

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: JURISPRUDENCIA SOBRE DERECHOS LABORALES EN CASOS DE MÉDICOS DE LA C.C.S.S.

RESUMEN: La presente recopilación de jurisprudencia incorpora las sentencias disponibles más relevantes sobre el tema de derechos laborales para el caso específico de médicos que laboran para la Caja Costarricense del Seguro Social. Abarcando temas como el derecho fundamental a vacaciones, los elementos que determinan la existencia de una relación laboral, el despido justificado y el tema de las guardias de permanencia.

Índice de contenido

1 JURISPRUDENCIA.....	1
a) Sobre la existencia un derecho fundamental a las vacaciones pero no un derecho fundamental a su compensación	1
b) Inexistencia de relación laboral en contrato por servicios profesionales.....	23
c) Elementos que determinan la existencia de una relación laboral.....	26
d) Análisis de la ruptura del contrato de trabajo.....	49
e) Análisis del despido justificado en caso de Médico que labora para la Caja Costarricense del Seguro Social.....	58
f) Sobre la naturaleza pública del médico que trabaja para la Caja y la adquisición del derecho de participar en guardias de permanencia	72

1 JURISPRUDENCIA

a) Sobre la existencia un derecho fundamental a las vacaciones pero no un derecho fundamental a su compensación

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

[SALA CONSTITUCIONAL]¹

Extracto de la Sentencia

Resolución. 2006-17437

SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las diecinueve horas treinta y cinco minutos del veintinueve de noviembre de dos mil seis.

"...I.- Las reglas de legitimación en las acciones de inconstitucionalidad. El artículo 75 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional regula los presupuestos que determinan la admisibilidad de las acciones de inconstitucionalidad, exigiendo la existencia de un asunto pendiente de resolver en sede administrativa o judicial en el que se invoque la inconstitucionalidad, requisito que no es necesario en los casos previstos en los párrafos segundo y tercero de ese artículo, es decir, cuando por la naturaleza de la norma no haya lesión individual o directa; cuando se fundamente en la defensa de intereses difusos o que atañen a la colectividad en su conjunto, o cuando sea presentada por el Procurador General de la República, el Contralor General de la República, el Fiscal General de la República o el Defensor de los Habitantes, en estos últimos casos, dentro de sus respectivas esferas competenciales. De acuerdo con el primero de los supuestos previstos por el párrafo 2° del artículo 75 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional, la norma cuestionada no debe ser susceptible de aplicación concreta, que permita luego la impugnación del acto aplicativo y su consecuente empleo como asunto base. Dispone el texto en cuestión que procede cuando " por la naturaleza del asunto, no exista lesión individual ni directa ", es decir, cuando por esa misma naturaleza, la lesión sea colectiva (antónimo de individual) e indirecta. Sería el caso de actos que lesionen los intereses de determinados grupos o corporaciones en cuanto tales, y no propiamente de sus miembros en forma directa. En segundo lugar, se prevé la posibilidad de acudir en defensa de " intereses difusos "; este concepto, cuyo contenido ha ido siendo delineado paulatinamente por parte de la Sala, podría ser resumido en los términos empleados en la sentencia de este tribunal número 3750-93, de las quince horas del treinta de julio de mil novecientos noventa y tres)

"... Los intereses difusos, aunque de difícil definición y más difícil identificación, no pueden ser en nuestra ley -como ya lo

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

ha dicho esta Sala- los intereses meramente colectivos; ni tan difusos que su titularidad se confunda con la de la comunidad nacional como un todo, ni tan concretos que frente a ellos resulten identificados o fácilmente identificables personas determinadas, o grupos personalizados, cuya legitimación derivaría, no de los intereses difusos, sino de los corporativos que atañen a una comunidad en su conjunto. Se trata entonces de intereses individuales, pero a la vez, diluidos en conjuntos más o menos extensos y amorfos de personas que comparten un interés y, por ende reciben un perjuicio, actual o potencial, más o menos igual para todos, por lo que con acierto se dice que se trata de intereses iguales de los conjuntos que se encuentran en determinadas circunstancias y, a la vez, de cada una de ellas. Es decir, los intereses difusos participan de una doble naturaleza, ya que son a la vez colectivos -por ser comunes a una generalidad- e individuales, por lo que pueden ser reclamados en tal carácter"

En síntesis, los intereses difusos son aquellos cuya titularidad pertenece a grupos de personas no organizadas formalmente, pero unidas a partir de una determinada necesidad social, una característica física, su origen étnico, una determinada orientación personal o ideológica, el consumo de un cierto producto, etc. El interés, en estos casos, se encuentra difuminado, diluido (difuso) entre una pluralidad no identificada de sujetos. En estos casos, claro, la impugnación que el miembro de uno de estos sectores podría efectuar amparado en el párrafo 2° del artículo 75, deberá estar referida necesariamente a disposiciones que lo afecten en cuanto tal. Esta Sala ha enumerado diversos derechos a los que les ha dado el calificativo de "difusos", tales como el medio ambiente, el patrimonio cultural, la defensa de la integridad territorial del país y del buen manejo del gasto público, entre otros. Al respecto deben ser efectuadas dos precisiones: por un lado, los referidos bienes trascienden la esfera tradicionalmente reconocida a los intereses difusos, ya que se refieren en principio a aspectos que afectan a la colectividad nacional y no a grupos particulares de ésta; un daño ambiental no afecta apenas a los vecinos de una región o a los consumidores de un producto, sino que lesiona o pone en grave riesgo el patrimonio natural de todo el país e incluso de la Humanidad ; del mismo modo, la defensa del buen manejo que se haga de los fondos públicos autorizados en el Presupuesto de la República es un interés de todos los habitantes de Costa Rica, no tan solo de un grupo cualquiera de ellos. Por otra parte, la enumeración que ha hecho la Sala Constitucional no pasa de una simple descripción propia de su obligación -como órgano jurisdiccional- de limitarse a conocer de los casos que le son sometidos, sin que pueda de

ninguna manera llegar a entenderse que sólo pueden ser considerados derechos difusos aquellos que la Sala expresamente haya reconocido como tales; lo anterior implicaría dar un vuelco indeseable en los alcances del Estado de Derecho, y de su correlativo "Estado de derechos", que -como en el caso del modelo costarricense- parte de la premisa de que lo que debe ser expreso son los límites a las libertades, ya que éstas subyacen a la misma condición humana y no requieren por ende de reconocimiento oficial. Finalmente, cuando el párrafo 2° del artículo 75 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional habla de intereses " que atañen a la colectividad en su conjunto ", se refiere a los bienes jurídicos explicados en las líneas anteriores, es decir, aquellos cuya titularidad reposa en los mismos detentadores de la soberanía, en cada uno de los habitantes de la República. No se trata por ende de que cualquier persona pueda acudir a la Sala Constitucional en tutela de cualesquiera intereses (acción popular), sino que todo individuo puede actuar en defensa de aquellos bienes que afectan a toda la colectividad nacional, sin que tampoco en este campo sea válido ensayar cualquier intento de enumeración taxativa.

II .- La legitimación de la accionante en este caso . A partir de lo dicho en el párrafo anterior, es claro que la actora ostenta legitimación suficiente para demandar la inconstitucionalidad de las normas impugnadas, sin que para ello resulte necesario que cuente con un asunto previo que les sirva de base a esta acción. Lo anterior no porque se trate de una diputada de la Asamblea Legislativa , sino porque acude en defensa de un interés que atañe a la colectividad nacional en su conjunto, como lo es el buen manejo de los fondos públicos, que a su juicio están siendo mal empleados por parte de un órgano público como es el Instituto Nacional de Seguros. Precisamente por estar en juego el manejo que se haga de fondos públicos, y la incidencia del tal manejo en la prestación de servicios públicos de capital importancia, es que esta Sala entiende que estamos ante una acción que pretende la tutela de intereses que atañen a la colectividad nacional en su conjunto, por lo que la actora se encuentra perfectamente legitimada para accionar en forma directa, a la luz de lo que dispone el párrafo 2° del artículo 75 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional.

III .- Otros aspectos de admisibilidad. Estando claro que la actora cuenta con legitimación suficiente para promover esta acción en los términos dichos, resta indicar que las actuaciones impugnadas están entre las previstas en el artículo 73 inciso a)

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

de la Ley de la Jurisdicción Constitucional , por tratarse varios actos públicos de carácter general (varias cláusulas de la Convención Colectiva de Trabajo del Instituto Nacional de Seguros). Se trata, en efecto, de materia cuya constitucionalidad procede revisar en esta vía. Además, la actora cumplió los requisitos estipulados en los numerales 78 y 79 de la Ley de rito. En conclusión, la presente acción es admisible, por lo que debe entrarse de inmediato a discutir el objeto y el fondo de la misma.

IV .- Objeto de la acción. La presente demanda, pretende que se declare la inconstitucionalidad de los artículos 17, 25, 26, 27 incisos a, i, j, k y l, el artículo 33, 161 y 219, todos de la Convención Colectiva de Trabajo del Instituto Nacional de Seguros. A juicio de la accionante , las referidas normas son contrarias a los artículos 11 y 33 de la Constitución Política , así como a los principios constitucionales de razonabilidad , proporcionalidad, igualdad y legalidad, toda vez que en su criterio la autorización de negociar colectivamente las condiciones de trabajo, no es un derecho irrestricto como se pretende establecer en las cláusulas impugnadas.

V.- Las convenciones colectivas de trabajo frente al parámetro de constitucionalidad. La posibilidad de negociar colectivamente para los trabajadores que no participan de la gestión pública de la Administración , los empleados de empresas o servicios económicos del Estado, encargados de gestiones sometidas al Derecho común, ha sido reconocida reiteradamente por esta Sala a partir de la sentencia número 03053-94, criterio que reitera o ratifica después en las sentencias 2000-07730 y 2000-04453. Se admite como teoría general del Derecho Colectivo Laboral, que éste se integra, principalmente, por una trilogía de derechos que persiguen hacer realidad y dar solución a la necesidad de los trabajadores de agruparse para compensar la inferioridad real en que se encuentran cuando actúan aislados, frente al patrono y ante la genérica regulación de sus derechos en el Código de Trabajo; se trata del derecho a la sindicación, a la negociación colectiva y a la resolución efectiva de los conflictos colectivos. Existen dos regímenes en materia laboral: uno que se regula por el Código de Trabajo y el otro, por normas de Derecho Público. Esta Sala ha reconocido por ende que la relación entre el Estado y los servidores públicos, como tesis de principio, es una relación de empleo público o estatutaria; en otras palabras, el servidor del régimen de empleo público se encuentra en relación con la Administración , en un estado de sujeción; aquella puede imponer unilateralmente las condiciones de la organización y prestación

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

del servicio para garantizar el bien público. Esta conclusión implica que no se pueda tolerar la negociación colectiva en el sector público, de conformidad con los artículos 191 y 192 constitucionales. Por último, en la sentencia número 1696-92 de esta Sala, se declaró la inconstitucionalidad de los mecanismos del arreglo directo, la conciliación y el arbitraje para los funcionarios que realicen gestión pública pero reconociendo que es válido que los obreros, trabajadores o empleados que no participan de la gestión pública de la Administración pueden celebrar convenciones colectivas de trabajo, de tal forma que entes con un régimen de empleo de naturaleza laboral (no pública), como por ejemplo, las empresas del Estado, sí pueden negociar colectivamente de conformidad con las disposiciones que informan el Derecho Colectivo del Trabajo. No obstante lo anterior, es claro que por tratarse de funcionarios remunerados con fondos públicos, incluso en el caso de aquellos que puedan regir sus relaciones de trabajo por normas producto de una negociación colectiva, la situación de las instituciones públicas empleadoras nunca será equiparable a la de cualquier patrono particular, puesto que por esa vía no puede dispensarse o excepcionarse la aplicación de cualesquiera normas o principios de orden público. Sea cual sea el rango normativo que se reconozca a este tipo de instrumentos, es claro que se encuentran subordinados a las normas y principios constitucionales. Es por lo anterior que, pese al reconocimiento constitucional del derecho a la negociación colectiva y a su desarrollo en diversos instrumentos internacionales (Convenios de la Organización Internacional del Trabajo números 87, 98, 135 y 151, este último no aprobado aún por la Asamblea Legislativa), no existen, en el ordenamiento costarricense, zonas de "inmunidad constitucional", es decir, actuaciones públicas que escapen al sometimiento al principio de regularidad constitucional. En sentencia número 2001-08239, la Sala Constitucional determinó que incluso los actos de Gobierno están sujetos al Derecho de la Constitución y por ende son susceptibles de control de constitucionalidad. De manera que incluso las cláusulas de una convención colectiva suscrita por una administración o empresa pública y sus trabajadores está enteramente sometida a las normas y principios que conforman el parámetro de constitucionalidad. En adición a lo anterior, por tratarse de decisiones que acarrear consecuencias financieras a cargo de la Hacienda Pública , es claro que cláusulas como las ahora impugnadas pueden ser objeto de revisión no apenas respecto del cumplimiento de los procedimientos para su creación, sino incluso en relación con su adaptación a las normas y principios constitucionales de fondo. Las obligaciones contraídas por las instituciones públicas y sus empleados pueden ser objeto de un análisis de razonabilidad , economía y eficiencia, sea para evitar

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

que a través de una convención colectiva sean limitados o lesionados derechos de los propios trabajadores, sea para evitar que se haga un uso abusivo de fondos públicos. Así, procederá ahora la Sala a analizar la validez de cada una de las cláusulas impugnadas, ordenadas según los temas traídos a discusión por la accionante .

VI.- Compensación parcial de vacaciones. Reclama la actora que el artículo 17 de la Convención Colectiva impugnada resulta inconstitucional, ya que permite la compensación de vacaciones e introduce un componente no salarial en el cálculo de dicho pago, lo cual resulta discriminatorio con respecto a los demás trabajadores del sector público. Al respecto, dispone la referida cláusula:

“ARTICULO 17

El trabajador podrá compensar parcialmente sus periodos de vacaciones de conformidad con las siguientes normas:

a) De cada periodo anual de vacaciones disfrutará de manera incompensable de no menos de 15 (quince) días hábiles pudiendo compensar total o parcialmente el resto.

b) El cálculo para el pago de la compensación de vacaciones, se realizará mediante la siguiente fórmula:

(SALARIO SEMANAL + PROMEDIO DE PAGOS SALARIALES EXTRAORDINARIOS + IMPORTE DE POLIZA DIFERIDA DE VIDA)/5

x NUMERO DE DIAS A COMPENSAR”

Para resolver el punto concreto debe tenerse en consideración lo dispuesto en el artículo 59 de la Constitución Política , que señala que “todos los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo, y a vacaciones anuales pagadas, cuya extensión y oportunidad serán reguladas por la ley, pero en ningún caso comprenderán menos de dos semanas por cada cincuenta semanas de servicio continuo; todo sin perjuicio de las excepciones muy calificadas que el legislador

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

establezca." Es evidente que el Constituyente manifestó una voluntad clara de asegurar el disfrute de ese derecho mediante el establecimiento de un mínimo de dos semanas de descanso sin perjuicio de excepciones muy calificadas que el legislador ordinario establezca, por lo que en uso de esa potestad que la Constitución otorgó al legislador en esta materia, el Código de Trabajo establece en su artículo 156 lo siguiente:

"Artículo 156.-

Las vacaciones serán absolutamente incompensables salvo las siguientes excepciones:

a) Cuando el trabajador cese en su trabajo por cualquier causa, tendrá derecho a recibir en dinero el importe correspondiente por las vacaciones no disfrutadas.

b) Cuando el trabajo sea ocasional o a destajo.

c) Cuando por alguna circunstancia justificada el trabajador no haya disfrutado de sus vacaciones, podrá convenir con el patrono el pago del exceso del mínimo de dos semanas de vacaciones por cada cincuenta semanas, siempre que no supere el equivalente a tres períodos acumulados. Esta compensación no podrá otorgarse, si el trabajador ha recibido este beneficio en los dos años anteriores.

Sin perjuicio de lo establecido en los incisos anteriores, el patrono velará porque sus empleados gocen de las vacaciones a las cuales tengan derecho anualmente. En todo caso, se respetaran los derechos adquiridos en materia de vacaciones."

Tal como se desprende de lo anterior, el disfrute efectivo de las vacaciones es la regla y no la excepción, de ahí que pueda hablarse de un derecho fundamental a las vacaciones pero no de un derecho fundamental a su compensación. Esta conclusión no se deriva únicamente del artículo 59 constitucional, sino también de la norma legal (Código de Trabajo) dictada en desarrollo de dicho precepto, la cual no podría ser contrariada por una

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

disposición de la Convención Colectiva de marras por ser de orden público, y en consecuencia, la compensación de las vacaciones puede operar únicamente en los casos excepcionales dispuestos taxativamente. Debe tenerse en consideración la finalidad profiláctica de las vacaciones, pues con ellas no sólo se pretende el descanso del trabajador, sino garantizar la adecuada prestación del servicio público al contar con funcionarios en condiciones de realizar su función eficientemente. Por lo anterior, únicamente dentro de las excepciones a las que se refiere el Código de Trabajo, debe admitirse la posibilidad de compensación de las vacaciones con el reconocimiento de una suma dineraria, pues de lo contrario los trabajadores podrían preferir, aún en contra de la finalidad básica del derecho a las vacaciones, su compensación a cambio de una suma que pueda mejorar momentáneamente su condición económica. Es por lo anterior, que esta Sala estima que la compensación de vacaciones dispuesta en el artículo 17 de la Convención Colectiva de marras resulta contraria al Derecho de la Constitución, pues éstas son indisponibles y únicamente en los casos excepcionales puede aceptarse tal circunstancia. En consecuencia, dicho artículo debe anularse por inconstitucional.

VII .- Licencia adicional. Asimismo, la actora considera inconstitucional la licencia adicional de dos días hábiles otorgada a los trabajadores que no tienen derecho a treinta días hábiles de vacaciones, pues estima quebranta el principio de igualdad, contenido en el numeral 33 de la Constitución Política. En ese sentido, el artículo 25 de la Convención Colectiva del Instituto Nacional de Seguros, establece:

“Artículo 25:

Todo trabajador tendrá derecho a que la Jefatura le otorgue 2 (dos) días hábiles de licencia al año, siempre y cuando no tengan más de 30 días acumulados de vacaciones por disfrutar.

Deberá comunicarse a la Jefatura respectiva la utilización de esta licencia con al menos tres días hábiles de anticipación y que se presente el formulario respectivo a Recursos Humanos.”

De la norma anterior, se desprende que los trabajadores del Instituto Nacional de Seguros pueden recibir una licencia de dos días hábiles cuando su periodo de vacaciones no alcance los

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

treinta días, beneficio que esta Sala no encuentra razonable toda vez que no existe una causa objetiva que lo justifique. En efecto, ya los trabajadores de dicha institución tienen derecho a un periodo de vacaciones mayor al mínimo constitucionalmente establecido, y con esto se garantiza su periodo de descanso en una forma efectiva por el trabajo realizado durante el año. Sin embargo, no se justifica el otorgamiento de la licencia adicional impugnada, pues ésta constituiría una liberalidad carente de motivo. Por lo anterior, esta Sala estima que también debe anularse lo dispuesto en el numeral 25 de la Convención Colectiva analizada por inconstitucional.

VIII .- Licencias con o sin goce de salario. La accionante estima violatorio del Derecho de la Constitución lo dispuesto en el numeral 26 de la Convención Colectiva de Trabajo del Instituto Nacional de Seguros, pues señala que constituye una liberalidad ilimitada que se aleja del interés institucional. Dicha norma señala:

“Artículo 26

Las licencias, con o sin goce de salario, hasta por 60 (sesenta) días podrá concederlas la Dirección de Recursos Humanos del Instituto, cuando a su juicio encuentren razón justificada para otorgarlas.

En aquellos casos en que se deniegue, el afectado podrá acudir al nivel jerárquico superior, quien decidirá en última instancia.

Las licencias que excedan de 60 (sesenta) días y hasta por un año sólo podrán ser concedidas por la Gerencia del Instituto, las que sean por periodos de más de un años por la propia Junta Directiva de la Institución.”

Sobre el particular, debe indicarse que ya esta Sala mediante sentencia 2006-7261 de las catorce horas y cuarenta y cinco minutos del veintitrés de mayo del dos mil seis resolvió el punto referente al artículo 26 de la Convención Colectiva del Instituto Nacional de Seguros. En esa oportunidad indicó:

“Este artículo otorga discrecionalidad a la Dirección de Recursos

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

Humanos del Instituto y a la Gerencia del mismo para conceder licencias con o sin goce de sueldo, no obstante, se estima que para guardar su conformidad con la razonabilidad y en consecuencia no resultar contraria a la Constitución, éstas puedan ser otorgadas cuando su concesión se justifique debidamente, lo cual implica que necesariamente los permisos que se otorguen deben estar directamente relacionados con fines de la Institución y con estrictos parámetros de control a cargo de los órganos correspondientes."

Por lo anterior, en cuanto a lo dispuesto en el numeral 26 impugnado la accionante debe estarse a lo resuelto por la Sala en dicha oportunidad .

IX .- Licencias remuneradas. Considera la promovente que en los incisos a), i), j), k), l) del artículo 27 de la Convención Colectiva del Instituto Nacional de Seguros, se reconocen una especie de "vacaciones complementarias" para el funcionario que labore eficientemente, y se establecen permisos en casos que sufre detención policial o judicial, lo cual resulta irrazonable pues todos los trabajadores deben cumplir su labor de manera eficiente, además que se atenta contra el principio de igualdad.

Previamente a analizar las normas cuestionadas por la accionante, debe indicarse que lo relativo al inciso i) del artículo mencionado, ya fue resuelto mediante sentencia 7261-2006 de las de las catorce horas y cuarenta y cinco minutos del veintitrés de mayo del dos mil seis, motivo por el cual debe estarse a lo resuelto en la misma. Por lo anterior, a continuación se procederá a realizar el análisis de cada uno de los demás incisos cuestionados, para lo cual resulta de interés transcribir cada uno de ellos en forma individual.

1)

"Artículo 27

La licencia con goce de sueldo se otorga en los siguientes casos:

a .- Hasta por 2 (dos) días según lo dispuesto en el artículo 25

de esta Convención.

(...)"

Tal como se desprende de la cláusula citada, en realidad se hace una reiteración de lo dispuesto en el artículo 25 de la Convención Colectiva al reconocer la licencia con goce de salario a los trabajadores que no alcancen un periodo de treinta días de vacaciones. Según como se explicó en el considerando VII de esta sentencia, tal beneficio resulta inconstitucional pues constituye una liberalidad carente de motivo que la justifique. Por lo anterior, al igual que el artículo 25 ya comentado, lo dispuesto en el inciso a. del artículo 27 debe anularse.

2)

"Artículo 27

La licencia con goce de sueldo se otorga en los siguientes casos:

(...)

j.- A las madres se les concederá una hora diaria durante 9 (nueve) meses en el periodo de lactancia de sus hijos. Este mismo periodo podrá ser ampliado a juicio del Instituto, pero su otorgamiento siempre estará sujeto a la presentación previa ante la Dirección de Recursos Humanos, del certificado médico expedido por Pediatra.

(...)"

Esta Sala ha reconocido en otras oportunidades que en virtud de lo dispuesto en los artículos 95 del Código de Trabajo, 24 de la Convención sobre los Derechos del Niño y 50 del Código de la Niñez y la Adolescencia , a la madre debe procurársele la posibilidad de

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

amamantar a su hijo. Ejemplo de ello es la sentencia número 6250-95 de las diecisiete horas veintisiete minutos del quince de noviembre de mil novecientos noventa y cinco, en la cual indicó en lo conducente:

" UNICO : El artículo 24 de la Convención sobre los Derechos del Niño, plasma en su artículo 24 el derecho que tiene todo niño a disfrutar del más alto nivel de salud, lo que incluye una buena nutrición y el reconocimiento de las ventajas de la lactancia materna. Así que, si bien es cierto, a la madre debe procurársele la posibilidad de amamantar a su hijo, constituyéndose así un derecho a su favor, este derecho surge precisamente de la necesidad y de ese derecho que tiene todo niño a ser amamantado por su madre según la Convención referida..."

Partiendo de lo anterior, se estima que no resulta arbitraria la licencia con goce de salario reconocida en el inciso j. del artículo 27 de la Convención Colectiva analizada, pues no sólo es un derecho de la trabajadora, sino que constituye una obligación del patrono, en la medida que debe dar las facilidades necesarias para que ella pueda amamantar a su hijo, teniendo como norte el interés superior del menor. Por eso la cláusula mencionada lejos de ser inconstitucional, se adapta a los compromisos internacionales que ha asumido el Estado costarricense en esta materia. En consecuencia, esta Sala no encuentra justificación alguna en los argumentos de la accionante , por lo que la acción debe desestimarse en cuanto a este extremo.

3)

"Artículo 27

La licencia con goce de sueldo se otorga en los siguientes casos:

(...)

k.- Por el nacimiento de un hijo, se concederá al trabajador padre dos días hábiles de licencia. Estos días deberán estar comprendidos entre el internamiento y la salida de la cónyuge o la compañera.

(...)"

Tal como se desprende del inciso citado, el Instituto Nacional de Seguros otorga una licencia con goce de salario al trabajador, en caso de nacimiento de uno de sus hijos. Si bien la accionante estima que dicha norma es discriminatoria estima esta Sala que no lleva razón. El propio Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento disponen en sus artículos 37 y 33 respectivamente, el otorgamiento de licencias en un caso como el cuestionado. Al respecto, el artículo 33 del Reglamento al Estatuto de Servicio Civil establece expresamente:

"Artículo 33.-

Podrán disfrutar de licencia ocasional de excepción de conformidad con los requisitos y formalidades que en cada dependencia establezca el Reglamento Autónomo de Servicio, y sujetos a los siguientes procedimientos y condiciones:

a) Los jefes podrán conceder licencia hasta por una semana con goce de sueldo en los casos de matrimonio del servidor, el fallecimiento de cualquiera de sus padres, hijos, hermanos o cónyuge. También podrán conceder este derecho a aquellos servidores padres de hijos nacidos dentro o fuera del matrimonio . En este último caso solo cuando sean hijos reconocidos y en su función paternal..." (La negrita no forma parte del original)

Así las cosas, no sólo los funcionarios del Instituto Nacional de Seguros reciben este tipo de licencias, pues son reconocidas dentro del régimen estatutario del Servicio Civil y en consecuencia, no son discriminatorias. Además, debe tomarse en consideración que la licencia que impugna la accionante es una autorización excepcional y sin duda alguna de carácter especial. Partiendo de la especial protección que otorga a la familia el artículo 52 de la Constitución Política , se justifica el otorgamiento de licencias a los trabajadores por el nacimiento de sus hijos, las cuales en todo caso son otorgadas por un plazo razonable. Es por esta razón que la Sala no considera que el

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

inciso impugnado resulte inconstitucional, por lo que la acción debe desestimarse en cuanto este extremo.

4)

“Artículo 27

La licencia con goce de sueldo se otorga en los siguientes casos:

(...)

1.- Cuando un trabajador sufiere detención policial o judicial, el Instituto le concederá permiso sin goce de salario por todo el plazo que dure la medida mientras no exista resolución firme, salvo en aquellos casos por pensión alimenticia o los tipificados en la llamada Ley de Psicotrópicos. El permiso cesará una vez que alcance firmeza la resolución. Si la resolución judicial no fuere condenatoria para el trabajador, el Instituto le pagará los salarios caídos correspondientes .” (La negrita no forma parte del original)

Sobre la norma citada, esta Sala debe realizar varias aclaraciones. En primer lugar, se justifica en dicha norma lo dispuesto en cuanto a que el patrono otorga permiso sin goce de salario durante el tiempo de la detención de uno de sus trabajadores, toda vez que antes de la resolución firme el funcionario está protegido por el principio de inocencia y por lo tanto si resulta absuelto puede retornar a sus funciones. Ahora bien, tal como lo dispone el artículo 78 del Código de Trabajo, el contrato de trabajo se suspende automáticamente con la detención provisional, sin responsabilidad para el patrono ni para el trabajador. Por ello, no se justifica que si el funcionario es absuelto la Administración tenga que pagar todos los salarios caídos como dispone la norma, pues se estaría reconociendo una retribución por un trabajo que no fue realizado y se estaría imputando al Instituto Nacional de Seguros una eventual responsabilidad del Estado. Es evidente que el contrato de trabajo queda suspendido, pues al no poder presentarse a la institución, el empleado no puede realizar las funciones que justifican el pago de su salario. Es claro que dicha situación deberá variar una vez puesto en libertad, porque en tal caso, debe presentarse a realizar sus labores habituales, momento en el cual será acreedor

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

de la respectiva contraprestación salarial. Sin embargo, el hecho de que el Instituto Nacional de Seguros deba pagar los salarios caídos de un periodo en que el empleado no trabajó, constituye un inadecuado manejo de los fondos públicos a todas luces irrazonable. Por eso esta Sala estima que debe anularse la frase "Si la resolución judicial no fuere condenatoria para el trabajador, el Instituto le pagará los salarios caídos correspondientes" , contenida en el numeral 27 de la Convención Colectiva analizada.

X.- Subsidios y préstamos para capacitación. De igual forma, la accionante considera que el artículo 33 de la Convención Colectiva de Trabajo del Instituto Nacional de Seguros resulta inconstitucional, pues permite el otorgamiento de subsidios y préstamos para capacitación, lo cual constituye un desvío de fondos de la institución, que resulta discriminatorio con relación al resto de los empleados públicos. Establece dicha norma:

"Artículo 33

El Instituto procurará el desarrollo humano y profesional de sus trabajadores y en ese sentido investigará, programará y divulgará anualmente las necesidades de capacitación acordes con los planes de desarrollo del Instituto, con miras a lograr mayor productividad y eficiencia en su gestión aseguradora y empresarial. Para tal efecto implementará una política de subsidios y préstamos para formación del personal.

El subsidio se otorgará como ayuda para el pago de gastos de estudios formales que conlleven a la obtención de un título a nivel de educación secundaria, parauniversitaria , técnica o universitaria en instituciones debidamente autorizadas por el órgano estatal competente (Ministerio de Educación Pública, CONESUP) y cualesquiera otros centros de estudio que el Instituto determine.

El sistema de préstamos para educación está normado en el inciso a) del Artículo 24 de esta Convención y el Reglamento de Crédito para Financiamiento de Planes Especiales a Empleados. Este sistema operará en forma independiente o complementario al subsidio de estudios."

Sobre el particular, debe indicarse que ya esta Sala ha reconocido que la Administración Pública puede otorgar determinados incentivos o beneficios a sus trabajadores, cuando éstos estén amparados en razones objetivas que se traduzcan además en una mejor prestación del servicio público. Es por ello, que no se estima que los préstamos y los subsidios para capacitación otorgados por el Instituto Nacional de Seguros sean violatorios del Derecho de la Constitución, pues constituyen un instrumento efectivo para lograr mayor idoneidad, calidad, y eficiencia en el puesto de trabajo, al estimular al trabajador para que realice estudios. Es evidente que al otorgarse facilidades como las dispuestas en la norma impugnada, el trabajador puede alcanzar mayor preparación para el ejercicio de sus funciones. Además, las necesidades de capacitación se determinarán a partir de los planes de desarrollo del Instituto Nacional de Seguros, con lo cual la razonabilidad de dicha norma radica en que la mayor especialización del trabajador va a resultar en un beneficio para el campo de aplicación en la Institución. Por los motivos expuestos, la acción debe desestimarse en cuanto a este extremo.

XI .- Auxilio de cesantía. La accionante considera inconstitucional que la Convención Colectiva de Trabajo del Instituto Nacional de Seguros, autorice el pago del auxilio de cesantía aun en el caso de que exista justa causa para el despido, además que no establece tope alguno de dicho rubro en evidente menoscabo de los fondos públicos. El artículo 161 de la normativa en cuestión, señala en lo conducente:

“Artículo 161

a.- AUXILIO DE CENSANTÍA POR DESPIDO SIN JUSTA CAUSA

(...)

El trabajador en estos casos, tendrá derecho al pago de cesantía según las siguientes reglas:

(...)

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

iv A partir del año 1984, cada trabajador tendrá derecho por este concepto, a la indemnización que haya acumulado hasta el año 1983, más un mes de salario adicional por cada año o fracción no menor de 6 (seis) meses que acumule, contado a partir del aniversario cumplido en 1983.

b-. AUXILIO DE CESANTÍA POR RENUNCIA

(...)

El trabajador que renuncia tendrá derecho a que en función de su antigüedad laboral, se le pague auxilio de cesantía, pero en la siguiente proporción:

(...)

v Con 10 (diez) o más años de antigüedad:

Un salario mensual por cada año de servicio o fracción superior a 6 (seis) meses según los términos que contiene el aparte iv del inciso a, de este artículo 161.

c.- AUXILIO DE CESANTIA POR DESPIDO CON JUSTA CAUSA

El trabajador que el Instituto despida con justa causa, tendrá derecho, a que, en función de su antigüedad laboral se le pague auxilio de cesantía, pero en la siguiente proporción:

(...)"

Debe la Sala aclarar que la Constitución Política en su artículo 63 dispone la existencia de un derecho de los trabajadores a ser indemnizados en caso de despido sin justa causa , en tanto no exista en Costa Rica un seguro de desocupación, sin especificar

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

los detalles de dicho beneficio. El Código de Trabajo, por su parte, determina en su artículo 29, según el texto modificado por la Ley número 7983 de dieciséis de febrero de dos mil:

“Artículo 29.- Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye por despido injustificado, o algunas de las causas previstas en el artículo 83 u otra ajena a la voluntad del trabajador, el patrono deberá pagarle un auxilio de cesantía de acuerdo con las siguientes reglas: 1. Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, un importe igual a siete días de salario.

2. Después de un trabajo continuo mayor de seis meses pero menor de un año, un importe igual a catorce días de salario.

3. Después de un trabajo continuo mayor de un año, con el importe de días de salario indicado en la siguiente tabla:

a) AÑO 1 19,5 días por año laborado.

b) AÑO 2 20 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

c) AÑO 3 20,5 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

d) AÑO 4 21 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

e) AÑO 5 21,24 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

f) AÑO 6 21,5 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

g) AÑO 7 22 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

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

h) AÑO 8 22 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

i) AÑO 9 22 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

j) AÑO 10 21,5 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

k) AÑO 11 21 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

l) AÑO 12 20,5 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

m) AÑO 13 y siguientes 20 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

4. En ningún caso podrá indemnizar dicho auxilio de cesantía más que los últimos ocho años de relación laboral.

5. El auxilio de cesantía deberá pagarse aunque el trabajador pase inmediatamente a servir a las órdenes de otro patrono. (El subrayado no es del original)

Aun cuando la norma es imperativa al indicar que el auxilio de cesantía no puede indemnizarse más allá de los últimos ocho años, esta Sala ha aceptado la existencia de topes mayores fijados a través de convenciones colectivas, partiendo del hecho de que el Código de Trabajo establece reglas mínimas que pueden ser superadas siempre y cuando se haga dentro de parámetros de razonabilidad y proporcionalidad. Es por esta razón, que la Sala ha avalado la existencia de topes de cesantía mayores de los ocho años pero inferiores a los veinte años (ver sentencia 2006-06730 de las catorce horas cuarenta y cinco minutos del diecisiete de mayo de dos mil seis), por estimar que no existe inconstitucionalidad alguna en los casos en que sí existe un límite o "techo" razonable. Sin embargo, en el caso específico del

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

Instituto Nacional de Seguros, esta Sala observa que las cláusulas impugnadas no prevén tope alguno, lo cual estima esta Sala se refleja en un uso indebido de fondos públicos, en detrimento de los servicios públicos que presta la institución. Por otro lado, tampoco se encuentra justificación alguna para lo dispuesto en el inciso c) del artículo 161, en el tanto se permite el pago del auxilio de cesantía aun en los casos de despido con justa causa. Tal como lo dispone el numeral 63 constitucional ya comentado, la indemnización está prevista para los casos de despido sin justa causa, pues es una consecuencia lógica del rompimiento del contrato de trabajo por decisión unilateral del patrono. Sin embargo, en aquellos casos donde el rompimiento del contrato de trabajo obedece a una causa imputable al trabajador, no se justifica el pago del auxilio de cesantía, pues no existe una causa que lo legitime. Así las cosas, este Tribunal estima inconstitucional lo dispuesto en epígrafe iv del inciso a), el epígrafe v del inciso b) y la totalidad del inciso c) en cuanto exceden el parámetro de veinte años que esta Sala ha estimado razonable como tope por concepto de cesantía y por permitirse el pago aun en los casos de despido con justa causa.

XII .- Centro de Recreación. Finalmente la accionante considera que resulta inconstitucional lo dispuesto en el artículo 219 de la Convención Colectiva analizada, pues establece el pago de un rubro a cargo del Instituto Nacional de Seguros por la instalación y mantenimiento de un centro de recreación y capacitación, únicamente a disposición de los trabajadores de dicha institución, lo cual considera desvía la finalidad de la entidad aseguradora y constituye un privilegio altamente costoso. Al respecto, señala el artículo en cuestión:

“Artículo 219

a) El Instituto reconoce la recreación y la capacitación como instrumentos de desarrollo, motivación y promoción de su personal y un medio para que la institución cumpla eficientemente la misión, objetivos, metas y tareas inherentes a su razón de ser.

Para tal efecto mantendrá a disposición de los trabajadores un Centro de Recreación y Capacitación, ubicado parte en el Distrito décimo Damas, Cantón Tercero Desamparados, Provincia de San José, y parte en el Distrito Octavo Río Azul, Cantón Tercero de la Unión, Provincia de Cartago, inscrita bajo tomo 2265, folio 37, asiento

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

4 con número de finca 269242 y con un área de 59 ,. 334.79 metros cuadrados.

El Instituto dará mantenimiento preventivo y correctivo a las instalaciones del Centro de Recreación y Capacitación.

b) La administración, coordinación y programación de las actividades recreativas y deportivas del Centro de Recreación estará a cargo de una Junta integrada por 6 (seis) miembros: tres representantes de la Institución nombrados por la Gerencia y 3 (tres) representantes de los trabajadores nombrados por la UPINS . La Presidencia será alternativa entre las partes suscribientes de esta Convención, por periodos de un año y tendrá voto calificado.

Los representantes durarán en sus puestos 2 (dos) años y podrán ser removidos en cualquier momento a solicitud de sus representados; asimismo, podrán ser reelectos.

Su periodo de gestión, se iniciará a partir del primero de enero de cada año par."

De la lectura de la cláusula cuestionada, no observa la Sala la infracción acusada por la accionante . Que el Instituto Nacional de Seguros destine recursos propios para mantener un centro de recreación y capacitación, no constituye - per se - un ejemplo de mal manejo de fondos públicos. Según reza el texto de la norma, la administración, coordinación y programación de las actividades recreativas y deportivas en el centro de recreación estarán bajo el control de una Junta integrada por representantes de la institución y de los trabajadores, con lo cual dicho beneficio no queda al libre arbitrio, pues la institución mantiene el control a través de sus representantes. Además, estima esta Sala que es normal y hasta conveniente que una institución como la mencionada, busque la forma de lograr alcanzar la salud mental y la unión de sus empleados, a través de la recreación y la capacitación, lo cual se traduce en un mayor bienestar de los trabajadores que puede incidir en su mejor desempeño. De igual forma, el funcionamiento de un centro de recreación como el impugnado puede servir como un medio válido para dar mantenimiento a un bien de la institución, siempre que el gasto en este rubro no sea excesivo, según determinen los órganos de control. Por este motivo la acción

debe ser desestimada en cuanto a este extremo, pero advirtiéndole que la norma debe interpretarse conforme al Derecho de la Constitución en el sentido indicado, pues el monto utilizado debe adecuarse a los parámetros de razonabilidad y proporcionalidad.

XIII .- Conclusiones. Por los motivos anteriormente indicados la presente acción de inconstitucionalidad debe acogerse en forma parcial, con las consecuencias que se dirán en la parte dispositiva de la sentencia.

La Magistrada Calzada y los Magistrados Armijo y Jinesta salvan el voto y rechazan de plano la acción. El Magistrado Jinesta da razones separadas ..."

b) Inexistencia de relación laboral en contrato por servicios profesionales

[SALA SEGUNDA]²

Extracto de sentencia

Res: 2007-000239

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

" IV .- Entrando en materia y por lo que al fondo del asunto concierne, la Sala advierte del examen de la prueba de que se hizo acopio en estos autos, que entre el señor Acevedo Álvarez y el Instituto Nacional de Seguros medió un contrato por servicios profesionales, lo que excluye una relación de naturaleza laboral. Contrario a que se trate de un trabajo subordinado, resulta de naturaleza autónoma, lo que en el presente caso, por las razones que de seguido se dirán, resulta claro. En constancia emitida por el Área de Contratación Administrativa del INS -SALUD,

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

Departamento Financiero Contable, en fecha 29 de julio de 2004, la que no fue objetada, se indica que el Dr. Róger Acevedo Álvarez brinda al Instituto la prestación de servicios de Medicina General en el Dispensario Médico del INS en Ciudad Quesada, a través de diferentes contrataciones: Durante el período del año 1985 al 21-11-1999, lo hizo por medio de un contrato administrativo para la prestación de Servicios Técnicos y Profesionales en Ciencias de la Salud. A partir del 22-11-1999 y hasta la fecha, da fe de que brinda los servicios ininterrumpidamente en el Dispensario descrito, como representante de la empresa Super Tienda el Sitio S.A., cédula jurídica 3- 101-155461 (folios 170, 283 y 361 del expediente administrativo). En acuerdo de adjudicación, Licitación Pública N° 10-99, con fundamento en las consideraciones de orden legal y técnico determinadas por el Departamento de Proveeduría en oficio PROV -3650-99 del 27 de setiembre de 1999, se resuelve adjudicar el concurso, entre otros, a " Super Tienda El Sitio S.A.", para servicios profesionales de Medicina General, para la atención de los pacientes amparados por los regímenes que administra el Instituto. Incluye el recurso humano (médico general) necesario para la ejecución de las tareas encomendadas, brindándose en instalaciones y con materiales propios del Instituto, en Región N° 3 Ciudad Quesada-Contiguo a la Sucursal INS , con un precio por alta de ₡1.100, siendo las altas estimadas mensuales de 460, un monto mensual de ₡506.000 y anual de ₡6.072.000, con vigencia por un año, con renovaciones automáticas anuales sucesivas hasta un máximo de 5 años, si ninguna de las dos partes da aviso de su decisión de rescindir el contrato en cualquier momento, bastando para ello con comunicar al adjudicatario con al menos un mes de anticipación a la fecha en que se desea darle fin (folios 105 a 109 y 156 a 160 del expediente administrativo). Por su parte, el testigo Ovidio Jiménez Cascante , jefe médico de dispensarios en el Instituto Nacional de Seguros, declaró: "...El para irse de vacaciones tenía que contratar a otro médico que lo sustituyera. Don Róger era quien le pagaba al otro médico. Por otro lado, en caso de que se enfermara el médico, no se le pagaba incapacidad alguna, sino que se buscaba un sustituto. Esa modalidad de pago por compra de servicios, lo era también en el caso de don Róger . Eso quiere decir que si el médico se presentaba a trabajar se le pagaba caso contrario no ... Si recuerdo que él, no llegaba el viernes pero dejaba a alguien, no puedo precisar las fechas ni cuantas veces lo hizo, pero si puedo asegurar que él estaba advertido de que si faltaba tenía que dejar a alguien ... esas personas con plaza fija sí disfrutaban de todos los derechos laborales como vacaciones, aguinaldo, seguro, etcétera, no así con los que trabajaban en la modalidad de compra de servicios como era el caso de don Róger ..." (folios 92 a 95). En sentido similar lo hace el testigo Juan Luis

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

Mora Rodríguez, quien laboró treinta años para el Instituto Nacional de Seguros, al decir: "... Yo era el enfermero, el llegó ahí por compra de servicios ... Al sustituto de don Róger , era el mismo don Róger quien le pagaba ... El recepcionista era como yo empleado de planilla, el resto era como don Jorge, por compra de servicios ..." (folios 96 y 97). Aunado a ello, el actor Acevedo Álvarez en la misiva que presentara el 7 de julio de 2004 al señor Carlos Quesada, Jefe de Proveeduría del Instituto Nacional de Seguros, reconoce que las constancias que solicitaba de tiempo laborado eran para la participación de la licitación del Dispensario de Ciudad Quesada, San Carlos, que se llevaría a cabo el 21 de julio de 2004 (folio 362 del expediente administrativo). En relación al trabajo autónomo, en la doctrina consultada, se ha considerado lo siguiente: "El trabajador autónomo o libre no es sujeto del contrato de trabajo. Ha sido definido por el artículo 2.222 del Código Civil italiano, en su libro V, sobre relación de trabajo, como aquel que ejecuta una obra o servicio con trabajo predominantemente propio y sin vínculo de subordinación con respecto a la persona en cuyo interés trabaja. Se diferencia, a juicio de Menéndez Pidal , el "trabajador autónomo de la empresa en que aquél realiza su tarea con trabajo prevalentemente propio, mientras que la empresa es, principalmente en este aspecto, una organización del trabajo ajeno". Los trabajadores autónomos se encuentran fuera de la órbita de la legislación del trabajo. El trabajador libre, lo mismo que el pequeño comerciante, aún cuando trabaje por cuenta de otro, cumple tareas auxiliares dentro de la producción, y lo efectúa en forma autónoma, causa por la cual no se configura en estas situaciones el elemento subordinación que es imperativa, por esencial, en el contrato de trabajo ..." (Cabanellas , Guillermo, Tratado de Derecho Laboral, Tomo II , Derecho individual del trabajo, Volumen 1, Contrato de Trabajo, Editorial Heliasta S.R.L ., Argentina, 1988, p. 232). Todas estas probanzas analizadas en su conjunto, ponen de relieve la exclusión del trabajo subordinado. Al respecto, se ha estimado: "... La dependencia o subordinación de una parte respecto de la otra constituye, según Martini , el rasgo característico del contrato de trabajo. Considerada también la subordinación como rasgo propio, el hecho es que ella existe, más o menos rigurosa, en toda relación entre trabajador y patrono, en todos los países del mundo. La situación de dependencia configura el contrato de trabajo; y, cuantas veces se advierta el vínculo de subordinación en una relación de servicio, cabe afirmar la existencia de un contrato de trabajo, "cualquiera que sea la manera como se presten los servicios o el modo de remunerarse". La dependencia personal de trabajador con respecto al patrono se concreta en necesidades derivadas de la prestación de servicios. El Derecho Laboral omite examinar el trabajo independiente, y supone siempre un estado de

subordinación del trabajador, estado que integra, además, un segundo elemento considerado como característico en el contrato de trabajo. En general, la legislación positiva se inclina a admitir, como elemento esencial del contrato de trabajo, la subordinación o dependencia; tanto es así, que en las diversas definiciones que han sido dadas del contrato de trabajo, en códigos y leyes especiales, encontramos en forma expresa la exigencia de este elemento... (op . cit . ps . 152 y 153). V.- CONSIDERACIONES FINALES: Con fundamento en las consideraciones expuestas, se debe revocar la sentencia recurrida, declarar sin lugar la demanda y acoger las excepciones de falta de derecho, falta de legitimación activa y pasiva y la genérica de sine actione agit . Por la forma en que este asunto se resuelve, se omite pronunciamiento acerca de la prescripción. Son a cargo del actor el pago de las costas procesales y personales, y estas últimas se fijan en el veinte por ciento de la absolutoria. "

c) Elementos que determinan la existencia de una relación laboral

[SALA SEGUNDA]³

Res: 2006-01066

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las diez horas treinta minutos del diecisiete de noviembre del dos mil seis.

Proceso ordinario establecido ante el Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José, por JESÚS FRANCISCO SALAS MOREIRA , médico, vecino de Limón, contra INVERSIONES BANANERAS RÍO JIMÉNEZ SOCIEDAD ANÓNIMA , LAS LOMAS DE SARAPIQUÍ SOCIEDAD ANÓNIMA y SOCIEDAD AGRÍCOLA CARIBANA SOCIEDAD ANÓNIMA , todas representadas por su apoderado general judicial licenciado Óscar Bejarano Coto. Figuran como apoderados especiales judiciales de las demandadas los licenciados Sylvia María Solano Ramírez, Olga María Bejarano Ramírez y Ronald Brealey Mora. Todos mayores, casados, abogados y vecinos de San José, con las excepciones indicadas.

RESULTANDO:

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

1.- El actor, en escrito fechado quince de octubre del dos mil dos, promovió la presente acción para que en sentencia se condene a las demandadas al pago de preaviso, auxilio de cesantía, salarios caídos, vacaciones, aguinaldos atrasados, intereses y ambas costas del proceso.

2.- El representante de las demandadas contestó la acción en los términos que indicó en el memorial de fecha tres de diciembre del dos mil dos y opuso las excepciones de incompetencia por razón de la materia, falta de derecho y falta de legitimación activa y pasiva.

3.- La jueza, licenciada Alicia Barzallo Fernández, por sentencia de las diez horas cuatro minutos del diez de junio del dos mil cinco, dispuso : "Razones expuestas, jurisprudencial citada, artículos 28, 29, 153, 494 y 495 del Código de Trabajo; Ley de Aguinaldo de la Empresa Privada, se resuelve: se declara parcialmente con lugar la demanda interpuesta por JESÚS FRANCISCO SALAS MOREIRA contra INVERSIONES BANANERAS RÍO JIMÉNEZ SOCIEDAD ANÓNIMA, LOMAS DE SARAPIQUÍ SOCIEDAD ANÓNIMA Y SOCIEDAD AGRÍCOLA CARIBANA SOCIEDAD ANÓNIMA , representadas por su apoderado general judicial, licenciado Óscar Bejarano Coto. Se condena a las demandadas a pagar al actor SALAS MOREIRA los siguientes extremos: a) por auxilio de cesantía en doscientos cincuenta y nueve días de salario; b) por aguinaldos atrasados: ochenta y un dozavos; c) por vacaciones: sesenta y ocho días. Los montos correspondientes se liquidarán en la fase de liquidación de sentencia, dado que no se cuenta con un dato exacto del salario real devengado por el accionante; c) (sic) sobre las sumas resultantes han de cancelarse intereses desde la fecha del rompimiento de la relación laboral hasta su efectivo pago, en los términos previstos por el artículo 1163 del Código Civil. Se rechaza el preaviso en razón de que se le avisó anticipadamente la terminación del contrato, y los salarios caídos a título de daños y perjuicios, dado que para dar por finalizado el contrato de trabajo no le señaló justificación alguna para rescindir el vínculo que mantuvo con el actor, únicamente le comunicaron que la relación se daba por terminada anticipadamente. Se acoge la excepción de falta de derecho en lo denegado y se rechaza en lo concedido. Se rechaza la defensa de falta de legitimación activa y pasiva interpuesta por la co-demandada Sociedad Agrícola Caribana S.A., dado que el actor estaba legitimado para demandarla al laborar este para esta sociedad. Son ambas costas del proceso a cargo de las vencidas, fijándose las personales en el veinte por

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

ciento del monto de la condenatoria. De conformidad con la directriz dictada por Corte Plena, en sesión N° 19-2001 de las trece horas con treinta minutos del dieciocho de junio del año en curso, en su artículo XXVI, se advierte a las partes que, esta sentencia admite el recurso de apelación, el cual deberá interponerse ante este Juzgado en el término de tres días. En ese mismo plazo y ante este órgano jurisdiccional también se deberán exponer, en forma verbal o escrita, los motivos de hecho o de derecho en que la parte recurrente apoya su inconformidad; bajo el apercibimiento de declarar inatendible el recurso (artículos 500 y 501 incisos c) y d) (sic); votos de la Sala Constitucional números 5798, de las 16:21 horas, del 11 de agosto de 1998 y 1306 de las 16:27 horas del 23 de febrero de 1999 y voto de la Sala Segunda número 386, de las 14:20 horas, del 10 de diciembre de 1999)".

4.- La apoderada de la demandada apeló y el Tribunal de Trabajo, Sección Cuarta, del Segundo Circuito Judicial de San José, integrado por los licenciados Álvaro Moya Arias, Óscar Ugalde Miranda y Nelson Rodríguez Jiménez, por sentencia de las dieciocho horas cuarenta y cinco minutos del dos de mayo de dos mil seis, resolvió : "Se declara, que en la tramitación de este asunto, no se advierte omisión alguna, que haya podido causar nulidad o indefensión y se confirma la sentencia dictada".

5.- El representante de la demandada formuló recurso, para ante esta Sala, en memorial de data veintisiete de junio del dos mil seis, el cual se fundamenta en los motivos que se dirán en la parte considerativa.

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

Redacta la Magistrada Varela Araya; y,

CONSIDERANDO:

I.- ANTECEDENTES: Por considerar que su relación había tenido naturaleza laboral, el actor planteó la demanda con el fin de que se condenara a las sociedades codemandadas a pagarle el preaviso, la cesantía, los salarios caídos, así como las vacaciones y los aguinaldos de toda la relación, junto con los intereses y las

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

costas (folios 1-3). La demanda fue contestada negativamente por el apoderado general judicial de las accionadas, quien argumentó que el demandante prestó sus servicios mediante un contrato de orden civil y nunca en régimen de subordinación. A las pretensiones planteadas opuso las excepciones de falta de competencia en razón de la materia (rechazada interlocutoriamente), falta de derecho y falta de legitimación ad causam pasiva en relación con Sociedad Agrícola Caribana S.A. (folios 55-63). En primera instancia se consideró que el actor estuvo vinculado a las demandadas mediante un contrato de trabajo, por lo que se acogieron sus pretensiones para que se le pagara la cesantía y las vacaciones y aguinaldos de toda la relación laboral, junto con los intereses legales y ambas costas. Los otros derechos reclamados fueron denegados (folios 202-216). Lo resuelto fue apelado por la representación de las sociedades demandadas, pero la Sección Cuarta del Tribunal de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José confirmó lo fallado (folios 249-262).

II.- LOS AGRAVIOS DEL RECORRENTE: El apoderado general judicial de las demandadas muestra disconformidad con lo decidido en las instancias precedentes. Considera que en el caso concreto se echan de menos los elementos esenciales del contrato de trabajo, a saber: 1) La prestación personal del servicio. El testigo Carlos Manuel Villalobos Espinoza fue claro al manifestar que, durante sus ausencias, el actor designaba a su sustituto. Lo mismo se desprende de la confesión rendida por el accionante y de lo declarado por Sergio Miguel Alvarado Tobar. 2) El actor no estaba incluido en planillas, porque no se le pagaba un salario como al resto de trabajadores, sino que cobraba sus servicios mediante facturas timbradas. Tal hecho se desprende de las declaraciones de los testigos citados y de la confesión del demandante. 3) No se le dieron órdenes al demandante y, por ende, nunca medió subordinación, con lo cual quedó desvirtuada la existencia de un contrato de trabajo, aparte de que por la preparación académica del actor no puede considerarse que el empleador incurrió en algún abuso, para encubrir una verdadera relación de trabajo. De igual forma, cuando debían realizarse exámenes especiales a los aplicadores de plaguicidas, el actor programaba el momento en que podía realizarlos, lo que no es propio de una relación laboral. Agrega que el accionante prestó sus servicios a la luz de lo establecido en el artículo 7 del Reglamento de médicos de empresa de la Caja Costarricense de Seguro Social, que establece la posibilidad de que la relación se contrate bajo el régimen de servicios profesionales. Estima que el Tribunal interpretó inadecuadamente las expresiones contenidas en el escrito de

contestación de demanda, sin que resulte legítimo el proceder de los integrantes del órgano de segunda instancia, en cuanto indicaron que de dicho escrito se derivaban contradicciones e incongruencias, afirmaciones que, a su juicio, afectan su prestigio profesional. Acusa que tal proceder no es propio de un juzgador y estima que, al menos, amerita una advertencia, a la luz de lo regulado en el inciso 1) del artículo 193 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Con base en las razones indicadas, pide que se revoque la sentencia recurrida (folios 276-287).

III.- DE LOS ELEMENTOS QUE DEFINEN LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN DE TRABAJO : Esta Sala, en forma reiterada, ha señalado que la naturaleza de una relación jurídica puede establecerse mediante la identificación de sus elementos característicos. Para establecer si una determinada relación tiene naturaleza laboral debe atenderse, primero, a las regulaciones establecidas en el numeral 18 del Código de Trabajo , que establece las particularidades que definen la relación laboral. Así, de conformidad con dicha norma, con independencia del nombre que se le dé, media un contrato de trabajo cuando una persona se obliga a prestar, a otra u otras, sus servicios, o a ejecutarle(s) una obra, bajo su dependencia permanente y dirección inmediata o delegada y por una remuneración de cualquier clase o forma. Dicho numeral también establece una presunción legal -la cual, desde luego, admite prueba en contrario, pues es solo iuris tantum -, respecto de la existencia de un vínculo laboral entre el individuo que presta sus servicios y quien los recibe. Tres elementos son, entonces, los que definen jurídicamente el carácter o la naturaleza de una relación de trabajo: a) la prestación personal del servicio; b) la remuneración; y, c) la subordinación. Jurisprudencial y doctrinariamente se ha establecido que, por lo general, tal subordinación o dependencia es el elemento fundamental para poder determinar si se está en presencia de una relación laboral o no. Esto por cuanto existen otros tipos de relaciones jurídicas donde los elementos de la prestación de los servicios o de la ejecución de obras y el de la remuneración también están presentes, configurando lo que se ha dado en llamar como "zonas grises" o "casos frontera". De esa manera, generalmente, el elemento determinante y diferenciador es el de la subordinación, y, en ese sentido, Rivas señala: "La distinción en abstracto y en concreto del contrato de trabajo con otras figuras contractuales en las que una parte se obliga a realizar una prestación de trabajo, continúa fundándose en el criterio de la subordinación" (RIVAS (Daniel), " La subordinación, criterio distintivo del contrato de trabajo ", Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 1999, p. 185). Luego, la subordinación ha sido definida como " el estado de

limitación de la autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido, en sus prestaciones, por razón de su contrato; y que proviene de la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte ... es un estado de dependencia real producido por el derecho del empleador de dirigir y dar órdenes, y la correlativa obligación del empleado de obedecerlas... por lo que basta ...con que exista no la posibilidad de dar órdenes, sino el derecho de hacerlo y de sustituir su voluntad a la de quien presta el servicio, cuando el que ordena lo juzgue necesario" (CABANELLAS (Guillermo), " Contrato de Trabajo " , Volumen I, Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, 1963, pp. 239, 243). Por otra parte, debe apuntarse que, al realizar el análisis de asuntos como el que se conoce, debe tenerse en cuenta el principio de primacía de la realidad, cuya aplicación está implícita en el citado artículo 18. Como se sabe, el Derecho Laboral está caracterizado por una serie de principios propios que marcan o establecen su particularidad respecto de otras ramas del Derecho. Uno de los principios clásicos lo constituye el denominado principio de primacía de la realidad , de conformidad con el cual importan antes y preferentemente las condiciones reales que se hayan presentado, las cuales se superponen a los hechos que consten documentalmente, desde el punto de vista jurídico. En efecto, dicho principio establece que " en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos " (PLÁ RODRÍGUEZ (Américo), Los principios del Derecho del Trabajo , Buenos Aires, Ediciones Depalma, segunda edición, 1990, p. 243). Por esa razón, el contrato de trabajo ha sido llamado "contrato-realidad" -aunque, doctrinariamente, se prefiere aquella acepción de primacía de la realidad-, dado que, tanto legal como doctrinaria y jurisprudencialmente se ha aceptado, en forma pacífica, que la relación de trabajo está definida por las circunstancias reales que se den en la práctica, y no por lo pactado, inclusive expresamente, por las partes. En consecuencia, de conformidad con este principio, en materia laboral interesa más lo que ocurre en la práctica que aquello que las partes hayan pactado y hasta lo que aparezca en documentos (pueden consultarse al respecto las sentencias N° 135 de las 9:30 horas del 8 de marzo y 377 de las 14:28 horas del 23 de mayo, ambas del 2006). Tales premisas deben orientar el estudio del recurso incoado por la parte demandada, a los efectos de determinar si la relación del accionante tuvo naturaleza laboral o no.

IV.- SOBRE LAS NUEVAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN Y LA DIFICULTAD DE DIFERENCIAR ENTRE TRABAJO DEPENDIENTE Y AUTÓNOMO: EL

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

Derecho Laboral enfrenta actualmente nuevos retos, entre los que se incluye la necesidad de determinar sus alcances en relación con nuevas formas de contratación y el auge de algunas figuras que antes no se usaban mayormente. Los cambios económicos y los avances en la tecnología, así como el desarrollo de nuevos sistemas de producción, han dado paso a distintas figuras de prestación de servicios, conocidas con el nombre de contratos atípicos, por cuanto en ellos se ven desdibujados los elementos característicos que definen una relación laboral. Así, el típico contrato de trabajo (pactado por tiempo indefinido, en jornada ordinaria normal y ejecutado en las instalaciones del empleador), en mayor o menor medida, ha cedido ante otras figuras, nuevas o preexistentes, pero cuya utilización no revestía mayor importancia. Se nota, entonces, el auge de contratos a plazo o por obra determinada, del contrato a domicilio, los contratos a tiempo parcial, el desarrollo de las distintas modalidades de descentralización productiva (como el contrato de prestación de servicios), entre otras muchas figuras. El problema de identificar la existencia de un verdadero contrato de trabajo se exagera con el proceso de relativización de la figura de la subordinación que se da en muchos de esos supuestos, lo que produce mayor dificultad para establecer la frontera entre una relación laboral y el trabajo por cuenta propia pues, en gran cantidad de casos, la noción de dependencia no permite abarcar la diversidad de formas que reviste el trabajo por cuenta ajena, donde, en muchas ocasiones, las labores se desarrollan por cuenta propia en cuanto a la forma de organizar el trabajo, pero por cuenta ajena en cuanto al ámbito directivo y disciplinario (LÓPEZ GANDÍA (Juan), Contrato de trabajo y figuras afines, Valencia, Editorial Tirant lo blach, 1999, pp. 9-12). Le corresponde entonces al operador jurídico determinar, en cada caso concreto, según las circunstancias particulares que en cada uno se den, si se está o no en presencia de una relación laboral. A esos efectos, deberá realizar la valoración correspondiente, para determinar si lo pactado pretendía disimular la existencia de un contrato de trabajo o si, por el contrario, legítimamente, el vínculo jurídico que existió entre las partes no tuvo naturaleza laboral. El tema de las relaciones laborales encubiertas y la necesidad de esclarecer la existencia de un verdadero contrato de trabajo en un determinado caso ha sido objeto de estudio por parte de la Organización Internacional de Trabajo. En efecto, en el informe de la 91ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en el 2003, se presentaron una serie de criterios o parámetros, utilizados en distintos ordenamientos jurídicos, que podrían ayudar a diferenciar entre un trabajador dependiente y uno autónomo. Así, se han enunciado las siguientes características como propias de los trabajadores independientes o por cuenta

propia: a) es propietario de su propio negocio; b) está expuesto a riesgos financieros por el hecho de que debe soportar el costo de rehacer todo trabajo mal hecho o de inferior calidad; c) asume la responsabilidad por las inversiones y la gestión de la empresa; d) se beneficia pecuniariamente de la bondad de la gestión, programación y correcta realización de los trabajos encomendados; e) ejerce el control sobre los trabajos que hay que realizar y sobre cuándo y cómo se llevan a cabo y determinar si debe o no intervenir personalmente en el cometido; f) tiene la libertad de contratar personal, con arreglo a sus condiciones, para realizar las labores a las que se ha comprometido; g) puede ejecutar trabajos o servicios para más de una persona simultáneamente; h) proporciona los materiales necesarios para realizar el trabajo; i) proporciona el equipo y las máquinas necesarios para desarrollar el trabajo; j) dispone de locales fijos donde funciona su razón social; k) calcula el costo del trabajo y fija el precio; l) dispone de sus propios contratos de seguro; y, m) ejerce control sobre las horas de trabajo realizadas para llevar a cabo el cometido (Conferencia Internacional del Trabajo, 91ª reunión, El ámbito de la relación de trabajo, Informe V, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2003, pp. 66-67).

V.- EL CONTRATO DE SERVICIOS PROFESIONALES: La contratación de servicios en un régimen sin subordinación constituye una de las experiencias más palpables respecto del abandono del típico contrato de trabajo. En ese sentido, se indica que "... con el advenimiento de las nuevas formas de organización del trabajo y en especial con la tercerización, esta figura contractual tomó un auge sorprendente. Esta figura utilizada para el trabajo por cuenta ajena de algunas categorías de trabajadores como, entre otros, médicos, abogados, ingenieros, es actualmente utilizada de manera indiscriminada, para contratar todo tipo de trabajadores, incluso a los ex trabajadores subordinados de la empresa que terceriza en categorías laborales que en nada se asemejan a las categorías profesionales antes referidas" (FERNÁNDEZ BRIGNONO (Hugo), "Las actuales formas de la descentralización productiva. Criterios de identificación y modalidades contractuales", en: Cuarenta y dos estudios sobre la descentralización empresarial y el Derecho del Trabajo, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 2000, p. 71). Mangarelli, por su parte, también se refiere al auge de los contratos por servicios profesionales y es concluyente en el sentido de que el contrato de trabajo no absorbió al de prestación de servicios, al tiempo que indica que la diferencia entre ambos radica en el elemento subordinación. En esa línea de pensamiento, señala: "Hoy ya no es posible sostener que el arrendamiento de servicios sea una categoría jurídica sin

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

importancia. En la actualidad se ha producido un aumento considerable de los contratos de arrendamiento de servicios. Ello es debido a que -entre otras razones- esta modalidad de contratación es uno de los instrumentos para llevar a cabo la descentralización empresarial... El arrendamiento de servicios no fue absorbido por el contrato de trabajo, sino que se mantuvo como figura jurídica distinta, y reguló en los hechos, un sector del trabajo por cuenta ajena... El criterio acertado de distinción del contrato de arrendamiento y el contrato de trabajo es la subordinación..." (MANGARELLI (Cristina), " Arrendamiento de servicios", en : Cuarenta y dos estudios sobre la descentralización empresarial y el Derecho del Trabajo , op. cit., pp. 267, 273, 280). El fenómeno de la contratación de servicios, aunque no exclusivo, es frecuente tratándose de profesionales liberales. Esta Sala ya ha indicado que los profesionales liberales pueden prestar sus servicios no solo a través de una relación laboral, sino también mediante un contrato por servicios profesionales (véanse las sentencias N° 311 de las 14:40 horas del 7 de octubre de 1999 y 365 de las 10:10 horas del 24 de julio del 2002). Por otra parte, en esta materia, también se ha señalado que el elemento de la subordinación aparece en forma diferente -más si se trata de servicios especializados-, por cuanto el ejercicio de tales funciones implica, necesariamente, una independencia técnica, que no excluye la existencia de la contratación laboral (en tal sentido, pueden leerse, entre otros, los fallos N° 60 de las 10:00 horas del 20 de febrero, 365 de las 10:10 horas del 24 de julio y 540 de las 9:50 horas del 6 de noviembre, todos del 2002). Como se apuntó, la subordinación sigue siendo el criterio de distinción entre el contrato de trabajo y otras figuras afines. No obstante, dadas las dificultades que pueden presentarse al momento de determinar si en una relación concreta media o no subordinación, precisamente en los denominados "casos frontera", tanto doctrinal como jurisprudencialmente se han venido estableciendo distintos criterios que se consideran como indiciarios de la existencia de subordinación. Así, la autora citada enumera los siguientes: 1) No deben confundirse las condiciones del servicio con la existencia de subordinación; pues, a todo profesional, debe indicársele por qué y para qué se necesitan sus servicios. 2) Inexistencia del carácter personal de la prestación. 3) Constituye un indicio de laboralidad del contrato el hecho de que la remuneración se pacte según las fijaciones y aumentos que se dispongan por ley. 4) La prestación de servicios en otros lugares -no exclusividad- ha sido considerado como indicio de que no media contrato de trabajo. 5) La inexistencia de un horario. 6) El no pago de los beneficios laborales durante la relación de trabajo. (Mangarelli, op.cit., pp. 273-275). Esta Cámara, en su construcción jurisprudencial,

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

también ha determinado distintos parámetros que pueden servir para distinguir entre un trabajador dependiente y uno autónomo; entre ellos, pueden enlistarse los siguientes: 1) Existencia o no de la prestación personal del servicio (sentencias 319-99, 223-01, 448-01, 540-02, 255-03, 312-03, 323-03, 583-03). 2) Exclusividad en la prestación de las labores (sentencias 319-99, 448-01, 512-02, 564-02, 241-05, 967-05). 3) El trabajo debe prestarse en las instalaciones del empresario (sentencias 240-99, 319-99, 275-01, 761-01, 365-02, 540-02, 564-02, 338-03, 583-03, 135-06, 379-06, 401-06). 4) La retribución es fija y periódica (sentencias 319-99, 275-01, 448-01, 761-01, 286-05). 5) Sometimiento a jornada y horario (resoluciones 241-99, 319-99, 275-01, 448-01, 717-01, 761-01, 365-02, 515-02, 564-02, 583-03, 693-05, 135-06, 379-06, 401-06). 6) Imposibilidad de rechazar el trabajo encomendado (votos 319-99, 564-02). 7) Afiliación a la seguridad social (fallos 319-99, 512-02, 564-02, 241-05, 286-05, 693-05). 8) Se proveen herramientas y materiales de trabajo (sentencias 294-97, 240-99, 364-01, 576-01, 761-01, 512-02, 373-03, 241-05, 967-05, 135-06). 9) Debe vestir uniforme o los atuendos deben llevar el logotipo de la empresa (sentencia 390-02). 10) Las actividades se realizan por cuenta y riesgo del empresario (sentencias 319-99 y 294-01). 11) No se pagan vacaciones ni aguinaldo (votos 294-97, 576-01, 715-01, 512-02, 241-05, 693-05). 12) La remuneración excede el pago normal de un trabajador (fallo 253-02). 13) El hecho de que los honorarios se paguen mes a mes no los convierte en salarios (sentencias 97-97, 381-00 y 715-01). Tratándose de la prestación de servicios por parte de los médicos, doctrinariamente el tema ha sido abordado por Montoya Melgar y Cámara Botía, quienes han explicado que la autonomía técnica en el ejercicio de la prestación no excluye, de por sí, la existencia de la dependencia jurídica; y, por ende, del contrato de trabajo. Asimismo, han señalado que la exclusividad no constituye, necesariamente, un requisito de la dependencia laboral; o sea, puede mediar contrato de trabajo, aun cuando los servicios no se presten en forma exclusiva. Consideran que la existencia de un horario impuesto y la asistencia frecuente a un local del empleador tampoco constituyen indicios definitivos sobre la existencia del contrato de trabajo. Exponen que la retribución fija y periódica o por paciente es propia de una relación laboral, al contrario del pago por acto médico; sin embargo, no se trata de un indicio concluyente. Como manifestación típica de trabajo autónomo señalan la aportación, por parte del trabajador, de los medios e instrumentos de trabajo. De igual forma, consideran como indicio de la existencia de una relación laboral, la necesaria prestación personalísima, sin posibilidad de sustitución. Así, en "... la vinculación laboral es la entidad la encargada de suplir la ausencia, para el supuesto de relación civil se concede al médico

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

titular la facultad de designar sustituto" (MONTROYA MELGAR (Alfredo) y CÁMARA BOTÍA (Alberto), ² Médicos al servicio de entidades sanitarias privadas ", Madrid, Editorial Tecnos S.A., 1991, p. 15). Luego, está claro que se excluye la relación laboral cuando el médico pone a disposición del empleador ya no solo sus servicios, sino su propia organización productiva (ibid ., pp. 2-21). Todos estos criterios, también se ha dicho, no resultan concluyentes ni definitivos y cada decisión dependerá de los elementos presentes en cada expediente.

VI.- ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO: La mayoría de la Sala comparte la apreciación de los juzgadores de instancia de que el vínculo que unió a las partes fue de índole laboral. Resulta importante comenzar mencionando que el "Reglamento del sistema médico de empresa y del sistema mixto de atención médica", aprobado por la Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social en el artículo 8 de la sesión N° 5506 del 9 de abril de 1981 (vigente durante el período en que se desarrolló la relación laboral entre el señor Salas Moreira y las empresas demandadas, actualmente derogado), en su ordinal 7, permitía que la contratación del médico de empresa fuese por servicios profesionales o mediante un contrato de trabajo. Esta última modalidad fue la que existió en el caso de don Jesús Francisco, ya que él tenía un horario y un número predeterminado de pacientes que atender. El testigo Carlos Manuel Villalobos Espinoza, Supervisor de Salud Ocupacional de las demandadas, a folio 187 declaró: "ingresé a esta empresa en la zona de Islas en Sarapiquí en diciembre del año mil novecientos noventa y siete, con respecto a este caso teníamos consulta médica dos veces por semana, la atendía el doctor Jesús Francisco Salas (...). Teníamos una consulta de unas treinta personas por día, más o menos de cuatro de la tarde a seis y media de la noche. Esa situación la tuve hasta diciembre del dos mil uno, luego pasé a otra zona Londres de Cariari, donde también teníamos consulta con las mismas condiciones y con el mismo doctor (...) el cupo era máximo treinta" . Otro deponente, Sergio Miguel Alvarado Tobar, Gerente de Salud Ocupacional de las accionadas, manifestó a folio 189: " El cupo era de treinta personas por día, el horario en la tarde (...) si llegaban menos de los treinta se le pagaban siempre los treinta ". El testigo Manuel Emilio Araya Moreira, quien se desempeñó en el pasado como Supervisor de Salud Ocupacional de las demandadas, se refirió a la misma situación a folio 149: "El actor trabajaba en las fincas, en distintos días. Si mal no preciso, el actor trabajaba en Sarapiquí los días lunes y miércoles y en Londres brindar el servicio como médico los días martes y jueves (...). Cuando estuve en Sarapiquí el doctor empezaba la consulta a eso de las cuatro de la tarde hasta que se terminara de atender el

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

último paciente. Cuando estuve en Londres el doctor atendía a la una de la tarde hasta finalizar también con el último paciente (...). Aclaro que el actor laboraba los jueves en Thames desde la mañana y se trasladaba ese mismo día a Londres en la tarde". En el voto de esta Sala N° 379 de las 14:32 horas del 23 de mayo del 2006, referente al tema del médico de empresa, se expresó: "Sus labores las ejecutó en forma continua, durante todo ese largo período, sujeto a un horario de trabajo, los días lunes y jueves de cada semana, dos horas en cada día. No es propio de una prestación profesional, el sometimiento a un horario, ni a una jornada específica, por más corta que ella sea, pues la naturaleza misma del ejercicio de una profesión liberal, supone libertad en el desempeño; libertad que le estaba restringida al actor, ante la obligación de atender un número determinado de pacientes, por hora, lo cual indefectiblemente, vinculaba su actuar". El testigo Araya Moreira antes mencionado narró a folio 149 que el actor se desempeñó como médico de empresa en las zonas de Londres, Thames y Sarapiquí, y que en cada una de esas zonas había un consultorio. En el fallo N° 379-06 antes indicado se consignó: "Por otro lado, la circunstancia misma de que el actor prestara sus servicios en las instalaciones de la empresa, es un significativo indicio de subordinación, pues si bien se puede considerar que esa era una ventaja brindada por la demandada a sus trabajadores para no tener que desplazarse, no cabe duda que por ese medio, la accionada se garantizaba la prestación del servicio durante las horas contratadas". Ese mismo testigo, a folio 149, dijo: "El consultorio del actor lo proveía la empresa (...). En los consultorios había una sala de enfermería con sus respectivas medicinas pagadas por la empresa. En el consultorio médico había una camilla, la romana, el equipo de chequeo médico, un refrigerador para guardar medicamentos, un resucitador manual, había un nebulizador y todo este equipo pagado por la empresa". Por su parte, el declarante Sergio Miguel Alvarado Tobar señaló a folio 189: "El equipo que utilizaba el doctor era de ambos, la empresa aportaba una parte y el doctor otra." Ello concuerda con la confesión rendida por el accionante a folio 139 (primera pregunta), admitiendo que el estetoscopio y el baumanómetro que utilizaba eran de su propiedad. De estos elementos probatorios se extrae que la empresa no solo facilitaba el local donde se desempeñaban las tareas, sino además gran parte de los instrumentos de trabajo. Y, como si no bastase con ello, también le aportaba al actor personal de apoyo. En el inciso b) de la cláusula primera del contrato de servicios profesionales de folio 20 se consignó: " La compañía contratará un asistente para que coopere con el profesional en las horas de consulta, logrando así una mayor eficiencia en la atención de los mismos. La escogencia del asistente es responsabilidad de la compañía quien podrá

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

consultar con el profesional con el fin de elegir a la persona más indicada para el puesto. Las funciones de dicho asistente serán determinadas por el profesional" . Esas labores de apoyo realizadas por personal de la propia demandada se coligen también del testimonio de Sergio Miguel Alvarado Tobar visible a folio 189: "La relación de más cercanía que trabajaba el doctor era con el Supervisor de Salud Ocupacional y Ambiental, este lo que hacía era otorgar las citas (...) le hacía la preconsulta del paciente y le hacía pasar al paciente al consultorio, cuando terminaba la consulta el paciente le llevaba el expediente al supervisor le llenaba todos los documentos de posconsulta" . En un sentido similar se pronunció Manuel Emilio Araya Moreira a folio 149: "Los pacientes previamente de ser atendidos se les tomaba por parte de mi persona la presión, el peso y la temperatura, así como se localizaba el expediente respectivo en cual se le entregaba al doctor al momento en que propiamente atendía al paciente" . Otros indicios de laboralidad son que don Jesús Francisco devengaba un monto fijo semanal (ver testimonio de Manuel Emilio Araya Moreira a folio 149) y que se pactó un precio por hora (ver cláusula tercera del contrato de servicios profesionales adjuntado a folio 20). En el voto de esta Sala N° 379-06 al que ya se hizo mención se explicó: "la retribución en forma fija y periódica, no es la propia y normal en la contratación de estos servicios, la cual, normalmente está regulada por decretos específicos donde se estipulan los honorarios por cada actuación individualmente considerada, al ser la forma en que usualmente -como se dijo- se contrata un servicio profesional " . Otro fallo de esta Cámara que vale la pena citar, pues en él se resolvió un asunto muy parecido al que ahora se conoce, es el N° 135 de las 9:30 horas del 8 de marzo del 2006: " según la cláusula tercera la retribución se pactó por hora laborada, los servicios debían prestarse en las instalaciones de la empresa y sujetos a un horario previamente establecido; condiciones todas comunes a una relación de trabajo y, aunque, podrían presentarse en otro tipo de negociaciones, lo sería a modo de excepción, pues, por ejemplo en el ejercicio liberal de la profesión, la experiencia indica que, el prestador de los servicios por regla general cobra por acto médico, realiza su labor fuera del ámbito empresarial, es decir, no como parte de su organización y, no está sujeto a un horario (...). Don Ricardo Moisés debía prestar los servicios personalmente en el ámbito empresarial y en un horario preestablecido, por el pago de una remuneración calculada no con base en el número de consultas, sino, por hora, fijándose a su vez el número mínimo de horas semanales a laborar (doce)" . La subordinación en el caso concreto quedó plenamente demostrada mediante el testimonio de Manuel Emilio Araya Moreira a folio 149: "¿Quién era el jefe inmediato del actor? En los consultorios nosotros los inspectores

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

del Departamento de Salud Ocupacional y en la sede administrativa el jefe del actor era el señor Sergio Alvarado". Esta declaración se ve respaldada por el oficio N° S0-43-98 de fecha 6 de marzo de 1998, suscrito por Sergio Alvarado Tobar, en su condición de Gerente de Salud Ocupacional, dirigido a los doctores Mario Alpízar Campos y Jesús Francisco Salas Moreira y a los supervisores de Salud Ocupacional Carlos Villalobos Espinoza, Manuel Araya Moreira y Jeffrey Rees Ramírez (la calidad de médicos y de inspectores de dichas personas se comprueba con la declaración de Manuel Araya Moreira a folio 149). Dicha nota dice así: "Estimados compañeros: Con el objeto de agilizar todo lo relacionado con el funcionamiento de los dispensarios médicos de la empresa a partir de esta fecha se deben regir por estos criterios: 1) Tendrán derecho a ser atendidos en los mismos los trabajadores de la empresa (asegurados directos) y sus familiares (esposa, hijos) siempre y cuando dependan del trabajador y además de esto estén debidamente inscritos en la CCSS como tales. 2) En el dispensario de Islas la consulta para la familia será solo para los familiares de los trabajadores mensuales no a la de los trabajadores diarios ya que estos deberán consultar en el EBAIS de la Colonia, sí se atenderá trabajadores directos tanto diarios como mensuales. 3) Las citas se seguirán manejando como hasta la fecha, a través de las oficinas de finca para los trabajadores, los familiares deberán solicitar su cita directamente en la oficina central. 4) El cupo máximo de pacientes debe ser de 30 personas

por día para los dispensarios de Islas, Parques y Londres y 12 para Thames. 5) Las recetas deben hacerse llegar a la Clínica correspondiente de ser posible el mismo día de la consulta y si no en la mañana del día siguiente con el objeto de que puedan ser despachadas oportunamente. 6) El orden del archivo de expedientes, solicitudes y resultados de exámenes y citas de especialistas, incapacidades, estadísticas de consulta, orden de atención durante la consulta, trámite de pago de facturas por concepto de atención médica y demás aspectos administrativos son responsabilidad del Inspector de Salud Ocupacional de Zona. 7) La preconsulta y post consulta debe organizarse de acuerdo con las instrucciones y criterio específicas del Doctor responsable de cada dispensario. 8) En la medida de lo posible se debe respetar el orden de las citas otorgadas, así como el orden en que se presenten los pacientes al dispensario, se debe priorizar la atención de los casos que presenten síntomas agudos como vómitos, dolor, fiebre, etc, de acuerdo con lo que indique el doctor a cargo. 9) Se debe tratar de organizar la consulta respetando el punto anterior y de manera que siempre se dé prioridad al trabajador diario, luego al mensual de modo que se pierda el menor tiempo posible en su

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

atención sobre todo si aún se encuentra laborando o si debe viajar a su casa. Los familiares serán atendidos en las horas menos propicias para el trabajador. 10) Los contratistas ni otras personas que viven en la Zona tienen derecho a recibir consulta médica en los dispensarios de la empresa, solo los empleados de la empresa. 11) Los cambios en cuanto a los cupos de las citas, inclusiones de última hora y demás serán resorte exclusivo del inspector de la zona, los únicos casos que tendrán la ingerencia del doctor serán los que estén fuera del cupo permitido. 12) La ambulancia o carro para emergencia deberá estar disponible durante el tiempo de la consulta. No omito manifestar que debemos tratar de tener la mayor comunicación posible entre nosotros los miembros del equipo de trabajo con el objeto de optimizar al máximo el rendimiento del recurso disponible. Cualquier cambio a lo planteado deberá ser autorizado por mi persona". Lo anterior no se puede considerar como meros lineamientos para efectos de la organización del servicio, sino que se trata de verdaderas órdenes vinculantes sobre la forma de realizar el trabajo. Llamen la atención, también, los términos utilizados en dicha carta que tienen una connotación eminentemente laboral como lo son "compañeros" y "equipo de trabajo", vocabulario que por lo común no se utiliza respecto de un verdadero profesional liberal. Otra clara manifestación de la subordinación es el poder disciplinario ejercido sobre el actor. Sergio Miguel Alvarado Tobar a folio 189 dijo: "En algún momento hubo una corrección por una consulta no brindada". Sobre el mismo tema, Manuel Emilio Araya Moreira manifestó a folio 149: "en una ocasión mi compañero Jeffry Rees Ramírez quien laboraba también como Supervisor del Departamento de Salud Ocupacional, giró la orden al actor de no dar consultas, como sanción por haber llegado tarde en una ocasión. Eso ocurrió en la zona de Londres ". El hecho de que el señor Salas Moreira emitiera facturas timbradas (hecho probado gracias a los testimonios de Carlos Manuel Villalobos Espinoza y Sergio Alvarado Tobar a folios 187 y 189 respectivamente, confesión del actor a folio 139 -tercera pregunta- y la documental de folio 66) no desvirtúa la laboralidad de la relación, en atención al principio de primacía de la realidad, lo que denota la escasa trascendencia que tienen ese tipo de documentos cuando no concuerdan con lo sucedido en la realidad, a la cual siempre ha de dársele prioridad. Lo mismo debe decirse de los contratos por servicios profesionales que figuran a folios 12-31, pues la calificación dada por las partes a la negociación es irrelevante en esta materia. Una de las defensas de la parte demandada es que el actor es un profesional, no un trabajador sencillo al que el patrono pueda fácilmente engañar o abusar de él. Sin embargo, esta Sala ha dicho que incluso un abogado puede verse presionado por el patrono a firmar un contrato por servicios profesionales: "Por

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

último, alega el recurrente que, la actora, es profesional en Derecho, por lo que conocía perfectamente las implicaciones de suscribir un contrato, por servicios profesionales. El que la actora cuente con formación jurídica, no implica que no estuviera amparada, como trabajadora que fue, por el Derecho Laboral, que establece como uno de sus principios fundamentales el de la irrenunciabilidad. Debe tenerse presente que quien presta el servicio, por lo general, no posee libertad para elegir la forma jurídica de la relación, como se explica en la siguiente cita de doctrina: "Tanto quien utiliza el trabajo como quien lo presta, deben elegir entre el trabajo subordinado y el trabajo autónomo. Cuando la elección de las partes se vuelca hacia el trabajo autónomo, para el trabajador implica un mínimo de protección jurídica, mientras que para el empleador significa una reducción de costos. Si es fácil justificar la elección desde el punto de vista del empleador, no lo es, en cambio, si se adopta el punto de vista del trabajador pues, de regla, su situación más que de libertad es de necesidad. La necesidad de obtener un trabajo, que debe ser satisfecha "a secas", sin considerar las condiciones en que se habrá de trabajar" (RIVAS (Daniel), "El trabajo autónomo", en Cuarenta y dos estudios sobre descentralización empresarial y el Derecho del Trabajo, op.cit., p.235). En este sentido, incluso un abogado puede verse compelido, en determinadas circunstancias, a firmar un contrato por servicios profesionales, aun cuando, en la práctica, se desempeñe como un trabajador subordinado, con tal de tener acceso al empleo y a sus beneficios" (voto N° 275 de las 10 horas del 23 de mayo del 2001). En la contestación de la demanda se alegó que el actor, cuando no podía prestar servicios, se hacía sustituir por otro médico a su voluntad, lo que significa que no existía una prestación personal del servicio. Para demostrarlo, se ofreció el testimonio de Sergio Miguel Alvarado Tobar a folio 189: " Si el doctor no podía llegar él mandaba otro doctor (...). En algunas oportunidades se ausentaba, ya que iba para México, pero sí el doctor dejaba a otro médico "; y el de Carlos Manuel Villalobos Espinoza a folio 187: "Si el doctor iba a faltar él nos comunicaba y se reprogramaba para otro día. Fue sustituido por otro colega de él, el actor asignaba a otro colega de él (...) únicamente el doctor me indicaba que iba a llegar otro médico, simplemente era comunicación". Al contestar la pregunta número nueve de la confesional don Jesús Francisco manifestó: "¿Para que diga que es cierto como lo es que usted cuando no podía asistir a dar el servicio mandaba a otro médico a las distintas fincas de las demandadas? Eso sí existió, como entre tres y cuatro ocasiones, pero fue previamente consultado a don Sergio (...) por motivos de salud o bien porque tuve que salir del país (uno o dos días) por motivos familiares dado que tengo parientes en México (mi esposa)" (folio 139). Si bien el

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

accionante reconoció que a veces era sustituido por un colega, ello sucedió en muy pocas ocasiones, como lo corrobora el testigo Juventino González Sánchez a folio 147: "Yo siempre lo vi a él como médico y no conocí a otro médico en su lugar". El hecho de que el demandante fuera unas cuantas veces sustituido por otro doctor no le quita a la relación su carácter laboral, por las razones que esta Sala explicó en el voto 379-06 antes mencionado: "En lo que atañe al carácter personal de la prestación del servicio, es cierto que en algunas oportunidades el actor fue sustituido por otros profesionales, en la prestación del servicio de médico de empresa, a la sociedad accionada. Efectivamente, con los testimonios recibidos se acreditó que en algunas ocasiones en que el actor se ausentó de sus labores, él mismo procuró la asistencia de otro profesional que lo sustituyera en su ausencia (...). Sin embargo, tales sustituciones temporales, no enervan la consideración de que la persona contratada para realizar aquella labor, era el actor, pues su sustitución indiscriminada no era factible. Ya se dijo que el carácter personal de la prestación laboral, supone la especial consideración a la identidad personal del trabajador. En el caso del actor, a tal punto era considerada su condición personal, que fue la misma demandada quien solicitó a las autoridades de la Caja Costarricense de Seguro Social, su inscripción, en el sistema de médico de empresa (folio 30). De esta forma era él y no cualquier otro facultativo, el contratado para la prestación de aquel servicio. El hecho de que, en algunas ocasiones especiales, el trabajador deba ser sustituido por otra persona, no anula por sí mismo, el carácter personal de la relación. Semejante situación sucede en relaciones típicamente laborales, cuando el trabajador, en disfrute de su derecho de vacaciones se ausenta y es sustituido temporalmente de su cargo. La prestación que realiza el trabajador sustituto lo hace en el entendido de que el titular del cargo es el trabajador sustituido y a ello precisamente hace referencia el carácter personal de la prestación. Como bien lo apuntó el Tribunal, la circunstancia de que en algunas ocasiones, para el disfrute de vacaciones, el actor se ausentara de su cargo y dejara a otro profesional en el desempeño de sus funciones, no puede valorarse en perjuicio del trabajador, pues es claro que bajo una prestación constante del servicio, de dos veces por semana, el actor se ausentara para descansar, aún cuando este derecho no le fuera expresa y obligatoriamente reconocido por la demandada". Otro de los

argumentos dados en la contestación de la demanda es que el señor Salas Moreira nunca reclamó vacaciones o aguinaldo porque siempre se consideró un profesional liberal. Sin embargo, como se indicó en el mismo voto 379-06: "debe advertirse que no es posible

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

interpretar en perjuicio del trabajador la omisión patronal de reconocerles sus derechos laborales. No se puede desconocer que el desequilibrio en las fuerzas, le impide al trabajador, so pena de perder su trabajo, el reclamo efectivo de tales prestaciones; realidad ésta que ha sido considerada como fundamental, para estimar como imprescriptibles los derechos laborales mientras esté vigente la relación laboral, según el voto de la Sala Constitucional N° 5969-93, de 16 de noviembre de 1993."

VII.- CONSIDERACIÓN FINAL: De conformidad con las razones expuestas, debe denegarse el recurso planteado; procediéndose a confirmar la sentencia impugnada. Por otra parte, lleva razón el recurrente en sentirse molesto por las manifestaciones de los integrantes del órgano de alzada, en cuanto señalaron que del escrito de contestación de demanda se desprenden algunas "inconsistencias e incoherencias" y en cuanto emitieron otras afirmaciones similares. De la lectura de dicho libelo se extrae que la representación de la parte demandada sostuvo una posición coherente, lógica y uniforme, sin que pueda derivarse de ella las supuestas inconsistencias apuntadas por el Tribunal. En todo momento, desde el escrito de contestación, la representación de la parte demandada ha sostenido que entre el actor y las demandadas no medió relación laboral alguna y ha señalado que las labores realizadas por el actor se hicieron en un régimen sin subordinación. En ese sentido, se estima que el proceder de los juzgadores debe ser más prudente, en el tanto en que manifestaciones de esa naturaleza bien pueden afectar el prestigio profesional de otros, tal y como lo argumenta el recurrente.

POR TANTO:

Se confirma la sentencia recurrida. Tomen en cuenta los integrantes del Tribunal lo indicado en el último considerando.

Rolando Vega Robert

El infrascrito Magistrado se aparta del voto de mayoría y lo emite de la siguiente manera:

CONSIDERANDO:

I.- El apoderado general de las demandadas sostiene que en el caso concreto no medió el indispensable requisito de la prestación personal del servicio, pues de la declaración de los testigos Carlos Manuel Villalobos Espinoza y Sergio Miguel Alvarado Tobar, así como de la propia confesión del demandante se desprende que el actor se ausentaba y se hacía sustituir a sí mismo. Tal criterio ha sido utilizado en algunos casos para excluir la relación de trabajo, pues el elemento esencial de la prestación personal del servicio se ve desplazado por la propia decisión del profesional, quien por determinados motivos se ve impedido para prestar el servicio contratado y suple su ausencia con otro profesional, de su propia escogencia. En el caso bajo estudio, en la confesión, el accionante manifestó lo siguiente: "¿Para que diga que es cierto como lo es, que usted cuando no podía asistir a dar el servicio, mandaba a otro médico a las distintas fincas de las demandadas? Eso sí existió, como entre tres o cuatro ocasiones, pero fue previamente consultado a don Sergio Alvarado, en el área administrativa. Debo aclarar que ello sucedió, en esas tres o cuatro ocasiones por motivos de salud o bien porque tuve que salir del país (unos o dos días) por motivos familiares..." (folio 144). En relación con este concreto aspecto, el testigo Villalobos Espinoza manifestó: "... si el doctor iba a faltar él nos comunicaba, y se reprogramaba para otro día... fue sustituido por otro colega de él... el actor asignaba a otro colega de él... El que autorizaba la sustitución del doctor, no me consta, únicamente el doctor me indicaba que iba a llegar otro médico,..." (folios 187-189). Por su parte, el testigo Sergio Miguel Alvarado Tobar apuntó: "... si el doctor no podía llegar, él mandaba otro doctor. Le revisábamos que tuviera sus acreditaciones como médico de empresa. El mismo doctor comunicaba a la clínica de que iba a realizar esa consulta. El supervisor era el encargado de revisar que los requisitos del doctor que iba a sustituir tuviera todo al día... En algunas oportunidades se ausentaba, ya que iba para México, pero si el doctor dejaba a otro médico." (folios 189-193). De esas pruebas efectivamente se extrae que en algunas ocasiones el actor decidió no presentarse a prestar sus servicios, debido a situaciones personales, ante lo cual designaba a otro médico que lo sustituyera y prestara los servicios que le habían sido contratados. Los representantes de las empresas demandadas únicamente verificaban que estuviera habilitado para desempeñarse como médico de empresa, sin que tuviera interés entonces las condiciones personales del accionante, sino únicamente el servicio por este prestado. De lo anterior se desprende que el actor tenía

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

libertad para ausentarse y hacerse sustituir libremente, lo que no es propio de una relación de naturaleza laboral, tal y como lo señala el recurrente. Por otra parte, si bien la contratación y pago del servicio no se dio por acto médico, sino por la cantidad de tiempo laborado, con independencia de la cantidad de pacientes atendidos, tal circunstancia no hace que el contrato de por sí sea laboral, pues nada impide que se contrate por un número de horas profesionales de trabajo, tal y como se hizo en el presente caso, pues del contrato aportado se desprende que fueron contratadas doce horas semanales y la retribución se estableció por hora (folios 20-31), asumiendo quien contrata en esos términos al profesional el riesgo de usar o no la totalidad de horas contratadas. Así, se tiene que el actor emitía facturas por servicios profesionales cuando le eran pagados sus honorarios, razón por la cual era consciente de la forma en que fue contratado y de ahí que no resulte extraño que durante los años en que se extendió la relación (casi seis), no haya reclamado el pago de derechos básicos en cualquier contrato de trabajo, como las vacaciones y el aguinaldo, sin que pueda considerarse, tal y como lo alega el recurrente, que se vio presionado o que le fueron impuestos los términos de la contratación. El representante de las demandadas también señala que no es normal, dentro de una relación laboral, que el profesional indique el momento apropiado para realizar determinados exámenes médicos a los trabajadores, pues en el ámbito de la relación de trabajo se dispone cuando debe hacerlos, sin necesidad de que concurra la voluntad del profesional. En cuanto a este concreto aspecto, se tiene que también lleva razón el recurrente y de hecho se negoció con el actor otra prestación de servicios, cuya remuneración se hacía por aparte, esta vez por acto médico y era él quien determinaba el momento oportuno para realizar la prestación de sus servicios, lo que tampoco es propio de una relación laboral. El testigo Alvarado Tobar fue el único que se refirió a este punto y, al respecto, señaló: "También prestaba el servicio de efectuar exámenes médicos anuales para aplicadores de plaguicidas, que consistía en un examen físico completo, historia clínica y revisión de análisis de laboratorio, por este servicio se le pagaba por aparte una cuota por paciente, el día y la hora el doctor la ponía a su conveniencia, posiblemente entre cuarenta a sesenta pacientes por año y por zona... para proteger la salud de los trabajadores es requisito efectuar esos análisis médicos especializados en los aplicadores de plaguicidas, cuando se tenía que hacer esto, se le comunicaba al doctor que cuando podía hacerlo, y cuando él podía hacerlos los hacía, y se le pagaba por ello a través de una factura timbrada con la especificación de exámenes médicos para aplicadores de plaguicidas... el doctor se encargaba de evaluar ese resultado en conjunto con otras pruebas de laboratorio y el examen

físico, la historia clínica del paciente, emitiendo un criterio profesional que indicaba si el trabajador era apto o no para aplicar plaguicidas" (folios 189-193). De conformidad con lo considerado, estimo entonces que lleva razón el recurrente en cuanto acusa una indebida valoración de los elementos probatorios, pues de las pruebas analizadas se concluye que en el caso concreto estaba excluida la relación de trabajo, en el tanto en que el actor prestó sus servicios como profesional, de manera autónoma, sin que la documental visible a folios del 8 al 10 pueda considerarse como órdenes o directrices concretas dirigidas al accionante, sino únicamente como una forma de organizar la prestación del servicio médico, en atención a los servicios contratados.

II.- De conformidad con lo expuesto, se tiene que procede acoger los agravios del recurrente, pues en el caso concreto quedó desvirtuada la presunción legal prevista en el artículo 18 del Código de Trabajo . En consecuencia, estimo que el fallo debe revocarse, han de acogerse las excepciones de falta de derecho y falta de legitimación opuestas por las codemandadas y declarar sin lugar la demanda. De conformidad con los artículos 494 y 495 del Código de Trabajo, en relación con el numeral 221 del Procesal Civil, cabe imponer el pago de ambas costas al perdidoso y las personales cabe fijarlas en el quince por ciento de la absolutoria. Por último, el infrascrito comparte las referencias hechas en el último considerando del voto de mayoría, referentes a la contestación de la demanda.

POR TANTO:

Revoco la sentencia recurrida. Acojo las excepciones de falta de derecho y falta de legitimación opuestas por las codemandadas y declaro sin lugar la demanda. Impongo el pago de ambas costas a la parte perdidosa y fijo las personales en el quince por ciento de la absolutoria. Tomen en cuenta los integrantes del Tribunal lo indicado en el último considerando.

Bernardo van der Laat Echeverría

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

Nota del Magistrado Vega Robert

En otro asunto similar -resolución 2006-00379, de las 14:32 horas del 23 de mayo del 2006- salvé el voto conjuntamente con el Magistrado van der Laat, indicando básicamente, y en lo de interés, que no había relación laboral porque el sustituto del médico lo pagaba el médico sustituido. En efecto, en dicho voto salvado indicamos:

“...Para ello, resulta importante analizar la prueba testimonial recavada en autos. En primer lugar, la testigo Mildret Loría Méndez indicó: “ El doctor Barth me solicitó que le hiciera las vacaciones de cinco a siete de la noche y el dinero fue cancelado por el mismo doctor Barth de su propio bolsillo .” (folio 66). Por su parte, el deponente Rodolfo Garbanzo Pacheco indicó: “En realidad lo que se adquirió fue un servicio médico. Cuando él tomaba vacaciones, el actor tenía que seguir dando el servicio, entonces el actor conseguía otro médico para dar el servicio. Inclusive el cheque, el actor lo cobraba igual, y él se encargaba de pagarle al sustituto. [...] El actor no tenía ningún supervisor, que le controlaba la hora de entrada, ni salida, y tampoco que le supervisaba el trabajo , por ser un profesional en Ciencias Médicas. A diferencia de los otros empleados de la planta, que marcan tarjeta. El actor lo único que tenía que llenar era una lista, donde apuntaba el número de empleados que atendía.” (folios 70-71). En lo que interesa, el testigo Arturo Vargas Rojas depuso: “En alguna ocasión, yo le hice un mes de vacaciones al actor. Él escogía médicos en la Clínica del Seguro Social, para hacerle suplencias en Abopac , yo fui a trabajar un mes a Abopac, porque el actor me dijo que le hiciera unas vacaciones. En ese mes el Doctor Barth me pagó a mí. Durante ese mes, yo no tuve nadie que me supervisara , me imagino que los guardas de la entrada, yo llegaba a la oficina, atendía a los pacientes que estaban apuntados o que estaban esperando, permanecía las dos horas, y luego me iba a mi casa, o para mi consultorio.” (folio 72). Por último, el señor Alexis Guerrero Jiménez acotó: “Eso sí, si el actor no podía asistir durante una semana, era el responsable de buscar un sustituto, el servicio siempre se tenía que dar, independientemente de cual doctor lo diera . Y Fabricio le pagaba el día o los días al doctor que lo sustituía, él lo buscaba, y él le pagaba el día. ... El actor no tenía un jefe directo, ni nadie lo supervisaba, ni controlaba su horario. [...] Al Doctor se le pagaba de forma diferente que los empleados . Los empleados estamos en planilla, y al Doctor se le pagaba por servicios profesionales, él hace la factura, la entrega y se le confecciona un cheque , y él lo retiraba. A Fabricio, en algún momento lo sustituyó el Dr. Vargas, otro médico que se llama Cristián Delgado y una Doctora

que no me acuerdo su nombre." (folios 74-75). (Lo resaltado en las transcripciones no pertenece al original). (...) Así, de las declaraciones de varios de los testigos mencionados se desprende que cuando el demandante se ausentaba, designaba y enviaba a un médico sustituto que pagaba de su propio peculio, lo que no es propio de una relación laboral, por lo que, en ese sentido, tales manifestaciones resultan claramente excluyentes de la existencia de un contrato de trabajo y son suficientes para refutar la presunción de laboralidad. ...".

En el caso que ahora se analiza, en la contestación de demanda se alegó, igualmente, que el actor, cuando no podía prestar servicios, se hacía sustituir por otro médico a su voluntad, lo que significa que no existía una prestación personal del servicio. Sin embargo, el suscrito concurre con el voto de mayoría ya que, como se verá, existe un elemento diferenciador importante. Véase que al contestar la pregunta número nueve de la confesional el actor, señor Salas Moreira, tan solo manifestó: "¿Para que diga que es cierto como lo es que usted cuando no podía asistir a dar el servicio mandaba a otro médico a las distintas fincas de las demandadas? Eso sí existió, como entre tres y cuatro ocasiones, pero fue previamente consultado a don Sergio, en el área administrativa. Debo aclarar que ello sucedió, en esas tres o cuatro ocasiones por motivos de salud o bien porque tuve que salir del país (unos o dos días) por motivos familiares ..." (folio 144). Por su parte, el testigo señor Carlos Manuel Villalobos Espinoza -encargado de todo lo administrativo del servicio médico-, tan solo dijo que: "...si el doctor iba a faltar él nos comunicaba y se reprogramaba para otro día (...) fue sustituido por otro colega de él (...) el actor asignaba a otro colega de él (...) El que autorizaba la sustitución del doctor, no me consta, únicamente el doctor me indicaba que iba a llegar otro médico, (folios 187-189). Finalmente, el testigo, señor Sergio Miguel Alvarado Tobar -Gerente de Salud Ocupacional y Ambiental de la empresa-, tan solo señaló que: "Si el doctor no podía llegar él mandaba otro doctor. Le revisábamos que tuviera sus acreditaciones como médico de empresa. El mismo doctor comunicaba a la clínica de que iba a realizar esa consulta. El supervisor era el encargado de revisar que los requisitos de doctor que iba a sustituir tuviera todo al día (...) En algunas oportunidades se ausentaba, ya que iba para México, pero sí el doctor dejaba a otro médico." (folios 189-193). En consecuencia, si bien de lo transcrito se desprende que el actor fue sustituido por otro médico, no obstante, eso no ocurrió sino tan solo unas cuantas veces, de modo que, por las razones que esta Sala explicó, por mayoría, en el citado voto 379-06, y que ahora se reiteran, ese solo hecho no le quita a la relación su carácter

laboral; pero no solo por esas razones sino además, y sobre todo, por existir un elemento diferenciador importante ya que, en el presente caso, al contrario del reseñado, no se probó que el sustituto del médico lo pagaba el médico sustituido por lo que, habiendo duda sobre este punto, por interpretación no podemos ir contra el trabajador.

d) Análisis de la ruptura del contrato de trabajo

[SALA SEGUNDA]⁴

Res: 2000-00689

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA . San José, a las nueve horas treinta minutos del catorce de julio del año dos mil.-

Proceso ordinario establecido ante el Juzgado de Trabajo de Heredia por MANUEL EMILIO CHARPANTIER ESQUIVEL , contra la CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL , representada por su apoderado general judicial Licenciado José Miguel Barquero Méndez. Actúa como apoderado del actor el Licenciado Danilo Rivas Solís. Todos mayores, casados, abogados y vecinos de Heredia, excepto el actor quien es doctor en medicina.-

RESULTANDO:

1.- El actor, en escrito de demanda de fecha nueve de junio de mil novecientos noventa y ocho, promovió la presente demanda para que en sentencia se condene al demandado, a lo siguiente: ² a los extremos de preaviso, auxilio de cesantía a razón de doce meses, puesto que ese es el plazo establecido por convención colectiva. Asimismo se le cancelen los intereses sobre la suma que resulte de la condenatoria, contados a partir del momento que debía efectuarse el pago correspondiente, es decir a partir del dieciocho de julio de mil novecientos noventa y siete, a razón del veinte por ciento anual, según la tasa activa que pagaba para esa época el Banco Nacional para sus certificados a plazo. Los intereses deben pagarse hasta realizarse el efectivo pago. Estima la presente demanda en la suma de cuatro millones ciento sesenta mil colones, es decir, lo correspondiente a doce meses de cesantía y un mes de preaviso sobre un salario promedio mensual de trescientos veinte mil colones. ² .-

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

2.- El apoderado de la demandada, contestó la acción en los términos que indica el memorial de fecha veinte de julio de mil novecientos noventa y ocho y opuso las excepciones de falta de derecho, prescripción y la genérica de sine actione agit.-

3.- La señora Jueza, licenciada Marlen Solís Porras, por sentencia de las once horas quince minutos del ocho de noviembre del año próximo pasado, dispuso: ² Con base en los artículos 26, 28, 29, 30 del Código de Trabajo y por lo expuesto, se declara CON LUGAR la demanda establecida por MANUEL EMILIO CHARPENTIER ESQUIVEL contra la CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL representada por el Licenciado José Miguel Barquero Méndez, por lo que ésta le debe un mes de preaviso, DOSCIENTOS CUARENTA Y CINCO MIL DOSCIENTOS VEITNE COLONES TREINTA Y TRES CÉNTIMOS y diez meses de salario por auxilio de cesantía: DOS MILLONES CUATROCIENTOS CINCUENTA Y DOS MIL DOSCIENTOS TRES COLONES CON TREINTA CÉNTIMOS.

- En total se le debe la suma de DOS MILLONES SEISCIENTOS NOVENTA Y SIETE Y SIETE MIL CUATROCIENTOS VEINTITRÉS COLONES SESENTA CÉNTIMOS. - Esta suma genera intereses según la tasa básica pasiva de los certificados de depósito a plazo fijo del Banco Nacional de Costa Rica, a partir del despido sea el dieciocho de julio de mil novecientos noventa y siete hasta su efectiva cancelación. - No tiene mérito las excepciones de falta de derecho, prescripción y genérica de sine actione agit. - Se impone el pago de las costas personales y procesales a cargo de la demandada, fijándose los honorarios de abogado en un quince por ciento del total de la condenatoria sea CUATROCIENTOS CUATRO MIL SEISCIENTOS TRECE COLONES CINCUENTA Y CUATRO CÉNTIMOS. ² .-

4.- El apoderado de la accionada apeló y el Tribunal de Heredia, integrado por los licenciados Carmen María Blanco Meléndez, Roberto J. Sánchez Bustamante y Manuel Francisco Sancho Madrigal, por sentencia de las ocho horas veinticinco minutos del quince de marzo del año en curso, resolvió: ² Se revoca la sentencia de las once horas quince minutos del ocho de noviembre de mil novecientos noventa y nueve. Se acogen por procedentes las excepciones de falta de derecho, prescripción y genérica de sine actione agit. Se declara sin lugar la demanda interpuesta por MANUEL EMILIO CHARPANTIER ESQUIVEL contra la CAJA COSTARRICENSE DEL SEGURO SOCIAL. Sin especial pronunciamiento en costas. ² .-

5.- Ambas partes formularon recurso, para ante esta Sala, en memoriales de datas veinticinco de abril y diez de mayo del año en

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

curso, que en lo que interesa dice: Recurso por parte de la demandada: ² RAZONES QUE HACEN VIABLE Y PROCEDENTE ESTE RECURSO: El criterio del Tribunal: El fallo del Tribunal resuelve revocar la sentencia de las 11:15 horas del 08 de noviembre de 1999, declara sin lugar la demanda interpuesta por Manuel Emilio Charpantier Esquivel contra la Caja Costarricense de Seguro Social sin especial pronunciamiento en costas dicha sentencia es contradictoria con la sentencia del a quo en cuanto a la condenatoria en costas. Lo anterior por estimar que no estamos en presencia de uno de los supuestos de exención de costas previsto en el artículo 222 del Código Procesal Civil de aplicación supletoria al caso en estudio. Se agrega que el actor litigó con la asesoría y patrocinio de un abogado y utilizando artificios de la relación laboral que mantuvo con mi representada, pretende que se reconozca un derecho que a todas luces es improcedente. Análisis de Fondo: De conformidad con lo preceptuado por el numeral 221 del Código Procesal Civil, debe condenarse al vencido al pago de las costas; al efecto se considera que en la especie no estamos en presencia de los supuestos del artículo 222 ibídem como lo interpreta el Tribunal de instancia, y más aún, si mi representada incurrió en una serie de gastos que necesariamente deben ser reconocidos por la parte actora en este proceso. Bien sabemos que la condenatoria en costas procede siempre que el derecho no le asista al gestionante. En el subjuice, la demanda se rechaza precisamente porque se ha determinado que no lleva razón la parte actora en sus pretensiones. Así las cosas solicito se revoque la resolución en cuanto resuelve sin especial condenatoria en costas procesales y personales y se condene a la parte actora al pago de ambas costas de esta acción. ² . Recurso por parte del actor: Fundamento el presente recurso, en cuánto a su procedencia, en el inciso 1) del artículo 591 del Código Procesal Civil, y artículo 549n del Código de Trabajo. lo interpongo por violación de la ley de fondo en la parte dispositiva de la sentencia (recurso por el fondo), de acuerdo al inciso 1) del artículo 595 del Código de Rito. ANTECEDENTES: El Dr. Manuel Emilio Charpantier Esquivel laboró bajo la modalidad de empleado interino para la Caja Costarricense de Seguro Social, y ésta, en forma encubierta, lo despide sin responsabilidad patronal, con que no le canceló los extremos de preaviso y auxilio de cesantía, y en razón de ello, el actor demandó a la accionada para que en sentencia se le obligue a cancelar dichos derechos laborales. El a quo declaró con lugar la demanda con base que hubo una continuidad laboral entre las partes, situación que convirtió el contrato laboral de plazo fijo a indefinido, y el a quem, por su parte, la revocó basado en que el contrato que unía al actor con la demandada siempre se mantuvo de plazo fijo, y no indefinido como se fundamenta en la demanda,

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

de modo que la demandada podía ponerle término sin en el pago de los extremos laborales de preaviso y auxilio de cesantía.

CUESTION PRELIMINAR: Desde la demanda se sostiene la tesis la tesis que el actor inició su relación laboral bajo la modalidad de empleado interino a plazo fijo o determinado, no obstante, ese contrato se convirtió por tiempo indefinido, por cuánto por espacio de casi diez años se le nombró en interrumpida, toda vez que subsistían la materia del trabajo y las causas que le dieron origen, conceptos magistralmente desarrollados por nuestra jurisprudencia, principalmente la derivada de esta Sala Segunda.

RECURSO POR EL FONDO: MOTIVOS: Violación directa de la ley, (violación de los artículos 26, 27, 28, 29 y 81 del Código de Trabajo) y por errores de hecho en la apreciación de la prueba La sentencia de primera instancia acertadamente sostiene que el actor laboró en forma interina, pero bajo la modalidad de contrato por plazo indefinido, para la Caja Costarricense de Seguro Social, desde el 1 de junio de 1987 hasta el 18 de julio de 1997, es decir por espacio de diez años, un mes y 17 días. Esa relación laboral se mantiene ininterrumpida y en forma continúa desde 1 de junio de 1987 hasta el 13 de mayo de 1996; momento a partir del cual se interrumpe, en razón que el actor solicita que no se le prorrogue sus nombramientos, manteniéndose esa interrupción desde el 13 de mayo de 1996 hasta el 12 de mayo de 1997; incorporándose nuevamente el 12 de mayo de 1997 hasta el 18 de julio de ese mismo año, en razón que la demandada decidió unilateralmente no efectuarle más nombramientos. Por su parte, el Tribunal Superior de Heredia, mediante la sentencia recurrida, revoca el pronunciamiento del a quo, y en una resolución contradictoria, declara con lugar la apelación oportunamente interpuesta por la demandada. Para llegar a esa cuestionada decisión, el a quem, determina que entre actor y demandada no hubo una sola relación laboral, y que por el contrario, el actor laboró en tres diferentes períodos debidamente delimitados, los cuales fueron interrumpidos por causas imputables a él, y por ende, la relación laboral no fue en forma ininterrumpida y continúa, consecuentemente, no se dieron los elementos necesarios para configurar el contrato por tiempo indeterminado, y al no serlo, la patrona podía romperlo, sin el pago de los extremos laborales. Por otra parte, al contrario de lo resuelto por el Juzgado de primera instancia, indica que respecto a la interrupción de la denominada ² segunda relación laboral ², no se configuró una suspensión de la misma, sino que fue un verdadero rompimiento del contrato, en virtud de que en realidad nunca se dio un permiso con doce de salario. En mi modesto criterio el a quem incurre en una insalvable contradicción, puesto que a lo largo de la sentencia reconoce que el contrato laboral que unía a las partes lo fue por tiempo indefinido, aunque en forma interina, sin embargo, aplica

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

la ley como si tratara de un contrato por tiempo determinado. En efecto, mi poderdante en ningún momento ha pretendido que su relación laboral sea reconocida desde el 16 de marzo de 1982, fecha que por primera vez empezó a laborar para la demandada; relación que efectivamente se interrumpió el 2 de abril de 1985 pro causas propias del actor y no de la demandada. La pretensión del actor es que hubo una relación laboral que se inició interinamente y por plazo fijo el 1 de junio de 1987 y se convirtió a plazo indefinido, aunque siempre en forma interina hasta el 18 de julio de 1997, fecha en que lo dio por terminado la demandada. Este contrato interino por plazo indeterminado con una duración mayor a los diez años se dio ininterrumpidamente por casi de diez años, hasta que fue suspendido el 13 de mayo de 1996 hasta el 4 de mayo de 1997. En este punto, precisamente estriba el yerro de la sentencia de segunda instancia, al considerar que cuando se dio esa interrupción el contrato seguía siendo a plazo fijo; y de allí su grande contradicción, por cuánto si a lo largo del pronunciamiento reconoce que el contrato que se inició a plazo definido se convirtió a plazo indeterminado, no podía, con la suspensión, volver nuevamente a plazo fijo. Lo cierto del caso es que por haberse desarrollado por casi diez años en forma ininterrumpida, subsistiendo la materia del trabajo y las causas que le dieron origen (artículos 26 y 27 del Código de Trabajo), el contrato se convirtió a plazo indefinido, e modo que cuando el actor solicitó que no se le prorrogara su nombramiento por un plazo determinado, en el fondo, jurídicamente hablando, estaba pidiendo un permiso sin goce de salario. Soslayó en consecuencia el Tribunal aplicar lo que él mismo había sostenido, cuando dijo ² $\frac{1}{4}$ el carácter temporal o permanente de la relación laboral, no lo otorga la denominación que las partes hayan querido darle, sino la realidad de las circunstancias que la rodean $\frac{1}{4}$ ² Ahora bien, si el contrato cuando se suspendió ya era por plazo indefinido, en las circunstancias que se dio, la única forma de ponerle fin era, ya sea pro renuncia del trabajador o por despido de la patrona, sea éste, con responsabilidad patronal. Sobre este asunto en forma muy clara desarrolla la sentencia de primera instancia que el actor nunca tuvo la voluntad de renunciar al trabajo, poniéndole fin, que por el contrario, de sus notas, en las que solicitaba que no se prorrogara su nombramiento se desprende con absoluta claridad que su propósito era suspenderlo por un tiempo, pero nunca darlo por terminado. Desde esa perspectiva, la sentencia de segunda instancia viola los artículos 26 y 27 del Código de Trabajo, por cuanto tiene por tiempo fijo un contrato que conforme a los requisitos establecidos en esas disposiciones lo es por plazo indeterminado. Asimismo, violenta los artículos 28 y 29 del mismo cuerpo normativo, al permitir que un contrato por plazo indefinido pueda concluirse sin voluntad del actor sin

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

el pago de los extremos de preaviso y auxilio de cesantía. Por otra parte, también viola el artículo 81 del mismo Código, porque permite un despido sin responsabilidad patronal sin que medie causa justa de despido. El error de hecho en la apreciación de la prueba se da en la siguiente situación. El Tribunal Superior, contrario de lo resuelto por el Juzgado de primera instancia, indica que respecto a la interrupción de la denominada ² segunda relación laboral ², no se configuró una suspensión de la misma, sino que fue un verdadero rompimiento del contrato, en virtud de que en realidad nunca se dio un permiso con goce de salario, sino que una renuncia del contrato imputable al actor, puesto que cuando se dio la suspensión, rompimiento para el a quem, mi representado ya no era empleado de la demandada, pues era necesario que estuviese nombrado, aunque fuese en forma interina, y que en su caso no lo estaba. Conforme se aprecia en las cartas visibles de los folios 2 al 4, lo dicho por el Tribunal Superior no es cierto, porque en la primera de ellas se observa claramente que la solicitud de autorización para que no se nombrara data del 8 de abril de 1996, y para que se hiciera efectiva a partir del 13 de mayo de ese año, y precisamente cuando hizo tal solicitud, todavía laboraba para la demandada, porque, como esta comprobado, la suspensión no se dio sino a partir del 13 de mayo de 1996. Los otros dos permisos concedidos constituyen prorrogas del primero, incluso el actor pudo haberlos solicitados todos de una sola vez, o como a la postre lo hizo, mediante prorrogas del primero. Asimismo, se incurre en error de hecho en la apreciación de esa prueba, al decirse que mi poderdante nunca fue autorizado para ausentarse del trabajo durante el período comprendido entre el 13 de mayo de 1996 y el 12 del mismo mes, pero de 1997, ya que, como se aprecia en las propias caras referidas, a las mismas se les consignó un visto bueno que equivale a la autorización que hecha del menos el a quem. Dichos errores de hecho en la apreciación de la prueba conllevan violación de los artículos 26, 27, 28, 29 y 81 del Código de Trabajo por las mismas razones esbozadas líneas atrás. Por otro lado solicito que al casarse la sentencia de segunda instancia y al dictar la Sala la que jurídicamente corresponden, tomen en cuenta mi recurso de apelación adhesiva, interpuesto oportunamente, y cuyo contenido consta en mi libelo de 29 de noviembre de 1999, debidamente presentado ante el Tribunal Superior ese mismo día, en cuánto solicité se revocara la sentencia de primera instancia respecto al porcentaje fijado por concepto de honorarios; sobre los años que deben de reconocerse las prestaciones en aplicación del artículo 2 de la Ley número 6836 de 21 de diciembre de 1982, que reconoce a favor del empleado público los años trabajados para la administración pública; y en relación al salario promedio mensual que tuvo el actor en los

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

últimos años de su relación laboral, los cuales ascendieron a la suma de doscientos setenta y seis mil cuatrocientos cincuenta y cinco colones cuarenta y cinco céntimos y no en la suma de doscientos cuarenta y cinco mil doscientos veinte colones treinta céntimos como por error los sostuvo el Juzgado de primera instancia en su sentencia. Por los motivos expuestos, ruégoles declarar con lugar el presente recurso ante esta Sala de Casación, con imposición de costas a cargo de la demandada, y mantener pro inde la sentencia de primera instancia incólume, salvo lo dicho respecto a las costas personales, los años sobre los cuales se debe de cancelar los extremos laborales y el salario promedio mensual. En Caso de que exista duda respecto a la situación planteada en este proceso, ruego se sirvan aplicar a favor de mi representado el principio de indubio pro operario. ² .-

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

Redacta el Magistrado Aguirre Gómez; y,

CONSIDERANDO:

I.- RECURSO DEL ACTOR. El actor inició labores para la demandada como Médico Asistente General a partir del 16 de marzo de 1982, con nombramientos interinos que se fueron prorrogando en el tiempo (ver Acción de Personal N° 082668 del expediente administrativo). Según se desprende de la Acción de Personal N° 062729, el 2 de abril de 1985, dejó de prestar dichos servicios, como consecuencia de que el Colegio de Médicos de Costa Rica le canceló el permiso para ejercer su profesión en el país (ver folio 76 de dicho expediente). El 1° de junio de 1987 reingresó a laborar interinamente, manteniéndose en esa condición hasta el 12 de mayo de 1996, en un puesto de médico que estaba vacante (ver Acciones de Personal de folios 22 a 73 de ese expediente). El 8 de abril de 1996 le remitió una nota a la Directora del Area de Salud Puriscal - Turrubares, diciéndole que a partir del 13 de mayo de 1996 y hasta el 10 de agosto de ese año, no se le prorrogara el nombramiento interino en la plaza que había venido ocupando por varios años, con el fin de atender asuntos personales. En igual sentido procedió para el período del 11 de agosto de 1996 al 31 de diciembre siguiente y el comprendido entre el 1 de enero de 1997 y el 4 de mayo del mismo año (ver notas suyas en folios 5 a 7 del expediente administrativo y 2 a 4 del expediente principal). El 13 de mayo de 1997, el actor firmó una ² declaración jurada previo empleo ², con el fin de reingresar a

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

la institución demandada, para lo cual se sometió a los exámenes médicos requeridos. Una vez cumplidas tales exigencias, la Dirección Regional de Servicios Médicos Central Sur autorizó el reingreso y se le nombró interinamente del 12 de mayo al 18 de julio de 1997, fecha esta última, a partir de la cual no se le nombró de nuevo. Ello obedeció a que la plaza que él ocupaba, que como se dijo estaba vacante, salió a concurso y se le adjudicó en propiedad a otro profesional (Documento de folio 2 del expediente administrativo). Como no se contaba con un 2 código 2 disponible para ubicar al actor, en nota de 17 de julio de ese mismo año (Documento 4 de ese mismo expediente), el demandante pidió el pago de derechos laborales por preaviso, cesantía, aguinaldo y vacaciones. Se le reconocieron sumas por vacaciones, aguinaldo y salario escolar y se le denegó preaviso y auxilio de cesantía, considerando que no le asistía derecho 2 en vista de que el nombramiento rigió hasta el 18 de julio-97 2 (ver folios 1 a 19 del expediente administrativo).-

II.- El actor impugna el fallo del Ad quem, el cual desestimó su demanda. En primer término lo considera erróneo, porque calificó la relación que lo ligó con la demandada como una vinculación a plazo. A su juicio, esa relación si bien se inició a plazo, por haberse desarrollado por más de diez años en forma ininterrumpida, subsistiendo la materia del trabajo, se convirtió en indefinida, de acuerdo con los artículos 26 y 27 del Código de Trabajo. De esta manera, según su parecer, cuando le pidió a la Caja que no le hiciera nombramientos hasta por un período de un año, porque debía atender asuntos personales, la relación simplemente se suspendió y cuando se reincorporó al trabajo, el 12 de mayo de 1997, continuó con aquella misma naturaleza de indefinida. Esa tesis no es correcta, porque los artículos 26 y 27 citados son únicamente aplicables en el sector privado. Las relaciones de empleo público se rigen por principios distintos, caracterizados por la idoneidad comprobada (artículos 192 de la Constitución Política, reiterado, en lo que interesa para el caso concreto, por el 21 de la Ley Constitutiva de la Caja). De esta manera, el ingreso en propiedad, debe ajustarse a las disposiciones legales (estatutarias) y reglamentarias propias de cada Organo, Ente o Institución Pública (principio de legalidad). Así debe deducirse de lo dispuesto por los artículos 11 de la Constitución Política y de la Ley General de la Administración Pública. No es cierto que el actor ocupara un puesto de médico en la Caja en forma indefinida, pues de lo substanciado se desprende que únicamente tuvo nombramientos en forma interina, hasta el momento en que dejó de laborar y ello sucedió por una causa objetiva y que consistió en que el puesto que él venía ocupando, fue sacado a concurso y

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

ganado por otro profesional. Tampoco es cierto que mediara una suspensión del contrato, cuando él pidió que no se le hicieran más nombramientos por lapsos que se prolongaron hasta por un año. Para afirmar así, el actor parte de que entre las partes medió una relación indefinida y que sus gestiones para que no se le realizaran prórrogas del nombramiento, unidas a la falta de designaciones durante esos períodos, constituyeron permisos sin goce de salario. Si la vinculación hubiera sido de ese tipo (indefinida), bien podría hablarse de una suspensión del contrato de trabajo, a la luz de lo dispuesto por el artículo 73 del Código Laboral. Pero ello no fue así, pues lo que el demandante tuvo, siempre, fueron nombramientos interinos, por determinados lapsos y no podía ser indefinido por las razones ya expuestas.-

III.- Como una consecuencia obligada de lo que viene dicho, tampoco es de recibo la protesta de que el Tribunal sentenciador cometiera error en la apreciación de las pruebas, al concluir que a partir de su último reingreso, lo que se dio fue una ² segunda relación laboral ² . Como no medió entre los litigantes una relación de trabajo indefinida, a través de un nombramiento en propiedad, no puede haber ninguna duda, - a no ser torciendo la realidad - , de que si a partir del 13 de mayo de 1996, se le dejaron de hacer nuevos nombramientos, tal cosa no obedeció a ningún permiso sin goce de salario, sino, pura y simplemente, a la voluntad del propio actor, que así lo pidió para atender asuntos personales. Tanto es así que, como quedó reseñado, al pretender ingresar de nuevo a la Institución demandada, tuvo que someterse a los trámites y exámenes de previo empleo, obteniendo un último nombramiento por el lapso comprendido entre el 12 de mayo y el 18 de julio de 1997. Por lo consiguiente, no podría atribuírsele a la parte empleadora ninguna responsabilidad, con consecuencias económicas, por el hecho de que al actor se le dejaron de hacer nombramientos a partir del 13 de mayo de 1996; derechos que, en todo caso, de existir estarían prescritos conforme al razonamiento del Tribunal.-

IV.- A nada conduce analizar los otros agravios invocados por el recurrente (relacionados con los honorarios de abogado y con relación a la fijación del salario promedio mensual), pues parten del supuesto de una estimación de la demanda y, tal y como se indicó, el demandante no tiene derecho a los extremos de preaviso y de auxilio de cesantía.-

V.- RECURSO DE LA DEMANDADA: El único agravio invocado por

esta parte, se hace con respecto a la exoneración en las costas a favor del actor. De acuerdo con el numeral 494 del Código de Trabajo dispone, la sentencia debe contener pronunciamiento sobre las costas, sea para condenar al pago de las personales o procesales, o de ambas; o bien, para fallar el asunto sin especial condenatoria de esos gastos. Por su parte, según el artículo 221 del Código Procesal Civil (aplicable por remisión del artículo 452 del Código de Trabajo), al vencido se le debe imponer el pago de las costas personales y procesales. Sin embargo, en aplicación del numeral siguiente (222) el juez está facultado para exonerarlo de tales gastos, cuando éste ² haya litigado con evidente buena fe, cuando la demanda o contrademanda comprenda pretensiones exageradas, cuando el fallo acoja solamente parte de las peticiones fundamentales de la demanda o reconvenición, cuando el fallo admita defensas de importancia invocadas por el vencido, o cuando haya vencimiento recíproco ². Jurisprudencial y doctrinariamente, la buena fe procesal implica la convicción de la parte, de que su pretensión es legítima y de que, el derecho reclamado en juicio, sin duda, le corresponde. En este caso, el demandante razonablemente pudo haber creído que tenía derecho al preaviso y a la cesantía demandados, en virtud de que por haber servido a la demandada por mucho tiempo, sus solicitudes para que no se le prorrogaran sus nombramientos no tenían la virtud de dar por rota la relación de servicio, sino efectos meramente suspensivos de ésta, de tal manera que al sobrevenir el hecho la adjudicación de la plaza en un concurso a otro médico, estando ya en servicio de nuevo, debía de indemnizársele. Por ello, el actor actuó de buena fe en los términos de las normas procesales mencionadas y en ningún error incurrieron los señores Jueces del Tribunal al exonerarlo del pago de las costas.-

VI.- A la luz de lo analizado, el fallo impugnado resolvió con acierto el asunto y se impone brindarle confirmatoria.-

e) Análisis del despido justificado en caso de Médico que labora para la Caja Costarricense del Seguro Social.

[SALA SEGUNDA]⁵

Res: 1999-00316

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados - Universidad de Costa Rica

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las diez horas treinta minutos del trece de octubre de mil novecientos noventa y nueve.-

Proceso Ordinario Laboral establecido ante el Juzgado Tercero de Trabajo, hoy Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José, por JAVIER CHACON ARGUIJO, contra CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL. Representada por sus apoderados generales judiciales, licenciados Gloria Monge Fonseca y Isabel Martínez Meneses, soltera. Actúa como apoderado del actor el licenciado Ronald Avalos Monge. Todos mayores, casados, abogados y vecinos de esta ciudad, excepto el actor que es médico.-

R E S U L T A N D O:

1.- El actor, en escrito de demanda fechada veintiséis de abril de mil novecientos noventa y ocho, con base en los hechos y citas legales allí contenidas, solicita que en sentencia se declare: Que debe la Caja Costarricense de Seguro Social reinstalar en el cargo que ocupaba al momento del despido o en uno igual en cuanto escalafón salarial o rango. Que debe imponérsele como sanción a la demandada el reconocimiento y pago al actor de los salarios caídos desde el momento del despido y hasta la efectiva reinstalación por el despido ilegal, sin que se pueda compensar o conmutar el monto de salarios caídos de las sumas que eventualmente reciba el accionante por trabajos que desempeñe durante el curso de este juicio. Que para el cálculo de los salarios caídos se utilizarán como promedio los salarios ordinarios y extraordinarios devengados por el actor en el último año de trabajo antes de la fecha de despido, proyectados según los aumentos salariales, y cualesquiera otro beneficio que se le reconozca al médico durante el trámite de esta acción. Que la demandada debe condenársele al pago de los intereses sobre todas las sumas que resultare aquí condenada, intereses que se calcularán conforme al por ciento que para los depósitos a plazo fija el Banco Nacional o el sistema que a la fecha de la liquidación estuviere vigente. Que la accionada deberá cancelar retroactivamente los montos que por aguinaldo y vacaciones hubiere devengado el accionante durante el lapso que transcurra en el despido y su reinstalación, así como cualquier beneficio que durante el curso del juicio ordinario y la liquidación le reconozca a los médicos, tales como aumentos de salarios, negociaciones, estudios de puestos y al pago de ambas costas de esta acción.-

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

2.- La apoderada de la demandada, contestó la demanda en los términos que indica en el memorial fechado veintinueve de mayo de mil novecientos noventa y seis, y opuso las excepciones de falta de derecho y la genérica de sine actione agit.-

3.- La señora Jueza de entonces, licenciada Judy Madrigal M, en sentencia dictada a las dieciséis horas veinticinco minutos del veintiséis de enero de mil novecientos noventa y ocho, resolvió: (Se corrige omisión de procedimiento y se rechaza en este acto la defensa de falta de incompetencia por la materia opuesta por la representación de la parte demandada. Razones expuestas, normas citadas, artículos 492 y siguientes del Código de Trabajo, fallo: Se rechaza en todos sus extremos la demanda presentada por JAVIER CHACON ARGUIJO, contra CAJA COSTARRICENSE DEL SEGURO SOCIAL, representada por la LICENCIADA GLORIA MARTINA MONGE FONSECA. Se acogen las excepciones de falta de derecho y sine actione agit opuestas por la demandada.(Son las costas a cargo de la demandada, fijándose los honorarios de abogado en el veinte por ciento de la absolutoria.(.

4.- El apoderado del actor apeló, y el Tribunal de Trabajo, Sección Primera del Segundo Circuito Judicial de San José, integrado en esa oportunidad por los licenciados Julia Varela Araya, Sonia Rodríguez Rodríguez y Guillermo Bonilla Vindas, en sentencia de las nueve horas cuarenta y cinco minutos del catorce de mayo del año en curso, resolvió: (No existiendo vicios implicativos de nulidad o indefensión, se revoca la resolución recurrida, en la siguiente forma: 1.- Se declara que el proceso administrativo disciplinario no fue ilegal ni violatorio del debido proceso y del derecho de defensa. 2.- Que el despido practicado fue abusivo y los hechos que sirvieron de base para el mismo no constituyen causa justa de despido. 3.- Que debe la Caja Costarricense de Seguro Social, reinstalar al actor en el cargo que ocupaba al momento del despido o en uno igual en cuanto escalafón y rango. 4.- Que debe la accionada reconocer al actor, el pago e los salarios caídos desde el momento del despido y hasta la efectiva reinstalación sin que se pueda conmutar o compensar el monto de los salarios caídos de las sumas que eventualmente reciba el actor por el trabajo que hubiere desempeñado durante el curso de este juicio 5.- Que para el cálculo de los salarios caídos se utilizará el último salario ordinario devengado, por el aquí actor al momento del despido, proyectado según los aumentos salariales y cualesquiera otros beneficios que se le reconozca al médico durante el trámite de esta acción. 6.- Que se condena a la accionada al pago de los intereses legales sobre las sumas

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

concedidas y que se liquidarán en ejecución del fallo a partir de la exigibilidad de cada suma hasta su efectivo pago. 7.- Que se condena además a la demandada a cancelar el aguinaldo durante el lapso entre el despido y la efectiva reinstalación del actor así como cualquier otro beneficio que se reconozca a los médicos de la accionada. Las vacaciones quedan comprendidas con el pago de los salarios caídos. 8.- Que se condena a la accionada al pago de las costas del proceso, fijados prudencialmente los honorarios en la suma de doscientos mil colones. Se rechazan las defensas de falta de derecho y sine actione agit.(.

5.- Ambas partes, en escritos presentados el veinticuatro y treinta de agosto del año en curso, formulan recurso ante esta Sala, que en lo que interesa, dice: Recurso interpuesto por el apoderado del actor: (I. VIOLACION DEL DEBIDO PROCESO: a) FALTA DE FUNDAMENTACION. Como lo ha establecido la Sala Constitucional en su primer voto N 1739 de las 11:45 horas del 1 de julio de 1992 así como entre otros que le siguieron, la fundamentación del fallo es un principio esencial integrante del debido proceso. Esta obligación es esencial en un Estado de Derecho por cuanto los alcances de una sentencia a favor y en contra de las partes deben quedar delimitadas conforme al derecho, a fin de que cada parte pueda conocer los beneficios o los agravios, y de esta manera se pueda ejercer el control necesario a través de los recursos que la ley otorga, y que como en el presente caso, el recurso de casación es la única instancia capaz de rectificar el yerro. El presente motivo no se refiere a una cuestión de mero trámite ni una corrección del procedimiento como indica el artículo 559 del Código de Trabajo, por el contrario, denunciemos un vicio de carácter sustantivo por cuanto la violación del debido proceso implica la violación de normas constitucionales como es el artículo 27 que obliga al dictado de una resolución pronta, entendiéndose implícito en dicho artículo la obligación de motivar la decisión, toda vez que los jueces son funcionarios públicos y están sujetos a la ley. Como se observa en el considerando 8, el a quo tan solo se limitó a condenar a la accionada a pagar la suma de doscientos mil colones en concepto de costas personales, sin dar ni un solo argumento que justifique la escuálida suma, que sin la menor duda, favorece abiertamente a la institución demandada y altera los principios que rigen la igualdad en el proceso. Debe tomarse en cuenta que el resultado económico de esta causa es de aproximadamente 40 millones de colones. De dónde resulta entonces dicha la fijación de honorarios? Qué parámetros y periciales tomó el a quo para establecerla? Obviamente no existieron y ni el Tribunal se refirió de los tres criterios que establece el artículo 495 del Código de Trabajo, a saber: la labor realizada,

la cuantía de la cosa litigada y la posición económica del actor y del demandado. Esta Sala ha reconocido como un deber de los tribunales fundamentar las costas, tal y como lo hizo en el considerando IV de la sentencia de las 9:35 horas del 9 de febrero de 1996. Es de observar que en el caso examine, a diferencia del caso resuelto por esta Sala en dicho pronunciamiento, la sentencia de primera instancia declaró la demanda y no fue sino en segunda instancia donde se revocó aquella, por lo cual la necesidad de motivar es más imperiosa.- b) SENTENCIA CONTRADICTORIA: Todo fallo, de cualquier naturaleza que sea, debe respetar el principio de congruencia, es decir, guardar armonía entre lo pedido y lo que se otorga en el fallo. En el presente caso, el a quo revocó la sentencia en virtud de un recurso de apelación interpuesto por el suscrito, afirmando los jueces que el despido fue desproporcionado con la falta cometida, en otras palabras, un abuso de las potestades públicas en perjuicio de derechos fundamentales como el trabajo. Sin embargo, al calificar la conducta del actor y fijar las consecuencias jurídicas (reinstalación, pago de salarios caídos, etc.), el Tribunal fijó unas costas que son desproporcionadas en relación con las sanciones impuestas, tanto desde el punto de vista de la incorrecta calificación legal de la supuesta falta como del resultado económico. Sin dudas, al fijarse doscientos mil colones de manera arbitraria y sin fundamentación alguna, ese extremo es contradictorio con el resultado general del fallo, quedando desvirtuados los principios que rigen la condena en costas. Por ello solicito se acoja el presente motivo y se anule la sentencia impugnada y en su lugar se resuelva en cuanto al fondo estableciéndose el 25% del monto total de la condena en concepto de honorarios conforme al artículo antes citado. II. VIOLACION DEL ARTÍCULO 495 DEL CODIGO DE TRABAJO: Los honorarios son un derecho de los abogados que representan a las partes en un proceso y pertenecen al profesional conforme al artículo 237. Precisamente esta disposición regula la prestación de servicios profesionales entre el abogado y el cliente y constituye un parámetro legal fundamental que los jueces deben aplicar supletoriamente para determinar objetivamente las sumas adecuadas junto con el correspondiente Decreto. La fijación hecha por el a quo es sumamente baja e irrisoria. Si bien es cierto el artículo 495 del Código de Trabajo determina que en la sentencia se regularán prudencialmente los honorarios, ello no significa que los jueces puedan fijar los mismos de manera arbitraria, como ocurrió en el presente caso. La prudencialidad no es sinónimo de arbitrariedad ni de subjetividad, por cuanto la ley siempre va a ser un límite, y en ausencia de ley existen otras reglamentaciones como las normas citadas, en especial el artículo 233 antes referido, que es de aplicación supletoria en este caso (art. 452 Código de Trabajo), el cual dispone que los honorarios del abogado

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

se fijarán con base en la tarifa que se establezca mediante el procedimiento que dispone la Ley Orgánica del Colegio de Abogados. No es de más indicar, que no obstante la ubicación de los artículos violados 495 y 233 citados, su contenido normativo es obviamente material o sustancial. No debemos olvidar, sobre todo los jueces de trabajo, que los honorarios son el pago o remuneración por servicios profesionales, es decir, se trata de un trabajo igual que cualquiera, aunque de distinta naturaleza, y como tal protegido también constitucionalmente (art. 56 Constitución Política.). Fijar prudencialmente los honorarios no es pues una potestad abierta o indiscriminada del juez, máxime que en el aludido artículo 495 se establecen claramente los criterios a seguir de parte del juzgador, como son: a) la labor realizada, es decir, el trabajo realizado por el abogado a lo largo de un proceso que ha durado aproximadamente cuarenta y ocho meses sin contar el tiempo que resta en esta instancia, la eficiencia desplegada por el abogado que se manifiesta en la calidad de la demanda, en la presentación de pruebas, en la formulación de recursos, etc. Cuántas horas no ha destinado el suscrito en la atención de la presente causa?Cuál es el valor mínimo de una hora profesional de un abogado? B) La cuantía de la cosa litigada. Este criterio significa que el resultado económico es de mucha relevancia, tal es así que el decreto que regula los honorarios del abogado establece que la fijación debe hacerse entre un 20 hasta un 30% del importe de la condena (art. 21). En el caso del artículo 495 del Código de Trabajo se establece que (dichos honorarios no podrán ser menores del quince por ciento ni mayores del veinticinco por ciento del importe líquido de la condenatoria o de la absolución(, lo que significa que debe aplicarse prioritariamente este artículo.- c) La posición económica del actor y del demandado. Qué significa esto? Significa que el juez debe ponderar la situación económica del trabajador y la del patrono, que por lo general es muy desproporcional y que es precisamente lo que le da una naturaleza diferente al Derecho del Trabajo. El actor fue despedido abusivamente como lo señala el propio Tribunal, y al pasar tantos meses sin percibir su salario, significa sin la menor duda, que se produjo un grave perjuicio económico para el actor de parte de una de las instituciones de mayor poder económico del Estado. Por otro lado, debe tomarse en cuenta que para que un juez pueda apartarse de dichos criterios que son imperativos, solamente podrá hacerlo cuando se cumpla el supuesto contemplado en la propia norma, es decir, cuando el asunto (no fuere susceptible de estimación pecuniaria(, en cuyo caso la fijación será a conciencia. Pero incluso en estos casos, el juez no puede decidir de manera arbitraria sino que la conciencia también tiene sin límites como son la equidad o bien otros criterios o principios en que funde su decisión. A todas

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

lucen la suma de doscientos mil colones resulta ridícula, arbitraria e ilegal por cuanto el presente asunto se puede cuantificar sin mayor esfuerzo. De esta manera resultan infringidos el artículo 233 del Código de Procedimientos Civiles y 495 del Código de Trabajo por lo cual solicito se anule la sentencia impugnada en cuanto a este extremo se refiere y en su lugar se condene a la demandada a pagar el 25% en concepto de costas personales. B. RAZONES QUE HACEN VIABLE Y PROCEDENTE EL RECURSO. MOTIVOS APRECIACION SUBJETIVA DE LOS JUECES SOBRE LA GRAVEDAD DE LA FALTA. Los señores Jueces del tribunal Superior de Trabajo, acertadamente, tienen por acreditado que al actor no se le violó el debido proceso, en el procedimiento que se le siguió para despedirlo y además tiene como cierto que la causal por la cual se le despidió es clara y contundente. Más adelante en el considerando indican que si el doctor Chacón se encontraba incapacitado debió de abstenerse de ejecutar cualquier labor remunerada tal y como establece el numeral 37 del reglamento de enfermedad y maternidad, con el propósito de mantenerse en las mejores condiciones que le aseguraban una pronta recuperación. A pesar de lo anterior los señores jueces consideran desproporcionada la sanción que impuso mi representada e indica los señores Miembros del Tribunal que el actor lo que hizo únicamente fue transgredir la disposición reglamentaria del artículo 37 del Reglamento de enfermedad y Maternidad. Yerran los señores miembros del Tribunal Superior de Trabajo al considerar de forma subjetiva que la falta cometida por el actor no es grave. Los señores Jueces a pesar de que en el considerando acogen en su totalidad la lista de hechos demostrados que contienen el fallo de primera instancia analizan en el considerando la situación de que el actor se le concediera permiso por parte del médico tratante para realizar ciertos actos médicos como los exámenes de licencia sin que en esta segunda instancia se tuviera por probado este hecho. Refiriéndose a ese mismo dictamen, que supuestamente habilito al doctor para laborar, los señores jueces Jueces del Tribunal acertadamente dice que ese hecho no implica que el actor estuviera legitimado, desde el punto de vista laboral para realizar alguna actividad remunerativa. Este ultimo hecho si es cierto, el señor Juez de Primera instancia para declarar sin lugar la demanda del actor en todos sus extremos, consideró en lo que interesa, lo siguiente: (Valoradas en conciencia y de acuerdo con la sana crítica las pruebas existentes en el expediente, arribamos al convencimiento que si el recurrente no pudo cumplir con la labor que le había sido encomendada por la Caja Costarricense de Seguro Social durante el lapso de mes comprendido por que había sido incapacitado para cumplir con sus labores que resultaban ejercicio de su profesión, entonces en razón de ese impedimento y por el deber de lealtad que tenía respecto a su patrono no podía cumplir

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

con otra actividad de carácter laboral que pudiera transgredir las instrucciones médicas, pues esto le impediría recuperar su salud física en el tiempo normal y esto es contrario a la finalidad que conlleva al otorgamiento de una licencia de este tipo, pues lo que se persigue es la pronta curación para que se reintegre a su trabajo inmediatamente esto ocurra, pues de lo contrario se estaría causando un perjuicio a la entidad aseguradora, al patrono y a su propia salud, máxime cuando el padecimiento sufrido era en un ojo(. Esta parte coincide con el juzgador de primera instancia, en que el actor si estaba incapacitado para laborar no podría desempeñarse en otro lugar extendiendo certificados de licencia. No es dable aceptar que como profesional esta incapacitado para actuar como médico al servicio de la Caja y que al mismo tiempo no lo está para actuar al servicio de pacientes privados. Recordemos que el actor trabajaba en un hospital en donde también atendía pacientes y que el padecimiento por el cual fue incapacitado era de un ojo. Por lo tanto si podía laborar en el hospital, tampoco podía desempeñarse en forma privada. No resulta razonable entonces aceptar que un profesional esta en capacidad de realizar exámenes físicos de quienes interesan, por obtener licencias de conducir estando incapacitado para efectuar procedimientos muy similares dentro de una relación de servicio salvo que se ponga en entre dicho el principio lógico de no contradicción. Esa Sala ha catalogado las faltas cometidas por el actor como faltas graves a la relación de trabajo al ejecutar labores a cambio de un salario, labores para las que precisamente fue incapacitado el actor. Al efecto véase la sentencia número trescientos tres de las diez horas diez minutos del veintiséis de noviembre de mil novecientos noventa y siete dictada en un caso similar al presente en lo que interesa la Sala dispuso. (la suspensión del contrato de trabajo, consiste en la paralización de los efectos de acuerdo, en cuanto a la prestación de servicios, (suspensión relativa) y en ocasiones también con respecto a la retribución que debe recibir el trabajador (suspensión absoluta). La suspensión puede obedecer a necesidades del trabajador o de las empresas, o a condiciones particulares relacionadas con ellos, que imposibilitan el cumplimiento de sus obligaciones (en este sentido consultar CABANELLAS Guillermo COMPENDIO DE DERECHO LABORAL(. Bibliográficas Omeba. Buenos Aires, 1968, Tomo 1 página 669). Durante la suspensión el trabajador, si bien no tiene que laborar obligado al abstenerse de realizar actos que puedan constituir faltas de respeto hacia el empleador o competencia desleal hacia él, o cualquier otra circunstancia que configure un incumplimiento grave de sus deberes (vid CABANELLAS ob. Cit. Página 678) la buena fe y la confianza responden a un principio fundamental que informa todo el derecho de las obligaciones y que disciplinan la conducta del hombre en sus relaciones jurídicas con los demás, lo cual se

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

concreta en la exigencia de obrar acorde con las reglas de honestidad y rectitud. Si la prestación de servicios se suspende, debido a la enfermedad del trabajador, es obvio que tanto la buena fe como la confianza derivada del vínculo contractual lo obligan a abstenerse de realizar aquellas actividades que le impidan una efectiva reincorporación al ambiente laboral, lo que a su vez lleva al deber de cumplir todas las indicaciones médicas necesarias para el mejoramiento de su salud. Pero además él artículo 36 del Reglamento de Seguro de Enfermedad y Maternidad Caja Costarricense de Seguro Social vigente al momento del hecho, pero que corresponde actualmente al Artulo 37 del Reglamento de Seguro de Salud, así lo obliga puesto que en lo que interesa dispone que: (No se tendrá derecho al subsidio el asegurado que incurra en fraude adultere documentos del seguro o haya incluido a engaño al médico tratante y cuando se haya ocupado durante el período de incapacidad, en labores asalariadas¼((lo destacado en nuestro). En el caso que nos ocupa, la relación entre el actor y la demandada, se vio afectada por 371 días de incapacidad concedidos entre abril de 1993 y marzo de 1995 (folio 170) lo cual se reflejó en el efectivo desarrollo de sus labores como jefe de la Clínica de Gineco-Obstetricia de Hospital de San Carlos. A su vez el actor ocupaba el cargo de apoderado generalísimo sin limite de suma de la sociedad denominada Hospital Clínica Monte Sinaí S.A. folio 107 de donde a su vez, era un accionista mayoritario y además trabajaba como médico de planta de esa Clínica privada, por lo que resulta obvio, presumir que percibía no solo un salario remunerado, sino también una serie de ventajas por los cargos de administración que ostentaba. Conforme se extrae del testimonio del Doctor Douglas Dormond Herrera quien era el galeno que extendía las incapacidades del actor sus padecimientos obedecían a una enfermedad en la clásica que le causaba dolores al intentar levantarse después de estar sentado por lo que, tomando en consideración el alto volumen de trabajo que existe en la Caja Costarricense de Seguro Social decidió incapacitarlo (folios 512 a 513). Sin embargo, esa incapacidad para laborar, como lo reconoce el actor; no le impidió ejercer sus funciones como apoderado generalísimo del Hospital Clínica monte Sinaí S.A., estampado su firma en una serie de (dictámenes médicos(. Ante esto, se argumenta que, tomaba los datos del expediente clínico del paciente, sin practicar ninguna revisión de él con lo que de ninguna forma realizaba alguna actividad que atentara contra su salud. No obstante, esta afirmación cae por su propio peso al analizar el documento firmado por él, visible a folio 186, de donde se desprende su participación médica remunerada junto con la Doctora Patricia Hidalgo Salas, en el parto de la Señora Dunia Peralta Rojas, practicado en esa clínica Privada, el día 19 de octubre de 1994(fecha en la cual se encontraba incapacitado para

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

realizar sus labores para la demandada. Por ende, contrario a como lo afirma el recurrente, esa prueba no fue desvirtuada con la deposición de la doctora Hidalgo Salazar, quien únicamente se limitó a testificar que (cree) que el actor no tuvo participación en ese parto, cuando en realidad el documento claramente indica lo contrario, por lo que constituye una prueba fehaciente que desvirtue el valor probatorio de ese documento. Por ende la conducta, del actor de laborar para una clínica privada a cambio de un salario, cuando se encontraba debidamente incapacitado por la entidad accionada, raya en una concurrencia desleal hacia su patrono, entendida como (La dedicación a actividades laborales de la misma naturaleza o rama de producción de los que están ejecutando en virtud del contrato de trabajo, siempre que las mismas, al generar intereses contradictorios para el trabajador, perjudiquen al empresario((ALONSO OLEA, Manuel (Derecho del Trabajo(Universidad Completase, Madrid 1985, Novena, edición revisada página 246). En consecuencia, tal y como lo ha resuelto la relación de trabajo, al ejercitar labores (a cambio de un salario(, por las que precisamente fue debidamente incapacitado por la entidad demandada, por lo que no es cierto que el Tribunal efectuó una errónea valoración de las pruebas. (En este mismo sentido, consultar voto número 193 de las 10:30 horas, del 4 de setiembre, de 1997).(El actor con su actitud faltó al deber de lealtad que le impone su contrato de trabajo. Y a esa Sala ha considerado que situaciones como la presente en la que participan funcionarios públicos no pueden pasar inadvertidos y constituyen faltas graves. Al efecto véase lo que dispuso esa Sala en la sentencia número 418 de las nueve horas veinte minutos del trece de noviembre de 1995 que en lo interesa señala: (A juicio de la Sala, una situación como la descrita no puede pasar inadvertida, de tal suerte que la sanción impuesta resultó proporcionada a la falta atribuida, la que merece el calificativo grave; pues, como ya se expresó en la sentencia número 2 de 1990, (III- La Caja Costarricense de Seguro Social ente encargado de la salud y Protección Social, de conformidad con el artículo 73 de la Constitución Política, tiene como una de sus principales funciones velar por el bienestar de la salud de la población, y quienes labores para ella no se encuentran en la obligación de contribuir con la consecución de ese objetivo primordial(. Por otra parte no es procedente la reinstalación del actor al puesto, aun en el caso de que se aceptara, lo que nunca va a suceder por parte de la Caja, la posición

de los señores miembros del Tribunal Superior. Lo anterior en virtud de que ha sido reiterada la jurisprudencia y así lo disponen las normas que regulan las relaciones entre la Caja y sus trabajadores, en el sentido de que si se demostró que la falta se

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

cometió no procede la reinstalación. En el caso que nos ocupa tanto el juez de primera instancia como los señores jueces del Tribunal tienen por acreditada la existencia de la falta del actor con lo cual no procedería la reinstalación. Por considerar esta representación y así haberse demostrado en el expediente que la falta cometida por el actor es grave, solicitamos se acoja el presente recurso de casación para que la demanda del actor se declare sin lugar en todos sus extremos es decir confirmándose la sentencia de primera instancia.(.

6.- En los procedimientos se han observado las prescripciones legales.-

Redacta el Magistrado Fernández Silva; y,

CONSIDERANDO:

I.- El actor demandó a la Caja Costarricense de Seguro Social, alegando que el proceso administrativo disciplinario, seguido en su contra, el cual finalizó con su despido, fue violatorio del Debido Proceso y del Principio de Defensa. Entonces, gestionó la reinstalación en su cargo, o en alguno de igual escalafón salarial y rango. Asimismo, solicitó el pago de los salarios caídos, desde el momento del despido hasta su efectiva reinstalación, así como el de los extremos laborales de vacaciones y de aguinaldo, que debió devengar durante el lapso transcurrido entre el despido y su efectiva reinstalación. Además, pretende que se imponga el pago de intereses legales, sobre los montos debidos y que se condene, a la demandada, a pagar ambas costas del proceso. La representante de la parte accionada, se opuso a las pretensiones del accionante, indicando que, el despido estuvo justificado, ante la falta grave cometida por el actor, al trabajar en su consultorio privado, extendiendo dictámenes médicos, para Licencias de Conducir, mientras se encontraba incapacitado. El A-quo declaró sin lugar la demanda. El Ad-quem, al resolver la apelación de la parte actora, revocó el fallo de la primera instancia y acogió la pretensión del actor de ser reinstalado, así como el pago de los salarios caídos, el aguinaldo y también condenó a pagar los intereses y las costas.

II. Ante esta tercera instancia rogada, recurren ambas partes, contra el fallo del Tribunal de Trabajo, Sección Primera, del Segundo Circuito Judicial de San José, dictado a las 9:45 horas,

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

del 14 de mayo de 1.999. El apoderado de la parte accionante, se muestra disconforme con la sentencia y acusa falta de motivación y de fundamentación, en la fijación de las costas personales, impuestas a la parte accionada. Al respecto señala que, la suma de doscientos mil colones fijada en sentencia, por concepto de costas personales, a cargo de la Caja demandada, resulta desproporcionada (en menos) y violatoria de los parámetros de fijación establecidos en los artículos 495 del Código de Trabajo y 233 del Código Procesal Civil. Con base en esos argumentos, solicita la revocatoria del fallo impugnado, para que, en su lugar, se resuelva condenando a la demandada, a pagar el 25% del monto total de la condena, por concepto de costas personales. Por su parte, la apoderada de la Caja Costarricense de Seguro Social, reclama una apreciación subjetiva e inadecuada de los hechos cometidos por el señor Chacón Arguijo, los cuales, en su criterio, constituyeron una falta grave, suficiente para sancionarlo con el despido justificado. Acusa una inadecuada valoración de los elementos probatorios; razón por la cual, la conclusión del Ad-quem, en el sentido de que la sanción fue desproporcionada, carece de sustento. Con base en esos argumentos, solicita la revocatoria del fallo impugnado, para que, en su lugar, se declare sin lugar la demanda.

III. De conformidad con las pruebas que constan en los autos, quedó acreditado que, el señor Chacón Arguijo, comenzó a laborar en la Clínica San Rafael de Puntarenas, de la Caja Costarricense de Seguro Social, el 16 de agosto de 1.979, ocupando el cargo de Médico Asistente General. El actor fue incapacitado del 8 de enero de 1.995 al 8 de febrero del mismo año, por haber sido intervenido quirúrgicamente, de un ojo, percibiendo durante este período, el respectivo subsidio, por la incapacidad que sufría. Debido a ciertas anomalías, el 5 de abril de 1.995, la demandada inició un procedimiento administrativo disciplinario, con el fin de determinar una eventual responsabilidad del actor; notificándosele, la resolución inicial, el mismo día, toda vez que altos funcionarios de la demandada, tuvieron conocimiento de que, el accionante, laboró normalmente mientras estuvo incapacitado. El 12 de setiembre siguiente, fue ratificado, por la Gerencia de la División Médica, el despido, sin responsabilidad patronal, del actor, quedando debidamente notificado, de esa sanción, el 22 de setiembre de 1.995.

IV. Como se expuso, la apoderada de la parte demandada, acusa una valoración subjetiva e inadecuada de la falta cometida por el actor; pues, en su criterio, éste faltó al deber de lealtad que le

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

impone su contrato de trabajo, al haber extendido certificados médicos, para Licencias de Conducir, encontrándose incapacitado. La relación entre el accionante y la Caja demandada, ante su enfermedad y consecuente incapacidad, se suspendió; sin embargo, ante esos efectos, está claro que esa situación no significa, jurídicamente, la extinción de los derechos ni de las obligaciones inherentes a la respectiva relación estatutaria. El principal efecto de la suspensión del contrato, en estos casos, consiste en el natural y necesario cese de las labores o actividades prestadas por el trabajador. Sin embargo, en atención al contenido ético del contrato -que siempre subsiste- las partes deben abstenerse de realizar cualquier acto que conlleve una ilegítima lesión a los intereses o a los derechos de la contraparte. Al respecto, debe indicarse, que (¼durante la suspensión del contrato de trabajo, el trabajador, si bien no tiene que laborar, continúa obligado al cumplimiento de determinadas prestaciones, entre ellas, la de abstenerse de realizar actos que puedan constituir faltas de respeto hacia el empleador o competencia desleal hacia él, o cualquier otra circunstancia que configure un incumplimiento grave a sus deberes¼((CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Bibliográficas Omeba. Buenos Aires. 1968, Tomo 1., p. 678). Se debe concluir, entonces que, la conducta del trabajador, de laborar en su Consultorio Privado, durante el período en el cual estuvo física y médicamente incapacitado, extendiendo dictámenes para Licencias de Conducir, no fue la debida; pues, con su actuar, quebrantó no solamente la ineludible lealtad hacia la Institución para la cual laboraba, sino también el cardinal principio de la buena fe; que es rector y esencial en todo contrato de trabajo o, como en este caso, de toda relación de servicio; pues, el mismo, exige rectitud, honradez, confianza, lealtad y buen proceder, tanto por parte del patrono como de parte del trabajador. En ese sentido, cabe citar el Voto número 303, de las 10:10 horas, del 26 de noviembre de 1.997, el cual, sobre este tema, señaló: (¼Si la prestación de servicios se suspende, debido a la enfermedad del trabajador, es obvio que tanto la buena fe como la confianza derivada del vínculo contractual, lo obligan a abstenerse de realizar aquellas actividades que le impidan una efectiva reincorporación al ambiente laboral, lo que, a su vez conlleva el deber de cumplir todas las indicaciones médicas necesarias para el mejoramiento de su salud¼(. En el caso bajo análisis, la actitud del servidor, de expedir una cantidad importante de Certificados Médicos, en un período corto (29 certificados en 6 días(y la mera actitud en sí, de laborar durante su período de incapacidad, fue flagrantemente lesiva de los intereses de la empleadora; pues, precisamente, dicho período le fue otorgado -y bien lo sabe el actor, quien es médico- con el fin terapéutico de que se reestableciera completamente de su

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

enfermedad, lo más pronto posible y de una manera eficaz; para que rápidamente se reincorporara en el desempeño normal de sus labores y así el vínculo laboral recobraría su plena vigencia. Si la Caja concedió la incapacidad correspondiente, con el pago del subsidio respectivo, tenía pleno derecho de esperar, de su servidor, una actitud tendente a lograr su pronta recuperación. Por esa razón, se estima que el reclamo de la representante de la demandada está debidamente sustentado; pues, la falta, debe considerarse grave y la sanción proporcionada y ajustada a Derecho. Este mismo criterio ha sido mantenido por esta Sala en asuntos similares y, al respecto, pueden consultarse los Votos números 193, de las 10:30 horas, del 4 de setiembre, de 1.997; 303 de las 10:10 horas, del 26 de noviembre de 1.997; 49 de las 11:20 horas, del 13 de febrero de 1.998. Ahora bien, en cuanto al dictamen médico, visible al folio 59, éste carece de la virtud de eliminar el carácter de grave de la falta del actor; además de que, a criterio de esta Sala, resulta meramente complaciente. En efecto, casualmente, en dicho dictamen se dispuso que, el actor, podía realizar labores profesionales, limitadas a la consulta de dos a cinco pacientes y sólo para dictámenes de Licencias de Conducir. Asimismo, debe indicarse que, dicho dictamen, fue emitido luego de haber transcurrido el período de incapacidad (el 7 de julio de 1995(; sea, a posteriori, lo cual termina de quitarle cualquier credibilidad.

V.- En atención a todo lo considerado, se estima que los reclamos, planteados por la representante de la parte demandada, deben ser acogidos; dado que, analizada la prueba en su conjunto y en conciencia, conforme con las reglas de la sana crítica, necesariamente, se debe llegar a la conclusión de que, la falta endilgada al trabajador -médico de profesión-, quedó fehacientemente demostrada y que, la misma, revestía una gravedad tal, como para que se la haya impuesto la máxima sanción. Por eso, ha de revocarse el fallo impugnado y confirmarse el de primera instancia. Por la forma en que se resuelve el asunto, resulta innecesario considerar el otro agravio, el de los honorarios, expresado en el recurso de la parte actora.

POR TANTO:

Se revoca la sentencia recurrida, y se confirma la de primera instancia.

f) Sobre la naturaleza pública del médico que trabaja para la Caja y la adquisición del derecho de participar en guardias de permanencia

[SALA SEGUNDA]⁶

N° 236.

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las nueve horas treinta minutos del quince de octubre de mil novecientos noventa y siete.

Proceso ordinario establecido ante el Juzgado Tercero de Trabajo de esta ciudad, por MANUEL EMILIO PIZA ESCALANTE, casado, médico cirujano, contra CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL, representada por el Licenciado Guillermo González Hernández, divorciado, abogado. Figuran como apoderados del actor, los Licenciados Julián Solano Porras y Carlos Rodolfo Abarca Picado, abogados. Todos mayores, vecinos de San José, salvo Guillermo que es de Heredia.

RESULTANDO:

1.- El demandante, en escrito de fecha 18 de julio de 1995, promovió la presente demanda, para que en sentencia se obligue a la demandada, a lo siguiente: "a) Que la Caja Costarricense queda obligada a pagarle al actor los extremos de preaviso y auxilio de cesantía, respecto al salario devengado en los últimos seis meses por concepto de pago de guardias médicas, el cual se calculará según el promedio devengado por ese concepto de julio de 1994, todo lo cual se liquidará en ejecución de sentencia. b) Que la Caja Costarricense de Seguro Social queda obligada al pago de los intereses que dejó de percibir el actor por el no reconocimiento oportuno de los extremos señalados en el inciso anterior. c) Que la Caja Costarricense de Seguro queda obligada a pagar todas las costas de este proceso. d) Subsidiariamente al extremo: a) en caso de no prosperar lo indicado en él, el actor tiene derecho a continuar laborando bajo la modalidad de guardias de permanencia con igual promedio de diez guardias al mes que venía realizando en diciembre de 1994 hasta la efectiva cancelación de estos extremos incluyendo los intereses dejados de percibir por el no disfrute de esas sumas oportunamente, lo cual se liquidará en ejecución de sentencia."

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

2.- El apoderado de la demandada, contestó la acción en los términos que indica en memorial fechado 18 de setiembre de 1995 y opuso la excepción de falta de derecho.

3.- El señor Juez de entonces, licenciado Reynaldo Vosman Roldán, por sentencia de las 9 horas del 19 de diciembre de 1996, resolvió: "Se declara sin lugar la demandad principal establecida por MANUEL EMILIO PIZA ESCALANTE contra la CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL representada por el licenciado Guillermo González Hernández en su condición de apoderado general judicial, acogiéndose en cuanto a dicho pretensión la excepción de falta de derecho opuesta por la institución accionada. Se acoge la pretensión subsidiaria marcada con la letra d) en el libelo de demanda y se declara que el actor tiene derecho a continuar laborando bajo la modalidad de guardias de permanencia y se obliga a la institución accionada a programarle al actor igual promedio de diez guardias al mes de la misma forma en que las venía realizando a diciembre de mil novecientos noventa y cuatro. También se obliga a la Caja Costarricense de Seguro Social a pagarle al doctor Piza Escalante aquellas que dejó de percibir si hubiera continuado laborando bajo esa modalidad según la programación que se tenía dispuesta al citado mes de diciembre y hasta la fecha en que la accionada cumpla con lo que aquí se dispone. Sobre las sumas resultantes, se conceden intereses fijados al tipo legal desde la firmeza del presente fallo y hasta la fecha de su efectivo pago. Por ser imposible la fijación en esta sentencia de los montos respectivos, se deja la determinación de los mismos para la etapa de ejecución el fallo. Con apoyo en las consideraciones que han quedado dichas, la única excepción opuesta se falta de derecho se acoge plenamente respecto de la acción principal y se declara sin lugar en cuanto a la pretensión subsidiaria, por cuanto en relación a esta última carece de fundamento real ni jurídico. Son ambas costas del juicio a cargo de la accionada y se fijan los honorarios de abogado en el quince por ciento del monto líquido de la condenatoria...".

4.- El apoderado de la accionada apeló y el Tribunal Superior de Trabajo, Sección Primera, integrado por los licenciados Rosa E. Blanco Matamoros, Julia Varela Araya y Eugenie Salas Chavarría, por sentencia dictada a las 13:40 horas del 25 de abril de 1997, dispuso: "Se confirma el fallo recurrido, especificando que los salarios que pagará la demandada son por las guardias que no le permitió laborar a partir del primero de febrero de mil novecientos noventa y cinco. Los intereses sobre las sumas resultantes rigen a partir de las fechas en que debieron cancelarse los mismos. Las costas fijadas por el juzgado serán sobre el total de los salarios no pagados por guardias médicas...".

5.- La parte demandada formula recurso para ante esta Sala en escrito de fecha 5 de junio del año en curso, que en lo que interesa dice: "...El actor labora al servicio de mi representada con jornada de 8 horas desde hace varios años (1974) y a partir de 1982, un vez concluida la jornada ordinaria, trabajo tiempo extraordinario en lo que ha denominado "guardias de permanencia". Las guardias de permanencia consiste en que el profesional en medicina permanece dentro del Hospital, para atender los casos de emergencia una vez concluida la jornada ordinaria, en jornadas rotativas y con determinado número de guardias al mes, todo según programación previa por parte del jefe del respectivo servicio. El tiempo extraordinario se labora de las 4 pm a 7 am del día siguiente de lunes a viernes, según día que se le asigne o bien, sábados, domingos o feriados, de 7 am a las 7 am del día siguiente. Como se puede apreciar,, esta modalidad hace que en oportunidades al concluirse las guardias de permanencia se tenga que continuar con la jornada ordinaria. Para efectos de pago de esta jornada extraordinaria se cancela a tiempo y medio, es decir conforme a lo que prevé el Código de Trabajo para estas situaciones, precisamente por tratarse de un simple jornada extraordinaria, que está condicionada a las necesidades del servicio y a la decisión patronal de contratarla, en esas condiciones, no constituye una obligación para mi representada, ni un derecho adquirido para el trabajador. La administración activa del Hospital San Juan de Dios, considero pertinente, por razones presupuestarias, sin que ello fuere en detrimento de la calidad del servicio y por razones de equidad, reorganizar diferentes servicios del Hospital, como un subproducto de esa reorganización, el coordinador del servicio de emergencias lo suspendió la programación de guardias de permanencia al Dr. Piza Escalante. Esta decisión originó que el citado médico acudiera a estrados con la pretensión de que en esa sede se ordenara el pago del preaviso y el auxilio de cesantía y subsidiariamente, el derecho de continuar laborando bajo la modalidad de guardias de permanencia con igual promedio al que venía realizando a diciembre de 1994, el pago de los salarios caídos, hasta la cancelación de ese extremo, y los respectivos intereses. El Tribunal Superior de Trabajo, sección Primera, en sentencia 429 de las 13:45 hrs. del 25 de mil novecientos noventa y siete, confirma el fallo de primera instancia, en el que se rechaza la demanda principal y se acoge la subsidiaria "especificando que los salarios que pagara la demandada son por las guardias que no le permitió laborar a partir del primero de febrero de mil novecientos noventa y cinco, los intereses ...las costas...". La Sección Primera del Tribunal Superior de Trabajo, consideró para confirmar la sentencia de primera instancia, lo que continuación se indica en forma resumida y en lo medular. a) Que el hecho que se paguen las guardias de

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

permanencia como tiempo extraordinario, en nada desvirtúa el derecho del actor a laborar en tales jornadas. b) Que por tratarse de un servicio público y en concreto de un hospital, los servicios no se pueden interrumpir y se extiende luego en una serie de consideraciones en cuanto a la organización y prestación del servicio. c) Reconoce la inconveniencia de jornadas superiores a las legalmente establecidas y señala que ante el interés público y social, se ha permitido el sistema de guardias. d) indica la sentencia que el contrato del actor, incluye la prestación del servicio en las llamadas guardias médicas y que por el tiempo transcurrido, las interpreta como un derecho adquirido, que no puede desconocerse sin la anuencia del trabajador. EN CUANTO A ESAS CONSIDERACIONES CABE MANIFESTAR LO SIGUIENTE: En doctrina se ha considerado que el tiempo extraordinario debe responder a situaciones especiales y de excepción, pues en la medida a que ese tiempo extraordinario se transforme en ordinario, pierde el carácter de tal. En tratándose de hospitales, aún cuando permanecen en servicio las veinticuatro horas, es lo normal que se den horas en donde la demanda es mayor. De ahí entonces que después de pasar la "avalancha", además de los profesionales que están cumpliendo su jornada ordinaria en turnos posteriores a las dos de la tarde, se contratan otros, para que una vez concluida su jornada ordinaria, coadyuven en la solución o atención de emergencias que así lo requieran. Como se aprecia, el carácter de extraordinario lo da el hecho que es tiempo laborando una vez concluida la jornada ordinaria. Dentro del mismo orden de ideas externadas por el Tribunal, cabe preguntarse entonces, si es un derecho del trabajador laborar jornada extraordinaria, es un derecho del patrono contratar tiempo extraordinario, cuando las necesidades del servicio así lo requieran y si tiene o no la libertad de contratar ese tiempo extraordinario con quien mejor le convenga. Es cierto que mi representada brinda un servicio público y al tratarse de un Hospital el servicio es de veinticuatro horas. Esa es su obligación pero también tiene la facultad de cumplirla con los recursos que considere pertinentes, en el tanto que el administrado no se vea perjudicado. Revisado el expediente personal del Dr. Piza, que se encuentra en la Dirección de Recursos Humanos, se constató que el contrato de trabajo no incluye las "guardias de permanencia", porque éstas se asignan según necesidades del servicio y el criterio de la Jefatura en cuanto a la participación que se les dé a otros profesionales en forma equitativa. En todo caso la discusión de fondo es si un trabajador que ha venido trabajando tiempo extraordinario adquiere el derecho de continuar haciéndolo, o si el por el contrario como ya se dijo tiene el patrono la facultad de prescindir de ese tiempo extraordinario. Al respecto la jurisprudencia de nuestros tribunales ha sido conteste en el sentido que el tiempo

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

extraordinario no genera otro derecho que el de su pago y que el hecho de que un trabajador haya laborado jornada extraordinaria manteniéndose esta aun por un plazo prolongado, no crea derecho alguno en su favor cuando por las exigencias y organización patronal éste se vea en la necesidad de suprimirla. Con fundamento en lo expuesto, solicito a la honorable Sala, casar la sentencia y revocarla en todos sus extremos por no estar ajustada a derecho y al mérito de los autos y declarar sin lugar la demanda presentada en contra de mi representada."

6.- En los procedimientos se han observado las prescripciones legales.

Redacta el Magistrado Aguirre Gómez; y,

CONSIDERANDO:

I.- El apoderado general judicial de la Caja Costarricense de Seguro Social, interpone el recurso en conocimiento y argumenta que la jornada extraordinaria laborada por el actor, aunque se haya dilatado por largo tiempo, no le genera otro derecho más que el de su pago. En ese sentido, manifiesta que la asignación y contratación del tiempo extraordinario es una facultad propia del empleador y si, por sus necesidades, se ve en la obligación de suprimir esa jornada, no puede el trabajador exigir derecho alguno a seguir laborándola.

II.- De la demanda, su contestación y de los elementos probatorios constantes en autos, se desprende que el demandante, doctor Manuel Emilio Piza Escalante, empezó a trabajar para la Caja Costarricense de Seguro Social en 1974 y que, a partir de 1982, además de la jornada ordinaria de ocho horas diarias, cumplió una adicional, programada con antelación y de carácter rotativo, según la cual realizaba entre cinco y siete guardias al mes, de las 16 horas a las 7 horas del día siguiente, de lunes a viernes, y sábados, domingos y feriados, de las 7 horas a las 7 horas del día siguiente, en la Unidad de Emergencias Quirúrgicas del Hospital San Juan de Dios, según la correspondiente planificación. La remuneración por dicha labor se cancelaba a tiempo y medio en los días comunes y a doble tiempo los sábados, domingos y feriados. Dicha situación se mantuvo hasta el mes de febrero de 1995, cuando el Coordinador de esa Unidad, le indicó: "...por el ingreso de nuevo personal y el proceso de reorganización del sistema de atención de emergencias... se ha decidido no programar más guardias en ese servicio para usted..." (énfasis agregado, folio

9). Por ese motivo, reclamó el pago del preaviso y la cesantía correspondientes a la ruptura unilateral de las "guardias en forma indefinida", como pretensión principal, y, como subsidiaria, su derecho a continuar laborando con igual promedio de días-guardias al mes a las que venía realizando en diciembre de 1994 y, además, el pago de salarios caídos e intereses; pretensión subsidiaria que fue acogida por los juzgadores de primera y de segunda instancias.

III.- Doctrinaria y jurisprudencialmente, se ha señalado que la prolongación de la jornada ordinaria de trabajo debe responder a la imperiosa necesidad del patrono. Se concibe, entonces, para ocasiones excepcionales en las que por algún motivo de urgencia o apuro excepcional se requiera del trabajador, sin que por ello sea dable convertirlas en permanentes. En este caso no estamos ante situaciones de carácter excepcional que diera lugar a labores ocasionales del galeno demandante, sino ante una verdadera jornada adicional de carácter permanente, cumplida en forma rotativa, que respondía a una duradera y continuada necesidad propia del servicio público que la demandada brinda en el área de urgencias de un centro médico, y que implicó que el actor laborara en dicho departamento por un período de tiempo que se extendió por más de una década, recibiendo la remuneración respectiva que la entidad demandada pagaba a través de cuentas denominadas "extras de médicos" (folio 34).

IV.- No se desconoce, en el caso, la existencia de una relación de empleo público (dada la naturaleza de la entidad empleadora), la cual se rige por principios que pueden ser distintos e incluso contrapuestos a los laborales comunes, como lo expresó la Sala Constitucional en el Voto No.1696, de las 15:30 horas, del 23 de agosto de 1992. En razón de lo anterior, no se puede acudir a los principios propios de las relaciones laborales privadas, como lo son el de la primacía de la realidad, el protector y el de irrenunciabilidad, para dar solución al presente asunto. Examinados los autos, no se encuentra documentado el acto o disposición administrativa que dio lugar a que el actor laborara la jornada en discusión a partir de 1982. Sin embargo, acudiendo a los principios generales de la interpretación, a través del análisis y valoración del desenvolvimiento de las actuaciones de ambas partes del proceso, en relación con la finalidad propia del servicio que brinda la institución demandada y a la cual debe responder su actuación (entre otros, artículos 4, 113 y 128 de la Ley General de la Administración Pública), se entiende que, en la fecha señalada, la Caja Costarricense de Seguro Social, en uso de sus facultades y con la orientación propia de quién busca satisfacer las demandas de los usuarios de sus servicios, y el actor, convinieron en que, el segundo, trabajara bajo la modalidad de guardias de permanencia, una jornada adicional (pagadas como

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

jornada extraordinaria), una vez concluida la jornada común y según la programación al efecto realizada, con el objeto de colaborar en la atención de las emergencias médicas. Esa mutación en las condiciones iniciales de la relación, originadas por el acto respectivo, concedió en su favor el derecho de participar en el rol de las guardias de permanencia, en la atención de necesidades permanentes, incorporándolas así a sus funciones. Las facultades que la ley concede a la Caja Costarricense de Seguro Social, en cuanto a la organización, funcionamiento y dirección del servicio público que presta, deben ser razonablemente ejercitadas y con acopio de fundamentos objetivamente válidos, amparadas en el principio de legalidad o bien en las necesidades del servicio público que justifiquen adecuadamente el cambio. En esta tesitura, la entidad patronal fundó la exclusión del actor del rol de las guardias de permanencia, en una supuesta reestructuración del servicio de emergencias del Hospital San Juan de Dios, así como también en la entrada de nuevo personal, circunstancias sobre las cuales, no hizo prueba alguna en el expediente, conforme lo mandan los numerales 317 del Código Procesal Civil en relación con el 452 del Código de Trabajo, razón por la cual no puede tenerse por acreditada, ni mucho menos fundada o motivada, la actuación de la Caja Costarricense de Seguro Social. La argüida contratación de nuevo personal, de ser veraz la afirmación de la Caja, más bien induce a considerar que estamos en presencia de una necesidad permanente y aún y cuando el ingreso de nuevo personal se justifique plenamente a fin de dar una atención más eficiente, jurídicamente hablando, no puede concebirse como un justificante válido para atentar contra los derechos ya incorporados a la relación de empleo. De lo anterior se sigue que la demandada actuó en forma arbitraria, afectando derechos que habían entrado ya en la esfera del servidor como parte integrante de su salario y modificando su relación de servicio con la Institución, al eliminar su participación en el rol de las guardias de permanencia indicadas, irrogándole un perjuicio salarial, al verse disminuida la retribución que por más de diez años percibió por su labor. En este orden de ideas, no cabe duda que el actor tiene el derecho de participar en el respectivo rol de las "guardias de permanencia" y a que le sean asignadas las guardias respectivas, según lo falló el Tribunal de segunda instancia.

V.- Como corolario de lo expuesto, procede confirmar la resolución impugnada.

POR TANTO:

Se confirma el fallo recurrido.

NOTA DE LA MAGISTRADA VILLANUEVA MONGE:

La suscrita no comparte el razonamiento de la mayoría en el sentido de que el doctor Piza Escalante es titular de un derecho adquirido a trabajar una jornada adicional, que la Institución demandada no puede variar. La razón de ser de la Caja Costarricense de Seguro Social es el servicio público que debe prestar. Las entidades de esta naturaleza pueden y deben variar su organización para adecuarla a las necesidades que en cada momento presentan los usuarios a quienes se deben (artículo 4 de la Ley General de la Administración Pública). La razonabilidad de sus actuaciones está relacionada con la consecución de los medios idóneos para lograr la eficiencia de su funcionamiento. El otorgar horas extraordinarias está supeditado a esos mismos parámetros; la decisión que sobre ellas se tome, puede ser variada cuando así se requiera y frente a esto no puede hablarse de derechos adquiridos. La jornada del demandante está fuera de los límites ordinarios e, incluso, impide que él, con criterios de razonabilidad, tenga el descanso apropiado para la necesaria eficiencia en sus labores. El carácter extraordinario de un período de labores no lo otorga el que se dé por lapsos prolongados, sino el estar fuera de la jornada ordinaria fijada por el ordenamiento jurídico. El establecer la necesidad de trabajar horas extra y la de darles o negarles continuidad es potestativa de la parte patronal. Sin embargo, confirmo la sentencia recurrida, únicamente, por el hecho de que la entidad accionada no demostró que la contratación de más personas, con horarios y descansos apropiados, obedeciera a un plan estructurado para brindar un mejor servicio público. Ello evidencia que su actuación es arbitraria, y no se puede avalar.-

FUENTES CITADAS

- ¹ SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución. 2006-17437. San José, a las diecinueve horas treinta y cinco minutos del veintinueve de noviembre de dos mil seis.
- ² SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA . Resolución: 2007-000239. San José, a las nueve horas y cincuenta minutos del veinte de abril del dos mil siete.
- ³ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución: 2006-01066. San José, a las diez horas treinta minutos del diecisiete de noviembre

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

del dos mil seis.

- ⁴ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución: 2000-00689. San José, a las nueve horas treinta minutos del catorce de julio del año dos mil.
- ⁵ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución:1999-00316. San José, a las diez horas treinta minutos del trece de octubre de mil novecientos noventa y nueve.
- ⁶ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N° 236. San José, a las nueve horas treinta minutos del quince de octubre de mil novecientos noventa y siete.