

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: SOBRE EL DESPIDO

**RESUMEN:** En presente informe incorpora doctrina, normativa y jurisprudencia, sobre el tema del despido. Se desarrollan algunos de los principios, que rigen la materia, así como el concepto y clasificación, fueros especiales, concluyendo con una recopilación jurisprudencial que incluye temas como el despido en el sector público, la reinstalación entre otros.

## Índice de contenido

|   |    |
|---|----|
| 1 DOCTRINA.....   | 3  |
| Sobre el Despido.....   | 3  |
| Algunos Principios especiales que rigen el despido justificado.....                   | 4  |
| A. El principio de causalidad objetiva y psicológica.....                             | 4  |
| B)El principio de actualidad.....   | 5  |
| C)El principio de proporcionalidad: gravedad cualitativa y gravedad cuantitativa..... | 7  |
| Clasificación del despido.....  | 10 |
| a) Justificado.....   | 11 |
| b) Injustificado.....   | 11 |
| c) Directo.....   | 12 |
| d) Indirecto.....   | 12 |
| Criterios para Determinar la Justa Causa del Despido.....                             | 12 |
| De algunos fueros especiales en caso de despido.....                                  | 14 |
| Sobre el despido de los adolescentes.....   | 14 |
| Sobre el despido de trabajadoras embarazadas.....                                     | 15 |
| En casos de víctimas de acoso u hostigamiento sexual.....                             | 18 |
| 2 NORMATIVA.....  | 19 |

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

---

|  |    |
|--|----|
| Sobre el preaviso.....   | 19 |
| Auxilio de cesantía.....   | 20 |
| De las obligaciones de los patronos y de los trabajadores .....  | 26 |
| Sobre las Causas Justas que facultan al patrono para proceder al Despido.....  | 35 |
| Causas Justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo.....  | 39 |
| Fueros especiales en caso de despido.....  | 45 |
| Trabajadoras embarazadas.....  | 45 |
| Código de la Niñez y la Adolescencia.....  | 51 |
| Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia.....  | 52 |
| 3 JURISPRUDENCIA.....  | 54 |
| Consideraciones doctrinales acerca del principio de proporcionalidad en el despido.....  | 54 |
| Alcances de la protección de derechos sindicales y consideraciones acerca de la estabilidad laboral en el sector público y privado.....              | 56 |
| Despido devenido por reestructuración.....   | 58 |
| Deber del patrono de extender carta de despido y necesidad de acreditar de forma indubitable las faltas endilgadas.....                              | 62 |
| Deber patronal de demostrar las causas justas de despido .....   | 65 |
| Prescripción de derechos derivados del despido.....  | 68 |
| Fuero de protección especial y consideraciones acerca del requisito de prueba médica en caso de trabajadora embarazada.....                          | 72 |
| Vacaciones y aguinaldo como derechos independientes de la causa de cesación del trabajo.....   | 77 |
| Cómputo del plazo de prescripción aplicable a la potestad disciplinaria del empleador para sancionar o despedir en caso de investigación previa..... | 78 |
| Reinstalación del trabajador con el pleno goce de sus derechos .....   | 85 |

## 1DOCTRINA

### Sobre el Despido

[CORTÉS BOLAÑOS, Greyvin y GUEVARA GUTIÉRREZ, Álvaro]<sup>1</sup>

“El despido es el medio más frecuente y controvertido para poner término a los contratos de trabajo. Es una causa genérica de extinción de los contratos y por lo tanto, común a toda relación de trabajo.

Llamaremos despido, a la declaración unilateral de voluntad del patrono, •endiente a poner fin al contrato de trabajo, y renuncia, cuando esa declaración unilateral de voluntad para poner fin a la relación de trabajo proviene del trabajador. Cuando esto último ocurre por una actitud arbitraria del patrono, -quien es en realidad el que ha provocado el rompimiento de la relación laboral- se dice que a aquel (el trabajador) se le ha colocado en situación de despido (despido tácito o indirecto).

Para Carro Igelmo el despido es la ruptura del contrato, fundada o no en justa causa, por voluntad del patrono.

El despido -como hemos dicho- se producirá cuando el patrono en forma expresa, manifiesta su voluntad de disolver el vínculo contractual.

En síntesis, el despido será la declaración unilateral de voluntad a través de la cual, el patrono pone término a la relación laboral que lo liga al trabajador. Si esa declaración de voluntad es motivada por hechos imputables al trabajador, el despido será justo, sin responsabilidad patronal; no lo será cuando se fundamente en la simple voluntad del empleador, caso en el cual sí habrá responsabilidad patronal, debiendo recibir el trabajador una justa indemnización, de acuerdo con la legislación vigente.

En cuanto a la renuncia, creemos oportuno señalar que existen legislaciones que han dado en incorporar una figura jurídica

denominada "renuncia tácita", también conocida como presunta o pasiva, y que se configura cuando:

"...el trabajador, sin otorgar el preaviso, deja definitivamente su trabajo para no regresar mas..."

### **Algunos Principios especiales que rigen el despido justificado**

[CARRO ZUÑIGA, Carlos]<sup>2</sup>

#### **A. El principio de causalidad objetiva y psicológica**

Como su nombre lo indica, este principio especial en su significación objetiva alude a la exigencia de que se dé una relación de causa a efecto entre los hechos constitutivos de la falta y el acto jurídico del despido. Es necesario que la decisión de la empresa de ponerle término al contrato de trabajo por medio del despido justificado, sea una consecuencia inmediata y directa de la falta grave o suficiente en que incurrió el trabajador. Entre el hecho que se invoque como "razón" o "motivo" justificante de la disolución del vínculo contractual y el despido propiamente dicho, debe darse un nexo de causalidad inmediata: una causa idónea debe obrar directamente sobre el efecto; la terminación del contrato debe tener lugar a raíz de un hecho que la justifique.

La principal consecuencia práctica de este principio es la de determinar -y con precisión-, la falta o faltas que generan directamente el despido. De esta manera, por ejemplo, si a un trabajador se le especifica por escrito la falta en que incurrió y por la cual se le despide (1), la empresa no podría posteriormente en el juicio alegar que fue otra diferente; tampoco podría aducir posteriormente que existían otras faltas concomitantes que también

motivaron la destitución, salvo que por ley, convención colectiva o sentencia arbitral se haya establecido así. Naturalmente que las citadas faltas diferentes y concomitantes (simultáneas al despido), podrían señalarse ante los tribunales, pero ellas actuarían únicamente en función de "conductas desfavorables" para apreciar mejor los alcances de la gravedad de la falta o faltas efectivamente citadas en la carta, o como en alguna oportunidad dijera nuestra Sala de Casación para: "Apreciar y valorar la personalidad del trabajador destituido". Pero no juzgarían como faltas que de modo directo engendraron el despido. De ahí, pues, la gran importancia que tiene la redacción del texto de la carta del despido justificado y, en su caso, el certificado de trabajo P).

Por regla general, esa relación causal objetiva y a la vez externa, normalmente coincide con la psicológica, en el sentido de que la falta en que incurre el trabajador y que aducfe la empresa, es la misma causa que a nivel interno (subjetivo) de-quien despide, opera como determinante en la decisión del despido. Lo normal, pues, es que la causalidad interna y externa sean coincidentes y que se manifiesten de manera semejante a la fluida corrección en que se expresa -también por regla de principio-, la voluntad de las partes en los contratos, en los que se requiere que esa voluntad sea pura y que no esté influida por factores extraños que puedan alterar la genuina intención de ellas.

(...)

#### **B)El principio de actualidad**

/

El segundo principio es una consecuencia de la inmediatez que es propia de la relación de causalidad ya explicada. Y de su nombre se desprende claramente su significado. Se habla de actualidad o

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

---

de contemporaneidad, para dar a entender que la manifestación patronal que concluye el contrato, debe hacerse oportunamente/'contemporáneamente" a la falta con fundamento en la cual se opera el despido. El despido es "actual" en la jurisprudencia y en el derecho positivo nacionales (4), cuando se realiza dentro del mes siguiente a la fecha en que se dio la causa para la separación o, en su caso, desde que fue conocida, entendiéndose que no es "actual" ni "oportuna" la destitución que se llevare a cabo con posterioridad al mes (5) (5 bis).

Los dos aspectos de mayor interés práctico de este principio, son los siguientes:

En primer lugar, como el despido tiene que ser contemporáneo a la comisión de los hechos que lo originan, el mismo no se puede fundamentar en faltas pretéritas ni futuras (que se dieron con posterioridad a la sanción y que pretendieren hacerse valer en juicio). Sin duda, la más importante conclusión es la de que los hechos pasados no se deben tomar en cuenta, salvo en los casos de la falta leve o de gravedad media que requieren de la repetición para configurar la causa justa de despido, siempre que no estén prescritas. Con todo, los Tribunales han admitido que se puntualicen faltas anteriores (incluso prescritas) con el propósito de valorar mejor los hechos irregulares y actuales imputados al empleado (6); y para que el juzgador precise con más certero criterio la dimensión de la gravedad de la falta principal que directamente originó el despido.

, La inobservancia de este principio por la empresa, .naturalmente que no autorizaría al Juez para que de oficio la declare, sino que es imprescindible que el trabajador o su

apoderado judicial interponga la excepción de prescripción, por ejercicio tardío del derecho a despedir.

El segundo aspecto de interés, consiste en que una misma falta no puede ser sancionada dos veces. De esta suerte, por ejemplo, será injustificado el despido, si la falta en la cual se apoya, ya

hubiese sido sancionada previamente con una amonestación o con una suspensión disciplinaria sin goce de salario.

(...)

**C)El principio de proporcionalidad: gravedad cualitativa y gravedad cuantitativa**

Determina este principio que, entre el hecho infractor (falta) y la medida disciplinaria, siempre debe darse una correlación de entidad; es necesario que se dé una ecuación de equilibrio. En suma, es menester que opere una equitativa correspondencia entre la gravedad de la falta y la magnitud de la sanción. Por consiguiente, para una infracción leve, la sanción debe ser leve. Y si a causa de ella se aplicare una suspensión o el despido, obviamente serían medidas disciplinarias jurídicamente improcedentes(11). Empero, si la falta es grave, el despido -que es la sanción máxima- sí resultaría legal.

Es con el conocimiento de este principio que encontramos la explicación de que se exija "gravedad" en el incumplimiento del trabajador, para que sea admisible el despido justificado. Pero lo relevante radica en que el principio nos permite dimensionar la gravedad de las faltas y, por ello mismo, nos posibilita distinguir las nociones de gravedad cualitativa y gravedad cuantitativa, conceptos que se manejan con regularidad sin reflexionarse mucho en torno a ellos.

**Gravedad Cualitativa**

La falta de gravedad cualitativa encierra la expresión de una conducta irregular que es seria, trascendente y que de primer intento admite su calificación de grave, aunque a menudo no lo parezca; a veces supone un incumplimiento contractual culpable; otra implica una inejecución que se identifica como un "motivo importante"; en síntesis, es una falta de entidad notable y suficiente, y que además es capaz de generar por sí sola el serio

acto potestativo de desvinculación unilateral de la empresa. Se está en presencia de estas faltas en todos aquellos casos en que no sea posible, ni aún provisionalmente, la prosecución normal de la relación laboral.

(...)

Gravedad Cuantitativa

Estamos frente a casos de gravedad cuantitativa en las situaciones en que la falta a sancionar no es en sí misma grave.

Vale decir, cuando la conducta es leve o seria, pero sin llegar a la categoría de grave, y que necesariamente requiere la repetición (o de la comisión de otras faltas distintas igualmente leves o de gravedad media) para que adquiriera la gravedad que exige la ley para justificar el serio acto del despido.

### **El Despido como Causa de Extinción de la Relación Laboral**

[GONZÁLEZ VARGAS, Guisselle y VARGAS VILLALOBOS, Yessenia]<sup>3</sup>

"Habíamos mencionado que el efecto primordial del despido es dar por extinguida la relación laboral existente entre el patrono y el trabajador.

Por lo anterior podemos decir que el instituto jurídico del despido es una de las causas que provocan el fin de la relación laboral. Sin embargo, debe decirse que el despido no es la única figura que puede producir ese efecto, sino más bien existen diferentes causales que provocan la misma consecuencia.

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

---

Al existir una pluralidad de motivos que conllevan la misma finalidad, la doctrina se ha dado a la tarea de realizar una clasificación de los mismos. No obstante, señalamos que no existe unanimidad de criterio al efectuar tal clasificación y por lo tanto son variadas las maneras de clasificar las causales.

Consideramos que Bayón Chacón y Pérez Botija realizan una clasificación adecuada pues, a diferencia de otros autores, parten de lo general hacia lo específico y aclaran que no necesariamente por el hecho de producirse la causal, la extinción del vínculo laboral devendrá en forma definitiva.

Señalan dichos autores que las causas de extinción de la relación laboral se subdividen en dos grandes grupos. Así las causales pueden ser objetivas o subjetivas. Objetivas en el sentido de que se producen por hechos que afectan condiciones objetivas de la relación de trabajo. Subjetivas porque el vínculo laboral se va a ver afectado por hechos sucedidos a los sujetos de la relación (trabajador y/o patrono) o por actos de estos mismos.

Las causales objetivas pueden clasificarse a la vez en objetivas contractuales y objetivas extracontractuales. Las contractuales son causales previstas por las partes y por eso de ellas se dice que son normales. Las extracontractuales son las no previstas y por eso se les ha llamado anormales.

Dentro de las causales objetivas contractuales Bayón y Pérez indican que el vínculo laboral termina por el cumplimiento de la condición, por el cumplimiento del plazo o bien, por la terminación de la obra.

Las causales objetivas extracontractuales son aquellas que surgen por la imposibilidad de continuar el contrato, ya sea por la incapacidad de realizar la prestación de trabajo, o bien, por ser imposible la continuidad del negocio.

El segundo grupo de causales de extinción del vínculo laboral son las denominadas subjetivas y, como se dijo, son las que provienen de un hecho que afecta personalmente a los sujetos de la relación

o que derivan de un acto de los mismos.

Las causales que provienen de un hecho que afecta a las partes son exteriores pues se producen con independencia de la voluntad de las mismas, no obstante repercuten en ellas y por eso se dice que son causales subjetivas involuntarias.

Las causas derivadas de un hecho de los sujetos que conforman la relación laboral han sido denominadas como subjetivas voluntarias y éstas a su vez pueden ser bilaterales, sea que dependen de la voluntad de ambas partes, o bien unilaterales, en las que la voluntad de extinguir la relación de trabajo puede provenir tanto de parte del patrono como del trabajador en forma Individual.

Dentro de las causas subjetivas involuntarias, bs autores indicados enumeran la muerte o incapacidad tanto del empresario como del trabajador.

Como causas subjetivas voluntarias que dependen de la voluntad de ambas partes señalan el mutuo acuerdo, sea éste expreso o tácito y la transformación del vínculo laboral en otro, sea civil o mercantil.

El despido del trabajador por parte del empresario y la renuncia del empleado a su trabajo son consideradas como causales subjetivas voluntarias unilaterales, pues las mismas se producen por la voluntad de sólo una de las partes del vínculo.

La ubicación del despido como una causal subjetiva, voluntaria y de carácter unilateral concuerda en un todo con la concepción que del mismo habíamos señalado, considerándolo de manera general como una manifestación de voluntad emanada del empleador y cuyo efecto es dar por terminada la relación de trabajo."

### **Clasificación del despido**

[VARGAS CHAVARRÍA, Eugenio]<sup>4</sup>

**a) Justificado**

El despido es justificado cuando el trabajador incurre en alguna de las faltas establecidas en la ley o reglamentos. Esta modalidad de despido no requiere de ningún aviso previo, pues puede darse en el mismo momento en que se cometió o se conoció la falta y genera para el trabajador la pérdida del auxilio de cesantía y el preaviso.

**b) Injustificado**

El despido injustificado es aquel que no se ajusta a ninguna de las causales establecidas por la ley para autorizar al patrono a despedir sin responsabilidad patronal.

Este despido obedece tan solo a la voluntad unilateral del empleador, quien, por lo tanto, debe otorgar el preaviso que corresponda, según lo dispuesto en el numeral 28 del Código de Trabajo, y cancelar al trabajador el auxilio de cesantía. Además, si hay contención, el patrono puede ser condenado a cancelar intereses legales desde la fecha en que se generó el despido hasta el pago efectivo de los extremos laborales obligado a cancelar. De la misma manera, el patrono puede ser condenado a pagar la indemnización por despido injustificado que establece el numeral 82 del Código de Trabajo, sea, hasta seis meses de salario, si no logra demostrar que la causa imputada al trabajador no es falsa. Caso contrario, dicha indemnización no procederá, aún cuando la causal invocada no sea suficiente para acreditar el despido.

**c) Directo**

El despido directo se da con la sola decisión unilateral, emanada del patrono, de dar por terminado el contrato de trabajo o relación laboral, con causa justificada o injustificada.

**d) Indirecto**

Contrario al despido directo, en esta modalidad intervienen ambas partes de la relación laboral. En este caso, el patrono, de una u otra forma, realiza actos mediante los cuales procura la renuncia del trabajador, el cual se ve obligado a dar por terminado el contrato de trabajo debido a las actuaciones patronales.

**Criterios para Determinar la Justa Causa del Despido**

[RAMÍREZ VILLALOBOS, Allan y VIALES GUTIÉRREZ, Amanda]<sup>5</sup>

“Existen diversos sistemas para determinar si el despido es o no generado por una causa justa; o si, por el contrario es el resultado de un acto arbitrario por parte del patrono, en cuyo caso, éste incurre en algunas responsabilidades como la indemnización por daños y perjuicios.

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

---

Los principales sistemas aplicables para determinar la justa causa de despido son:

- a) Sistema de Noción Genérica
- b) Sistema de Enumeración Taxativa.
- c) Sistema Mixto.

### a. El Sistema de Noción Genérica

Es una norma de carácter general que requiere una valoración por parte del juez para determinar la existencia de la falta y su gravedad para considerar justo o no el despido.

En este Sistema de Noción Genérica, las circunstancias de cada caso serán decisivas y se enmarcan dentro de criterios amplios sobre el cumplimiento de los deberes de fidelidad y colaboración surgidos de la relación laboral.

### b. Sistema de Enumeración Taxativa

Este sistema no se caracteriza por la existencia de una norma genérica para dilucidar si un acto determinado configura como justa causa de despido, sino que se desglosa en forma concreta por parte del legislador una serie de causales de despido justificado. Aquí se delimitan los casos de causas justas de despido y las normativas se constituyen en numerus clausus donde, de encuadrar un hecho en la causa preestablecida, el patrono puede despedir sin responsabilidad.

### c. Sistema Mixto

Este sistema se constituye con base en las características de los dos sistemas anteriores. Aquí, no sólo se enumeran taxativamente una serie de causas justas de despido, sino que también se aplica un criterio o fórmula general para valorar cada caso concreto por parte del juez; determinándose si existe o no una causa que justifique el despido.

En Costa Rica rige el Sistema Mixto para determinar la justa causa de un despido. Este sistema se puede ubicar claramente en el

artículo 81 de nuestro Código de Trabajo y tiene la ventaja de evitar, por una parte, la falta de exactitud del Sistema Genérico, donde las partes no tienen definido cuándo ciertos actos configuran como causales de despido y, por otra parte, evita la rigidez encontrada en el Sistema Taxativo que; además, tiene una aplicación dificultosa por la posibilidad que no abarca todas las causas factibles para despedir justificadamente a un trabajador.”

#### **De algunos fueros especiales en caso de despido**

##### **Sobre el despido de los adolescentes**

[MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL]<sup>6</sup>

Según señala el artículo 90 del Código de la Niñez y la Adolescencia, el patrono deberá notificar el despido con responsabilidad patronal de toda persona adolescente trabajadora a la Dirección Nacional de inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro del plazo del preaviso correspondiente, con el propósito de brindarle a la persona afectada el asesoramiento necesario acerca de los derechos indemnizatorios originados por el despido.

Dispone el artículo 91 del Código de la Niñez y la Adolescencia,

que antes de despedir por justa causa a una persona adolescente trabajadora, el patrono deberá gestionar la autorización ante la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, ofreciendo las pruebas que estime pertinentes. Dicha

Oficina verificará la existencia de la causa alegada, en el plazo máximo de ocho días hábiles. Para ello, deberá escuchar a la persona adolescente y recibir la prueba que se considere necesaria.

### **Sobre el despido de trabajadoras embarazadas**

[MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL]<sup>7</sup>

El Código de Trabajo protege de manera especial a las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia. Trata de brindar mayores beneficios para dichas trabajadoras, en el sentido de proteger su trabajo durante el embarazo y la lactancia y de no afectar los derechos derivados del contrato; de manera que su situación laboral, por razón del embarazo o de la lactancia, tiene un trato preferente, mas beneficioso que el resto de los (as) trabajadores (as).

Señala el artículo 94 del Código de Trabajo que no se puede despedir a las trabajadoras embarazadas o en periodo de lactancia sin motivo justificado. Sin embargo, cuando una de estas trabajadoras cometa alguna de las faltas señaladas por el artículo 81 de dicho Código, el (la) patrono (a) podrá despedirla, siempre

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

---

que previamente haya sido autorizado por parte de la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Es requisito indispensable, para que la trabajadora goce de esta protección, que avise a su patrono de su estado de embarazo lo antes posible, aportando constancia medica de la Caja Costarricense de Seguro Social.

Qué debe hacer la trabajadora si la despiden en estado de embarazo o en periodo de lactancia?

Puede acudir ante la Inspección General de Trabajo, la cual realizara la investigación que corresponda sobre la denuncia. Si lo prefiere, puede acudir ante el juez de trabajo a solicitar su preinstalación inmediata. En caso de que la trabajadora no quiera ser reinstalada, además del preaviso, auxilio de cesantía, aguinaldo y vacaciones que pertinentes, su patrono (a) deberá pagarle las sumas correspondientes al subsidio de pre y post parto y los salarios que hubiere dejado de percibir desde el momento del despido, hasta completar los ocho meses de embarazo. Si se tratara de una trabajadora en periodo de lactancia, además del preaviso, cesantía, aguinaldo y vacaciones a que tenga derecho, si renuncia a la preinstalación, le corresponderá una indemnización equivalente a diez días de salario.

Cúal es el procedimiento que deben seguir los(as) patronos(as) para solicitar la autorización para despedir a una trabajadora en estado de embarazo o en periodo de lactancia?

Si una trabajadora en estado de embarazo o en periodo de

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

---

lactancia incurre en causal para el justo despido (las señaladas en el artículo 81 del Código de Trabajo), el (la) patrono (a) deberá presentar un escrito ante la Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, detallando la falta o faltas cometidas por la trabajadora y aportando las pruebas correspondientes. Dicha dependencia nombrará a los (as) inspectores (as) encargados (as) de realizar la investigación y citarán a todas las partes involucradas a una comparecencia, para determinar la verdad de los hechos que se investigan. Concluida esa etapa, los (as) inspectores (as) rendirán un informe recomendando que se autorice o se deniegue el despido solicitado. Este informe será puesto en conocimiento del (de la) patrono (a) y de la trabajadora de que se trate, quienes podrán enviar sus observaciones sobre lo que se indique en el. Luego, el (a) Director (a) Nacional e Inspector (a) General de Trabajo dictará la resolución definitiva que autoriza o deniega la solicitud de despido. La parte que no este conforme con lo resuelto, podrá entonces acudir a la vía judicial a presentar el reclamo correspondiente.

Qué es y hasta cuando se extiende el periodo de lactancia?

Periodo de lactancia es aquel durante el cual la madre alimenta a su hijo, por medio de leche materna. El artículo 95 del Código de Trabajo, dispone que los tres meses de licencia otorgados después del parto se consideran como el periodo mínimo de lactancia. Este periodo podrá ser ampliado por dictamen médico, hasta por el tiempo que el (la) Pediatra correspondiente determine necesario. La trabajadora deberá presentar a su patrono (a) el documento extendido por el (la) Pediatra, para ampliar su periodo de lactancia. Es importante señalar, además, que dentro del periodo de lactancia la trabajadora tiene derecho a que se le conceda 15 minutos cada tres horas o media hora dos veces al día,

o como se acostumbra en la mayoría de los casos, una hora continua al iniciar o finalizar la jornada diaria, para amamantar a su hijo.

**En casos de víctimas de acoso u hostigamiento sexual**

[MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL]<sup>8</sup>

**GARANTÍAS PARA DENUNCIANTE Y TESTIGO**

- Ninguna persona que haya denunciado ser víctima de acoso u hostigamiento sexual o haya sido testigo, podrá sufrir perjuicio personal alguno en su empleo o en sus estudios.

- El (la) denunciante de acoso u hostigamiento solo podrá ser despedido (a) por causa justificada, originada en falta grave a los deberes derivados del contrato laboral, previa autorización de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo.

- Si la persona hostigada ha terminado su contrato de trabajo con responsabilidad patronal o ha sido despedida por esa causa, tiene derecho a que se le paguen las prestaciones correspondientes, al pago de salarios caídos y demás extremos que el juez determine y a regresar a su puesto, si expresamente lo solicita. Si es un empleado público puede optar por la permuta.

- Si la denuncia no es tramitada por el (la) patrono (a) o el

procedimiento no se respeta, el (la) trabajador (a) podrá dar por terminado el contrato de trabajo con responsabilidad patronal.

## **2NORMATIVA**

### **Código de Trabajo<sup>9</sup>**

#### **Sobre el preaviso**

ARTICULO 28.- En el contrato por tiempo indefinido cada una de las partes puede ponerle término, sin justa causa, dando aviso previo a la otra, de acuerdo con las siguientes reglas:

1. Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, con un mínimo de una semana de anticipación;
  
2. Después de un trabajo continuo que no exceda de seis meses y no sea mayor de un año, con un mínimo de quince días de anticipación, y
  
3. Después de un año de trabajo continuo con un mínimo de un

mes de anticipación.

Dichos avisos se darán siempre por escrito, pero si el contrato fuere verbal, el trabajador podrá darlo en igual forma en caso de que lo hiciera ante dos testigos; y pueden omitirse, sin perjuicio del auxilio de cesantía, por cualquiera de las dos partes, pagando a la otra una cantidad igual al salario correspondiente a los plazos anteriores.

Durante el término del aviso el patrono estará obligado a conceder un día de asueto al trabajador, cada semana, para que busque colocación.

### **Auxilio de cesantía**

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.

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

---

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.

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

---

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.

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.

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

---

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.

(Así reformado por el artículo 88 de la Ley de Protección al Trabajador N° 7983 del 16 de febrero del 2000)

ARTICULO 30.- El preaviso y el auxilio de cesantía se regirán por las siguientes reglas comunes:

1. El importe de los mismos no podrá ser objeto de

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

---

compensación, venta o cesión, ni podrá ser embargado, salvo en la mitad por concepto de pensiones alimenticias;

2. La indemnización que corresponda se calculará tomando como base el promedio de salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tenga de vigencia el contrato, o fracción de tiempo menor si no se hubiere ajustado dicho término;

3. La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, huelga legal y otras causas análogas que, según este Código, no rompen el contrato de trabajo, y

4. Será absolutamente nula la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse.

ARTICULO 33.- Las indemnizaciones previstas en los artículos 28, 29 y 31 procederán también cuando el patrono liquide o cese en sus negocios, voluntariamente o no. En caso de insolvencia, concurso, quiebra, embargo, sucesión u otros similares, gozarán de los créditos que por estos conceptos correspondan a los trabajadores de un privilegio especialísimo sobre todos los demás acreedores de la masa, excepto los alimentarios; y el curador, depositario, albacea o interventor, estarán obligados a pagarlos dentro de los treinta días siguientes al reconocimiento formal que ellos o los Tribunales de Trabajo hagan de dichos créditos, o en el momento que haya fondos si al vencerse este plazo no los hubiere del todo.

ARTICULO 35.- A la expiración de todo contrato de trabajo, por cualquier causa que éste termine, el patrono, a solicitud del trabajador, deberá darle un certificado que exprese únicamente:

1. La fecha de su entrada y la de su salida, y
2. La clase de trabajo ejecutado. Si el trabajador lo desea, el certificado determinará también
3. La manera como trabajó, y
4. Las causas del retiro o de la cesación del contrato.

ARTICULO 36.- Salvo lo dicho en el artículo 173, las deudas que el trabajador contraiga con el patrono o con sus asociados, familiares o dependientes, durante la vigencia del contrato o con anterioridad a la celebración de éste, sólo serán compensables o amortizables, según el caso, en la proporción en que sean embargables los respectivos salarios.

**De las obligaciones de los patronos y de los trabajadores**

ARTICULO 69.- Fuera de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus Reglamentos y en sus leyes supletorias o conexas, son obligaciones de los patronos:

a. Enviar dentro de los primeros quince días de los meses de enero y julio de cada año al Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social(\*) directamente o por medio de las autoridades de trabajo o políticas del lugar donde se encuentre su negocio, industria o empresa, un informe que por lo menos deberá contener:

(\*El nombre del Ministerio fue así reformado por Ley No. 5089 de 18 de octubre de 1972 ).

1.

Egresos totales que hubiere tenido por concepto de salarios durante el semestre anterior, con la debida separación de las salidas por trabajos ordinarios y extraordinarios, y

2.

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

---

Nombre y apellido de sus trabajadores, con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación y número de días que hubiere trabajado cada uno junto con el salario que individualmente les haya correspondido durante ese período, excepto en cuanto a los trabajadores que ocasionalmente se utilicen en las explotaciones agrícolas para la recolección de cosechas, paleas, macheteas y demás trabajos agrícolas que no tengan carácter permanente.

(Así reformado por el artículo 1º de la ley No. 25 de 17 de noviembre de 1944).

En caso de renuencia en el suministro de dichos datos, el patrono será sancionado con multa de cincuenta a cien colones; y si se tratare de adulteración maliciosa de los mismos, las autoridades represivas le impondrán la pena que expresa el artículo 426 del Código Penal. Esta disposición no comprende al servicio doméstico;

( NOTA: La obligación a cargo de los patronos estipulada en este inciso fue suspendida por Ley N° 212 de 8 de octubre de 1948, art.1º)

b. Preferir, en igualdad de circunstancias, a los costarricenses

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

---

sobre quienes no lo son, y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso;

c. Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;

d. Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerles tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya consentido en que aquéllos no usen herramienta propia;

e. Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban permanecer en el lugar donde se presten los servicios. En tal caso, el registro de herramientas deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

f. Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus Reglamentos y de sus leyes conexas, y darles los informes indispensables que con ese objeto soliciten. Los patronos podrán exigir a estas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales;

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

---

g. Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;

h. En los lugares donde existen enfermedades tropicales o endémicas, proporcionar a los trabajadores no protegidos con el seguro correspondiente de la Caja Costarricense de Seguro Social, los medicamentos que determine la autoridad sanitaria respectiva;

i. Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan tres o más meses de trabajo continuo, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesite para la atención normal de su respectiva empresa; y permitir que todos los trabajadores tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de sus animales, si los tuvieran. A efecto de cumplir la primera obligación quedará a elección del patrono dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños en las personas, cultivos o árboles.

Estos suministros serán gratuitos y no podrán ser deducidos del salario ni tomados en cuenta para la fijación del salario mínimo;

j. Conceder a los trabajadores el tiempo necesario, sin reducción de salario, para el ejercicio del voto en las elecciones populares

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

---

y consultas populares bajo la modalidad de referéndum.

(Este inciso fue interpretado por resolución del Tribunal Supremo de Elecciones N° 1404 de 29 de julio del 2002, indicando que el contenido del mismo "... contempla entre otras, la obligación de los patronos de pagar el salario respectivo, sin rebaja alguna, a sus trabajadores que laboren como miembros de Junta Receptora de Votos el día que haya una elección popular).

(Así reformado mediante el artículo 35 de la ley N°8492 del 09 de marzo del 2006).

k. Deducir del salario del trabajador, las cuotas que éste se haya comprometido a pagar a la Cooperativa o al Sindicato, en concepto de aceptación y durante el tiempo que a aquélla o a éste pertenezca y con el consentimiento del interesado, siempre que lo solicite la respectiva organización social, legalmente constituida. Deducir asimismo, las cuotas que el trabajador se haya comprometido a pagar a las instituciones de crédito, legalmente constituidas, que se rijan por los mismos principios de las cooperativas, en concepto de préstamos o contratos de ahorro y crédito para la adquisición de vivienda propia, con la debida autorización del interesado y a solicitud de la institución respectiva.

( Así reformado este inciso por el artículo 2° de la ley No. 4418 de 22 de setiembre de 1969).

La Cooperativa, Sindicato o institución de crédito que demande la retención respectiva, deberá comprobar su personería y que las cuotas cuyo descuento pide, son las autorizadas por los estatutos o contratos respectivos.

(Así reformado por el Artículo 1º de la Ley N° 1757 del 18 de junio de 1954)

ARTICULO 70.- Queda absolutamente prohibido a los patronos:

1. Inducir o exigir a sus trabajadores a que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas;

2. Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general;

3. Obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan, o influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;

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

---

4. Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador, sea a título de indemnización, garantía o de cualquier otro no traslativo de propiedad;

5. Hacer colectas o suscripciones obligatorias en los establecimientos de trabajo;

6. Portar armas en los lugares de trabajo, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por la ley. La sanción en este caso será la que determina el artículo 154 del Código de Policía;

7. Dirigir los trabajos en estado de embriaguez o bajo cualquier otra condición análoga;

8. Omitir, en tratándose de fincas rurales, el plazo de que habla el artículo 691, párrafo final, del Código de Procedimientos Civiles, en caso de desalojamiento por cesación del contrato de trabajo u otro motivo, e

9. Ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme a la ley.

ARTICULO 71.- Fuera de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus Reglamentos y en sus leyes supletorias o conexas, son obligaciones de los trabajadores:

1. Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad estarán sujetos en

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

---

todo lo concerniente al trabajo;

2. Ejecutar éste con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, y en la forma, tiempo y lugar convenidos;

3. Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo; es entendido que no serán responsables por deterioro normal ni del que ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;

4. Observar buenas costumbres durante sus horas de trabajo;

5. Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono, o de algún compañero de trabajo estén en peligro, nada de lo cual le dará derecho a remuneración adicional;

6. Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo o durante éste, a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable; o a petición de un organismo oficial de Salubridad Pública o de Seguridad Social, con cualquier motivo;

7. Guardar rigurosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren directa o indirectamente, o de los cuales tenga conocimiento por razón del trabajo que ejecutan; así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios al patrono, y

8. Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de

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

---

labores, o de los lugares donde trabajan.

ARTICULO 72.- Queda absolutamente prohibido a los trabajadores:

1. Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono;

2. Hacer durante el trabajo propaganda político- electoral o contrario a las instituciones democráticas del país, o ejecutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad religiosa que establece la Constitución en vigor;

3. Trabajar en estado de embriaguez o bajo cualquier otra condición análoga;

4. Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrono, para objeto distinto de aquél a que están normalmente destinados, y

5. Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se tratare de instrumentos punzantes, cortantes o punzo- cortantes que formaren parte de las herramientas o útiles propios del trabajo. La infracción de estas prohibiciones se sancionará únicamente en la forma prevista por el inciso i) del artículo 81, salvo el último caso en que también se impondrá la pena a que se refiere el artículo 154 del Código de Policía.

( Reformado tácitamente por art. 398 inc. 3 del Código Penal, ley N° 4573 del 4 de mayo de 1970, en cuanto a la referencia al Código de Policía).

**Sobre las Causas Justas que facultan al patrono para proceder al Despido**

ARTICULO 81.- Son causas justas que facultan a patrono para dar por terminado el contrato de trabajo:

1. Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral, o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono;

2. Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero, durante el tiempo que se ejecutan los trabajos, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina y se interrumpen las labores;

3. Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las faenas y en horas que no sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;

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

---

4. Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio directo del patrono o cuando cause intencionalmente un daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados en forma inmediata e indudable con el trabajo;

5. Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del artículo 71;

6. Cuando el trabajador comprometa con su imprudencia o descuido absolutamente inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren;

7. Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono, sin causa justificada durante los días consecutivos o durante más de dos días alternos dentro del mismo mes- calendario.

( Así reformado por Ley No. 25 de 17 de noviembre de 1944, art. 1º ).

8. Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta y reiterada a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar, en perjuicio del patrono, las normas que éste o su representantes en la dirección de los trabajos le indique con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores que se están ejecutando;

9. Cuando el trabajador, después de que el patrono lo aperciba por una vez, incurra en las causales previstas por los incisos a), b), c), d) y e) del artículo 72;

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

---

10. Cuando el trabajador al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales ha sido contratado;

11. Cuando el trabajador sufra prisión por sentencia ejecutoria;  
y

12. Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato. Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, quedará a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades represivas comunes.

( Interpretado este inciso por Resolución de la Sala Constitucional N° 563-97 de las 14:39 horas del 29 de enero de 1997 )

ARTICULO 82.- El patrono que despida a un trabajador por alguna o algunas de las causas enumeradas en el artículo anterior, no

incurrirá en responsabilidad.

Si con posterioridad al despido surgiere contención y no se comprobare la causa del mismo, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen el importe del preaviso y el del auxilio de cesantía que le pudieran corresponder y, a título de daños y perjuicios, los salarios que habría percibido desde la terminación del contrato hasta la fecha en que de acuerdo con los términos legales para tramitar y resolver, haya debido quedar firme la sentencia condenatoria en contra del patrono.

\*(No obstante, en tratándose de explotaciones agrícolas o ganaderas, se reducirá a la mitad el monto de los daños y perjuicios a que se refiere el párrafo anterior.)

\*(Por resolución de la Sala Constitucional N°0317 de las 14:51 horas del 22 de enero del 2003 se anula de este artículo la frase del párrafo tercero encerrada entre paréntesis. Esta sentencia tiene efectos a futuro de manera que se preservan los efectos jurídicos de los actos de despido consolidados y de las sentencias ya firmes relacionadas con la norma anulada.)

Siempre que el trabajador entable juicio para obtener las prestaciones de que habla este artículo y el patrono pruebe la justa causa en que se fundó el despido y la circunstancia de haber notificado ésta por escrito al trabajador en el momento de despedirlo, los Tribunales de Trabajo condenarán al primero a pagar ambas costas del litigio y le impondrán en la misma sentencia, como corrección disciplinaria, una multa de cuatro a

veinte colones, que se convertirá forzosamente en arresto si el perdidos o no cubre su monto dentro de las veinticuatro horas siguientes a aquélla en que quedó firme el respectivo fallo.

( Así reformado por Ley No. 668 de 14 de agosto de 1946, art. 1º ).

**Causas Justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo**

ARTICULO 83.- Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo:

1. Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley;

2. Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma reñida con la moral, o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador;

3. Cuando un dependiente del patrono o una de las personas que viven en casa de éste, cometa, con su autorización expresa o tácita, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador;

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

---

4. Cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles de trabajo del trabajador;

5. Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las faenas y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato;

6. Cuando el patrono, un miembro de su familia, o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate;

7. Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el lugar de trabajo, por la excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan;

8. Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren;

9. Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el artículo 70, y

10. Cuando el patrono incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

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

---

La regla que contiene el párrafo final del artículo 81 rige también a favor de los trabajadores.

ARTICULO 84.- Por cualquiera de las causas que enumera el artículo anterior podrá el trabajador separarse de su trabajo, conservando su derecho a las indemnizaciones y prestaciones legales. Tampoco incurrirá en responsabilidad alguna, salvo la de pagar el importe del pre-aviso y la de carácter civil que le corresponda, si posteriormente surgiere contención y se le probare que abandonó sus labores sin justa causa.

ARTICULO 85.- Son causas que terminan con el contrato de trabajo sin responsabilidad para el trabajador y sin que extingan los derechos de éste o de sus causahabientes para reclamar y obtener el pago de las prestaciones e indemnizaciones que pudieran corresponderles en virtud de lo ordenado por el Código o por disposiciones especiales:

1. La muerte del trabajador;

2. La necesidad que tuviere éste de satisfacer obligaciones legales, como la del servicio militar u otras semejantes que conforme al derecho común equivalen a imposibilidad absoluta de cumplimiento;

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

---

3. La fuerza mayor o el caso fortuito; la insolvencia, concurso, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial, la incapacidad o la muerte del patrono. Esta regla sólo rige cuando los hechos a que ella se refiere produzcan como consecuencia necesaria, inmediata y directa, el cierre del negocio o la cesación definitiva de los trabajos, y cuando se haya satisfecho la preferencia legal que tienen los acreedores alimentarios del occiso, insolvente o fallido, y

4. La propia voluntad del patrono.

5. Cuando el trabajador se acoja a los beneficios de jubilación, pensión de vejez, muerte o de retiro, concedidas por la Caja Costarricense de Seguro Social, o por los diversos sistemas de pensiones de los Poderes del Estado, por el Tribunal Supremo de Elecciones, por las instituciones autónomas, semiautónomas y las municipalidades.

(Así adicionado este inciso por Ley N° 5173 de 10 de mayo de 1973, artículo 2°).

Las prestaciones a que se refiere el aparte a) de este artículo, podrán ser reclamadas por cualquiera de los parientes con interés que se indican posteriormente, ante la autoridad judicial de trabajo que corresponda. Esas prestaciones serán entregadas por aquella autoridad a quienes tuvieren derecho a ello, sin que haya necesidad de tramitar juicio sucesorio para ese efecto y sin pago de impuestos.

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

---

Esas prestaciones corresponderán a los parientes del trabajador, en el siguiente orden:

1. El consorte y los hijos menores de edad o inhábiles;
2. Los hijos mayores de edad y los padres; y
3. Las demás personas que conforme a la ley civil tienen el carácter de herederos.

Las personas comprendidas en los incisos anteriores tienen el mismo derecho individual, y sólo en falta de las que indica el inciso anterior entran las que señala el inciso siguiente.

(Así adicionados estos párrafos por ley No.2710 de 12 de diciembre de 1960, artículo 1º)

Para el pago de las prestaciones indicadas, el Tribunal correspondiente ordenará la publicación de un edicto en el "Boletín Judicial". Ocho días después de su publicación el juez de trabajo determinará la forma en que deba entregarse el giro a los interesados conforme al orden establecido. Si se presentaren consignaciones por este concepto, el juez deberá llamar de inmediato a los interesados mediante la publicación del edicto indicado.

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

---

(Así adicionado por Ley N° 3056 de 7 de noviembre 1962, artículo 1°).

(NOTA: Mediante Resolución N° 3340- 96 de la Sala Constitucional de las 9:00 horas del 5 de julio de 1996, se dispuso lo siguiente:  
" ... Se evacua la consulta en el sentido de que el inciso 1), párrafo segundo del artículo 85 del Código de Trabajo no es contrario a los artículos 33, 51 y 52 de la Constitución Política...")

ARTICULO 86.- El contrato de trabajo terminará sin responsabilidad para ninguna de las partes por las siguientes causas:

1. Por el advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo, salvo el caso de prórroga, y por la conclusión de la obra en los contratos para obra determinada;

2. Por las causas expresamente estipuladas en él, y

3. Por mutuo consentimiento.

**Fueros especiales en caso de despido**

**Trabajadoras embarazadas**

ARTICULO 94.- Queda prohibido a los patronos despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o en período de lactancia, salvo por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, conforme con las causales establecidas en el artículo 81. En este caso, el patrono deberá gestionar el despido ante la Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo, para lo cual deberá comprobar la falta. Excepcionalmente, la Dirección podrá ordenar la suspensión de la trabajadora, mientras se resuelve la gestión de despido.

Para gozar de la protección que aquí se establece, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, y aportar certificación médica o constancia de la Caja Costarricense de Seguro Social.

( Así reformado por Ley N° 7142 de 8 de marzo de 1990, art. 32° ).

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

---

ARTICULO 94 bis.- La trabajadora embarazada o en período de lactancia que fuere despedida en contravención con lo dispuesto en el artículo anterior, podrá gestionar ante el juez de Trabajo, su reinstalación inmediata en pleno goce de todos sus derechos.

Presentada la solicitud, el juez le dará audiencia al empleador en los siguientes tres días. Vencido este término, dentro de los cinco días siguientes, ordenará la reinstalación, si fuere procedente, y, además, le impondrá al empleador el pago de los salarios dejados de percibir, bajo pena de apremio corporal en caso de incumplimiento de cualquiera o de ambas obligaciones.

El apremio corporal procederá contra el empleador infractor, o su representante, si se tratara de personas jurídicas, durante el tiempo que dure el incumplimiento, a requerimiento de la trabajadora o de la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo.

En caso de que la trabajadora no optara por la reinstalación, el patrono deberá pagarle, además de la indemnización por cesantía a que tuviere derecho, y en concepto de daños y perjuicios, las sumas

correspondientes al subsidio de pre y post parto, y los salarios que hubiere dejado de percibir desde el momento del despido, hasta completar ocho meses de embarazo.

Si se tratare de una trabajadora en período de lactancia, tendrá derecho, además de la cesantía, y en concepto de daños y perjuicios, a diez días de salario.

(Así adicionado este artículo por Ley N° 7142 de 8 de marzo de 1990, art. 32°).

De la protección de los derechos sindicales

ARTICULO 367.- Sin perjuicio de disposiciones más favorables, establecidas en virtud de convenciones colectivas de trabajo, las personas que se enumeran a continuación gozarán de estabilidad laboral, para garantizar la defensa del interés colectivo y la autonomía en el ejercicio de las funciones sindicales como mínimo y por los plazos que se indican:

## Centro de Información Jurídica en Línea

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

---

1. Los trabajadores miembros de un sindicato en formación, hasta un número de veinte que se sumen al proceso de constitución. Esta protección es de dos meses, contados desde la notificación de la lista al Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en la forma que aquí se indica y hasta dos meses después de presentada la respectiva solicitud de inscripción. En todo caso, este plazo no puede sobrepasar de cuatro meses. A fin de gozar de esta protección, los interesados deberán notificar, por un medio fehaciente, al Departamento mencionado y al empleador, su intención de constituir un sindicato, el nombre y las calidades de quienes, a su entender, deben beneficiarse de la protección.

2. Un dirigente por los primeros veinte trabajadores sindicalizados en la respectiva empresa y uno por cada veinticinco trabajadores sindicalizados adicionales, hasta un máximo de cuatro. Esta protección se brindará mientras ejerzan sus cargos y hasta seis meses después del vencimiento de sus respectivos períodos.

3. Los afiliados que, de conformidad con lo previsto en los estatutos del respectivo sindicato, presenten su candidatura para ser miembros de su junta directiva. Esta protección será de tres meses, a partir del momento en que comuniquen su candidatura al Departamento de Organizaciones Sociales.

ch) En los casos en que no exista sindicato en la empresa, los representantes libremente elegidos por sus trabajadores, gozarán de la misma protección acordada, en la proporción y por igual

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

---

plazo a lo establecido en el inciso b) de este artículo.

(Así adicionado por el artículo 3° de la ley No.7360 del 4 de noviembre de 1993)

ARTICULO 368.- Al despido sin justa causa de un trabajador amparado en virtud de la protección que establece la presente Ley, no le será aplicable lo dispuesto en el artículo 28 de este Código. El juez laboral competente declarará nulo e ineficaz ese despido y, consecuentemente, ordenará la reinstalación del trabajador y el pago de los salarios caídos, además de las sanciones que corresponda imponer al empleador, de acuerdo con este Código y sus leyes supletorias y conexas. Si el trabajador manifiesta expresamente su deseo de no ser reinstalado, se le deberá reconocer, además de los derechos laborales correspondientes a un despido sin justa causa, una indemnización equivalente a los salarios que le hubiesen correspondido durante el plazo de la protección no disfrutada, de conformidad con el artículo anterior.

(Así adicionado por el artículo 3° de la ley No.7360 del 4 de noviembre de 1993)

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

---

ARTICULO 369.- Además de las mencionadas en el artículo 81 de este Código, también son causas justas, que facultan al empleador a dar por terminado el contrato de trabajo de los trabajadores protegidos en virtud de la presente Ley, las siguientes:

1. Cometer actos de coacción o de violencia, sobre las personas o las cosas, o cualquier otro acto que tenga por objeto promover el desorden o quitar a la huelga su carácter pacífico.

2. Atentar contra los bienes de la empresa.

3. Incitar a actos que produzcan destrucción de materiales, instrumentos o productos de trabajo o de mercaderías o que disminuyan su valor o causen su deterioro o participar en ellos.

ch) Incitar, dirigir o participar en la reducción intencional del rendimiento, en la interrupción o en el entorpecimiento ilegal de actividades de trabajo.

4. Retener indebidamente a personas o bienes o usar éstos de manera indebida, en movilizaciones o piquetes.

5. Incitar a destruir, a inutilizar o interrumpir instalaciones públicas o privadas, o a participar en hechos que las dañen

(Así adicionado por el artículo 3° de la ley No.7360 del 4 de noviembre de 1993)

**Código de la Niñez y la Adolescencia<sup>10</sup>**

Artículo 90°- Notificación de despido. El patrono deberá notificar el despido con responsabilidad patronal de una persona adolescente trabajadora a la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dentro del plazo del preaviso, con el fin de que le brinde a la afectada el asesoramiento necesario acerca de los derechos indemnizatorios originados en el despido.

Artículo 91°- Despido con justa causa. Antes de despedir por justa causa a una persona adolescente trabajadora, el patrono deberá gestionar la autorización ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo su autorización, ofreciendo las pruebas que estime pertinentes. Esta Oficina verificará la existencia de la causal alegada, en el plazo máximo de ocho días hábiles. Para

ello, deberá escuchar a la persona adolescente y recibir la prueba que se considere necesaria.

Si la Dirección desautorizare el despido, el patrono podrá apelar de la resolución para ante el Tribunal Superior de Trabajo. Mientras el asunto se resuelve en vía judicial, el despido no podrá ser ejecutado.

El incumplimiento de esta disposición hará incurrir al patrono en responsabilidad y la persona menor de edad podrá solicitar la satisfacción de sus derechos indemnizatorios o la reinstalación.

**Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia<sup>11</sup>**

ARTICULO 15.- Causales de despido del denunciante.

Quien haya formulado una denuncia de hostigamiento sexual, sólo podrá ser despedido por causa justificada, originada en falta grave a los deberes derivados del contrato laboral, conforme a las

causales establecidas en el artículo 81 del Código de Trabajo. De presentarse una de estas causales, el patrono tramitará el despido ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, donde deberá demostrar la existencia de causa justa para el despido. Esta Dirección podrá autorizar, excepcionalmente, la suspensión de la persona trabajadora, mientras se resuelve el despido.

El incumplimiento de estas disposiciones constituirá, por parte de

la trabajadora o el trabajador, causa justa para terminar, con responsabilidad patronal, el contrato laboral.

ARTICULO 17.- Cese del contrato laboral.

Si ocurre el hostigamiento sexual, pero en el lugar de trabajo no se ha establecido el procedimiento indicado en el artículo 5 de la presente Ley, o si se incumple, la persona trabajadora podrá dar por terminado el contrato de trabajo, con responsabilidad patronal.

### 3JURISPRUDENCIA

#### **Consideraciones doctrinales acerca del principio de proporcionalidad en el despido**

[TRIBUNAL DE TRABAJO. SECCIÓN PRIMERA]<sup>12</sup>

"III. [...] Visto este reproche, determina el Tribunal, que el mismo no es de recibo. La omisión que incurrió la actora al no presentar la personería con el escrito de contestación de la demanda en el citado proceso seguido por el Sindicato de Trabajadores de la institución ante el Juzgado Civil y de Trabajo de Limón, es un hecho que para este Tribunal resulta insuficiente para fundar un despido sin responsabilidad patronal, pues los principios de razonabilidad y proporcionalidad exigen que la falta sea de tal gravedad, que imposibilite la continuidad de la relación laboral. Al respecto, en el Voto 418 de las nueve horas cuarenta y cinco minutos del nueve de junio del dos mil cuatro, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, expresó: "III.- EL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD EN MATERIA LABORAL: El despido justificado debe regirse, entre otros, por el principio de la proporcionalidad. Este establece que debe existir una correlación de equilibrio entre la falta cometida y la medida disciplinaria por aplicar. Así, para que el despido se pueda considerar justificado, el trabajador debe incurrir en una falta tipificada como grave (artículo 81 y 369 del Código de Trabajo) que imposibilite la continuación de la relación de trabajo; pues el despido constituye la sanción de mayor gravedad que dentro de una relación laboral puede llegar a imponerse. El tratadista Guillermo Cabanellas, sobre este punto, señaló que: "El hecho que define la causal de despido debe ser de tal gravedad, que haga imposible el mantenimiento de la relación laboral; y, naturalmente, ha de haber proporción entre la falta cometida y la decisión de ponerle

## Centro de Información Jurídica en Línea

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

---

término al contrato de trabajo. Para que el despido sea justo, ha de resultar la medida correlativa de una falta de extrema gravedad, cuya equidad debe apreciarse tomando en cuenta los antecedentes del empleo y su intención respecto al derecho que la determina. El despido debe basarse en un hecho de tal gravedad, que el juzgador no tenga la menor duda de la justicia de la decisión tomada por el empresario al declarar disuelto el contrato de trabajo; debe ser correlativa y directa con la falta, cuya gravedad tornará imposible la continuación de la relación; ya que, siendo la pena máxima que el puede aplicar, debe corresponder también a falta de tal naturaleza". (CABANELLAS G. Contrato de Trabajo, Parte General, Volumen III, Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, Editores Libreros, 1964, p. 325). Asimismo, el jurista costarricense Dr. Carlos Carro Zúñiga, ha indicado que el despido justificado se rige por tres principios básicos; a saber: i) el de causalidad objetiva y psicológica; ii) el de actualidad o contemporneidad ; y, iii) el de proporcionalidad (CARRO ZÚÑIGA, C. Las justas causas del despido en el Código de Trabajo. San José, Juricentro, 1992, pp 11 y 18). En consecuencia, al tenor de este último principio, para que el despido no sea desproporcionado debe existir una entidad, entre la falta cometida y la sanción impuesta. En cuanto a la gravedad de la falta también procede el análisis desde dos puntos de vista, el cualitativo y el cuantitativo. Sobre este tema, el Dr. Carlos Carro Zúñiga, señaló: "La falta de gravedad cualitativa encierra la expresión de una conducta irregular que es seria, trascendente y que de primer intento admite su calificación de grave, aunque a menudo no lo parezca; a veces supone un incumplimiento contractual culpable; otras, implica una inejecución que se identifica como un "motivo importante"; en síntesis, es una falta de entidad notable y suficiente y que además es capaz de generar por sí sola el serio acto potestativo de desvinculación unilateral de la empresa..." (ibídem, pp. 18-19)." (En similar sentido pueden consultarse los votos 48-2003 y 293-2002, también de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia).-" De lo anterior, se desprende que, si bien

es cierto, el patrono goza de cierta discrecionalidad para discernir sobre la calificación de la falta, según los hechos cometidos y la elección de la sanción aplicable dentro de los límites legales, siempre ajustándose al principio de proporcionalidad, es la verdad, que el Juez se encarga de velar porque se respeten los límites legales. Así pues, el patrono califica los hechos constitutivos de la falta, e impone la sanción correspondiente, pero esa potestad es puramente discrecional, pues el Juzgador controla a posterior, no sólo los aspectos de procedimiento y de fondo sino que la calificación sea la correcta."

**Alcances de la protección de derechos sindicales y consideraciones acerca de la estabilidad laboral en el sector público y privado**

[TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN TERCERA]<sup>13</sup>

"V. [...] El artículo 367 inciso b) del Código de Trabajo establece que los dirigentes sindicales (uno por los primeros veinte trabajadores sindicalizados y otro por cada veinticinco, hasta un máximo de cuatro) gozarán de estabilidad laboral, para garantizar la defensa del interés colectivo y la autonomía en el ejercicio de sus funciones sindicales como mínimo y por los plazos que se indican. Esta protección tiene sentido cuando estamos dentro del sector laboral privado ya que en este -con las excepciones legales- existe libertad de despido. A diferencia, en el sector público no se puede acudir al despido incausado, al

## Centro de Información Jurídica en Línea

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

---

tenor de lo establecido en el artículo 192 Constitucional. Esta norma prevé la estabilidad del servidor público, que sólo podrá ser removido de su puesto por una causa de despido justificado que exprese la legislación de trabajo, o en el caso de reducción forzosa de servicios, ya sea por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de los mismos. De manera que ya sea por motivos sindicales o no, el actor no puede ser objeto de una sanción de despido si ello no tiene fundamento en una causa justa de despido. Pero el principio según el cual un trabajador o dirigente sindical no debe sufrir perjuicio por sus actividades sindicales, no implica necesariamente que el hecho de tener un mandato sindical confiera a su titular una inmunidad contra un eventual despido cualquiera que sea la causa. Así, procederá el despido contra un dirigente sindical -podríamos decir o contra un servidor público- en caso de falta grave. La protección de que gozan los representantes de los trabajadores es contra todo acto en razón de esa condición, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato o de su participación en la actividad sindical. Entonces esta protección no implica una inamovilidad para estos representantes, es, siempre y cuando actúen conforme a las leyes, contratos colectivos y otros acuerdos comunes en vigor. Véase que la misma normativa -artículo 369 del Código de Trabajo- establece dentro del Capítulo Tercero "De la protección de los derechos sindicales" causales taxativas sobre el despido, con el fin de bilateralizar las prácticas laborales desleales. Ahora bien, aclarado el aspecto anterior, lo que debe dilucidarse ahora es si el despido con que se sancionó al actor es un acto discriminatorio por su condición o representación; es decir si constituye una práctica laboral desleal o si por el contrario, cometió una falta grave que justifique el despido. Existen elementos determinantes para llegar a una conclusión. Debe considerarse que la condición de presidente del Comité Seccional la alcanzó el actor el seis de abril de dos mil uno, y que la falta que se le atribuye se remonta a hechos ocurridos en mil novecientos noventa y nueve; es decir, mucho antes de que el actor

ostentara ese cargo. De manera que no existe una relación directa entre el cargo de representación y la sanción. Si bien, el Tribunal no desconoce que la sanción se hizo efectiva en julio de dos mil uno, un mes después de que fuera nombrado en el cargo señalado, ello no tiene incidencia en la conclusión expuesta. Esto en virtud de que la decisión del despido fue tomada por primera vez el diez de mayo de dos mil y notificada el dieciocho de ese mes. Fue a raíz de los recursos ordinarios contra la resolución del despido y también por los varios Amparos que interpuso ante la Sala Constitucional, que el despido se ejecuto tiempo después. De manera que si la representación que ostenta el actor no se traduce en una inamovilidad y la causal que se le imputa y la sanción ocurrió y se tomó tiempo antes de que asumiera el cargo, no existen elementos de juicio que hagan suponer que se trata de un acto discriminatorio o una práctica laboral desleal para debilitar el movimiento sindical. Por ello, lo que se impone ahora es analizar si la falta que se le imputó fue demostrada y si la misma constituye causal de despido justificado."

#### **Despido devenido por reestructuración**

[TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN CUARTA]<sup>14</sup>

"II.- La sentencia que conoce este Tribunal en alzada, fue recurrida por la personera del Estado, quien formula los agravios contra dicho pronunciamiento en el memorial de folios 75 a 82, que se pueden resumir como sigue. Se opone la apelante únicamente, al extremo concedido de preaviso de despido, el cual considera improcedente, por tratarse de una reestructuración del puesto, por organización, autorizada en el artículo 37 del Estatuto de Servicio Civil. En tal caso, lo que se le cancela al trabajador es una indemnización, que es muy diferente de los motivos, por los que procede el pago de las prestaciones legales contentivos de

## Centro de Información Jurídica en Línea

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

---

auxilio de cesantía y preaviso. En apoyo de su tesis cita la recurrente una sentencia de la Sala Segunda, referente a que el derecho administrativo será aplicable a las relaciones de servicio entre la administración y sus servidores públicos. III.- Vistos los agravios formulados y una vez, que ha sido estudiado y discutido ampliamente este asunto, es criterio unánime de los integrantes del Tribunal, que no le asiste razón a la apelante, para modificar lo que viene dispuesto. El argumento de la apelante, para que se deniegue el extremo de preaviso es inconsistente. Si bien es cierto el artículo 37 inciso f) del Estatuto de Servicio Civil, contempla una indemnización en caso de despido por reestructuración, esa indemnización está equiparada al derecho de auxilio de cesantía, pero no contempla el extremo de preaviso de despido. Observe la parte, que el Código de Trabajo contempla una serie de derechos mínimos, para los trabajadores, que si bien pueden ser superados, nunca pueden ser suprimidos. Es claro, que el artículo 37 del Estatuto citado, establece una indemnización, que a juicio de este Tribunal, es claro también, que no se está incluyendo el pago de preaviso. En opinión de los suscritos Jueces, el rechazo de ese rubro en sede administrativa obedece a una confusión dogmática, por ello conviene traer a colación una sentencia, que analiza en forma clara y precisa el tema en cuestión y sin duda, nos ayuda a comprender el asunto. Se trata de la sentencia de la Sala Segunda, N° 526, de las 9:30 hrs, del 3 de octubre de 2003, que en lo conducente dijo: "El preaviso tiene como finalidad hacer saber, una de las partes contratantes a la otra, con un tiempo prudencial, su propósito de disolver el contrato; de ahí que se caracterice porque debe ser satisfecho en tiempo y sólo subsidiariamente en dinero. De esa manera se le garantiza al trabajador la posibilidad de obtener un nuevo empleo, para cuando cese en aquel de donde es despedido; y para que, el empleador, si es del caso, pueda conseguir durante el respectivo lapso, una persona que llegue a reemplazar al trabajador que va a cesar en sus tareas, en poco tiempo. Por esos motivos, se trata de una obligación recíproca para las partes. En ese sentido se ha

## Centro de Información Jurídica en Línea

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

---

explicado que "...el preaviso es la notificación anticipada, debida a la parte contraria, por quien rescinde el contrato individual de trabajo... existe para impedir una ruptura brusca del contrato individual de trabajo, evitando que a raíz de ella se produzcan perjuicios, tanto para el empleado como para el empleador... Pero al impedir que el trabajador pueda ser tomado de sorpresa, al despedírsele por exclusiva decisión patronal, el preaviso le proporciona la oportunidad de encontrar otro empleo, dentro de un plazo razonable. Desde el punto de vista de la empresa, el preaviso funciona con un punto de mira muy diferente. Cuando lo cursa el trabajador que se retira, su finalidad es garantizar la continuidad de la producción, concediendo al patrón suficiente margen de tiempo para que consiga un reemplazante al trabajador que deja su servicio. Por lo tanto, la doble finalidad del instituto consiste en proporcionar, al trabajador despedido, la oportunidad de obtener un nuevo empleo, y en los casos en que la rescisión contractual proviene de iniciativa del propio trabajador, proporcionar idéntica oportunidad a su patrón, a fin de que éste pueda contratar a un nuevo empleado." (RUSSOMANO, Mozart Víctor. El preaviso en el Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Ediciones Depalma, primera edición, 1.965, pp. 8-9, 11-12). Esta figura jurídica está prevista en el artículo 28 del Código de Trabajo, estableciéndose que "en el contrato por tiempo indefinido cada una de las partes puede ponerle término, sin justa causa, dando aviso previo a la otra.". Dicho aviso deberá darse al menos con una semana de anticipación, cuando la duración del contrato de trabajo no haya sido menor de tres meses ni mayor de seis; deberá hacerse con la anticipación de quince días, cuando la relación laboral haya superado los seis meses pero no haya excedido de un año; y, se dará con un mes de anticipación, cuando el contrato haya superado el año. Asimismo, la norma establece que dicho aviso previo debe darse por escrito, salvo cuando el contrato haya sido verbal; en cuyo caso el trabajador podrá hacerlo verbalmente, pero ante la presencia de dos testigos; y su concesión puede dispensarse, por cualquiera de las partes, si paga a la otra el

salario correspondiente a los plazos en que debe otorgarse . La norma también establece la obligación del patrono de conceder, al trabajador, un día de asueto durante cada semana, a los efectos de que busque una nueva colocación (ver sentencia número 587, de las 9:30 horas, del 22 de noviembre de 2002)." De lo expuesto se deduce, que la obligación de conceder el preaviso constituye una obligación ambivalente; pues está prevista no sólo a favor de los trabajadores, sino también en beneficio del empleador. Su función primordial, como se señaló, es que el trabajador no se vea sin trabajo en forma intempestiva, dado que tal situación podría acarrearle graves perjuicios; y, respecto del empleador, el preaviso está previsto para salvaguardarlo de los daños que una dimisión repentina pueda ocasionarle." Conforme se infiere de la guía jurisprudencial transcrita, en términos muy sencillos, el preaviso puede ser un aviso, que el empleador le da al trabajador, que va a quedar cesante o bien, cuando es de parte del trabajador, es también una comunicación al patrono, que él va a dejar el trabajo, para evitarle eventuales daños, ante una ruptura repentina. En ambos casos, implica un aviso previo, de que la relación laboral no va a continuar y es necesario, que el contrato de trabajo sea de naturaleza indefinida. IV.- En el caso de estudio, tenemos que a la demandante, se le reconoció la indemnización por supresión de la plaza, no así el pago de preaviso, pese a que se le avisó un día antes, que iba a quedar cesante, con lo cual, ese rubro resulta procedente. Si la intención del empleador, era no cancelar el extremo de preaviso, debió haber avisado a la trabajadora con un mes de antelación, que iba a ser despedida, por supresión de la plaza. Como no lo hizo de esa forma, debe responder al pago del preaviso, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 28 del Código de Trabajo. Agréguese a lo expuesto, que el artículo 17 del Código de Trabajo, recoge un principio fundamental en Derecho Laboral, denominado Principio Protector, del cual se derivan tres reglas específicas: la del in dubio pro operario, la norma más favorable y la condición más beneficiosa. Para efectos de este juicio interesa destacar la

primera, que es el in dubio pro operario, según la cual, en caso de que una norma admita varias interpretaciones, debe acogerse la que más le convenga al trabajador. No hay duda, que la tesis, que más le favorece a la actora, es la que se ha desarrollado en este fallo. Finalmente, debe tener presente la inconforme, que mientras no existe una Ley que regule todo lo concerniente al empleo público, los Jueces de Trabajo, no pueden dejar de lado el Código de Trabajo, en este caso lo dispuesto en el artículo 28. Por consiguiente, debe mantenerse lo resuelto en primera instancia."

**Deber del patrono de extender carta de despido y necesidad de acreditar de forma indubitable las faltas endilgadas**

[TRIBUNAL DE TRABAJO. SECCIÓN CUARTA ]<sup>15</sup>

"3.- Sobre las supuestas faltas cometidas por la actora, en primer lugar tenemos que analizar la carta de despido que rola a folio 5 de los autos, suscrita por doña Angélica Conrado Acevedo. En esa misiva se indicó que se prescindía de los servicios de la accionante, despidiéndola sin responsabilidad patronal, por cuanto ha incurrido en la causal del artículo 81 inciso a) del Código de Trabajo. La negrita es nuestra . En razón de lo anterior y en apego a lo dispuesto por la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, en su voto N° 2170-93 , de acatamiento obligatorio, conforme lo establecido en el numeral 13 de la Ley de Jurisdicción Constitucional, el marco de discusión sobre este asunto no puede abarcar ningún otro tema que no sea el contenido en la cuestionada carta de despido aludida. Así las cosas y por la

forma tan vaga y genérica en que fue redactada dicha nota, haciendo mención únicamente a un inciso del artículo 81 del Código de Trabajo, nos permite concluir que se dio una omisión clara, por parte de la demandada, en cuanto a detallar los hechos específicos y determinantes que se le debieron endilgar, provocándose así una imprecisión mayúscula, que deja serias dudas sobre la o las conductas anómalas o irregulares que supuestamente cometió la demandante. Véase además que la citada Cámara Constitucional, en su voto N° 619-96 dispuso: "Ya esta Sala ha dicho que es obligación de la parte patronal entregar al trabajador despedido la correspondiente carta de despido en la que se consignen los datos a que se refiere el artículo 35 del Código de Trabajo y, en su caso, las causas de la decisión. (...) El Estado, manda el artículo 56 constitucional, debe evitar el establecimiento de condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. Según el artículo 74 de la Constitución los derechos y beneficios a que este capítulo se refiere son irrenunciables (...) Precisamente, la preocupación constitucional y legal por el equilibrio entre los factores de la producción cuenta como una norma medular en el artículo 35 del Código de Trabajo: la obligación patronal de extender un certificado al momento de expirar todo contrato de trabajo; norma cuya violación puede falsear el equilibrio procesal en caso de contención acerca de la causal de despido". 4.- Como vemos, con este tipo de carta de despido, nunca se podría saber con exactitud cuáles fueron las faltas que cometió y las fechas exactas para poder ejercer su derecho de defensa, so pena de violarse el Principio de Defensa en Juicio, siendo que ello también incide en la valoración del cuadro fáctico que nosotros los Juzgadores debemos llevar a cabo, debido a que notamos una nebulosa en tal misiva, por cuanto la misma se encuentra ayuna de circunstancias de modo, tiempo y lugar, como lo exige nuestra Carta Magna y la jurisprudencia vinculante del Organo Contralor de Constitucionalidad de nuestro país. Corolario de lo anterior podemos afirmar que las alegaciones mencionadas en

## Centro de Información Jurídica en Línea

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

---

su recurso de alzada, carecen de validez jurídica y por ende deben ser rechazadas. Nótese que el motivo de despido que mencionan los testigos Morales Conrado y Carrillo Pérez, de llevarse los clientes de la sala de belleza, es un aspecto referido a la lealtad, pero nunca a las injurias, calumnias, vías de hecho o conductas inmorales previstas en el canon aludido. Recordemos que el deber de lealtad está relacionado con valores éticos y morales, y la deslealtad implica el incumplimiento de los ineludibles preceptos morales de fidelidad y de respeto, hacia el patrono. Lo anterior provoca un serio estado de inexactitud al respecto, porque en la carta de despido se hace mención al contenido parcial de un artículo de la normativa laboral, mientras que en el memorial de alzada el apelante refiere una deslealtad hacia su patrono, convirtiéndose así la situación fáctica bajo examen en un verdadero galimatías, producto de las omisiones de la parte patronal. Caso contrario estaríamos en presencia de una evidente violación a los principios de congruencia y motivación, consagrados en nuestra Carta Magna, lo que además generaría defectos procesales como la indefensión, el trato desigual a las partes y la limitación de lo revisado en sentencia. Ratificando la tesis expuesta, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, en el Voto N° 539 , de las 10:10 horas, del 7 de setiembre del 2001, sobre el punto en concreto indicó: "La jurisprudencia y la doctrina, son contestes en determinar que, las faltas endilgadas a un trabajador, deben acreditarse en forma diáfana e indubitable, por parte del patrono que las invoca, desde el momento mismo en que se le destituye; porque el despido constituye la máxima sanción que se le puede imponer; y, el trabajador, debe tener muy claro el motivo real de la cesación. De ahí que, si la accionada no (...) concretó las mismas en la comunicación de despido, la cesación, con base en ellas, ha de tenerse como incausada; dado que, en el despido por justa causa, la indicación y la especificación de la causa es "conditio iuris".

5.- Lo anterior permite concluir que no estamos en presencia de una sentencia con un vicio de ultra petita, ni se probó agresión

alguna en contra de la demandada, razón por la cual, se avala lo dispuesto en la decisión jurisdiccional sometida a estudio. La misma suerte corre el agravio formulado en contra de lo dispuesto sobre costas, porque al darse un vencimiento recíproco, la exoneración a ambas partes está ajustada a derecho. Sobre el fondo del asunto debemos insistir en que el marco fáctico que corresponde analizar por los operadores jurisdiccionales, se circunscribe al contenido de la carta de despido y ahí se deben indicar con precisión las conductas que se consideraron como faltas graves cometidas por la actora, para no vulnerar los Principios de Defensa en Juicio y Debido Proceso, como lo ha ordenado la Sala Constitucional en diversos recursos de amparo. Así las cosas, se declara sin lugar la apelación interpuesta por carecer de validez jurídica y se imparte la confirmación a la sentencia venida en grado en todos sus extremos."

#### **Deber patronal de demostrar las causas justas de despido**

[TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN CUARTA]<sup>16</sup>

"III.- Vistos los agravios formulados y una vez, que ha sido estudiado y discutido ampliamente este asunto, es criterio unánime de los integrantes de este Tribunal, que le asiste razón al apelante, para modificar lo que viene dispuesto. Sobre el tema de la apreciación y valoración de la prueba en materia laboral, conviene iniciar el análisis haciendo referencia a la jurisprudencia, que en forma reiterada, ha señalado que corresponde al empleador demostrar en forma diáfana, palmaria y sin dubitación alguna, la causal de despido incoada al trabajador. Al respecto puede consultarse la sentencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, N° 77, de las 8:40 hrs, del 20 de febrero del 2003 , que en lo conducente dijo: "En atención a los numerales 82 y 464 del Código de Trabajo y del inciso 2), del

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

---

numeral 317 del Procesal Civil, aplicables a la materia laboral según lo manda el artículo 452 de aquel cuerpo normativo, la parte empleadora tiene la carga procesal de demostrar, sin lugar a dudas, las causas justas de su decisión de poner fin a la relación de trabajo sin responsabilidad patronal. Si no las acredita, se debe entender que ésta fue infundada y, por ende, que el trabajador tiene derecho a que le sean reconocidas las indemnizaciones previstas en la legislación del trabajo, para este tipo de situaciones, como lo son, el preaviso y el auxilio de cesantía. Así las cosas, para lograr la desestimación de la demanda y, por ende, una sentencia favorable a sus intereses, la accionada debe hacer llegar al expediente todos los elementos de convicción necesarios, para acreditar su tesis en juicio, respecto de las faltas graves invocadas como base del despido, que imposibilitaron la continuación de la relación de trabajo." Como se puede apreciar, es el demandado el encargado de demostrar la falta imputada al trabajador, conservando éste la posibilidad de desvirtuar esa probanza. Al tenor de lo expuesto, hemos procedido a analizar en conjunto todos los elementos probatorios aportados en el caso de estudio, determinando que el empleador ha cumplido a cabalidad con su deber procesal y la prueba ofrecida, por el demandante no ha tenido la capacidad de desvirtuar esa fuerza probatoria. Dejando de lado la prueba confesional, porque carece de importancia e interés en este asunto, tenemos la declaración testimonial de Carlos María Guillén Marín y Martín Vargas Barquero, capataz y superintendente de Zona, respectivamente, quienes declaran en forma clara y precisa, que bajo ninguna razón el cortador de banano debía cortar un racimo, que se encontrara maduro. La explicación a esa prohibición es lógica y tiene sentido común. Si se cortaba un racimo de banano en esas condiciones, ello provocaría que madurara una gran parte del banano en el contenedor, porque aceleraría el proceso de maduración del resto de los bananos. De tal manera, que el perjuicio económico que se podría causar sería de grandes proporciones. Entre las declaraciones testimoniales de Guillén Marín y Vargas Barquero, se

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

---

encuentra el testimonio de Santos Martínez Martínez, quien afirma lo contrario y declara, que en casos de cinta barrida, se debía cortar todo, incluyendo los racimos maduros. A parte de que esta deposición, se observa complaciente, el mismo testigo señala, que laboró para la demandada hace unos diez años y actualmente labora en lo propio. No entiende este Tribunal, cómo puede afirmar tal cosa, si hace tantos años que no trabaja con la empresa accionada y las directrices pudieron haber cambiado. Ello evidencia un desconocimiento lógico del asunto y por otro lado, un interés desmedido en favorecer al actor, con quien además, tiene amistad. Pudiera afirmarse, que con este testimonio surge una duda razonable, sobre el tema de la corta de los racimos de banano, sin embargo, ello no es así, porque se ha demostrado también, que el actor conciente o teniendo pleno conocimiento del asunto, decide quitar el dedo, que estaba maduro en el racimo de banano, que había cortado. Incluso, el inspector del plantel, se entera que el racimo está maduro, porqué le nota un dedo arrancado o cortado, con lo cual, le surge una duda y procede a realizar la prueba de maduración, determinando, que efectivamente el racimo está maduro. Entonces, la gravedad de la falta también está demostrada, porque el trabajador tiene pleno conocimiento del problema, que podría causar la corta de un racimo de banano maduro y decide eliminar el dedo maduro, para que el inspector no se entere y la fruta siga todo el proceso de empaque, con el consiguiente y eventual perjuicio económico, que podía causar. En otras palabras, si el actor podía cortar hasta los racimos maduros, no tenía por qué arrancar el dedo maduro y tratar de engañar al inspector. Por esas razones, en opinión de este Órgano Jurisdiccional, no solo se ha demostrado la falta, sino, que reviste la gravedad necesaria, para impedir la continuidad de la relación laboral, siendo procedente la sanción de despido sin responsabilidad patronal, de conformidad con lo dispuesto en el inciso 1) del artículo 81 del Código de Trabajo. IV.- En consecuencia, se deben acoger los agravios formulados en el recurso de apelación interpuesto y revocar la sentencia dictada, en cuanto declara con lugar los extremos de

preaviso, cesantía e intereses, los que se desestiman y se acoge la excepción de falta de derecho, comprendida en la genérica sine actione agit. En lo demás, se debe confirmar el fallo recurrido, por no haber sido objeto de impugnación."

#### **Prescripción de derechos derivados del despido**

[TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN CUARTA]<sup>17</sup>

"V.- Estudiado el punto de la prescripción, en el caso de estudio, se comparte el razonamiento expuesto, por la a-quo, en cuanto, decide acoger dicha excepción, opuesta por la parte demandada. En primer lugar, aunque no ha sido cuestionado ni impugnado, conviene recalcar, que de acuerdo con los extremos pretendidos, por el actor, al interponer la presente demanda, el plazo de prescripción aplicable, es el de 6 meses, contemplado en el artículo 602 del Código de Trabajo, toda vez, que se refieren a derechos derivados, de un despido injustificado. El artículo 602 citado, señala, que el cómputo del plazo de la prescripción, se inicia a partir de la cesación del contrato. Ahora bien, en tratándose de reclamos contra el Estado, disponía el artículo 402, inciso a), párrafo 2), del cuerpo de leyes citado (trámite de reciente anulación por la Sala Constitucional), que el reclamante, previo de acudir a la vía

## Centro de Información Jurídica en Línea

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

---

jurisdiccional, en procura del derecho soslayado, debería cumplir con un requisito formal, que consistía, en presentar un reclamo en sede administrativa, con el objeto, de que el ente Estatal, reconsiderase su decisión y se evitase tener, que enfrentar un pleito en la vía jurisdiccional. Ese trámite, se conoce, como el agotamiento de la vía administrativa, el cual, se tendrá por cumplido, si se presenta el reclamo, ante el jerarca correspondiente y transcurren quince días hábiles, desde ese momento, sin que el órgano encargado haya dictado resolución al respecto -ese trámite se conoce como agotamiento de la vía, por el silencio negativo-. Ahora bien, previo a entrar en el análisis concreto, del caso en estudio, conviene hacer otra precisión legal, de interés para el fallo de este litigio. Consiste en establecer, que el reclamo administrativo, no necesariamente significa presentar un escrito en ese sentido, sino, también puede cumplirse, cuando se interpone el recurso de apelación, ante el superior jerárquico, contra la resolución, que ocasiona el perjuicio, de conformidad con lo estipulado en el artículo 31.2 inciso a) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativo, en relación con los numerales 350 y 126 de la Ley General de la Administración Pública, de aplicación supletoria en esta materia, por mandato del artículo 15 del Código de Trabajo.

VI.- Así las cosas, tenemos, que en el caso de estudio, se demostró fehacientemente y no ha sido cuestionado por la parte interesada, que el 29 de junio de 2000, el actor presentó recurso de revocatoria con apelación en subsidio y nulidad absoluta, en contra del acto administrativo comunicado, mediante oficio DM-8929-00, de 23 de junio de 2000, en donde se prescindía de sus servicios a partir de 30 de junio de 2000. Además, en dicho escrito el reclamante solicitó expresamente, que se diera por agotada la vía administrativa. Agréguese a lo expuesto, que el Ministro de Salud, mediante resolución N° DM-F-912-00, de 5 de julio de 2000, rechazó en todos sus extremos los recursos interpuestos, manteniéndose el acto administrativo de despido. Incluso en el encabezado de esa resolución, se rotula: Reclamo

## Centro de Información Jurídica en Línea

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

---

Administrativo e Incidente de Nulidad Absoluta interpuesto por Armando Silva Solórzano, contra el oficio de este Despacho DM-8929-00 de 23 de junio de 2000 . En vista de lo anterior, no existe la menor duda, que se cumplió con lo preceptuado en los artículos 31.2 inciso a), 350 y 126 citados y además, con lo establecido en el 402 inciso a), párrafo 2) del Código de Trabajo. Como se puede apreciar, la resolución del Ministerio de Salud, DM-F-912- 00, de 5 de julio de 2000, fue dictada conforme lo estipulado en los artículos supra citados, de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativo y la Ley General de la Administración Pública. Lo anterior permite concluir, que la gestión formulada por el trabajador el 21 de noviembre de 2000, en donde reitera el agotamiento de la vía administrativa (documento de folio 46), era totalmente intrascendente e innecesaria y por ende, no tuvo la virtud de interrumpir el plazo de prescripción, que había empezado a correr desde el 5 de julio de 2000, cuando se dictó la resolución DM-F-912-00, que rechazó los recursos interpuestos. Tampoco puede entenderse, que el plazo de prescripción, se interrumpió cuando el Ministerio de Salud, dictó la resolución DM-I-1159-00, de 30 de noviembre de 2000, dando por agotada la vía administrativa, porque ya ésta carecía totalmente de interés y resultaba irrelevante, toda vez, que el administrado tenía expedita la vía, para acudir a los Tribunales de Justicia en defensa de sus legítimos derechos y si no lo hizo antes de los 6 meses, que contempla el artículo 602 del Código de Trabajo, su derecho prescribió, por el transcurso del tiempo, no quedando más remedio, que acoger la defensa de prescripción, opuesta por la parte accionada y declarar sin lugar la demanda planteada, por haber sido interpuesta en estrados, el 13 de junio de 2001, cuando ya había operado con holgura el plazo establecido.

VII.- Finalmente, para ilustrar el tema de la prescripción vs el reclamo administrativo, conviene hacer alusión a una sentencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, que ha analizado en forma brillante el punto. Nos referimos al voto N°

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

---

279, de 10:10 de 18 de 6 de 2003 , que en lo conducente dijo: " Ahora bien, está claro que tratándose de demandas contra el Estado o alguna de sus instituciones, como un requisito de admisibilidad o una condición previa, se establece la obligación de que la parte interesada haya planteado su reclamo, previamente, ante las autoridades administrativas; a manera de privilegio. El objetivo que se busca, con esta exigencia, es constatar que la Administración ha tenido la oportunidad de resolver, en su propia sede, la gestión del o de la servidora. En materia laboral, ese presupuesto jurídico, está establecido en el inciso a), del artículo 402, del Código de Trabajo. Por consiguiente, la normativa procesal laboral contempla una regla especial, en cuanto al momento a partir del cual puede entenderse agotada la vía administrativa, a los efectos de acudir a la instancia jurisdiccional. Luego, la resolución administrativa número 950196, dictada a las 8:00 horas, de 11 de mayo de 1995, no tuvo la virtud de reabrir el plazo de la prescripción, por cuanto ésta ya se había cumplido; y, esta Sala, ha reiterado el criterio de que una vez agotada la vía administrativa, por el silencio de la Administración, los actos posteriores, tendentes a agotar nuevamente esa vía, resultan inocuos; por cuanto, al haberse agotado, conforme lo establece el artículo 402 citado, la parte interesada debe acudir a la vía jurisdiccional a hacer valer sus derechos, antes de que transcurra el plazo de prescripción, tal y como lo señalaron los integrantes del órgano de alzada. De conformidad con lo expuesto, se tiene que el plazo perentorio de seis meses, previsto en el artículo 602 del Código de Trabajo sí transcurrió en perjuicio de los derechos de la accionante; quien, en virtud de la norma especial prevista en el inciso a), del artículo 402 del citado Código, debió incoar su demanda dentro de los seis meses siguientes a partir del momento en que, por silencio de la Administración, se tuvo por agotada la vía administrativa. Las gestiones y las resoluciones administrativas posteriores no tuvieron la virtud de reabrir el plazo extintivo, sino que sirvieron para lograr una satisfacción extra-procesal" .

En atención a lo expuesto, debemos observar y aplicar el instituto de la prescripción, cuando ha transcurrido un plazo mayor, al determinado por la ley, sin que la parte haya gestionado el cobro de su derecho. "

**Fuero de protección especial y consideraciones acerca del requisito de prueba médica en caso de trabajadora embarazada**

[TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN CUARTA]<sup>18</sup>

"3.- La recurrente inconforme con la sentencia venida en alzada, apela manifestando que se le deben reconocer los extremos de pre y post natal, porque la parte patronal sabía de su embarazo (un mes) al momento del despido y lo pretende ocultar. En apoyo de su dicho solicita en carácter de prueba para mejor proveer, se admitan los testimonios del señor Alexander Gómez Sanabria, Gerente Administrativo de la empresa, quien era su jefe inmediato y el padre de su hijo, don Allan Calderón Mejía, quien laboraba en la misma compañía cuando la despidieron. De ahí que se debe revocar el fallo y conceder los rubros solicitados en la demanda. 4.- Este Tribunal estima, luego del análisis de rigor, que el Juez a quo valoró integralmente los escasos recursos probatorios aportados, conforme a las reglas del correcto entendimiento humano y la íntima convicción, por lo que no infringió lo dispuesto en los ordinales 94 y 94 bis del Código de Trabajo, normas que se dictaron con el objetivo de modificar el régimen de libre despido, respecto de las trabajadoras que se hallen en estado de gravidez, según la doctrina del artículo 51 de la Constitución Política,

## Centro de Información Jurídica en Línea

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

---

estableciéndose como requisito sine qua non, para que opere el fuero de protección especial, la indispensable comunicación al empleador de su estado de preñez, la que no se probó en esta litis, como con buen tino se resolvió. Apréciase que la trabajadora en ese estado sólo puede ser cesada con motivo de una falta grave cometida por ella, siguiéndose un procedimiento administrativo ante la Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo, en el cual se debe demostrar, que el cese obedeció a un hecho objetivo y no a su estado de gravidez, estándole así prohibido al patrono despedir directamente a la trabajadora. No obstante, debemos recalcar que tanto la Cámara Constitucional como la Sala Segunda, han flexibilizado el requisito de la prueba médica, concluyendo que ambos numerales, tienen el fin primordial de mejorar la tutela a las trabajadoras en una especial y natural condición, cual es la del embarazo, sin que para ello se deba asumir la exigencia de determinados requisitos que pudieran hacer nugatorios tales beneficios. Por eso la certificación médica o la constancia de la Caja de Seguro Social, no tiene que ser aportada obligatoriamente, al momento de informar su estado gestatorio, pues de mantenerse la relación laboral, ese documento Ad-probationem, se puede presentar legítimamente a posteriori y en caso de despido, ante las autoridades administrativas o incluso ante las judiciales competentes. Lo que sí es indispensable es que se demuestre que el patrono o el representante patronal esté enterado, ya sea por situaciones físicas perceptibles o por otros medios, como serían la comunicación directa verbal o escrita, los comentarios de los compañeros de trabajo, los malestares de salud como sería el vómito, las náuseas, el evidente volumen del abdomen, las solicitudes de permiso para acudir a control prenatal, las incapacidades giradas por médicos gineco-obstetras, etcétera, no existiendo en esta litis ninguna probanza que nos permita concluir que la patronal se enteró de su estado de gravidez antes de despedirla. Resumiendo, para que opere ese marco legal deben concurrir tres requisitos o circunstancias materiales: la primera, que haya una relación bilateral actual y vigente de

## Centro de Información Jurídica en Línea

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

---

trabajo; la segunda, que la trabajadora esté embarazada y la tercera, que el patrono o los Gerentes, los Directores, los Jefes Administrativos o inmediatos, entre otros, estén enterados por el medio que sea, de tal estado de embarazo o cuando menos que tengan motivos suficientes para presumirlo. En la especie no se constató que la patronal haya tenido noticia de la gestación, porque no se aportaron los elementos necesarios en tal sentido, no estableciéndose, entonces, la relación de causalidad entre ese estado y el despido. 5.- Por su importancia sobre el tema bajo estudio, se hace necesario transcribir parcialmente el Voto N° 95 , de las 14:30 horas del 21 de abril de 1999, de la citada Cámara de Casación que en lo conducente indicó: "Las disposiciones antes señaladas, promulgadas en desarrollo del principio constitucional que confiere una especial protección a la familia, a la madre y al niño, por parte del Estado (artículo 51 de la Constitución Política), se dictaron con una clara finalidad: modificar el régimen de libre despido, respecto de las mujeres que se hallen en estado de gravidez; determinando, al efecto, que para quedar protegidas por esas normas, las trabajadoras embarazadas, deben cumplir necesariamente con los requisitos de dar aviso de su estado al empleador y aportar la mencionada certificación médica o constancia, expedida por un médico de la Caja Costarricense de Seguro Social. Considera la Sala que, el contenido del texto de esos numerales -94 y 94 bis- vino a instituir derechos, que superan la normativa anteriormente vigente, los cuales mejoraron la protección de las trabajadoras embarazadas. Ellos son: el derecho a un procedimiento administrativo previo, ante la Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo, en caso de despido justificado; el derecho a la reinstalación, si fuesen despedidas injustificadamente o con violación del debido proceso; el derecho al pago del pre y post parto, y de los salarios que hubiere dejado de percibir, desde el momento del despido y hasta completar ocho meses de embarazo, por concepto de daños y perjuicios, cuando no se opte por la reinstalación; y por último, el derecho a un proceso judicial sumarísimo. Ese fue el fin del

## Centro de Información Jurídica en Línea

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

---

legislador y no el de limitarse a poner requisitos que pudieran hacer nugatorios los derechos que los artículos 94, 94 bis y 95 del Código de Trabajo, expresamente les otorgan a las mujeres embarazadas. Cuando una trabajadora es despedida por su empleador, por una de las causales del artículo 81 del Código de Trabajo con cognición de su estado de gravidez, sin que se le siga el procedimiento administrativo previo -tiene pleno derecho a ser reinstalada, o en su defecto, si no opta por la reinstalación, a recibir las indemnizaciones que, por concepto de preaviso de despido y de auxilio de cesantía, le correspondan, así como los daños y perjuicios del numeral 94 bis, ya indicado, garantizados en nuestra legislación laboral, como derechos irrenunciables (artículo 11 del Código de Trabajo), con mayor razón si el despido no se sustenta en una de esas causales. Eso sí, es necesario, para ello, constatar en el proceso, que el empleador o su representante, estaba enterado de la gravidez de la trabajadora, ya sea, por ser evidente o bien, porque ésta así lo comunicó a cualesquiera de ellos, incluso en el instante mismo del despido; lo que puede acreditarse por cualquier medio de prueba, incluidos los indicios". 6.- A lo anterior, debemos agregar que el artículo 63 de la Carta Magna, contempla la denominada estabilidad relativa en materia de empleo privado cuando se trate de embarazadas, es decir, se consagra un régimen de libre despido, en virtud del cual, el empleador está facultado para dar por rota la relación de trabajo de manera unilateral y sin que el trabajador haya incurrido en una falta que torne imposible su continuidad. No empece, en tratándose de trabajadoras en estado de embarazo, existe una protección especial hacia la futura madre, por esa razón, se ha limitado la libertad aludida del patrono, creándose un fuero especial, al amparo del cual, la trabajadora en dicho estado sólo puede ser cesada con motivo de una falta grave cometida por ella, siguiéndose un procedimiento administrativo ante la Dirección Nacional y la Inspección General del Trabajo, en el cual se debe demostrar, que el cese obedece a un hecho objetivo y no a su estado de gravidez. Al respecto, nótese que compareció a

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

---

declarar la madre de la actora, doña Luz María Hernández Vásquez, quien indicó que los patronos o jefes tenían conocimiento del embarazo de su hija y cuando se le preguntó porqué ella afirmaba eso, manifestó que todo se lo había contado la actora María de los Angeles Fonseca. También declaró doña Gabriela López Campos, Jefe de Contabilidad de Radio Mensajes, quien en todo momento negó tener conocimiento del estado de embarazo de la accionante a pesar de que en ese centro de trabajo existe un médico de empresa. Tampoco escuchó comentarios de sus compañeros de trabajo en ese sentido y nunca pidió permiso para hacerse algún tipo de control prenatal. 7.- Asimismo es necesario señalar que aunque ella fue la única despedida con la Reorganización de Personal, ello no incide en lo resuelto por el Juzgado de Trabajo a quo, por el Régimen de Libre Despido que existe en nuestro ordenamiento laboral, aparte de que en la especie no es de aplicación el Principio Indubio Pro Operario, porque no se aportó ninguna probanza a favor de los intereses de la actora. En relación con la prueba para mejor resolver que se solicita en este estadio procesal, resulta preciso afirmar que tal facultad es exclusiva de los Juzgadores, siempre y cuando tengan alguna o algunas dudas en los asuntos que tengan que fallar. Amén de que la actora solicitó se llamara a declarar en segunda instancia al Gerente Administrativo, don Alexander Gómez Sanabria, quien fue declarado testigo inevacuable por no haberse presentado a deponer en la etapa de pruebas y el testimonio del padre de su hijo, don Allan Calderón Mejía, porque ese ofrecimiento se debió hacer en su momento procesal oportuno. Por ello no tiene derecho ahora a sus peticiones, porque ello sería subsanar la incuria y desidia mostrada en esta contienda y provocar un desequilibrio procesal entre las partes. Si bien es cierto que uno de los fines del proceso laboral es encontrar la verdad real de lo sucedido, esto es así en el tanto en que las partes ofrezcan y aporten en forma oportuna, el material probatorio que consideren pertinente para la defensa de sus derechos. Porque si no lo hacen así, el Juez no puede (a pesar de la naturaleza intuitiva que

tiene el derecho laboral respecto de los derechos del trabajador), traer de oficio pruebas a los autos, cuando los litigantes han incumplido con sus cargas procesales, como sucedió con la parte actora en este caso. Así las cosas, se rechaza la prueba para mejor resolver solicitada."

**Vacaciones y aguinaldo como derechos independientes de la causa de cesación del trabajo**

[TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN CUARTA]<sup>19</sup>

"3.- En relación con el primer reproche, resulta necesario explicar que las vacaciones y el aguinaldo son dos derechos indiscutibles a que tiene derecho todo trabajador, independientemente de que haya hecho abandono de su trabajo, haya presentado su renuncia en forma voluntaria o lo hayan despedido por cometer alguna falta grave. Por esta razón, siempre que un trabajador deje de laborar en un centro de trabajo, por cualquier motivo que sea, la parte patronal debe depositar en el Juzgado donde se tramita el juicio, los montos correspondientes por los dos conceptos aludidos, tomando en cuenta el salario que recibía y algún otro derecho, como es la propina, las comisiones, las jornadas extraordinarias, entre otros. De no ser así, el patrono se expone a una condenatoria en intereses, porque las cantidades que le correspondieran son del trabajador a partir del cese de la relación laboral."

**Cómputo del plazo de prescripción aplicable a la potestad disciplinaria del empleador para sancionar o despedir en caso de investigación previa**

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA]<sup>20</sup>

"III.- SOBRE LA PRESCRIPCIÓN DE LA POTESTAD PATRONAL DISCIPLINARIA. Antes de proceder al análisis de la causa del despido, es necesario valorar la prescripción declarada por el Tribunal, pues de resultar improcedente la revocatoria de su fallo en cuanto a esa defensa, a nada conduciría analizar los demás agravios planteados. El instituto jurídico de la prescripción negativa está previsto como uno de los modos de extinción de las obligaciones y, para que opere, basta el transcurso de determinado tiempo, sin que el titular del derecho lo haya reclamado, ejerciendo la respectiva acción. Con esta figura, se pretende que las negociaciones jurídicas se desenvuelvan en un ámbito de certeza, por constituir esta un valor susceptible de tutela por parte del ordenamiento jurídico. Al respecto, se ha indicado que "el fundamento de la prescripción es de orden público, pues conviene al interés social liquidar situaciones pendientes y favorecer su solución. La prescripción se sustenta, por tanto, en la seguridad jurídica, y, por ello, ha devenido en una de las instituciones jurídicas más necesarias para el orden social." (VIDAL RAMÍREZ, Fernando. La prescripción y la caducidad en el Código Civil peruano , Lima, Cultural Cuzco, S.A., primera edición, 1985, p. 101). Como se puede apreciar, la doctrina coincide al indicar que la prescripción negativa o extintiva conduce a la pérdida de un derecho por la inactividad de su titular, de conformidad con lo previsto por el ordenamiento jurídico (en este sentido, consúltese Palomeque López, M. C. y Álvarez de la Rosa, M. Derecho del Trabajo , Madrid, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces S.A., 7ª edición, p. 367). Dentro de toda relación de trabajo -o de servicio-, la parte empleadora

## Centro de Información Jurídica en Línea

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

---

disfruta del poder de dirección respecto de la actividad desarrollada por el trabajador (a), el cual va acompañado, como consecuencia natural, de la potestad disciplinaria, con el fin de lograr un mayor y mejor rendimiento. Ahora bien, ese poder sancionador debe ejercerse de conformidad con los principios de causalidad, actualidad y proporcionalidad. Ese segundo principio hace referencia a que el poder disciplinario debe ejercerse en forma oportuna; es decir, que la sanción impuesta, en un determinado momento, sea correlativa al tiempo de la comisión de la falta, con lo que se procura, también, lograr la seguridad jurídica del trabajador (a), en el sentido de que tenga conocimiento de que su infracción ha de ser castigada en un período determinado. En ese sentido, el artículo 603 del Código de Trabajo (salvo norma expresa en contrario) establece que los derechos y las acciones de los patronos para despedir justificadamente a los trabajadores (as) o para disciplinar sus faltas prescriben en un mes, que comenzará a correr desde que se dio la causal para la separación o, en su caso, desde que fueron conocidos los hechos que darían lugar a la corrección disciplinaria. Sobre la prescripción de la potestad disciplinaria del empleador la doctrina sostiene que empieza a correr "...desde que el empresario -o quien tenga en la empresa potestad de sancionar o de ordenar que se investigue, o se instruya expediente de averiguación de hechos y/o fijación de responsabilidades por ellas- tuvo conocimiento de su comisión, conocimiento que en general se presume iuris tantum referido al momento en que normalmente debió conocer, lo que no excluye el retraso del a quo hasta que, "de forma racional y sin demoras indebidas", se consigue pasar de un conocimiento "superficial y genérico" a otro "exacto, pleno y cabal", cuando el tipo de falta imputado lo exige, en especial los que impliquen violación de la buena fe o abuso de confianza" (Alonso Olea. Derecho del Trabajo, Madrid, Civitas Ediciones S.L., 2002, p. 525). Esta Sala, de manera reiterada, ha aclarado que en el caso de entidades patronales que deben cumplir, de previo a disciplinar a sus trabajadores, con un

determinado procedimiento o investigación, ese plazo de un mes se iniciará a partir del momento en que el resultado de la pesquisa es puesto en conocimiento del funcionario (a) u órgano competente para resolver (al respecto, véanse, entre otras, las sentencias números 143, de las 10:00 horas del 31 de mayo, 150, de las 15:10 horas del 2 de junio, 334, de las 10:40 horas del 27 de octubre, todas de 1999; 214, de las 10:40 horas del 14 de febrero y 477, de las 15:30 horas del 12 de mayo, ambas del 2000; 359, de las 16:00 horas del 29 de junio del 2001 y 145, de las 13:50 horas del 9 de abril del 2002). Sin embargo, a fin de que esa potestad patronal se ejercite en forma, acorde con el principio de actualidad y no se vulnere el fin del citado numeral 603, la investigación acerca de los hechos que se le imputan al trabajador, debe iniciarse dentro del mes establecido en la ley. Como bien lo estimó el juzgador de primera instancia, invocando los votos de esta Sala números 120 del 6 de abril de 1995 y 40, de las 9:30 horas del 25 de mayo de 1988, en este último se dijo: "Por esa razón, si para el despido la ley señala un mes a contar del día en que se conocieron los hechos, es lógico también que el inicio de la información deba tener lugar dentro del mismo plazo, pues de lo contrario el patrono podría contar con un tiempo indefinido para decretar el despido de su empleado, lo que resulta contrario a todos los principios que informan el Derecho de Trabajo. Por lo anterior, no lleva razón el recurrente en cuanto pretende que únicamente debe tomarse en cuenta el día en que se termina la información, sin importar la fecha en que dio inicio" . IV. CASO CONCRETO. La relación laboral privada entre las partes está regida por una convención colectiva, la que en su artículo 64 dispone que en toda destitución de un trabajador (a) debe seguirse el procedimiento establecido en su Capítulo IV y, para el caso de que los tribunales fallaren a favor de éste, la Cooperativa "... reintegrará de inmediato al trabajador reconociéndole el pago de todos los derechos que por antigüedad en el puesto o consagrados en la Convención Colectiva le hubieren correspondido, así como el pago de salarios caídos, ambos retroactivos a la fecha del despido

## Centro de Información Jurídica en Línea

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

---

hasta su efectivo reintegro ". También expresa que los despidos con responsabilidad patronal serán puestos en conocimiento del Comité de Relaciones Laborales para los efectos correspondientes. El referido Capítulo IV se ocupa del Comité de Relaciones Laborales, entendido como un organismo encargado de "... proponer medidas necesarias para mantener la armonía, entre la Cooperativa y los Trabajadores, prevenir y resolver los asuntos laborales y disciplinarios que pudieran suscitarse o se susciten entre la Cooperativa y el Sindicato o los trabajadores individualmente considerados y de cumplir con las demás disposiciones que se le asigne en esta Convención " (artículo 14). Seguidamente, el artículo 15 se ocupa de la integración bipartita (delegación sindical y delegación patronal). Entre las funciones del Comité previstas en ese instrumento colectivo se encuentra el conocer y resolver todos los asuntos relacionados con la disciplina de los trabajadores de previo a la aplicación de cualquier sanción, con excepción de la amonestación verbal (inciso C) del artículo 16). Cabe indicar que de conformidad con el numeral 17 "Las resoluciones del Comité de Relaciones Laborales serán de obligatorio cumplimiento para las partes y se ejecutarán dentro del plazo acordado en cada sesión". Esa norma prevé, para el supuesto de que el Comité no llegue a un acuerdo, elevar el asunto a conocimiento de la Gerencia. Los artículos 18 y siguientes se ocupan de las sesiones ordinarias y extraordinarias de dicho órgano, de los temas a tratar en ellas, de las facilidades que debe otorgar la Cooperativa para su celebración, de las formalidades de las actas así como del derecho de los representantes del Sindicato de examinar en la Oficina de Personal, las hojas de servicio de los trabajadores contra quienes se solicite la sanción. Para resolver la litis, interesa el contenido del numeral 18, el cual literalmente expresa: " El Comité celebrará reuniones ordinarias cada quince días en horas normales de trabajo y sin retribución adicional. Las Sesiones Extraordinarias deberán ser convocadas con 48 horas de anticipación, por el Gerente o el Secretario General, o sus

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

---

delegados ...". La sentencia venida en alzada confirmó el pronunciamiento de primera instancia, el cual al estimar la excepción de prescripción de la potestad disciplinaria, acogió la demanda. El Tribunal consideró que transcurrió más de un mes desde que el patrono conoció los hechos que podían dar lugar a una sanción disciplinaria sin que se iniciara el procedimiento sancionatorio, tomando en cuenta que se rindió un informe a la Gerencia de la Cooperativa el 3 de diciembre del 2002 en el cual se atribuyeron hechos que posteriormente motivaron el despido del demandante y ni la Gerencia ni el Comité de Relaciones Laborales antes del 7 de enero del 2003 dio traslado o hizo del conocimiento del actor la existencia de la causa disciplinaria. Contrario a ello, para la parte accionada el término de prescripción de un mes previsto en el numeral 603 del Código de Trabajo no operó. Analizado el caso sometido a estudio a la luz de las probanzas aportadas a la Sala no le cabe la menor duda de que, dicho término debió computarse a partir del 3 de diciembre de 2002 y las razones que alega la parte recurrente para justificar el inicio de la investigación, resultan improcedentes como se explicará. Está debidamente acreditado en autos y no ha sido un hecho controvertido, que el Ingeniero Eduardo Cabalceta Aguilar de fecha 28 de noviembre del 2002, le solicitó al actor un informe que en lo que interesa dice: "Recientemente se construyó un booster en la finca El Guabo propiedad de Miguel Arrieta en Chircó de Santa Cruz y se me

ha indicado que su persona tuvo algún grado de participación en la construcción de la misma, por lo que mucho le agradecería me indicara el grado de participación que tuvo su persona y si también estuvieron involucrados otras personas de la cooperativa" (ver folio 229 y hecho probado 7 del fallo de primera instancia a folio 417, tomo II). En la misma fecha, sea el 28 de noviembre del 2002, el señor Marco Aurelio Peña Ramírez da contestación al señor Cabalceta Aguilar (ver folio 224 y hecho probado 8 del fallo de primera instancia a folio 418). Con fecha 03 de diciembre del 2002, el señor Cabalceta envía informe al gerente de la

## Centro de Información Jurídica en Línea

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

---

cooperativa Harry Gutiérrez Pizarro (folios 94 y 95 del tomo I y hecho probado 9 de la sentencia de primera instancia a folio 418). Don Harry Gutiérrez Pizarro, gerente de la demandada pone en conocimiento el informe indicado al Comité de Relaciones Laborales el 7 de enero del 2003. Por lo tanto, se debe estimar que el plazo de un mes de prescripción establecido en el aludido artículo 603, se debió computar a partir del 03 de diciembre de 2002, por ser ésta última la fecha a partir de la cual el gerente de la demandada se enteró de los hechos y estuvo en posibilidad absoluta de comunicarlo al Comité de Relaciones Laborales, para que se decidiera sobre la posibilidad de iniciar la investigación de los hechos y la participación en los mismos por parte del señor Marco Aurelio Peña Ramírez; así como para disponer sobre la sanción a imponer. No se han acreditado en el proceso motivos justificados que hayan impedido al gerente la posibilidad de comunicar la situación al Comité dentro del mes en que tuvo conocimiento de los hechos, para que se decidiera iniciar la investigación o lo que en derecho correspondiera. El que no se reuniera el Comité en el mes de diciembre y que la primera sesión -una vez que el gerente se enteró de los hechos- se diera hasta el día 7 de enero del 2003, no resulta un argumento válido, ni aceptable. Porque de aceptar ese argumento podría admitir la hipótesis de que una parte obtenga un provecho o beneficio indebido de su propia inercia administrativa. Tómese nota que según el citado artículo 18 de la Convención Colectiva, el Comité celebrará reuniones ordinarias cada quince días y el Gerente (o el Secretario General o sus delegados) puede convocar a sesiones extraordinarias siempre que lo haga con cuarenta y ocho horas de anticipación. De lo anterior se concluye que no se le puede trasladar al trabajador la circunstancia de que el Comité de Relaciones Labores no se hubiere reunido durante todo el mes de diciembre, cuando la misma normativa convencional así lo estipula. Por otra parte, está claro que el Gerente, quien estaba debidamente enterado de los hechos desde el 3 de diciembre del 2002, no convocó al Comité para que en sesión extraordinaria conociera de los hechos, tal y como

## Centro de Información Jurídica en Línea

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

---

estaba facultado para hacerlo a la luz del referido numeral 18, si en realidad eran de la gravedad que culminó con el despido del trabajador. Cabe destacar que no es cierto como lo afirma la parte recurrente que la convocatoria a las reuniones no está sujeta a una decisión del gerente, pues de esa norma se deduce lo contrario. En virtud de lo anterior, esta Sala estima que el gerente debió comunicar la situación al Comité dentro del mes, especialmente si en la confesional afirmó "en las respuestas que hace don Marcos, aunque él no lo manifiesta claramente se deduce que él tuvo participación " (lo destacado con negrita no es del original, folio 358 del tomo II). Por lo que en ese sentido, no sería procedente la tesis de la parte recurrente que no estuvo en posibilidad de trasladar al Comité de Relaciones Laborales el conocimiento que tenía de los hechos antes de que transcurriera el plazo de prescripción (que se verificó el 3 de enero del 2003), pues el jerarca de la demandada tuvo pleno conocimiento para requerir la actuación del citado Comité, desde el 3 de diciembre del 2002. Como bien lo aprecia el órgano de alzada ni la gerencia o el comité antes del 3 de enero del 2003 dio traslado o hizo del conocimiento del actor la existencia de la causa disciplinaria y que figuraba como presunto responsable. V.- En todo caso, cabe destacar que, de estarnos a lo consignado en la respectiva acta del Comité de Relaciones Laborales correspondiente a la sesión en donde se decidió la situación de don Marco Aurelio, podría partirse de que al haberse dispuesto su cesación con responsabilidad patronal (folios 120 y 160 a 161), con todas las consecuencias que ello implica, estaríamos en un caso en donde no cabe aplicar el término de prescripción previsto en el artículo 603 del Código de Trabajo referido a los derechos y acciones de los patronos para despedir justificadamente a los trabajadores o para disciplinar sus faltas, porque, precisamente, la Cooperativa asumió la responsabilidad del cese. Mas, el recurso de casación no se sustenta en esa tesis, la que, tampoco tendría la virtud de favorecer a la parte recurrente en esta instancia, por cuanto es un hecho no controvertido que el actor tenía un nombramiento de

representación sindical (ver hecho tercero de la demanda y su contestación en folios 239 y 292), en virtud del cual no podía ser despedido sin justa causa y en caso de que el patrono, como lo hizo, procediese al cese tendría derecho a los mismos extremos reconocidos en la sentencia impugnada (artículos 367 y 368 del Código de Trabajo)."

#### **Reinstalación del trabajador con el pleno goce de sus derechos**

[TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN TERCERA] <sup>21</sup>

"II. [...] No obstante lo anterior es importante señalar en esta resolución que cuando el Tribunal dispone que revoca la sentencia del Tribunal de Servicio Civil, declara sin lugar la gestión de despido y restituye al servidor en su puesto con el pleno goce de sus derechos es claro que lo es con el pago a su favor de los salarios caídos. Esto no sólo porque tal es la norma que dispone el numeral 44 del Estatuto de Servicio Civil, sino además porque es consecuencia lógica de una reinstalación. La ficción jurídica que se logra a través de esta disposición es que el servidor nunca estuvo separado de su puesto. Por ello se reinstala con el pleno goce de sus derechos. De ahí el pago de los salarios que no devengó por estar separado del puesto y todos los derechos que de ello se deriven, como el pago del aguinaldo, son procedentes. En cuanto al salario escolar, al constituir este un pago diferido, si no se dio el pago del salario, tampoco hubo rebajo, en cuyo caso no se adeudaría suma alguna; se insiste, siempre que el pago de salarios caídos se pague en forma completa. "

**FUENTES CITADAS**

1 CORTÉS BOLAÑOS, Greyvin y GUEVARA GUTIÉRREZ, Álvaro. El Despido Justificado en Nuestro Código de Trabajo. Tesis para optar al grado de Licenciatura en Derecho. San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho, 1997. pp. 67-69.

2 CARRO ZUÑIGA, Carlos. Las Justas Causas de Despido en el Código de Trabajo y jurisprudencia. Editorial Juritexto. San José. 1992.pp.11.12.15.16.17.18.20.

3 GONZÁLEZ VARGAS, Guisselle y VARGAS VILLALOBOS, Yessenia. Los Despidos con Violación de los Derechos Fundamentales. Tesis para optar al grado de Licenciatura en Derecho. San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho, 1997. pp. 18-21.

4 VARGAS CHAVARRÍA, Eugenio. El depido. Investigaciones Jurídicas S.A.2002.pp.11.12.13.14.

5 RAMÍREZ GUTIÉRREZ, Allan y VIALES GUTIÉRREZ, Amanda. La Falta Grave como Causal de Terminación del Contrato Individual de Trabajo en la Legislación Costarricense. Tesis para optar al grado de Licenciatura en Derecho. San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho, 1997. pp. 132-134.

6 MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL].(Consultado en línea) el 5 de febrero de 2008 en:<http://www.ministrabajo.go.cr/Macros/trabajoinfantil/trabajoinfantil.htm>

7 MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL .(Consultado en línea) el 5 de febrero de 2008 en:<http://www.ministrabajo.go.cr/Macros/Embarazada/embarazada.htm>

8 MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.(Consultado en línea) el 5 de febrero de 2008 en:<http://www.ministrabajo.go.cr/Macros/AcosoSexual/Acoso.htm>

9 Ley N° 2. Código de Trabajo. Costa Rica, del 27/08/1943.

10 Ley N° 7739. Código de la Niñez y la Adolescencia. Costa Rica, del 06/01/1998.

11 Ley N° 7476.Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia. Costa Rica, del 03/02/1995.

12 TRIBUNAL DE TRABAJO. SECCIÓN PRIMERA. Resolución N° 0162. de las ocho horas veinte minutos del treinta de mayo de dos mil seis.

13 TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN TERCERA, SEGUNDO CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSÉ. Resolución N° 194, de las siete horas cincuenta minutos del diecinueve de mayo de dos mil seis.

14 TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN CUARTA, SEGUNDO CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSÉ. Resolución N° 355, de , a las diecinueve horas del veintitrés de mayo de dos mil seis.

15 TRIBUNAL DE TRABAJO. SECCIÓN CUARTA .SEGUNDO CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSÉ ,N° 0315.., a las dieciocho horas del dos de mayo de dos mil seis.

16 TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN CUARTA .SEGUNDO CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSÉ. Resolución N° 539, de , a las dieciocho horas del quince de agosto del dos mil seis.

17 TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN CUARTA SEGUNDO CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSE. Resolución N° 775, de , a las dieciocho horas con veinte minutos del veintid<sup>3</sup> de diciembre del dos mil seis.-

18 TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN CUARTA , SEGUNDO CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSÉ. Resolución N° 677, de las dieciocho horas treinta y cinco minutos del veintitrés de octubre de dos mil seis.

19 TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN CUARTA, SEGUNDO CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSÉ,Resolución N° 680,de las dieciocho horas y cincuenta minutos del veintitrés de octubre de dos mil seis.

20 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución 2007-000143, de las diez horas cinco minutos del dos de marzo del dos mil siete.

21 TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN TERCERA ,SEGUNDO CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSÉ. Resolución N° 65, de las ocho horas con cincuenta minutos del catorce de febrero de dos mil siete .