aquél en que es permanente la naturaleza de los trabajos." Con lo anterior se demuestra que la intención del legislador era proteger al trabajador o la trabajadora, en la medida que el contrato por tiempo indefinido es más favorable a sus intereses. Según la prueba constante en autos, si bien a la actora se le hizo firmar un contrato por tiempo determinado algunos meses después de haber iniciado su trabajo al servicio de la accionada, se tiene que más bien se trató de una forma fraudulenta de evitar las garantías laborales que implica su estado de embarazo. Asimismo, aunque por el tiempo que duró la relación no se puede determinar que iba a darse un contrato por tiempo indefinido en el caso concreto de la actora, atendiendo a las concretas circunstancias fácticas que le dieron origen, sí es posible inferir que estas eran de naturaleza indefinida. Aún y cuando existe una prueba documental, que es la acción de personal de folio 7, donde consta que la demandante ingresó temporalmente a partir del primero de mayo del 2004, al no haberse indicado una fecha de conclusión exacta del contrato ni inferirse de esta que se trataba de un servicio de naturaleza temporal, se debe concluir que el término de la relación más bien correspondió a un despido encubierto en perjuicio de la trabajadora. En cuanto a las actividades desarrolladas por la accionante, si bien se dijo que eran durante un tiempo determinado, mientras la empresa implementaba el sistema de cómputo en el Departamento de Finanzas, existen claros indicios de que no era así. En primer lugar, debe tomarse en cuenta que la otra trabajadora que fue contratada para cumplir con funciones similares a la de la accionante, continuó prestando sus servicios para la empresa demandada, aún después de terminar el aludido plazo de los seis meses. Así pues, para la fecha en que se evacuó la prueba testimonial, el 18 de octubre del 2005, es decir, casi un año exacto después de que presuntamente debió terminar el plazo contractual para ambas trabajadoras, la otra trabajadora todavía se encontraba laborando en la empresa, lo cual demuestra que las condiciones fácticas y necesidades empresariales que dieron origen a la relación de la actora todavía se mantenían a esa fecha (ver declaración de Jesús Rubén Paniagua Valerio a folio 94 vuelto y de José Manuel Soto Ramírez a folio 96 vuelto). De lo anterior se



## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

concluye que el cese de la actora en sus funciones, a partir de la fecha en que se cumplía el plazo de los seis meses, es decir, el 31 de octubre del 2004, debe tomarse como un despido encubierto y, en consecuencia, injustificado, teniendo en cuenta el especial estado de esta y el conocimiento que de ello tenían los personeros de la empresa. A pesar de lo anterior, los personeros de la accionada procedieron a despedir a la actora sin ninguna causa justa y amparados en un contrato por tiempo determinado cuyo contenido no coincidía con las circunstancias de hecho que para ese entonces se daban en la empresa accionada, como lo era la necesidad de contar con personas que digitaran la información que se requería. En consecuencia, la demandada debe cancelar los extremos respectivos al despido incausado, así como aquellas concretas indemnizaciones que estipula la ley tratándose de trabajadoras embarazadas. De acuerdo a lo anterior, corresponde determinar el eventual monto a pagar por los extremos que derivan del despido. Tomando en consideración que en las instancias precedentes quedó acreditado que la actora laboró durante seis meses percibiendo un salario mensual de ₡150.000,00, le corresponden los siguientes derechos: A) PREAVISO: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 28 del Código de Trabajo le corresponde una semana, por lo que al dividir el salario mensual entre 4,33 da un total de ₡34.624,06. B) CESANTÍA: Con fundamento en el artículo 29 del Código de Trabajo tiene derecho a siete días por este concepto, dividido el salario mensual entre 30 días, por siete días que le corresponden, da un total de ₡35.000,00. C) SUBSIDIO DE PRE PARTO Y POST NATAL: Debe reconocerse un mes antes y tres meses después del parto por este derecho, según lo indicado en el artículo 95 del Código de Trabajo, para un total de cuatro meses que equivale a ₡600.000,00. D) SALARIOS DEJADOS DE PERCIBIR DESDE EL DESPIDO Y HASTA COMPLETAR OCHO MESES DE EMBARAZO: En virtud de que en autos no se cuenta con prueba clara que determine el período de gestación en que se encontraba la trabajadora al momento del despido, se deja la fijación y el cálculo de este extremo para la etapa de ejecución de sentencia, a efecto de determinar el tiempo que faltaba desde el despido hasta completar los ocho meses de embarazo que dispone el numeral 94 bis del Código de Trabajo .

V.- SOBRE LA CONDENATORIA EN COSTAS: Por la forma en que se viene resolviendo este asunto, se debe revocar lo resuelto sobre la condena en costas a la accionante y, en su lugar, imponer el pago de estas a la demandada, estableciendo las personales en el veinte por ciento de la condenatoria.

Centro de Información Jurídica en Línea  
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

VI.- CONSIDERACIONES FINALES: Con base en lo anteriormente referido, se observa que la sentencia impugnada denegó los extremos correspondientes a preaviso, cesantía, subsidios pre natal y post parto y la indemnización de los salarios dejados de percibir, en tanto se consideró que había mediado un contrato por tiempo determinado. No obstante, lo anterior no fue acreditado por la parte empleadora y, por lo tanto, debe cancelarse a la demandante los extremos reclamados. En consecuencia, procede revocar el fallo en cuanto denegó el preaviso, auxilio de cesantía, los subsidios de pre parto y post natal, así como los salarios no pagados desde el despido hasta completar ocho meses de embarazo y los intereses legales, desde el despido y hasta el efectivo pago. Además, se debe revocar la sentencia en cuanto condenó a la accionante al pago de ambas costas y, en su lugar, corresponde imponer el pago de dichos gastos a la parte demandada, para lo cual se han de fijar las personales en el 20% de la condenatoria.

POR TANTO:

Se revoca la sentencia recurrida. En su lugar, se declara con lugar la demanda, para lo cual se conceden los siguientes derechos: preaviso en la suma de treinta y cuatro mil seiscientos veinticuatro colones con cero tres céntimos, auxilio de cesantía por un monto de treinta y cinco mil colones y, por concepto de subsidio pre parto y post natal, la suma de seiscientos mil colones. Asimismo, se conceden los salarios dejados de percibir desde el despido hasta el octavo mes de embarazo, cuya fijación se deja para la etapa de ejecución de sentencia, con los intereses correspondientes desde el despido hasta el efectivo pago al tipo previsto por el artículo 1163 del Código Civil. También se revoca la sentencia en cuanto condenó a la actora al pago de ambas costas y, en su lugar, se impone el pago de dichos gastos a la parte demandada. Se establecen las personales en el veinte por ciento de la condenatoria.

**FUENTES CITADAS**

# Centro de Información Jurídica en Línea

## Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

1SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución: 2006-00665.  
San José, a las diez horas cinco minutos del veintiocho de julio del dos mil seis.

2SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución: 2001-00026.  
San José, a las quince horas del diez de enero del año dos mil uno.

3SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución: 2004-00032.  
San José, a las nueve horas treinta minutos del veintiocho de enero del año dos mil cuatro.

4SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución: 2007-000032.  
San José, a las nueve horas cincuenta y cinco minutos del diecinueve de enero del dos mil siete.