

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

INFORME DE INVESTIGACIÓN CIJUL

TEMA: JURISPRUDENCIA RELACIONADA A SALARIO EN ESPECIE

RESUMEN: La presente recopilación de jurisprudencia analiza el tema de salario en especie, en el mismo se abarca aspectos como su concepto y naturaleza, además de otros temas relacionados como el pago de kilometraje, o vivienda.

Índice de contenido

1 JURISPRUDENCIA.....	1
a) Concepto, naturaleza jurídica y formas de probar su existencia.....	1
b) Determinación del porcentaje corresponde de acuerdo al caso concreto.....	10
c) Vivienda no lo constituye al no existir norma que lo establezca.....	35
d) Improcedencia de su reconocimiento por acaecer el plazo de prescripción.....	40
e) Consideraciones sobre el pago por concepto de kilometraje.....	47
f) Utilización de vehículo en el sector público.....	56

1 JURISPRUDENCIA

a) Concepto, naturaleza jurídica y formas de probar su existencia

[SALA SEGUNDA]¹

Res: 2008-000704

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA . San José, a las diez horas diez minutos del veintidós de agosto del dos mil ocho.

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

Proceso ordinario establecido ante el Juzgado de Trabajo de Puntarenas, por JOHNNY VARELA CASTRO , mayor, casado, marino y vecino de Puntarenas, contra INSTITUTO COSTARRICENSE DE PUERTOS DEL PACÍFICO.

RESULTANDO:

1.- El actor, en escrito presentado el diez de noviembre del dos mil seis, promovió la presente acción para que en sentencia se condene al demandado a pagarle dos tantos más iguales y adicionales de prestaciones por despedirlo, cancelarle el cincuenta por ciento del salario en especie más de prestaciones, intereses y ambas costas del proceso.

2.- El demandado no contestó la acción.

3.- El juez, licenciado Francisco Hernández Quesada, por sentencia de las nueve horas del dos de noviembre del dos mil siete, dispuso : "Con base en la normativa, jurisprudencia y doctrina expuesta, los hechos probados, debidamente determinados en la parte considerativa de esta resolución de fondo, se declara SIN LUGAR en todos sus extremos, la demanda ORDINARIA LABORAL seguida por Johnny Varela Castro contra el Instituto Costarricense de Puertos del Pacífico , condenándose a la parte actora al pago de las costas personales y procesales de este proceso, fijándose los honorarios de abogado en un veinticinco por ciento del total de lo pretendido. Se advierte a las partes que, esta sentencia admite el recurso de apelación, el cual deberá interponerse ante este Juzgado en el plazo de tres días. En ese mismo lapso y ante este órgano jurisdiccional también se deberán exponer, en forma verbal o escrita; los motivos de hecho o de derecho en que la parte recurrente apoya su inconformidad; bajo el apercibimiento de declarar inatendible el recurso (artículos 500 y 501 incisos c) y d) (sic); votos de la Sala Constitucional números 5798, de las dieciséis horas veintiún minutos del once de agosto de mil novecientos noventa y ocho y 1306 de las dieciséis horas veintisiete minutos del veintitrés de febrero de mil novecientos noventa y nueve y voto de la Sala Segunda número 386, de las catorce horas del diez de diciembre de mil novecientos noventa y nueve".

4.- La parte actora apeló y el Tribunal de Puntarenas, integrado

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

por los licenciados Marvin Cerdas Montano, Mario A. Gallardo Jiménez y María Isabel Villalobos Rodríguez, por sentencia de las nueve horas con cuarenta y un minutos del veintiséis de marzo del dos mil ocho, resolvió : "Se advierte que en los procedimientos se han observado las prescripciones de ley, no existen vicios en la tramitación de esta causa capaces de causar nulidades o indefensión. Se declara parcialmente con lugar el recurso de apelación únicamente en cuanto a lo concerniente a la condenatoria en costas, por lo que se revoca la sentencia venida en apelación, para en su lugar resolver sin especial condenatoria en costas el presente asunto. Los demás motivos de la apelación se declaran sin lugar, confirmando la sentencia recurrida".

5.- El actor formuló recurso para ante esta Sala en memorial de data ocho de mayo del dos mil ocho, el cual se fundamenta en los motivos que se dirán en la parte considerativa.

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

Redacta la Magistrada Bogantes Rodríguez; y,

CONSIDERANDO:

I.- ANTECEDENTES: Según indicó el actor, laboró como marinero para el Instituto Costarricense de Puertos del Pacífico (INCOP) del 07 de junio de 1985 al 11 de agosto de 2006. Señaló haber sido despedido sin causa justificada, por un acto unilateral del patrono. Además, manifestó que la Convención Colectiva vigente en ese momento prohibía despedir a los trabajadores, con la salvedad de poder hacerlo por causa justificada. De ser despedido sin razón justa se debía indemnizar, al trabajador afectado, con dos tantos iguales y adicionales a lo que le correspondía por preaviso y auxilio de cesantía. Manifestó haber recibido durante toda la relación laboral alimentación y transporte, rubros que deben ser tomados en consideración al realizarse los cálculos de prestaciones legales. Por lo anterior, solicitó se condene al INCOP a cancelarle dos tantos más iguales y adicionales de prestaciones; el 50% de salario en especie más de prestaciones; intereses sobre las sumas adeudadas desde el 11 de agosto del 2006 y ambas costas (folios 5 a 7). La demanda no fue contestada (folio 14). La juzgadora de primera instancia la declaró sin lugar en todos sus extremos y condenó a la parte actora al pago de

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

ambas costas. Fijó los honorarios del abogado en 25% del total de lo pretendido (folios 21 a 26). El actor apeló lo resuelto (folios 29-32). El Tribunal de Puntarenas declaró parcialmente con lugar el recurso; revocó el fallo en cuanto a costas y, en su lugar, resolvió el proceso sin especial condenatoria. En lo demás, lo confirmó (folios 35-50).

II.- LOS AGRAVIOS DEL RECURRENTE: El actor muestra disconformidad con lo fallado en primera y segunda instancia. En su criterio, se incurrió en error de interpretación o apreciación de la prueba. Alega que en virtud de un proceso de privatización del INCOP se despidió a todos los trabajadores. Indica que la acción personal entregada no hace mención a los motivos del despido, y la prueba que consta en autos refleja que la indemnización por despido arbitrario y unilateral, prevista en el artículo 25 inciso c) de la Convención Colectiva, no fue tomada en cuenta por el INCOP a la hora de calcular la indemnización por preaviso y auxilio de cesantía; provocándole, lo anterior, evidente perjuicio. Para el recurrente, no lleva razón el ad quen al indicar que lo ocurrido en el INCOP fue un proceso de modernización, en donde se pasó a una administración privada sin darse la condición de privatización. Señala que dicha institución se sometió a procesos licitatorios para la privatización, se despidió a todos los trabajadores y se entregó la gestión de la institución a empresas privadas. Hace mención a la fuerza de ley de las convenciones colectivas, por esa razón, y al haber sido despedido unilateral y arbitrariamente, es procedente la indemnización por él reclamada. Según refirió, la contestación de la demanda es de especial importancia para establecer los hechos a aclarar en el proceso, y que en caso de no ser contestada se debe tener como ciertos los hechos establecidos en la misma y rebelde al demandado, indicó que el Tribunal omitió dicho análisis. En su último alegato, el actor hace referencia al salario en especie, indicando que está constituido por los alimentos, transporte y otros beneficios recibidos periódicamente. Por tal motivo la alimentación y el medio de transporte que se le otorgó, por haber sido periódico y habitual, debe considerarse como salario en especie y no como una mera liberalidad del patrono. Con base en esos argumentos, pretende se deje sin efecto las resoluciones del Juzgado de Trabajo de Mayor Cuantía de Puntarenas y la del Tribunal de Juicio de Puntarenas, y se declare con lugar la demanda en todos los extremos condenando al INCOP al pago de ambas costas (folios 56-61).

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

III. El recurso no es admisible en cuanto está dirigido contra la sentencia de primera instancia, por cuanto de conformidad con lo regulado en el artículo 556 del Código de Trabajo, el recurso para ante esta Sala solo es procedente contra las sentencias dictadas por los Tribunales Superiores, en conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico, en los casos expresamente establecidos. (En ese sentido, pueden consultarse, entre otras, las sentencias números 338, de las 11:20 horas del 25 de mayo, y número 387, de las 10:35 horas, del 20 de junio; ambas del 2007).

IV. Alega el impugnante, que la demanda no fue contestada, por lo que debe tenerse como rebelde al demandado y tenerse por contestada afirmativamente. Según el artículo 468 del Código de Trabajo, cuando no se conteste la demanda se tendrán por ciertos, en sentencia, los hechos que sirvan de fundamento a la acción, salvo que exista en el expediente prueba fehaciente que los desvirtúe. Ciertamente, la entidad accionada no contestó la demanda, sin embargo, es obligación del juez o jueza valorar la prueba que existe en autos y motivar correctamente la sentencia. Para que exista esa verdadera motivación de la sentencia, es preciso en primer lugar, que en ella se consigne, describa o reproduzca el contenido o dato de las pruebas en las cuales se asientan las conclusiones a que se llega. En segundo término, su consideración razonada y ambos aspectos deben concurrir, para que pueda considerarse, que la sentencia se encuentra debida y suficientemente motivada, pues solamente así se satisfacen los presupuestos mínimos, para verificar si el mecanismo de discernimiento utilizado por el juez, al llegar a determinada conclusión, ha sido cumplido con respeto a las reglas de la sana crítica racional. Además, debe tomarse en cuenta que en el supuesto de una demanda dirigida en contra de una institución pública, la sanción procesal comprendida en el artículo 468 mencionado no opera sin más, sino que los juzgadores están facultados, incluso, para ordenar la recepción de las pruebas que estimen pertinentes, pese a no haber sido contestada la demanda, por disponerlo así el artículo 316 del Código Procesal Civil (aplicable a la materia en virtud del numeral 452 del Código de Trabajo) que expresamente señala: "Fracasada la conciliación y saneado el proceso, el juez ordenará recibir las pruebas ofrecidas que sean procedentes y las que de oficio considere necesarias (...). Cuando no sea admisible la confesión como única prueba, aunque la contestación o la réplica sean afirmativas en cuanto a los hechos, el juez deberá ordenar la recepción de las pruebas que resulten procedentes. Igual regla se observará, cualquiera que sea la forma en que la demanda haya sido contestada, o cuando no

lo haya sido, si la parte demandada o reconvenida estuviere representada por una persona que no tenga facultades legales para confesar en daño de aquélla, en cuyo caso deberán considerarse los albaceas, los curadores, los tutores y los representantes de menores y del Estado y sus instituciones, de las municipalidades, y de las juntas de educación y de protección social (...)" (En igual sentido pueden verse los votos de esta Sala números 894, de las 10:15 horas del 27 de octubre del 2004; 286, de las 10:00 horas del 27 de abril y 839, de las 9:45 horas del 5 de octubre; ambas del 2005 y 270, de las 09:50 horas del 02 de abril del 2008). Es por ello, que corresponde a esta Sala valorar si en el expediente consta prueba que contraríe los hechos expuestos por el actor en la demanda a efecto de determinar si el Tribunal resolvió con base en los parámetros de la norma transcrita. Con base en esas premisas, procede entonces determinar si los integrantes del Tribunal incurrieron o no en los supuestos yerros acusados por el recurrente, a efecto de determinar si, efectivamente, la decisión tomada fue correcta y debidamente fundamentada.

V. LIMITACIÓN DEL RECURSO POR APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PRECLUSIÓN: Las regulaciones contenidas en los artículos 598 y 608 del Código Procesal Civil, aplicables a la materia laboral por lo dispuesto en el numeral 452 del de Trabajo, establecen condiciones que regulan la admisibilidad del recurso ante esta Sala. De conformidad con el primer numeral indicado, no podrá incoarlo la parte que no haya apelado el fallo de primera instancia cuando el del órgano de alzada sea exclusivamente confirmatorio. Luego, según dicho artículo 608, no podrán ser objeto del recurso aquellas cuestiones que no hayan sido oportunamente propuestas ni debatidas por las partes. En el caso bajo estudio, no se cumple con lo establecido en el último numeral citado, el recurrente sostiene que lo que se dio en el INCOP fue un proceso de privatización y no uno de modernización, en el cual se despidió a todos los trabajadores y se entregó la gestión de la institución a empresas privadas. Tal agravio no es admisible, porque revisada la demanda y el recurso de apelación se tiene que dicho argumento no fue sometido a conocimiento y decisión de los órganos de primera y segunda instancia. (En el mismo sentido pueden consultarse, entre otras, las sentencias N°s. 489, de las 10:20 horas del 04 de junio del año 2008; la 347, de las 15:10 horas del 6 de junio; 368, de las 15:20 horas del 13 de junio y 605, de las 11:05 horas del 29 de agosto, todas del 2007). Por consiguiente, el recurso limita la competencia de esta Sala a determinar si el actor tiene derecho a la indemnización prevista en el artículo 25, inciso c, de la Convención Colectiva del INCOP y si debe pagársele el porcentaje

correspondiente al salario en especie.

VI. Indicó el actor en su demanda que la Convención Colectiva vigente en ese momento prohibía despedir a los trabajadores, con la salvedad de poder hacerlo por causa justificada; y que de ser despedidos sin razón justa se debía indemnizar, al trabajador afectado, con dos tantos iguales y adicionales a lo que le correspondía de preaviso y auxilio de cesantía. Alega el accionante que de la prueba que consta en el expediente se infiere claramente que el rubro de indemnización por despido arbitrario y unilateral previsto en el inciso c), no fue tomado en cuenta a la hora de calcular la indemnización por preaviso y auxilio de cesantía. Como bien lo indica el Tribunal la indemnización que solicita no es procedente. Dicho numeral es aplicable al caso en que un trabajador fuere despedido por una causal que en vía judicial no se pudiera demostrar y no en el presente caso. El artículo mencionado reza: "... Si los tribunales determinan que no hubo causa para el despido y que ello se debió a una decisión unilateral de la Institución, el trabajador deberá ser reinstalado en su puesto sin detrimento de la continuidad laboral y salarios caídos, o a elección del trabajador será indemnizado con dos tantos iguales y adicionales a lo que le corresponde por concepto de preaviso y auxilio de cesantía..." (folios 22 y 29). De lo anterior podemos extraer que el actor no tiene derecho a lo que pretende. Además, el mismo artículo plantea una excepción, esto en caso de que el despido sea por modernización institucional. En esta situación lo que corresponde al trabajador es una indemnización complementaria específica prevista en el inciso E del mismo artículo; indemnización que fue entregada y aceptada por el trabajador (folios 3, 4, 29). Así las cosas se debe concluir que el análisis y decisión del ad quen fue correcto.

VII. DEL SALARIO EN ESPECIE : Según lo establecido en el artículo 166 del Código de Trabajo, el salario en especie es únicamente lo que reciba el trabajador o su familia en alimentos, habitación, vestidos y demás artículos destinados a su consumo personal inmediato; en las explotaciones agrícolas o ganaderas, el terreno que el patrono ceda al trabajador para que lo siembre y recoja sus productos. Además, no se considera como salario en especie los suministros de carácter indudablemente gratuito que otorgue el patrono al trabajador. O sea, para que una determinada prestación o beneficio se pueda considerar como salario en especie debe tener carácter retributivo, representar un beneficio económico estable y reiterado durante la relación laboral y que, de no existir este,

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

el trabajador hubiese tenido que procurárselo por sus propios medios. Al respecto esta Sala indicó:

“El salario en especie, tópico que ha suscitado muchas interrogantes tanto a nivel doctrinario como jurisprudencial, es la forma más antigua de pago - desde el trueque-, y consiste en la retribución que se hace, con un bien distinto del dinero, y puede definirse como ‘...aquel que se abona en bienes valiosos que no son dinero; admitiéndose para liberarse el empresario de su obligación el pago efectuado en todo valor no dinerario. De ahí que dentro de esta categoría pueda incluirse cualquier especie pensable que cumpla el fin perseguido por el salario mismo, es decir, retribuir los servicios prestados por el trabajador’ (SÁNCHEZ-CERVERA SENRA, J. M. Los salarios en especie, en: Dieciséis lecciones sobre salarios y sus clases, Madrid, Universidad de Madrid, Sección de Publicaciones e Intercambio, primera edición, 1971, p. 218). [...] ha de tenerse claro que, lo gratuito es aquello que se obtiene por mera liberalidad, sin que medie, entonces, contraprestación alguna. Lo gratuito, no tiene carácter salarial, porque no forma parte de la contraprestación a la que el empleador está obligado, en virtud de los servicios que percibe. En consecuencia, no podrán considerarse como salario en especie, los bienes o servicios que el empleador conceda a sus trabajadores, por una razón distinta o diferente a la remuneratoria de la labor realizada. Jurisprudencialmente, se ha establecido que debe analizarse cada caso concreto, con la finalidad de determinar la existencia o no de tal salario en especie;...” (Sentencia número 1054, de las 9:45 horas del 21 de diciembre del 2005).

Reclama el actor la cancelación del 50% del salario en especie más de prestaciones sobre las que el INCOP le canceló. Sin embargo, el presente caso por ser del Sector Público, debe resolverse de acuerdo con lo regulado en el artículo 9 de la Ley de Salarios de la Administración Pública -Ley N° 2166, del 9 de octubre de 1957-, así como en lo dispuesto en los numerales 11 y 13 de la Ley General de la Administración Pública y 11 de la Constitución Política, que consagran el principio de legalidad. Según los artículos mencionados para que a una determinada prestación en especie pueda concedérsele la naturaleza de salario, debe estar concretamente así previsto en alguna norma, pues la capacidad de los representantes del Estado-empleador para conceder derechos o beneficios está limitada y sujeta al ordenamiento jurídico. El citado artículo 9 reza: “Salvo las sumas que por concepto de 'zonaje' deban reconocerse a determinados servidores públicos, conforme al Reglamento que con tal fin dictará el Poder Ejecutivo,

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

las prestaciones o suministros adicionales que en algunos casos se otorgaren, tales como las que cubran gastos de alojamiento, alimentación, vehículos, uniformes, etc., no tendrán el carácter de salario en especie, ya que tales gastos sólo se otorgarán cuando las necesidades del servicio así lo requieran, lo mismo que las sumas que fueren pagadas por concepto de viáticos o gastos de viaje." (Los destacados no pertenecen al original). De acuerdo con esa norma el legislador quiso tutelar el manejo de los recursos públicos para darle una protección adecuada, limitando aquellos otros beneficios que no fueran concedidos en dinero y se infiere, con plena claridad, que les restó naturaleza salarial. O sea, un determinado beneficio percibido por un funcionario público sólo puede considerarse como salario en especie, si el ordenamiento jurídico expresamente reconoce esa condición (En el mismo sentido, ver sentencia de esta Sala número 619, de las 10:00 horas del 30 de julio del 2004). Además, se descarta la posibilidad de acudir a lo dispuesto sobre la materia en el Código de Trabajo (artículo 166), como norma supletoria del derecho privado (artículo 13 de la Ley General de Administración Pública), puesto que por esta vía no es posible desatender la limitación que resulta de la mencionada norma salarial del ordenamiento administrativo, la cual tiene, según se dijo, rango de principio aplicable en el Sector Público en materia de salarios. En el caso bajo examen, el actor solicitó el reconocimiento, como salario en especie, de varias prestaciones o servicios, a saber: alimentación y transporte. Pese a esto, no se ha demostrado la existencia de una norma jurídica que le atribuya tal carácter al transporte y la alimentación que disfrutó el accionante. Así, no lleva razón el apoderado del actor en cuanto muestra disconformidad con lo fallado. Analizada la Ley N° 5582, del 11 de octubre de 1974, a que hace referencia el accionante, en cuanto al transporte, no se observa que, en forma expresa, se le confiriera a este beneficio el carácter de salario en especie (artículo 5°). En consecuencia, a los suministros de alimentación, y transporte que, según el demandante, se le brindaron durante su relación de servicio con el accionado, no puede conferírseles naturaleza salarial.

VII.- CONSIDERACIONES FINALES: De conformidad con las razones expuestas, se estima que no resultan procedentes los agravios del recurrente. Consecuentemente, la sentencia impugnada debe confirmarse.

POR TANTO:

Se confirma la sentencia recurrida.

b) Determinación del porcentaje corresponde de acuerdo al caso concreto.

[SALA SEGUNDA]²

Res: 2008-000477

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA . San José, a las diez horas cincuenta minutos del veintinueve de mayo del dos mil ocho.

Proceso ordinario establecido ante el Juzgado de Trabajo de Santa Cruz, por GERARDA CECILIA CISNEROS CORONADO , unión libre, miselánea y vecina de Guanacaste, contra AGROGANADERA PINILLA SOCIEDAD ANÓNIMA , representada por sus apoderados generales judiciales los licenciados Pedro Miguel Muñoz Fonseca y José Antonio Muñoz Fonseca, contra PINILLA LODGING LIMITADA , representada por su apoderado general judicial Mauricio Estrada Gómez , soltero, ingeniero y vecino de Guanacaste, y contra este en su carácter personal. Actúan como apoderados especiales judiciales; de la actora, el licenciado René García Argüello; y de los demandados Pinilla Lodging Limitada y Miguel Estrada Gómez el licenciado Pedro Miguel Muñoz Fonseca. Todos mayores, casados, abogados y vecinos de San José, con las excepciones indicadas.

RESULTANDO:

1.- La actora, en acta de demanda fechada treinta de marzo y escrito de data seis de mayo, ambos del dos mil cuatro, promovió la presente acción para que en sentencia se condene a los demandados al pago de aguinaldos, auxilio de cesantía, horas extra, preaviso, salario en especie, daños y perjuicios, vacaciones, intereses y ambas costas del proceso.

2.- El apoderado especial judicial de los demandados contestó la acción en los términos que indicó en los memoriales de fecha

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

treinta de noviembre del dos mil cuatro y opuso las excepciones de falta de derecho, falta de legitimación activa y pasiva, falta de interés, pago prescripción y la genérica de sine actione agit.

3.- El juez, licenciado David Ricardo Matarrita Madrigal, por sentencia de las dieciséis horas ocho minutos del veinte de abril del dos mil siete, dispuso : "De conformidad con los artículos 1, 2, 4, 14, 17, 18, 19, 28, 29, 34, 35, 80, 81, 82, 83, 85, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 147, 148, 149, 150, 152, 153, 154, 157, 158, 166, 167, 177, 178, 179, 452, 492, 493, 494, 495 del Código de Trabajo, artículos 155, 221, 222, 317 del Código Procesal Civil, artículos 1, 2, 3 y siguientes de la Ley de Aguinaldo, así como las pruebas recabadas y los fundamentos esgrimidos, se rechazan las excepciones falta de derecho, falta de legitimación activa, falta de legitimación pasiva, falta de interés, prescripción y la genérica sine actione agit, interpuestas por las empresas codemandadas, se acoge parcialmente la excepción de pago interpuesta por las empresas codemandadas, específicamente se acoge en cuanto a los rubros que han sido cancelados en parte o en su totalidad y se rechaza en cuanto a los derechos laborales que aún no han sido cancelados a la actora . Se acogen las excepciones falta de derecho, falta de legitimación activa, falta de legitimación pasiva, falta de interés y la genérica sine actione agit, interpuesta por el codemandado Mauricio Estrada Gómez, se rechazan la excepción de pago y de prescripción interpuesta por el codemandado señor Mauricio Estrada Gómez, siendo congruente con lo anterior, SE DECLARA SIN LUGAR la demanda establecida por la señora GERARDA CECILIA CISNEROS CORONADO contra MAURICIO ESTRADA GÓMEZ . En otro orden de ideas SE DECLARA PARCIALMENTE CON LUGAR la demanda establecida por el señor (sic) GERARDA CECILIA CISNEROS CORONADO contra PINILLA LOADING LIMITADA (sic), cédula jurídica número tres- ciento dos- cero veintinueve mil seiscientos cuarenta, y en contra de AGROGANADERA PINILLA SOCIEDAD ANÓNIMA , cédula jurídica número tres- ciento uno- cero veintitrés mil seiscientos diecisiete; ambas representadas por su apoderada generalísimo sin limite de suma HOOPER GORDON PATTILLO y en consecuencia se aprueban y rechazan los siguientes extremos y sumas: por concepto de SALARIO EN ESPECIE: por concepto de salario en especie se reconoce la existencia del mismo en el cincuenta por ciento que pactaron las partes, el cual ya fue cancelado en parte. DIFERENCIAS DE SALARIO , se fija en la suma de ciento cincuenta y un mil doscientos trece colones con cuarenta y cuatro céntimos; VACACIONES , se rechaza en virtud de que ya fue cancelado; por concepto de AGUINALDO, se rechaza en virtud de que ya fue cancelado; por concepto de PREAVISO , se le adeuda al trabajador

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

una diferencia por la suma de novecientos nueve colones; por concepto de CESANTÍA , se le adeuda al trabajador una diferencia por la suma de cuatrocientos noventa y un mil cuarenta y cuatro colones . En total por concepto de extremos laborales la trabajadora tiene derecho a recibir un monto por la suma de SEISCIENTOS CINCUENTA Y DOS MIL CIENTO SESENTA Y SEIS COLONES . En cuanto a los INTERESES , se condena a los codemandados a pagar intereses sobre esas sumas, ello a partir de la fecha del despido, es decir del dieciséis de marzo del año dos mil cuatro y hasta la cancelación de todos los rubros, ellos sobre la tasa básica pasiva para los depósitos a seis meses plazo, que tenga vigente el Banco Nacional de Costa Rica. Se rechaza el cobro de horas extras y el pago de daños y perjuicios por improcedentes al no haberse demostrado el derecho a recibirlos. Se resuelve sin especial condenatoria en costas".

4.- El apoderado especial judicial de la actora apeló y el Tribunal del Segundo Circuito Judicial de Guanacaste, integrado por los licenciados Gerardo Rubén Alfaro Vargas, Cynthia Dumani Stradtman y Verónica Elizondo Murillo, por sentencia de las nueve horas veinte minutos del nueve de enero del dos mil ocho, resolvió : "Se declara sin lugar el recurso de apelación interpuesto, confirmándose la sentencia de primera instancia en lo que fue objeto de recurso".

5.- La parte actora formuló recurso para ante esta Sala en memorial de data primero de febrero del año en curso, el cual se fundamenta en los motivos que se dirán en la parte considerativa.

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

Redacta la Magistrada Varela Araya; y,

CONSIDERANDO:

I.- SÍNTESIS DEL RECURSO DE LA PARTE ACTORA: La señora Cisneros Coronado no está de acuerdo con lo resuelto respecto de los siguientes aspectos: a) Daños y perjuicios del numeral 82 del Código de Trabajo . Las disposiciones aisladas del Código de Trabajo deben ser integradas con los principios generales que rigen la materia, atendiendo a la Justicia Social. En el caso

concreto, el empleador cesó unilateral e injustificadamente a quien le sirvió por casi treinta años, sin cancelarle debidamente las prestaciones legales, y por ello se tuvo que acudir a estrados judiciales, surgiendo de esta manera la contención que requiere el ordinal 82 del Código de Trabajo. En un sentido amplio, dicha norma debe verse no solo como una sanción al patrono que destituye injustificadamente, sino también al empleador "mala paga", ya que si al despedir no se abonan completas las prestaciones de ley se causan daños y perjuicios que deben ser indemnizados. El artículo en cuestión se debe interpretar, no literalmente, sino en conjunto con los principios generales del Derecho Laboral, en especial lo referido en el ordinal 17 del Código de Trabajo. Con la interpretación del a quo, los patronos del país pueden despedir a su antojo, cumpliendo con la formalidad de no imputar una falta, y así no pagar lo que corresponde. Parece ser que el juzgador solo ve en la contención la discusión sobre la falta invocada y no por el pago no hecho, siendo que cualquier disputa por causa justa debe conllevar el resarcimiento de daños y perjuicios; b) Auxilio de cesantía : Debe interpretarse en buen derecho que el artículo 29 del Código de Trabajo, cuando prescribe que "en ningún caso podrá exceder dicho auxilio del salario de ocho meses", no implica que la relación automáticamente deba terminar a los ocho años de servicio, sino que, a contrario sensu, si el vínculo continúa más allá de los ocho años, lógicamente la indemnización deberá extenderse un mes por cada año laborado. Como la actora prestó sus servicios durante 28 años para la parte demandada, tiene derecho a 28 meses de cesantía. Pensar lo contrario es un desconocimiento de la Justicia Social. Entonces, cuando el inciso dice "en ningún caso", debe entenderse que se refiere a la hipótesis en que el trabajador labore ocho o menos años para el patrono, y que esa limitación no impera cuando el trabajador en forma real y efectiva supere los ocho años de servicio; c) Vacaciones : El Tribunal razonó que como a la accionante se le dieron vacaciones en los últimos cinco años de la relación laboral, "es contrario a la experiencia y la lógica que la actora no haya disfrutado sus vacaciones en los años anteriores", lo que constituye una errada interpretación judicial, pues si la empresa no demostró haber otorgado vacaciones los restantes 23 años de labores, el juzgador no puede presumir a favor del patrono y en contra del trabajador; d) Salario en especie : Resulta claro que la actora obtenía beneficios tales como vivienda, alimentación y otros, que incrementaban su salario y también la indemnización que por este concepto se reclama. La parte accionada no demostró haber cancelado este extremo a doña Cecilia. El ad quem prohió la valoración que el juez de primera instancia hizo del documento de folio 69, el cual fue negado expresamente por la actora en cuanto

a su contenido, debiendo por lo tanto otorgarse este rubro en su totalidad; e) Horas extra : El testimonio del señor Gómez Marchena es claro en el sentido de que la demandante laboraba de "sol a sol y a veces hasta las ocho de la noche". El sentido común y la lógica permiten comprender que la frase "de sol a sol" significa todo el día, o sea, doce horas, y el testigo agrega que a veces la jornada se extendía hasta las 8 p.m. Además, por la naturaleza de las funciones de la actora (cocinera) y tomando en cuenta que se trataba de una hacienda de mil ochocientas hectáreas, es obvio que debía estar en pie desde la madrugada hasta que la peonada dejase de trabajar en horas de la noche, por lo que se tuvo que acoger el reclamo de horas extra en los términos planteados, dado que las reglas de la sana crítica así lo ordenan. El Tribunal olvidó que no se puede probar todo químicamente, ni aun en lo civil, menos en lo laboral; f) Costas : La sociedad accionada fue condenada a pagar algunos extremos a la actora, lo que evidencia que no actuó de buena fe a la hora del despido, aprovechándose de la sencillez y desconocimiento de sus derechos por parte de la trabajadora, por lo que resulta procedente imponerle las costas. Por otro lado, no puede considerarse que hubo un vencimiento recíproco cuando la única perdedora fue la parte demandada. En resumen, la recurrente ruega revocar la sentencia venida en alzada y declarar con lugar la demanda en todos sus extremos, con ambas costas a cargo de la demandada (folio 328).

II.- ANTECEDENTES: La señora Gerarda Cecilia Cisneros Coronado accionó en la vía ordinaria laboral contra Agroganadera Pinilla S.A., Pinilla Lodging Ltda. y Mauricio Estrada Gómez. Originalmente interpuso su demanda apud acta ante el Juzgado de Trabajo de Santa Cruz el 30 de marzo del 2004, con fundamento en estos hechos: laboró del 1° de febrero de 1977 al 24 de enero del 2004, fecha en que la despidieron por reorganización; se desempeñó como miscelánea y cocinera en Hacienda Pinilla; ganaba \$46.000 por quincena; la jornada era de 6 a.m. a 9 p.m.; al extinguirse el vínculo no se le cancelaron las prestaciones legales. Por ello, incluyó dentro de su petitoria los siguientes rubros: diferencias salariales, aguinaldo proporcional, vacaciones de toda la relación laboral, preaviso, auxilio de cesantía, intereses y ambas costas (folio 7). Con posterioridad, y antes del traslado, amplió la demanda, agregando estos otros hechos: el cese se hizo efectivo el 16 de marzo del 2004 ya que, aunque se le había entregado la carta de despido, se le solicitó que se quedara porque había mucha gente para quien cocinar; laboraba 7 horas extra todos los días que en ningún momento le fueron remuneradas; nunca le pagaron aguinaldo ni vacaciones; recibía salario en especie constituido por

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

vivienda, alimentación, agua, luz y teléfono, equivalente a \$150.000 mensuales, o sea que el salario global era de \$192.000 por mes. Asimismo, aclaró y adicionó la petitoria, así: salario en especie \$15.000.000; horas extra \$10.000.000; aguinaldos \$2.538.650; vacaciones nunca pagadas \$2.538.650; preaviso \$192.000; cesantía de 28 años de trabajo \$5.376.000; 6 meses de daños y perjuicios \$1.200.000; intereses legales desde la data del despido; y ambas costas del proceso (folio 13). La contestación se rindió negativamente, oponiéndose las excepciones de prescripción, pago, falta de derecho, falta de legitimación, falta de interés y la genérica "sine actione agit". Don Mauricio Estrada Gómez alegó que él en lo personal no fue patrono de la señora Cisneros Coronado, sino que simplemente era el gerente de las compañías demandadas. Por su parte, las sociedades coaccionadas respondieron: que no les constaba la fecha de inicio de la relación; que la actora dejó de laborar para Agroganadera Pinilla S.A. en diciembre del 2002 y a partir de ese momento continuó con Pinilla Lodging Ltda.; que doña Cecilia fungió como miscelánea y cocinera; que el lugar de trabajo fue la Hacienda Pinilla, específicamente en una propiedad denominada "Finca Pequeña" que poseía Glenn Cohen en calidad de fiduciario, siendo que don Glenn la dejó vivir gratuitamente en una casa ubicada en esa finca, sin que eso pueda calificarse como salario en especie dado que dicho señor no era su patrono; que el sueldo consignado en la demanda rigió durante el último año de labores, ya que antes era menor; que no era cierto que la actora laborara de 6 de la mañana a 9 de la noche ni que trabajara horas extra y que, en todo caso, el salario que percibía incluía el monto de cualquier hora que se pudiese reputar como extraordinaria, por cuanto la jornada de la señora Cisneros era flexible y no rígida de 8 horas diarias, siendo que muchos días laboraba menos de 8 horas y en otras ocasiones la jornada sí superaba ese límite; y que la accionante fue cesada por reestructuración, liquidándosele debidamente las prestaciones legales (folios 82-86, 88-92 y 95-99). En primera instancia el asunto se resolvió como a continuación se reseña. Se tuvo por demostrado que doña Gerarda Cecilia trabajó como miscelánea y cocinera en Hacienda Pinilla. Como sus empleadores, se tuvo a Agroganadera Pinilla S.A. y a Pinilla Lodging Ltda., compañías que conforman un grupo de interés económico, descartándose la idea de la sustitución patronal a finales del 2002. En cambio, se estimó que don Mauricio Estrada Gómez era un mero representante patronal. En cuanto a la duración de la relación laboral, se tuvo que esta comenzó el 1° de febrero de 1977 y culminó el 16 de marzo del 2004, en virtud de un despido por motivos de reorganización. En el último año, el sueldo de la actora fue de \$46.000 por quincena. Como doña Cecilia solo

proporcionó ese dato en cuanto al salario, se interpretó que solo pretendió las diferencias salariales del último período laborado, que se extendió del 1° de marzo del 2003 al 16 de marzo del 2004. De este modo, se revisó cuál era el salario mínimo para una trabajadora semicalificada en ese lapso y se ordenó cubrir un saldo de ₡151.213,44. A juicio del a quo, la accionante laboraba una jornada ordinaria diurna y, excepcionalmente, una jornada nocturna. Razonó que en la trabajadora recaía la carga de la prueba de haber laborado horas extra, obligación procesal que no se cumplió en el subjúdice ya que el testigo Matarrita Valles manifestó que la actora trabajaba todo el día, sin concretar la hora de inicio y de finalización de las faenas, lo que no permite cuantificar cuántas horas diarias laboraba, amén de que el deponente viajaba a la playa solo una vez por semana y pasaba por donde doña Cecilia apenas un rato. Por su parte, el testigo Gómez Marchena tampoco se refirió a las horas de entrada y de salida de la actora, mencionando únicamente que ella trabajaba de sol a sol y que ocasionalmente lo hacía hasta las 8 de la noche. A juicio del juzgador, con esa prueba la señora Cisneros Coronado no logró acreditar que cumpliera una jornada superior a las 8 horas de ley, motivo por el cual denegó el cobro de las horas extra. Cambiando de tema, estimó que la demandante recibía salario en especie consistente en el uso de una vivienda perteneciente a la Hacienda, cuyo valor fue fijado por las partes en un 50%, según se infiere del documento de folio 69. Los servicios de agua, luz y teléfono, debido a su naturaleza gratuita, no formaban parte del salario en especie, amén de que dichos extremos no fueron acreditados, así como tampoco lo concerniente a la alimentación. Al finalizar la relación laboral la liquidación de la accionante ascendió a ₡1.540.336, cantidad en la cual se incluyó el salario en especie (folio 69), lo que significa que ya este fue pagado en parte. Continuando con el examen de la petitoria, se concluyó que a doña Cecilia siempre se le pagaron las vacaciones, por cuanto del referido documento de folio 69 se colige que al extinguirse el nexo se le liquidaron las vacaciones pendientes y la lógica señala que tuvieron que haberle dado ese derecho con anterioridad porque es absurdo pensar que no se le hayan concedido, máxime que la legislación laboral prohíbe acumular vacaciones. De igual forma se resolvió lo referente al aguinaldo, el cual, según el criterio del a quo, siempre se le canceló a la actora. El susodicho documento de folio 69 acredita que a dicha señora solo se le adeudaba el aguinaldo del último período y que este se le liquidó incluyendo el salario en especie, siendo que incluso la suma que se le entregó sobrepasaba el monto al que tenía derecho. Como el despido fue con responsabilidad patronal, la demandante tenía derecho a 1 mes de preaviso, el cual no se le canceló en forma completa porque

le tocaban ₡178.299, por lo que se mandó pagar un adeudo de ₡909. Sobre el auxilio de cesantía se resolvió que del 1° de febrero de 1977 al 1° de marzo del 2001, fecha en que entró a regir la Ley de Protección al Trabajador -que reformó el artículo 29 del Código de Trabajo-, doña Cecilia trabajó 24 años y 1 mes, lo que le daba derecho a 8 meses de salario por ese concepto, y, tomando en cuenta el salario mínimo y en especie, ese derecho se estableció en ₡1.426.392. Como del folio 69 se desprende que solamente se le cancelaron por ese concepto ₡1.300.860, se le quedó debiendo una diferencia de ₡125.532 que se ordenó sufragar. Luego, en el período que corrió del 1° de marzo del 2001 al 16 de marzo del 2004, es decir, después de la enmienda, ella laboró 3 años y 16 días, lo que le representa ₡365.512,95 a título de cesantía. Así las cosas, el monto total de la condena por auxilio de cesantía se fijó en ₡491.044. No se otorgaron los daños y perjuicios solicitados en vista de que el artículo 82 del Código de Trabajo es para cuando el patrono imputa alguna causal de despido de las contempladas en el numeral 81 ibidem, lo que no aconteció en este caso. Sobre las sumas concedidas se reconocieron los intereses legales desde la data de la destitución hasta la efectiva cancelación. De las excepciones interpuestas por las sociedades codemandadas, se rechazaron las de prescripción, falta de derecho, falta de legitimación, falta de interés y sine actione agit, mientras que la de pago se acogió parcialmente. Por su parte, de las defensas opuestas por don Mauricio Estrada Gómez, se admitieron las de falta de derecho, falta de legitimación, falta de interés y sine actione agit, desestimándose las de pago y prescripción. Como corolario de lo expuesto, se declaró parcialmente con lugar la demanda contra Agroganadera Pinilla S.A. y Pinilla Lodging Ltda. y sin lugar en cuanto fue entablada contra Mauricio Estrada Gómez. Finalmente, por haberse pretendido sumas exageradas y haber operado un vencimiento recíproco se falló sin especial condenatoria en costas (folio 254). Tal veredicto fue apelado por la señora Cisneros Coronado (folio 282). El órgano de segunda instancia confirmó el voto sometido a su conocimiento. En su opinión, los daños y perjuicios del artículo 82 eran improcedentes, sin que fuera admisible la interpretación elaborada por la parte actora por cuanto el texto de la norma es claro en el sentido de que el patrono ha de haber invocado alguna justa causa para despedir, lo que no sucedió en el caso de marras. Igualmente, denegó dar la cesantía por los 28 años de labores acumulados por la accionante porque la ley le pone un tope de 8 años a este derecho, cuyo cálculo fue bien efectuado por el inferior en

grado. Respecto del documento de folio 69, el mismo acredita que la actora recibió el pago de los extremos allí desglosados. Aunque dicha señora desconociera su contenido, de sus propias

manifestaciones se extrae que ella recibió ese cheque. Ciertamente en este proceso se logró determinar que el empleador no canceló correctamente las prestaciones y precisamente por eso se dispuso el pago de las diferencias. En lo que concierne a las vacaciones de toda la relación laboral, no se aceptó el reclamo por cuanto hay documentos que comprueban no solo que a la actora se le liquidó ese rubro al momento de ser despedida sino que desde 1999 en adelante, o sea en los últimos 5 años del contrato, disfrutó de vacaciones, siendo contrario a la lógica y a la experiencia que en los períodos anteriores no hubiese gozado de ese beneficio y no lo hubiese reclamado. Por otro lado, se explicó que la objeción de la apelante respecto a que en la sentencia se indicara que parte de lo que correspondía por salario en especie ya había sido cancelado, debía ser entendida en relación con el elenco de hechos probados del fallo venido en alzada donde claramente se consignó que la diferencia por salario en especie fue pagada a doña Cecilia. Se consideró acertada la decisión del juez de conferir exclusivamente las diferencias salariales del último período laborado porque en la demanda no se especificó el lapso que cubría el reclamo, debiendo interpretarse por lo tanto que lo pedido fue el período respecto del cual la actora suministró el dato del salario, ya que se desconocían los sueldos devengados con anterioridad. El pago del preaviso, por su parte, se probó con un documento no argüido de falso. En otro orden de ideas, al igual que el a quo, se concluyó que la actora no demostró haber laborado horas extra, ya que ningún testigo afirmó que su jornada fuera más allá de la jornada ordinaria. El señor Gómez dijo que ella trabajaba de sol a sol y que a veces lo hacía hasta las 8 p.m., mas omitió dar un horario claro, aparte de que él no laboraba en el mismo espacio físico que la demandante. Por último, el Tribunal decidió mantener la resolución sin especial condena en costas porque se dedujeron pretensiones desproporcionadas, lo que se alejaba de la buena fe, aunado a que existió un vencimiento recíproco (folio 300).

III.- SOBRE LOS DAÑOS Y PERJUICIOS DEL ARTÍCULO 82 DEL CÓDIGO DE TRABAJO: Para comprender por qué el agravio sobre este tema no resulta de recibo, debe citarse lo que la jurisprudencia ha señalado acerca de la indemnización prevista en esa norma:

“Cabe indicar, que la condenatoria a pagar salarios caídos, a título de daños y perjuicios, como extremo distinto e independiente del preaviso y del auxilio de cesantía, encuentra su pleno fundamento en el artículo 82 del Código de Trabajo, el cual, expresamente, dispone: “El patrono que despida a un trabajador (a), por alguna 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 (a) 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...". Esta indemnización se ha establecido, jurisprudencialmente en la suma correspondiente a seis meses de salario. (Al respecto consúltese los votos N° 279, de las 10:20 horas, del 10 de septiembre de 1999; y, 366 de las 9:40 horas, del 14 de abril del 2000). Sobre los alcances de esa norma, se ha dicho: "Se tarifó también la indemnización adicional por los daños y perjuicios que ocasionen los patronos, por la imputación falsa, a los trabajadores, de algunas de las causales de despido justificado, enumeradas en el artículo 81; recurriéndose a los criterios que ahí se establecen. Por lo consiguiente, si el patrono no logra comprobar en el proceso que se establezca, la causa del despido, laboralmente cumple satisfaciendo el monto que se fije a la luz de esa norma, sin discusión sobre la existencia y sobre la extensión del daño o del perjuicio. (Voto N° 110 de las 10:00 horas del 17 de abril de 1996). En el Voto N° 232 de las 15:35 horas, del 16 de septiembre de 1998, se explicó el fundamento de dicha indemnización: "Los daños y perjuicios previstos en el párrafo segundo del artículo 82 del Código de Trabajo, constituyen una indemnización prevista a favor del trabajador que sea despedido, argumentando, el patrono, una justa causal de las enumeradas en el artículo 81 ídem; la cual posteriormente, al surgir contención, no logre acreditar. Se trata, entonces, de la imputación falsa de la comisión de una falta, en perjuicio del trabajador, para poder concluir la relación de trabajo, sin responsabilidad y evitar de esa forma, el tener que pagar los extremos de preaviso y auxilio de cesantía." De modo que, se trata de compensar el daño que se le causa al trabajador (a), al ser despedido ilegalmente; sea cuando se aducen causas de despido inexistentes" (voto n° 329-04 de la Sala Segunda).

A mayor abundamiento, en la sentencia n° 907-00 de esta Cámara se indicó:

"El anterior comentario es necesario hacerlo con el fin de aclarar que, en los casos de despido con responsabilidad patronal, es

decir, en que el patrono asume el pago de las prestaciones legales, la indemnización prevista por el párrafo segundo del artículo 82 ibídem es improcedente, porque no se le endilgó ninguna causa para su despido (...). Pero éste no fue sin responsabilidad patronal, al amparo de una causa justa de despido, sino que el patrono, en uso de su libertad patronal, prescindió de sus servicios, acordando el pago de los extremos correspondientes al preaviso, al auxilio de cesantía, a las vacaciones y al aguinaldo. Que las sumas concedidas por esos rubros fueran inferiores a las que en derecho les correspondían, deberá determinarse en este proceso, pero eso no altera el motivo del despido. Lo que interesa, en este punto, es destacar que lleva razón el recurrente en cuanto a que, el despido de los actores fue con plena responsabilidad patronal, y por ello, en autos no se ha discutido la existencia o la inexistencia de una causal concreta de despido".

Estos fallos judiciales desvirtúan la interpretación de la recurrente en el sentido de que la contención acerca de la cual habla la norma puede versar no solo sobre la existencia de la falta imputada, sino también sobre la debida cancelación de las prestaciones, ya que no es este el supuesto contemplado en la disposición legal en comentario, la cual, por su claridad, no admite la interpretación sugerida por el letrado de la accionante. Dado que en el sublite no se le endilgó a la señora Cisneros ninguna irregularidad para despedirla, sino que la razón alegada para el cese -con responsabilidad patronal- fue la reorganización (ver carta de folio 6), los daños y perjuicios fueron correctamente denegados por los juzgadores de los estadios precedentes.

IV.- EN CUANTO AL TOPE DE LA CESANTÍA: El artículo 29 del Código de Trabajo, tanto antes como después de la reforma introducida por la Ley de Protección al Trabajador (N° 7983 del 16 de febrero del 2000), establece un máximo de 8 meses de salario para la indemnización que corresponda por auxilio de cesantía. En efecto, antes de ser modificado, dicho precepto decía en su inciso d): "En ningún caso podrá exceder dicho auxilio del salario de ocho meses ". Por su parte, el inciso 4 del texto enmendado estatuye: " En ningún caso podrá indemnizar dicho auxilio de cesantía más que los últimos ocho años de relación laboral". En el voto N° 2754-95 de la Sala Constitucional se analizó la constitucionalidad de esa limitación, al conocerse de una acción de inconstitucionalidad planteada contra el inciso d) del artículo 29 del Código de

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

Trabajo (antes de ser variada la norma): “La Constitución Política, en el artículo 63, recoge un principio que de previo estaba establecido en el artículo 29 del Código de Trabajo, cual es, el derecho del trabajador despedido sin justa causa a recibir una indemnización denominada auxilio de cesantía. De tal enunciado constitucional no se deriva, como lo afirma el accionante, que se trate de un derecho absoluto e ilimitado no sujeto a ningún tipo de reglamentación, por el contrario, corresponde al legislador regular la forma y los parámetros dentro de los cuales se pagará tal indemnización. Es claro entonces, que no existe roce alguno entre el artículo 29 inciso d) del Código de Trabajo y el principio establecido en el artículo 63 constitucional, ambas normas se complementan. Dentro de este mismo orden de ideas, tampoco es de recibo el argumento de que la norma cuestionada viola el contenido del artículo 50 constitucional, en cuanto la cesantía es una forma de repartición de la riqueza y un método de solidaridad social para la protección de la familia costarricense y por ello no se puede limitar. No existe un derecho fundamental del ciudadano a recibir el auxilio de cesantía de manera ilimitada. El Estado optó por una determinada forma de regular tal indemnización, contribuyendo al bienestar de los ciudadanos y desarrollando en lo que corresponde el mandato del artículo 50. Desde esta perspectiva, el asunto de fondo que pretende discutir el accionante no es una infracción constitucional sino un tema de política social y económica del Estado, que debe ser resuelta ante otras instancias y no en esta vía”. Cabe abrir aquí un breve paréntesis para aclarar que es posible la ruptura de ese tope vía convención colectiva, estatuto de personal, reglamento de trabajo, política interna, etc. (nada de lo cual se probó en este caso), pero la Sala Constitucional ha establecido en 20 años el límite razonable a conceder por ese concepto en materia de empleo público (sentencias N° 6729-06 y 14423-06 de dicha Sala). Por las razones dichas, carece de asidero jurídico la petición de la actora para que se le paguen 28 meses de salario a título de auxilio de cesantía, correspondientes a los 28 años laborados.

V.- DEL SALARIO EN ESPECIE: En el libelo inicial doña Cecilia aseveró que recibía salario en especie, conformado por el uso de una vivienda -incluyendo el pago de los servicios de agua, luz y teléfono- y el rubro de la alimentación. Lo estimó en la suma de ₡150.000 mensuales y pidió conminar a la demandada a cancelarle ₡15.000.000 por ese concepto. Según los juzgadores de instancia, la señora Cisneros Coronado sí devengó salario en especie, pero lo tuvieron por configurado únicamente por la utilización de una casa de habitación ubicada en los terrenos de Hacienda Pinilla donde

ella moraba junto con su familia. Los otros extremos (alimentación, electricidad, agua y teléfono) fueron desestimados por falta de prueba. En el recurso se alega que el salario en especie estaba constituido por la vivienda, la alimentación y "otros", sin especificar en qué consistían esos "otros", lo que impide el examen de cualquier otra cosa que no sea la vivienda y la alimentación ya que, si bien el recurso de tercera instancia rogada no es tan formal o técnico como el recurso de casación, el ordinal 557 del Código de Trabajo requiere que se den las razones claras y precisas en que se funda, y si la impugnante quería que se revisaran los elementos constitutivos del salario en especie lógicamente tuvo que haberlos mencionado en forma individual y explicar por qué a su juicio sí formaban parte de esa modalidad retributiva. Cabe advertir que en el recurso de apelación doña Cecilia sí hizo referencia a los servicios de agua y electricidad y dijo que era obvio que si el patrono le suministraba la vivienda allí iba incluido el pago de esos rubros, mas ante esta Sala omitió dar esas razones, sin que sea posible remitirse a las objeciones planteadas en el recurso de apelación por cuanto el de tercera instancia rogada es independiente y ha de sustentarse por sí mismo (en igual sentido pueden verse nuestros votos N° 147-02 y 789-07). Así las cosas, el análisis que los suscritos pueden hacer respecto de los componentes del salario en especie se limita a la cuestión de la alimentación (ya que la vivienda fue aceptada como tal por los jueces de grado inferior), llegándose a la conclusión, al igual que en los estadios precedentes, que tal extremo se encuentra totalmente ayuno de prueba (recayendo la carga probatoria al respecto en la demandante), sin que quepa presumir que por el simple hecho de desempeñarse doña Cecilia como cocinera se le haya suplido la comida. Debe partirse, entonces, como viene resuelto, de que el salario en especie de la actora consistía en el uso de la casa de habitación -lo que no fue impugnado por la parte demandada-. Para comprender por qué no procede la pretensión de la accionante, tal y como fue formulada, conviene transcribir alguna jurisprudencia sobre este instituto del derecho laboral:

"El deber ineludible y principal al cual está sometido el empleador, en virtud del contrato de trabajo, consiste en pagarle el salario al trabajador, como obligada contraprestación a la labor que este desarrolla, lo que caracteriza dicho contrato como uno bilateral y oneroso. El artículo 164 del Código de Trabajo establece que el salario puede ser pagado "... por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora); por pieza, por tarea o por destajo; en dinero; en dinero y especie; y por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono". La norma

prevé la posibilidad de pagar salario en especie, siempre que se pague en forma mixta; o sea, parte en dinero y parte en especie. El salario en especie es la forma más antigua de retribución -desde el trueque- y consiste en "... aquel que se abona en bienes valiosos que no son dinero; admitiéndose para liberarse el empresario de su obligación el pago efectuado en todo valor no dinerario. De ahí que dentro de esta categoría pueda incluirse cualquier especie pensable que cumpla el fin perseguido por el salario mismo, es decir, retribuir los servicios prestados por el trabajador" (Sánchez-Cervera Senra, J. M. "Los salarios en especie", en: Dieciséis lecciones sobre salarios y sus clases, Madrid, Universidad de Madrid, Sección de Publicaciones e Intercambio, primera edición, 1971, p. 218). Nuestro ordenamiento jurídico, en el artículo 166 señala que "por salario en especie se entiende únicamente lo que reciba el trabajador o su familia en alimentos, habitación, vestidos y demás artículos destinados a su consumo personal inmediato". En lo tocante a la parte del salario que pueda legítimamente ser pagado en especie, con base en la interpretación que se hace de lo establecido en el tercer párrafo del indicado numeral, se ha considerado, por algunos, que ese porcentaje (cincuenta por ciento), es el máximo a conceder en especie mientras que las partes no hayan hecho, en cada caso concreto, una valoración diferente o existan razones que justifiquen plenamente un porcentaje mayor. En cuanto a su estimación, por lo general, las partes no le dan un valor determinado y no es sino hasta que concluye el contrato cuando se pretende establecer su valoración, a los efectos de calcular, correctamente, los derechos derivados de tal conclusión. El citado párrafo tercero, del artículo 166 del Código de Trabajo establece que "...mientras no se determine en cada caso concreto el valor de la remuneración en especie, se estimará equivalente al cincuenta por ciento del salario que perciba en dinero el trabajador"; sin embargo, ha sido criterio reiterado el de que, en esas circunstancias, la fijación no debe hacerse, de por sí y de una vez, siempre en el cincuenta por ciento indicado, sino que deben establecerse parámetros objetivos de valoración y fijarse, luego, en el porcentaje que se considere pertinente. Por otra parte, en el último párrafo de ese numeral 166 se establece que "... no se computarán como salario en especie los suministros de carácter indudablemente gratuito que otorgue el patrono al trabajador". Lo gratuito es aquello que se obtiene por mera liberalidad, sin que medie, entonces, contraprestación alguna. Lo gratuito, no tiene carácter salarial, porque no forma parte de la contraprestación a la que el empleador está obligado, en virtud de los servicios que percibe. En consecuencia, no podrán considerarse como salario en especie los bienes o servicios que el empleador

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

conceda a sus trabajadores por una razón distinta o diferente a la remuneratoria de la labor realizada. Cada caso concreto debe analizarse en forma particular, pues no existen parámetros que puedan aplicarse uniformemente, sino que cada situación debe analizarse a la luz de sus especiales circunstancias, para determinar si las concesiones en especie tienen o no naturaleza retributiva" (voto n° 385-06 de esta Sala).

Por otro lado, con apoyo en la doctrina, en el fallo n° 545-01 se apuntó:

"Por otra parte, se ha indicado que "... para que se pueda hablar de salario en especie, hayan de recurrir los requisitos básicos del mismo, y cuando no sea así nos encontraremos con bienes de tipo asistencial o servicios nacidos de la especial tutela que se ejerce sobre el trabajador por las circunstancias sociales que definen su condición de tal, establecidos por la voluntad del propio empresario o por disposición estatal"; y, en lo tocante a esas notas características, que confieren la naturaleza de salario en especie, a una determinada prestación, se enumeran las siguientes: a) Contraprestación del trabajo: lo concedido debe responder a la contraprestación a la cual está obligado el empleador, en virtud del contrato; pues, si los bienes entregados constituyen meros beneficios, ligados a circunstancias accidentales a la relación de trabajo, o si a cambio de ellos se exige otra contraprestación adicional, no pueden ser considerados como salario en especie. b) Valor patrimonial: debe tratarse de bienes con valor económico, que le produzcan un enriquecimiento al trabajador, solventándose, a la vez, alguna necesidad. c) Atribución individual: debe entregarse individualmente al trabajador y no, de manera general, al personal para su disfrute colectivo. Debe tratarse, entonces, de un enriquecimiento individualizable. d) Prestación obligatoria para el empleador: no debe tratarse de un acto de mera liberalidad, sino que debe estar obligado a cumplirlo, por imperio de la ley, o en virtud de convenio colectivo o del contrato individual. (ALEGRE LÓPEZ, Juan R. Salarios en dinero y en especie, porcentajes y comisiones. Estudios sobre la ordenación del salario, Madrid, Editorial Artes Gráficas Soler, S.A., 1976, pp. 149-185)".

La actora exige quince millones de colones por el salario en especie de toda la relación laboral, olvidando que, en realidad, al habitar en la vivienda que le facilitó el empleador durante todos esos años, ya ella devengó el salario en especie correspondiente. Ahora bien, en lo que incide el salario en

especie que percibe un trabajador es en el cálculo de los derechos laborales (aparte de, claro está, en los salarios que se reporten a la C.C.S.S. y en las retenciones que se hagan por concepto del impuesto sobre la renta), tanto durante la vigencia del vínculo (piénsese, a modo de ilustración, en el aguinaldo y las vacaciones, que se abonan año con año), como los que proceden a su terminación (preaviso y auxilio de cesantía, por ejemplo). Quedó debidamente acreditado que en la liquidación que se le pagó a doña Cecilia al expirar el contrato de trabajo se incluyó lo atinente al salario en especie. En efecto, a folio 69 figura el finiquito suscrito por la actora el 1° de abril del 2004, redactado en los siguientes términos:

“Por medio de la presente doy fe de que estoy recibiendo cheque número 13076 por un monto de 1.540.336 por concepto de cancelación de todos mis extremos laborales, por lo que me siento satisfecha con el monto dado. A la vez indico que por error en la estimación de los derechos emitida por el Ministerio de Trabajo ellos tomaron en cuenta como si no hubiera recibido vacas en los 28 años de haber prestado mis servicios como miscelánea, cuando en realidad lo único que se me adeudaba era un día y medio a la fecha. El detalle que recibo a entera satisfacción como cancelación de todos mis extremos laborales es el siguiente :

Aguinaldo 29.565
Vacaciones 11.826
Cesantía 867.240
Preaviso 118.260
50% salario especie 513.445
Total 1.540.336”.

A folio 189 vuelto, en la diligencia de confesión, doña Cecilia reconoció la firma que allí aparece como suya, no así el contenido o texto del documento. Sin embargo, habida cuenta de que inmediatamente después aceptó haber recibido y cambiado el cheque respectivo, esta Sala entiende que la negativa de la accionante se refiere a la completa satisfacción expresada en ese finiquito. Es decir, el documento en cuestión, pese a haber sido objetado por la actora, tiene la virtud de demostrar la cancelación de los extremos allí desglosados, así como el hecho de que para calcular los mismos se tomó en cuenta el salario en especie. Por su parte,

los juzgadores de instancia, a la hora de efectuar los cálculos de rigor y determinar la existencia de faltantes en esa liquidación, también tomaron en consideración el salario en especie (y así lo hará esta Sala al resolver sobre los otros puntos del recurso), razón por la cual no es de recibo el agravio referente a este tema. Para finalizar, cabe señalar que está bien que en el caso concreto se haya fijado el valor del salario en especie en el 50% del salario en numerario porque, aunque los juzgadores que precedieron en el conocimiento de este asunto se basaron, para tener por probado un pacto entre las partes en ese sentido, en el susodicho documento de folio 69, contradicho por la actora en cuanto a su contenido, lo resuelto encuentra fundamento en todo caso en el artículo 166 del Código de Trabajo, que dice que a falta de determinación de ese valor entre los contratantes rige el 50%, porcentaje que, analizadas objetivamente las particularidades del caso de marras, se encuentra equilibrado y ajustado a derecho.

VI.- HORAS EXTRA: En su demanda, la actora afirmó que su jornada era de 6 a.m. a 9 p.m., lo que implica que laboraba 7 horas extra todos los días, las cuales nunca se le cancelaron. Por ello, pretendió el pago de todas las horas extra acumuladas durante la relación laboral, que suman ₡10.000.000. En la contestación se negó que esa fuera la jornada de la accionante, así como que esta trabajara horas extra; señalándose que, en todo caso, el salario que se le pagaba incluía el monto de cualquier hora que se pudiese reputar como extraordinaria, por cuanto la jornada de la actora era flexible y no rígida de 8 horas diarias, siendo que muchos días laboraba menos de las 8 horas y en otras ocasiones la jornada sí superaba ese límite. Resumido así el marco del debate y antes que nada, cabe aclarar que no está en discusión que la jornada ordinaria de la accionante fuera de 8 horas diarias, por lo que lo que debe determinarse es si doña Cecilia sobrepasaba ese máximo legal (artículo 136 del Código de Trabajo). Para resolver con acierto este asunto, deben tenerse presentes las reglas de la carga de la prueba que operan en esta materia, según lo ha resuelto la jurisprudencia:

“La Sala estima que la carga de la prueba respecto de horas extra, recae sobre el trabajador cuando responda a una situación excepcional. La doctrina consultada concuerda en que: “La prueba de las horas extraordinarias, respecto tanto al número como al lapso y frecuencia, está a cargo del trabajador, en virtud del principio procesal que impone la carga de la prueba de un hecho a quien lo invoca y no a quien lo niega ...” (Grisolia, Julio Armando,

Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Doctrina. Legislación. Jurisprudencia. Modelos, novena edición actualizada, Ediciones Depalma, LexisNexis Argentina S.A., Buenos Aires, abril de 2004, p. 430). Se agrega: "Se denomina trabajo suplementario o complementario -realización de horas extraordinarias- a las tareas efectuadas por el trabajador por encima de la jornada legal, es decir, cuando el dependiente trabaja más horas que las fijadas para la jornada normal. Se pueden realizar horas extraordinarias por distintos motivos; el más común es para satisfacer mayores demandas de producción en forma permanente o transitoria (picos de trabajo); también pueden responder a la necesidad de preparar o poner en funcionamiento una máquina que requiere un tratamiento especial (op.cit.p. 429). La naturaleza excepcional de la jornada extraordinaria, en nuestro ordenamiento jurídico, es posible desprenderla del artículo 140 ibídem, según el cual: "La jornada extraordinaria, sumada a la ordinaria, no podrá exceder de doce horas, salvo que por siniestro ocurrido o riesgo inminente peligren las personas, los establecimientos, las máquinas o instalaciones, los plantíos, los productos o cosechas y que, sin evidente perjuicio, no puedan sustituirse los trabajadores o suspenderse las labores de los que están trabajando...". Sin embargo, cuando el patrono o la empresa por los requerimientos de su giro tienen una jornada mayor a la ordinaria, de forma habitual, convirtiéndose en lo cotidiano en la relación laboral, y el trabajador se ve compelido a prestar sus servicios de esa manera, corresponde al empleador desvirtuar la jornada que el trabajador afirma cumplía" (voto de esta Sala N° 267-07; en un sentido similar consúltense los N° 162-99, 1011- 00 y 513-06).

En la contestación de la demanda, la accionada se limitó a negar que la jornada de la actora fuera de las 6 de la mañana a las 9 de la noche, sin hacer ninguna referencia acerca de cuál era entonces la verdadera jornada de la accionante, por lo que, en principio y según la resolución transcrita, debería tenerse por cierta la jornada indicada por la demandante. No obstante, en los autos existe material probatorio que impide fallar de esta manera. Los testigos fueron muy claros en cuanto a las tareas que realizaba la señora Cisneros Coronado. Guillermo Matarrita Valles, a folio 190, manifestó que la actora atendía a la gente que permanecía en una casa grande que había en la hacienda, y que concretamente lo que hacía era cocinar y darle de comer a esas personas, es decir, "todo lo que normalmente hace una mujer en la casa". En concordancia con lo anterior, el señor Matilde Gómez Marchena a folio 191 refirió que el trabajo de doña Cecilia era "el de las mujeres", o sea, cocinar, lavar, darle de comer al patrón, limpiar

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

la casa, regar los árboles y a veces picar leña. Por su parte, Ana Cedy López Rosales a folio 192 relató que la accionante trabajaba en una de las playas del complejo, limpiando una casa y cocinando para los huéspedes o visitantes cuando estos llegaban. Además, dijo que mientras el señor Hooper Gordon Pattillo (presidente de Agroganadera Pinilla S.A. y gerente de Pinilla Lodging Ltda., según certificaciones de personería de folios 123-124) permanecía en el proyecto ella era quien lo atendía. Finalmente, a folio 195, Sergio Sánchez Trejos informó que la actora vivía en una de las casas que están en la playa, en una propiedad conocida como "Pequeña Finca". Explicó que en la playa había una casa para huéspedes llamada "Ensueño" y aparte estaba la vivienda donde ella residía con los suyos. Aseveró que doña Cecilia siempre aseaba ese lugar, aunque no hubiera invitados, y cuando alguna persona se hospedaba allí la atendía preparándole los alimentos y tendiéndole la cama, por ejemplo. Debe tomarse en consideración que la actora no laboraba propiamente en un hotel, sino en una casa de huéspedes en Hacienda Pinilla, correspondiéndole en general y en forma diaria la limpieza de la edificación y, por otro lado, la atención de los visitantes cuando los había, sin que pueda pensarse que todos los días del año hubiese huéspedes en ese lugar por cuanto aun en los hoteles existe una temporada baja en que es notable la merma de visitantes. A eso se aúna el hecho de que el señor Pattillo reside en los Estados Unidos de Norteamérica (ver memorial de folio 125), por lo que doña Cecilia solo debía atenderlo cuando esporádicamente llegaba al país. Por lo tanto, no se puede concluir que la actora, absolutamente todos los días de la relación laboral, que se extendió por casi 30 años, prestó sus servicios en la extensa jornada de 6 de la mañana a 9 de la noche indicada en la demanda. En otra línea de pensamiento, en el recurso se aduce que, por la naturaleza de las funciones de la actora (cocinera) y, tomando en cuenta que se trataba de una hacienda de mil ochocientas hectáreas, es obvio que ella debía estar en pie desde la madrugada hasta que la peonada dejase de trabajar, en horas de la noche. Este argumento resulta infundado ya que de las deposiciones recién mencionadas se extrae que doña Cecilia no atendía a los jornaleros de la hacienda, sino tan solo a los huéspedes. A la Sala le queda claro que la demandante eventualmente laboraba horas extra. Esto por cuanto, en primer lugar, en la contestación de la demanda se aceptó que la jornada de la actora a veces superaba las 8 horas diarias. En segundo término, así lo declararon los propios testigos de la accionada, pues doña Ana Cedy (encargada de Recursos Humanos) a folio 192 relató que la jefa inmediata de doña Cecilia era la señora Vera Naranjo, quien reportaba mediante un informe cuando la actora trabajaba horas extra, mientras que el Gerente Financiero, Sergio

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

Sánchez Trejos, a folio 195 reconoció que sí se tramitó el pago de horas extra a nombre de la actora, a la vez que expresó que si llegaban huéspedes en la noche ella tenía la obligación de servirles la cena, de 6 a 8 p.m., lo que también debía hacer cuando el señor Pattillo estaba en el país e invitaba a ciertos empleados a cenar, lo que en todo caso sucedía pocas veces, tal vez una al mes. Tampoco le cabe duda a los infrascritos en cuanto a que a la accionante se le remuneraban las horas extra, pues de otro modo no se explican las oscilaciones en los salarios mensuales que aparecen en los documentos de folios 5, 12 y 78. Lo que pasa es que con la prueba allegada a los autos no es posible fijar con exactitud cuántas horas extra laboró la demandante, lo que, a su vez, impide determinar si tales horas extra se cancelaron debidamente. En este aspecto, la carga de la prueba recaía en la señora Cisneros Coronado, como se resolvió en el siguiente voto de este tribunal: "En forma reiterada, esta Sala ha señalado que, para el reclamo de tiempo extraordinario, el trabajador se encuentra en la obligación procesal de demostrar con precisión y claridad el número de horas extraordinarias, pues como ha de pagarse por horas y a salario superior, es preciso la liquidación detallada de las mismas. Si esto no ocurre, ha de absolverse por falta de base para procesarlos (ver en ese sentido el voto N° 332, de las 9:15 horas del 22 de diciembre de 1993) (...). Como se observa, no existe concordancia sobre el rol de labores y, consecuentemente, no se puede establecer el número de horas laboradas en tiempo extraordinario diurno o nocturno, lo que torna imposible establecer con claridad y precisión, cuántas fueron en realidad el número de horas laboradas en esa condición, y si alguna de ellas no se le han cancelado" (voto N° 101-02; idea que también se recoge en los fallos N° 8-98, 276-99, 455-01, 593-01 y 760-01). Para acreditar su dicho, doña Cecilia trajo dos testigos. Don Guillermo Matarrita Valles a folio 190 declaró que cuando él viajaba a playa Langosta, una vez a la semana, pasaba por donde trabajaba la actora, tanto a la ida como al regreso, y siempre la miraba trabajando. Sin embargo, de seguido expuso que él iba a la playa a pescar durante el día, por lo que es obvio que no le puede constar si la jornada de la señora Cisneros se extendía hasta la noche. El segundo deponente es Matilde Gómez Marchena, peón agrícola de Hacienda Pinilla. Este señor a folio 191 señaló que él llegaba adonde la actora ocasionalmente, cuando lo mandaban a limpiar los patios. Asimismo, refirió que doña Cecilia laboraba de sol a sol y que a veces lo hacía hasta las 8 de la noche. No obstante, no entiende esta Sala cómo puede el testigo hacer una aseveración tan tajante si, como él mismo lo reconoce, iba al Ensueño esporádicamente. Además, la frase "de sol a sol" es demasiado vaga y no hace referencia clara al horario que

cumplía la demandante. Y en cuanto a que doña Cecilia trabajara hasta las 8 de la noche, el propio testigo admitió que ello ocurría "a veces", concepto tan indeterminado que no deja hacer un cálculo siquiera aproximado de las horas extra que trabajaba la actora. Por las razones dichas, se ha de mantener lo resuelto sobre este punto por los juzgadores de instancia.

VII.- EN CUANTO A LAS VACACIONES: En la demanda se sostuvo que a la señora Cisneros Coronado nunca se le confirió el derecho de vacaciones anuales pagadas, pidiéndose por ese concepto ₡2.538.650. Con la finalidad de desacreditar tal afirmación, la demandada aportó la documental de folios 72-79 (boletas, acciones de personal y cheques relacionados con las vacaciones), así como el finiquito de folio 69 que comprueba la liquidación de las vacaciones proporcionales al término del contrato. Para el Tribunal, tales documentos reflejan no solo que a la actora se le liquidó ese rubro al momento de ser despedida, sino que desde 1999 en adelante, o sea en los últimos 5 años de la relación, disfrutó de ese derecho, considerándose contrario a la lógica y a la experiencia que en los períodos anteriores no hubiese gozado de ese beneficio y no lo hubiese reclamado, razón por la cual confirmó la denegatoria de este extremo petitorio dispuesta por el a quo. La recurrente no reprocha que se hayan tenido por canceladas las vacaciones de 1999 en adelante, ni pide su reajuste, sino que centra su motivo de agravio en la presunción aplicada por el órgano de alzada respecto del disfrute de las vacaciones con anterioridad a ese año. La objeción es atendible porque el patrono debió demostrar haberle concedido vacaciones a la accionante de 1977 a 1999, sin que quepa presumir a favor del empleador y en contra del trabajador en ausencia de esa prueba. El artículo 161 del Código de Trabajo reza: " De la concesión de vacaciones (...) se dejará testimonio escrito a petición de patronos o de trabajadores. Tratándose de empresas particulares se presumirá, salvo prueba en contrario, que las vacaciones no han sido otorgadas si el patrono, a requerimiento de las autoridades de trabajo, no muestra la respectiva constancia firmada directamente por el interesado, o a su ruego por dos compañeros de labores, en el caso de que este no supiere o no pudiese hacerlo " (subrayado por quien redacta). De dicha norma se extrae que la prueba idónea para comprobar el otorgamiento de las vacaciones es la documental, si bien también resulta admisible cualquier otro tipo de prueba que el patrono ofrezca en ese sentido ya que en esta materia no existe la prueba tasada y, además, porque el precepto transcrito establece una presunción relativa de que las vacaciones no han sido otorgadas si no se presenta la constancia

escrita firmada por el trabajador, presunción que, por relativa, admite prueba en contrario, que, se insiste, puede ser de cualquier tipo (en similar sentido puede verse nuestro voto N° 653-07). La demandada propuso, para esos efectos, las declaraciones de Ana Cedy López Rosales y Sergio Sánchez Trejos. La primera, en su condición de directora de Recursos Humanos, aseguró que a la actora siempre se le pagaron las vacaciones. Igualmente indicó que desde que ella -la testigo- empezó a trabajar se documentaba lo referente a las vacaciones pues estaba sistematizado. Luego señaló que cuando ella entró ya la demandante tenía mucho tiempo de trabajar y por lo tanto se carecía de esa información a su respecto. Por su parte don Sergio, Gerente Financiero y Administrativo de Hacienda Pinilla, manifestó que cuando él llegó no había expediente laboral a nombre de la actora. También dijo que cuando ella salía de vacaciones la sustituía una muchacha encargada de otra de las casas. Por último, expuso que desde que él entró se empezó a llevar un registro de vacaciones, dado que antes no se tenía ningún documento que respaldara su disfrute. No obstante, esos testimonios no sirven para tener por acreditado que la actora disfrutó de vacaciones de 1977 a 1999 porque ninguno de los testigos puede dar fe de eso ya que doña Ana Cedy se vinculó con la accionada en marzo del 2002, mientras que don Sergio lo hizo en junio del 2001, es decir, se trata de empleados relativamente recientes que no presenciaron la manera en que se desarrolló la relación laboral de la actora desde la década de los setentas. Por ende, debe revocarse parcialmente lo resuelto sobre vacaciones y ordenarse su pago de 1977 a 1999, dejándose su determinación para la etapa de ejecución de sentencia por no constar en el expediente la información sobre el salario devengado por la actora durante esos años. Para esos efectos se utilizará el salario mínimo. En el cálculo tendrá que tomarse en cuenta el salario en especie que percibía la accionante, sin que la suma que en definitiva se fije pueda superar el monto estimado en la demanda. Además deberán reconocerse los respectivos intereses legales desde la fecha del despido hasta el efectivo pago, según se solicitó.

VIII.- COSTAS: En materia Laboral es el artículo 494 del Código de Trabajo el que regula de manera genérica lo relativo a las costas, al establecer que en la sentencia se indicará si procede la condena en costas (procesales o en ambas) o si se resuelve sin especial sanción en tales gastos. En virtud de lo regulado en el artículo 452 de ese mismo Código, también resultan de aplicación las normas contenidas en la legislación que regula el proceso civil. Los numerales 221 y 222 del Código Procesal Civil son los

que norman, de manera general, esta concreta materia. El primero establece, como regla, que a la parte vencida deberá imponérsele el pago de las costas personales y procesales. En el numeral siguiente se establece que el juez podrá eximir al vencido del pago de las costas personales y aun de las procesales " cuando haya litigado con evidente buena fe, cuando la demanda o contrademanda comprendan pretensiones exageradas, cuando el fallo acoja solamente parte de las peticiones fundamentales de la demanda o reconvención, cuando el fallo admita defensas de importancia invocadas por el vencido, o cuando haya vencimiento recíproco". La Sala estima que la resolución sin especial condenatoria en costas dispuesta por los señores jueces de instancia se encuentra ajustada a derecho pues en el sublite se dedujeron algunas pretensiones exageradas (por ejemplo 28 meses de cesantía cuando la legislación prevé un tope de 8), aparte de que el fallo solo acogió parte de las peticiones fundamentales de la demanda (lo que técnicamente no implica un vencimiento recíproco dado que este opera en caso de que se haya interpuesto una contrademanda), es decir, se está ante dos de los supuestos que permiten la exención en costas y por ende se decide mantener lo resuelto.

IX.- CONSIDERACIÓN FINAL: Como corolario de lo expuesto, ha de acogerse en parte el recurso incoado. Consecuentemente, se ha de revocar la sentencia impugnada únicamente en cuanto a lo dispuesto sobre vacaciones, y ello en forma parcial, ordenándose su pago de mil novecientos setenta y siete a mil novecientos noventa y nueve, dejándose su determinación para la etapa de ejecución, advirtiéndose que en el cálculo que se haga tendrá que tomarse en cuenta el salario en especie que percibía la accionante, sin que la suma que en definitiva se fije pueda superar el monto estimado en la demanda. Además deberán reconocerse los respectivos intereses legales desde la fecha del despido hasta el efectivo pago. En lo demás, debe mantenerse incólume lo fallado. Cabe señalar que si bien en el recurso se solicita revocar lo resuelto y declarar con lugar la demanda en todos sus extremos, no le es posible a la Sala revisar cuestiones acerca de las cuales no se plantearon agravios concretos, tales como aguinaldo, preaviso y diferencias salariales.

POR TANTO:

Se revoca la sentencia impugnada únicamente en cuanto a lo dispuesto sobre vacaciones, y ello en forma parcial, ordenándose su pago de mil novecientos setenta y siete a mil novecientos

noventa y nueve, dejándose su determinación para la etapa de ejecución, advirtiéndose que en el cálculo que se haga tendrá que tomarse en cuenta el salario en especie que percibía la accionante, sin que la suma que en definitiva se fije pueda superar el monto estimado en la demanda. Además deberán reconocerse los respectivos intereses legales desde la fecha del despido hasta el efectivo pago. En lo demás, se confirma lo fallado.

La suscrita Magistrada Bogantes Rodríguez me aparto del voto de mayoría y lo emito de la siguiente manera:

CONSIDERANDO:

No comparto lo resuelto por los demás integrantes de la Sala en tanto revocan el fallo del Tribunal en lo referente al extremo de vacaciones, de manera que reconocen dicho derecho durante el período que comprende del año 1977 al año 1999, así como los intereses legales sobre el monto que resulte por dicho concepto en la etapa de ejecución de sentencia. En el asunto bajo análisis, el apoderado especial judicial de la actora se muestra disconforme con el fallo de segunda instancia, pues estima que el órgano de alzada realizó una errónea interpretación de los autos, en tanto, si la parte demandada no demostró haber otorgado vacaciones durante los restantes veintitrés años de la relación, el juzgador no puede presumir que sí lo hizo sin contar con prueba que así lo acredite y en perjuicio de los intereses de la trabajadora. Al respecto, cabe indicar que el artículo 161 del Código de Trabajo dispone: "De la concesión de vacaciones, así como de las acumulaciones que se pacten dentro de las previsiones del artículo 159, se dejará testimonio escrito a petición de patronos o de trabajadores. / Tratándose de empresas particulares se presumirá, salvo prueba en contrario, que las vacaciones no han sido otorgadas si el patrono, a requerimiento de las autoridades de trabajo, no muestra la respectiva constancia firmada directamente por el interesado, o a su ruego, por dos compañeros de labores, en el caso de que este no supiere o no pudiese hacerlo". (Énfasis suplido). De lo anterior se infiere que la norma lo que dispone es una presunción de naturaleza *iuris tantum*, es decir, que admite prueba en contrario, de modo que para los efectos de demostrar que sí fue otorgado ese derecho al trabajador, puede recurrirse a cualquier otro medio probatorio tendiente a demostrar su disfrute por parte de este, así como su correspondiente pago. (Ver al respecto el voto de esta Sala número 653, de las 9:45 horas del 12 de septiembre del 2007). Ahora bien, se tiene que en este caso, la

accionante, tanto en la demanda como en la prueba confesional rendida, aseguró que nunca se le habían pagado las vacaciones durante toda la relación laboral, de manera que en la pretensión reclamó lo correspondiente a ese derecho durante todo el período laborado (folios 7-8 y respuesta a la décimocuarta pregunta de la confesional visible al folio 189 vuelto). No obstante lo anterior, quedó debidamente acreditado que durante los últimos cinco años sí se le canceló dicho extremo, en tanto la empresa accionada aportó los correspondientes recibos y comprobantes de pago que dieron cuenta de ello (folios 69-79). Lo anterior se complementa con las declaraciones de dos de los testigos ofrecidos. Así, sobre este punto la deponente Ana Cedy López Rosales manifestó: "Yo trabajo para la empresa desde marzo del año dos mil dos. Yo soy la encargada de todos los trámites de planillas y vacaciones y otros, todo lo que tiene que ver con el personal. [...] Me consta que se le pagaron los derechos laborales a la actora. Recuerdo que el cheque de la liquidación fue por millón y medio, y cubría la parte proporcional del aguinaldo, un saldillo de días de vacaciones que tenía, preaviso, cesantía, sea todos los extremos laborales. [...] Año a año se pagaba el aguinaldo y vacaciones, como es política de la empresa, hay documentos que lo demuestran. [...] Los salarios se pagan con transferencia bancaria, cuando yo llegué ya se tenía esta modalidad, las vacaciones (sic) en un inicio con cheque, pero ahora se incluyen dentro del pago del salario, en el comprobante viene especificado lo correspondiente a vacaciones. [...] La fecha que yo ingresé fue el cuatro de marzo del año dos mil dos. Las vacaciones, en la época en que Gerarda trabajó no se hacían electrónicamente, tampoco las liquidaciones se hacen en forma electrónica". (Folios 192-194). Por su parte, el señor Sergio Sánchez Trejos indicó: "El once de junio próximo cumplo cinco años. (La deposición fue rendida el 11 de mayo del 2006). Yo soy el Gerente Financiero y Administrativo de las empresas que tengan relación con hacienda Pinilla. [...] Los aguinaldos y vacaciones se le pagaron siempre a Gerarda, como se le pagaba a cualquier otro empleado. Desde que yo llegué se empezó a llevar un registro del pago de las vacaciones. Anteriormente, las vacaciones se daban de acuerdo al reporte que hacía el jefe a cargo de esta persona, porque no se tenía ningún documento cómo controlar si las había disfrutado o no. [...] No, a ella no se le quedó adeudando nada por concepto de vacaciones o aguinaldo". (Folios 195-196). Con lo anterior, quedó acreditado, entonces, que a la demandante se le pagaron las vacaciones durante los últimos cinco años y el saldo de estas fue incluido en la liquidación que le entregó la compañía accionada al finalizar la relación laboral. Asimismo, se desprende que la costumbre de la empresa accionada fue pagar siempre las vacaciones, aunque antes de mil novecientos noventa y nueve no se

contaba con registros de ello. Todo esto viene a constatar que la accionante faltó a la verdad tanto en la demanda como en la confesional y que su actuación procesal no puede definirse dentro de los lineamientos de la buena fe. De conformidad con lo expuesto, la suscrita considera que no se puede condenar a la demandada a pagar las vacaciones durante el resto de la relación, cuando existen claros indicios de que la empresa venía cumpliendo con su deber de cancelar dicho extremo. Con base en las razones expuestas, estimo que no cabe acoger el agravio de la parte recurrente y, en consecuencia, no existe motivo para variar lo resuelto. En consecuencia, confirmo la sentencia recurrida.

c) Vivienda no lo constituye al no existir norma que lo establezca

[SALA SEGUNDA]³

Res: 2004-00230

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las nueve horas diez minutos del veintitrés de abril de dos mil cuatro.

Proceso ordinario establecido ante el Juzgado de Trabajo del Primer Circuito Judicial de Alajuela, por GUIDO MORA CAMACHO, casado, administrador de empresas, vecino de Alajuela, contra BANCO DE COSTA RICA. Figura como apoderado del demandado el licenciado Gilberth Aguilar Gutiérrez, divorciado, abogado, vecino de San José. Ambos mayores.

RESULTANDO:

1.- El actor, en acta de demanda del catorce de junio de dos mil uno, promovió el presente proceso para que en sentencia se condene al demandado, a cancelarle todo lo dejado por cancelar en razón de no haberse tomado en cuenta el salario en especie a la hora de hacer la liquidación y que sobre esas sumas se le condene a pagarle intereses al tipo legal desde la fecha en que concluyó la relación laboral hasta el efectivo pago, así como el pago de ambas costas de esta acción.

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

2.- El apoderado del demandado, contestó la acción en los términos que indica en el memorial de fecha diecinueve de diciembre de dos mil uno y opuso las excepciones de caducidad, falta de derecho, falta de estimación y sine actione agit.

3.- La Jueza, licenciada María Elena Villalobos Campos, por sentencia de las dieciséis horas veinte minutos del catorce de febrero de dos mil tres, dispuso: "Conforme con lo expuesto y artículos 1, 4, 18, 164, 165, 166, 497, del Código de Trabajo sin lugar se declara la demanda de Guido Mora Camacho contra el Banco de Costa Rica. Se acoge la excepción de falta de derecho, sine actione agit opuesta por la parte demandada. Se rechaza la excepción (sic) y de caducidad entendida como prescripción. Se falla el asunto sin especial condenatoria en costas ya sean personales o procesales."

4.- El actor apeló y el Tribunal del Primer Circuito Judicial de Alajuela, integrado por los licenciados Carlos E. Alfaro Muñoz, Marta Alfaro Obando y Edgar Alvarado Luna, por sentencia de las catorce horas cinco minutos del dieciséis de julio de dos mil tres, resolvió: "No se aprecian defectos causantes de nulidad o indefensión. Se confirma la sentencia venida en alzada."

5.- El actor formula recurso, para ante esta Sala, en memorial de data diecisiete de setiembre de dos mil tres, el cual se fundamenta en los motivos que se dirán en la parte considerativa.

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

Redacta el Magistrado Vega Robert; y,

CONSIDERANDO:

I.- ANTECEDENTES: La demanda se presenta porque no se consideró para el pago de prestaciones legales, lo correspondiente a salario en especie, por la casa de habitación amueblada, pagos de agua, servicio eléctrico y teléfono que le facilitaba el Banco demandado, con ocasión del cargo que ocupaba como Gerente de Cartera. Pretende se reajusten las prestaciones laborales, al no haberse tomado en cuenta el salario en especie, además intereses legales y ambas costas de esta acción (folios 5 a 8). El apoderado especial judicial del Banco de Costa Rica, contestó en forma negativa la demanda, alegando que el beneficio de vivienda y menaje, no tiene carácter de salario en especie. Opone las excepciones de agotamiento de la vía administrativa, caducidad, falta de derecho, falta de estimación y sine actione agit (folios 24 a 34). En la sentencia de primera instancia, se declara sin lugar la demanda, se acogen las excepciones de falta de derecho,

sine actione agit, y se rechazan las de caducidad entendida como prescripción, sin especial condenatoria en costas (folios 99 a 103). El actor apeló (folios 106 a 112), y el Tribunal de Trabajo, Primer Circuito Judicial de Alajuela, confirmó la sentencia (folios 149 a 156).

II.- AGRAVIOS DEL RECORRENTE: El actor muestra inconformidad con lo resuelto en las instancias precedentes y, concretamente, reclama: a) que existen normas no escritas, la costumbre como fuente de derecho en el caso que nos ocupa, la cual fue aplicada a casos similares, y si en el suyo no se hace, se estaría violentando no solo esa norma, sino el artículo 33 constitucional, según el cual "Todo hombre es igual ante la ley y no podrá hacerse discriminación alguna contraria a la dignidad humana"; y b) la gratuidad de las prestaciones no existía, porque para ello debían otorgarse en forma ocasional y esporádica, lo que no se dio en el caso en estudio, ya que los beneficios que percibía eran continuos, permanentes e inmediatos. Agrega, que cuando el Banco procedía a declarar el impuesto sobre la renta, solicitaba al perito que calculara el salario en especie, para sumarlo a su salario económico, sobre el cual calculaban el impuesto, lo que confirma que se trataba de salario en especie. Alega que sobre este aspecto ofreció prueba documental para mejor resolver, pero en ninguna de las dos instancias se hizo pronunciamiento al respecto.

III.- La parte actora tiene confesado espontáneamente en estos autos, que laboraba como Gerente de Cartera del Banco de Costa Rica, lo que tiene como efecto y produce por resultado que su relación, como estatutaria que es, se rija por el Derecho Público (artículos 111 y 112 de La Ley General de Administración Pública, y sentencia de la Sala Constitucional, N° 1696-92). De conformidad con lo dispuesto en el numeral 9° de la Ley de Salarios de la Administración Pública, No. 2166 de 9 de octubre de 1957 y sus reformas: "Salvo las sumas que por concepto de "zonaje" deban reconocerse a determinados servidores públicos, conforme al Reglamento que con tal fin dictará el Poder Ejecutivo, las prestaciones o suministros adicionales que en algunos casos se otorgaren, tales como las que cubran gastos de alojamiento, alimentación, vehículos, uniformes, etc., no tendrán el carácter de salario en especie, ya que tales gastos sólo se otorgarán cuando las necesidades del servicio así lo requieran, lo mismo que las sumas que fueren pagadas por concepto de viáticos o gastos de viaje". Esta Sala en sentencia N° 8 de las 14:20 horas del 10 de

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

enero de 1996, a propósito del salario en especie, expresó: "...III.- ...Si bien es cierto, en materia laboral imperan principios que buscan tutelar al trabajador, como el de primacía de la realidad y del in dubio pro operario, no se puede dejar de lado que no estamos en presencia de una relación de empleo privada, sino de servicio público y que, en este campo rigen principios distintos -principios de derecho público- que incluso, pueden ser contrapuestos a los de aquella especial materia, por lo que en estos casos, es la naturaleza de la relación la que establece los principios y reglas a aplicar. La Sala Constitucional en el Voto citado por el recurrente, Número 1696 de las 15:30 horas del 23 de agosto de 1992, se pronunció en ese sentido: "Este régimen de empleo público implica, necesariamente, consecuencias derivadas de la naturaleza de esa relación, con principios generales propios, ya no solo distintos de los del derecho laboral (privado), sino muchas veces contrapuestos a éstos". Así las cosas, de conformidad con el principio de legalidad que impera en el Sector Público, sólo pueden considerarse lícitas y efectivas como obligaciones a cargo de los respectivos entes aquellas que se encuentren autorizadas por el ordenamiento (artículos 11 de la Constitución Política y 11 y 13 de la Ley General de la Administración Pública), razón por la cual, la utilización de un bien público, solo puede ser conceptuada como salario en especie, con las consecuencias que esa calificación implica, si está regulada de manera expresa en el ordenamiento en esa forma, lo que no sucede en el caso de que se conoce. Además, en materia de empleo público, la tendencia legislativa ha sido restringir el concepto de salario en especie, con el fin de buscar una protección adecuada de los recursos públicos, tal y como se desprende del artículo 9º de la Ley de Salarios de la Administración Pública, aplicable en dicho sector como principio general, según el cual no tendrán el carácter de salario las prestaciones o suministros adicionales que en algunos casos se otorgaren a los servidores públicos, tales como los que cubran gastos de alojamiento, alimentación, vehículos, uniformes, etcétera. Y se descarta la posibilidad de acudir a lo dispuesto sobre la materia en el Código de Trabajo (artículo 166), como norma supletoria del derecho privado (artículo 13 de la Ley General de Administración Pública), puesto que por esta vía no es posible desatender la limitación que resulta de la mencionada norma salarial del ordenamiento administrativo, la cual tiene, según se dijo, rango de principio aplicable en el sector público en materia de salarios (artículo 9º de la Ley General citada)...". En el mismo sentido, pueden consultarse los Votos: N° 155 de las 15:20 horas del 22 de mayo de 1996; N° 267-97 de las 9:40 horas del 31 de octubre de 1997, y N° 84-99, de las 10:40 horas del 16

de abril de 1999).

IV.- En aplicación del principio de legalidad, un determinado beneficio percibido por un funcionario público, sólo puede considerarse como salario en especie, si el acto administrativo concreto que lo conceda, es expresión de la aplicación de una disposición general. Por ello, si no se ha demostrado que existiera alguna disposición que otorgara ese carácter a la casa de habitación, menaje, pago de servicios de agua, electricidad y teléfono, de que gozaba el trabajador, no es posible considerar esos beneficios como salario en especie, para efectos de valorarlos en el cálculo de las prestaciones laborales.

V.- No existe prueba fehaciente que demuestre que en casos similares la Administración consideraba esos beneficios como salario en especie, para el cálculo de las prestaciones legales. Solamente el testigo Orlando Hernández Zumbado, hace referencia a ello, al decir: "...por rumores supe cuando Infante dejó de trabajar le pagaron ese beneficio de salario en especie, digo rumores porque cuando eso se dio yo ya estaba aquí en San Ramón..." (folios 65 y 66). Es una débil declaración que no merece credibilidad. En todo caso, tampoco existe prueba de que los beneficios en referencia fueran considerados para el cálculo del impuesto sobre la renta; el actor no ha aportado prueba documental al respecto. El testigo Hernández Zumbado, ofrecido para este efecto, lo que declara es lo siguiente: "...Cuando a mi me enviaron la orden de cálculo para la valoración del salario en especie, no se me dijo, no se indicó el motivo. No se me dijo que era para cálculo del impuesto a la renta, fue una solicitud concreta pero no se me explicó para que era. Como apreciación deduje que era para valorar si ello iba a ser reconocido como parte de la liquidación del banco a favor de don Guido..." (folios 65 y 66), de donde no se puede deducir lo que con carácter de derecho subjetivo pretende el recurrente.

VI.- En mérito de lo expuesto, el pronunciamiento de fondo del que se conoce, debe ser confirmado.

POR TANTO:

Se confirma la sentencia recurrida.

d) Improcedencia de su reconocimiento por acaecer el plazo de prescripción

[SALA SEGUNDA]⁴

Res: 2008-000422

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA . San José, a las diez horas cinco minutos del catorce de mayo del dos mil ocho.

Proceso ordinario establecido ante el Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José, por ADOLFO HURTADO GUERRA , contra la CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL , representada por su apoderada general judicial la licenciada Gloria M. Monge Fonseca y contra la COMPAÑÍA PALMA TICA SOCIEDAD ANÓNIMA , representada por su apoderado general judicial el licenciado Bernal Allen Meneses. Actúa como apoderado especial judicial del actor la licenciada María Venegas Jiménez. Estos tres últimos abogados. Todos mayores, casados y vecinos de San José.

RESULTANDO:

1.- El actor, en acta de demanda de fecha dieciséis de abril del dos mil cuatro, promovió la presente acción para que en sentencia se condene a los demandados a: "...pagarme en forma retroactiva la pensión que por vejez me hubiese correspondido si la Caja Costarricense de Seguro Social me hubiere tomado en cuenta las cuotas no canceladas por la compañía Bananera del período laborado por mí, desde el 20 de febrero de 1946 al 12 de junio de 1960. Asimismo solicito se ordene a los accionados me reconozcan para el calculo de la pensión aquí solicitada, el cincuenta por ciento de salario en especie que nos pagaban la Compañía Bananera, por otorgar vivienda amueblada, menaje de casa, ropa de cama, servicios completos para la manutención de la vivienda y sus habitantes, vehículo con su manutención y otras ventajas. Que se me pague, las diferencias resultantes del aumento del aguinaldo por el reconocimiento del cincuenta por ciento de salario en especie. Asimismo se me concedan los intereses sobre todas las sumas, y condene a los accionados al pago de ambas costas de esta acción".

2.- El apoderado de Compañía Palma Tica Sociedad Anónima contestó la acción en los términos que indicó en el memorial de fecha

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

veintidós de agosto del dos mil cuatro y opuso las excepciones de falta de derecho, pago, falta de legitimación activa y pasiva, la genérica de sine actione agit y prescripción. La representación de la Caja Costarricense de Seguro Social, contestó la demanda en los términos que indicó en escrito de data primero de setiembre del dos mil tres y opuso las defensas falta de derecho y falta de legitimación.

3.- El juez, licenciado Olman Cortés Carvajal, por sentencia de las diez horas del dieciséis de febrero del dos mil siete, dispuso : "Razones expuestas, preceptos legales invocados, artículos 492 y siguientes del Código de Trabajo, FALLO : se acogen las excepciones de falta de derecho, falta de legitimación activa y pasiva, pago y la genérica de sine actione agit, opuestas por el representante legal de la sociedad codemandada. Se acogen las excepciones de falta de derecho y falta de legitimación opuestas por el apoderado especial judicial de la Caja coaccionada. La excepción de prescripción opuesta por la codemandada, se rechaza por inoperante en cuanto al derecho de pensión y se acoge en cuanto al salario en especie. Se declara sin lugar en todos sus extremos petitorios la demanda incoada por ADOLFO HURTADO GUERRA , contra la CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL , representada por su apoderado especial judicial LIC. MAURICIO QUESADA SOLANO y contra COMPAÑÍA PALMA TICA SOCIEDAD ANÓNIMA , representada por el LICENCIADO BERNAL ALLEN MENESES , en su condición de apoderado general judicial. Se declara este asunto sin especial sanción en costas. Se advierte a las partes que esta sentencia admite el recurso de apelación, el cual deberá interponerse ante este Juzgado en el término de tres días. En ese mismo plazo y ante este órgano jurisdiccional también se deberán exponer, en forma verbal o escrita, los motivos de hecho o de derecho en que la parte recurrente apoya su inconformidad; bajo el apercibimiento de declarar inatendible el recurso (artículos 500 y 501 incisos c) y d) (sic); votos de la Sala Constitucional números 5798, de las 16:21 horas, del 11 de agosto de 1998 y 1306 de las 16:27 horas del 23 de febrero de 1999 y voto de la Sala Segunda número 386, de las 14:20 horas, del 10 de diciembre de 1999".

4.- La parte actora apeló y el Tribunal de Trabajo, Sección Cuarta, del Segundo Circuito Judicial de San José, integrado por los licenciados Óscar Ugalde Miranda, Álvaro Moya Arias y Nelson Rodríguez Jiménez, por sentencia de las dieciocho horas cincuenta y cinco minutos del veinticuatro de julio del dos mil siete, resolvió : "Se declara que en la tramitación de este asunto, no

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

se advierte omisión alguna que haya podido causar nulidad o indefensión a alguna de las partes. Se confirma la sentencia recurrida".

5.- El actor formuló recurso para ante esta Sala en memorial de fecha dos de setiembre del dos mil siete, el cual se fundamenta en los motivos que se dirán en la parte considerativa.

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

Redacta la Magistrada Villanueva Monge; y,

CONSIDERANDO:

I.- ANTECEDENTES: El actor es pensionado del régimen de invalidez de la Caja Costarricense de Seguro Social desde el año 1986. En la demanda pide se condene a los accionados a pagarle en forma retroactiva una pensión por vejez, que le hubiese correspondido si la institución accionada hubiere tomado en cuenta las cuotas canceladas por la compañía codemandada, del período laborado por él, entre el 20 de febrero de 1946 y el 12 de junio de 1960. Dentro de ese beneficio, pide se le reconozca el cincuenta por ciento del salario en especie percibido en concepto de vivienda, menaje de casa, servicios completos para la manutención de la vivienda y sus habitantes, vehículo con su manutención y otras ventajas; las diferencias resultantes en el aguinaldo, intereses sobre todas las sumas y las costas del juicio. La representación legal de la institución y de la compañía co-accionada, contestaron negativamente la acción. El juez de primera instancia desestimó la demanda en todos sus extremos, sin especial condena en costas; criterio que fue confirmado por el Tribunal, al conocer del recurso de apelación incoado por la parte actora. Contra el fallo de segunda instancia recurre ante esta Sala el actor, por los motivos que de seguido se exponen.

II.- AGRAVIOS DEL RECURSO: En primer lugar, se muestra disconforme con la consideración hecha por el Tribunal en torno a la obligación del apelante de expresar agravios en el escrito de apelación. Sostiene que el trámite de reiteración de agravios ante el superior es una fase más de la apelación, por lo cual debieron

ser atendidos los planteados dentro del término del emplazamiento. En segundo lugar reprocha lo considerado en el aparte IV del fallo, lo cual estima contrario a lo dispuesto por la Ley Constitutiva de la Caja, en su artículo 44, en cuanto establece la imprescriptibilidad del derecho principal y consecuentemente de los reajustes, en este caso el salario en especie percibido. Como tercer agravio, objeta se le haya restado la condición de empleado administrativo, dadas sus labores como apuntador, asistente de mandador o mandador. En cuarto lugar impugna el razonamiento expuesto en el considerando V porque los beneficios en especie, disfrutados por él, formaban parte de la remuneración percibida como tal salario y por lo cual le asiste derecho a que le sean considerados para fijar sus derechos. Por último, protesta que el tribunal haya relacionado la prescripción aplicada a las diferencias salariales, las vacaciones y al aguinaldo, con los derechos de la pensión, tomando en cuenta el salario en especie. Aduce que para los primeros, la prescripción tiene un término fijado por ley, en tanto que la pensión es imprescriptible, según el artículo 44 citado. Con base en tales consideraciones pide se revoque el fallo recurrido y en su lugar se condene a las demandadas en todos los extremos reclamados.

III.- SOBRE LA OBLIGACIÓN DE EXPRESAR AGRAVIOS ANTE EL TRIBUNAL: Dice el inciso c) del numeral 501 del Código de Trabajo: c) Una vez notificadas las partes de las sentencias o autos a que se refiere este artículo, el expediente no se enviará al Superior, aunque los interesados hubieren apelado, sino un día después de transcurrido el término que señala el artículo 493, con el objeto de que tengan tiempo de razonar ante el mismo Tribunal de primera instancia los motivos de hecho o de derecho en que apoyan su inconformidad y que a juicio de ellos, darán mérito para que el Superior enmiende total o parcialmente la resolución de que se trató". Posteriormente, cuando el asunto llega ante el Tribunal éste deberá proceder, en primer término, a revisar los procedimientos. De no existir incorrección alguna que deba enmendar, inmediatamente dictará su fallo, dentro de los siete días posteriores a aquél en que recibió el expediente. Así lo ordena el numeral 502 ídem. Lo anterior significa que en el proceso laboral, cuya pretensión es la de ser un proceso expedito, no existe el trámite de expresión de agravios previsto para el proceso ordinario civil. En esta otra materia, es obligación del apelante expresar ante el propio juez/a de primera instancia, las razones y motivos de su disconformidad, caso contrario, se deberá ordenar el rechazo de la apelación (artículo 570 del Código Procesal Civil), pues no es legalmente posible al Tribunal, una

revisión oficiosa de aspectos no expresamente impugnados, como así lo hizo ver la Sala Constitucional, en el voto N° 1306-99, de 16:27 horas del 23 de febrero de 1999. En el subexamine, si el Tribunal advirtió que el apelante no planteó ningún agravio contra el fallo, debió entonces declarar la incorrección de la admisión del recurso. A pesar de ello, decidió analizar el fondo del asunto y declarar las razones por las cuales no le asiste derecho al apelante; razones, que motivan la disconformidad del recurrente.

IV.- SOBRE EL OBJETO DE LA PRETENSIÓN: La pretensión del actor es el otorgamiento de una pensión por vejez a la cual estima tiene derecho, si la Caja hubiera considerado las cuotas canceladas por la Compañía Bananera; pensión dentro de la cual pide se considere el cincuenta por ciento del salario en especie percibido de su expatrona, la compañía co-demandada. En autos está claro que desde el 27 de mayo de 1986, don Adolfo es pensionado por invalidez, del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte administrado por la Caja Costarricense de Seguro Social. Para esa declaratoria fueron ponderadas 112 cuotas (folio 87). También resultó acreditado que don Adolfo, laboró para la Compañía Bananera de Costa Rica, en la división de Golfito como Apuntador, Asistente de mandador y mandador, del 20 de febrero de 1946 al 12 de junio de 1960 (ver certificación a folio 5). En fecha 3 de julio de 1999, gestionó administrativamente el reconocimiento de las cuotas del régimen de invalidez, vejez y muerte, correspondientes a esas labores y el recálculo de su pensión. De ese trámite derivó que en fecha 18 de julio del 2000 (ver folio 6), los funcionarios de la Caja Costarricense de Seguro Social ordenaron la confección de planillas adicionales a nombre de la compañía codemandada, por las labores desempeñadas por el actor desde el mes de enero de 1947, cuando surgió la obligación de empadronarlo, hasta junio de 1960 (ver folio 6 al 15). Efectivamente así procedía pues, contrariamente a la conclusión del Tribunal, de conformidad con las declaraciones testimoniales recibidas resulta plenamente acreditado que las labores del actor se enmarcaron en el campo de la administración, aunque ellas se desarrollaran en una finca agrícola. Esas declaraciones permiten desestimar la defensa de la compañía codemandada, en el sentido de que la cobertura del régimen no resultaba aplicable al actor porque no abrigaba a los trabajadores agrícolas ni a los manuales, lo que evidentemente no era la condición de don Adolfo. En total, el número de cotizaciones por ese período es de 161. Aparte de ellas, el actor aparece cotizando también con los siguientes patronos: seguro voluntario de enero 1980 a mayo 1986, ICECA de Costa Rica S.A. de marzo de 1973 a agosto 1973, Eleazar Calvo Fallas y Cía de

setiembre 1977 a noviembre 1977, Mercantil S A de mayo de 1978 a mayo de 1979, para un total de 109 cotizaciones. En la fecha en la cual el actor se pensionó por invalidez -27 de mayo de 1986- no cumplía los requisitos de edad y de número de cotizaciones exigidas para una pensión por vejez. Esos requisitos los cumplió el 29 de febrero de 1989, cuando cumplió la edad de 65 años y tenía más de las 240 cotizaciones exigidas si en ese momento, la compañía codemandada hubiera cumplido la obligación de empadronarlo oportunamente. Si bien es cierto, el actor disfrutaba ya de una pensión por invalidez y es imposible acceder a una de vejez con base en las mismas cotizaciones que sirvieron de base para ese otro beneficio, el artículo 21 del Reglamento vigente al momento en que el actor formuló su gestión en sede administrativa (julio de 1999), contemplaba el derecho a ver transformada su pensión de invalidez a una por vejez. Decía así la mentada disposición: " En los dos casos anteriores y cuando el pensionado por invalidez llega a los 65 años de edad, sin haber trabajado en alguna actividad, la pensión por invalidez se transformará en pensión por vejez ". La constatación de esos hechos, permiten arribar a la conclusión de que lleva razón el actor en su reclamo a los beneficios propios de una pensión por vejez, en lugar de la de invalidez. En consecuencia, pese a que la institución aseguradora ha afirmado que ante el reconocimiento de ese tiempo de labores efectuó el recálculo de la pensión por invalidez que ya disfruta (folio 93), deberá transformar la pensión por invalidez a una por vejez, en la cual deberá ponderar el total de años cotizados, según lo establece el numeral 24 del Reglamento de Invalidez, Vejez y Muerte. Los reajustes respectivos también deberán reflejarse en los aguinaldos percibidos durante el período a partir del cual se ordena el reconocimiento que es desde los tres meses anteriores a la presentación de la demanda, es decir, a partir del 19 de enero del 2004, conforme a la reiterada jurisprudencia que en esta materia ha señalado la prescripción de los reclamos derivados de la seguridad social, en los términos del numeral 607 del Código de Trabajo. En ese sentido, la excepción de prescripción opuesta por la compañía codemandada debe acogerse parcialmente, para declarar prescritos los reajustes anteriores a esa data.

V.- SOBRE EL SALARIO EN ESPECIE: En lo que respecta al salario en especie, bien se resolvió en las instancias precedentes al declarar la improcedencia de su reconocimiento en el reajuste solicitado pues por la forma como reglamentariamente está dispuesto el cálculo de la pensión por vejez, ninguna consecuencia jurídica tiene en este caso, la estimación de ese beneficio como

parte integrante del salario del actor. En efecto, tanto en el Reglamento de Invalidez, Vejez y Muerte actualmente vigente (artículo 23) como en el que le precedió (artículos 26 y 36), el parámetro para fijar el monto de la pensión por vejez lo constituye el promedio de los 48 salarios más altos dentro de los últimos 60 que el asegurado hubiere cotizado antes del mes de inicio de la pensión. De acuerdo con el documento visible a folio 70, se observa que dentro de las últimas 60 cotizaciones hechas al régimen, no están las hechas por el actor como consecuencia de su relación laboral con la compañía co-demandada y por lo mismo, éstas no pueden constituir parte del parámetro para el cálculo del monto a otorgar.

VI.- RESPECTO DE LA COMPAÑÍA CO-DEMANDADA: Por estar acreditado que la Caja Costarricense de Seguro Social ordenó ya, la elaboración de planillas adicionales a la compañía codemandada por las cuotas del régimen de invalidez, vejez y muerte correspondientes al período laborado por el actor desde enero de 1947 hasta junio de 1960 (folio 14); y por no ser admisible el reclamo por reajuste de la pensión con base en el salario en especie percibido, lo resuelto respecto de la citada co-demandada, debe confirmarse.

VII.- CONCLUSIÓN: Por las consideraciones expuestas, debe revocarse la decisión del Tribunal en cuanto acogió la excepción de falta de derecho opuesta por la institución aseguradora y denegó la demanda en todos sus extremos. En su lugar, se debe denegar esa defensa y obligar a la Caja Costarricense de Seguro Social, a reconocerle al actor una pensión por vejez, en lugar de la de invalidez que ya disfruta. Las diferencias resultantes deberá pagarlas a partir del 19 de enero del 2004; y las mismas deberán reflejarse en los aguinaldos recibidos desde esa fecha. Respecto de las diferencias anteriores a esa data, se deberá acoger la excepción de prescripción. Sobre las sumas resultantes deberá cancelarle intereses legales, a partir del momento en que cada diferencia resultó exigible y hasta su efectivo pago. Por la forma en que se resuelve ahora el presente asunto, se debe condenar a la Caja al pago de las costas de este juicio. Por tratarse de un asunto cuya cuantía resulta inestimable, las personales se han de fijar en la suma prudencial de doscientos cincuenta mil colones. En lo demás, lo resuelto debe confirmarse.

POR TANTO:

Se revoca la sentencia recurrida en cuanto acogió la excepción de falta de derecho opuesta por la Caja Costarricense de Seguro Social y denegó la demanda en todos sus extremos. En su lugar, se deniega esa defensa. Debe la Caja Costarricense de Seguro Social reconocerle al actor una pensión por vejez, en lugar de la de invalidez que ya disfruta. Las diferencias resultantes deberá pagarlas a partir del diecinueve de enero del dos mil cuatro; y las mismas deberán reflejarse en los aguinaldos recibidos a partir de esa fecha. Se acoge parcialmente la excepción de prescripción respecto de las diferencias anteriores a esa data. Sobre las sumas resultantes deberá cancelarle intereses legales, a partir del momento en que cada diferencia resultó exigible y hasta su efectivo pago. Deberá también pagar las costas del juicio. Las personales se fijan en la suma prudencial de doscientos cincuenta mil colones. En lo demás, se confirma.

e) Consideraciones sobre el pago por concepto de kilometraje

[SALA SEGUNDA]⁵

Res: 2003-00083

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las nueve horas cuarenta minutos del veintiséis de febrero del dos mil tres.

Proceso ordinario, establecido ante el Juzgado de Trabajo de Cartago, por CARLOS RUIZ RUIZ, agente de ventas y vecino de San José de la Montaña, contra AGRÍCOLA PISCIS SOCIEDAD ANÓNIMA representada por su apoderado generalísimo Héctor Adolfo Cruz Molina,. Actúa como apoderado especial judicial de la demandada el licenciado Esteban Francisco Troyo Dittel, abogado y vecino de Cartago. Todos mayores y casados.

RESULTANDO:

1.- El actor, en escrito de demanda de fecha seis de julio del año dos mil, promovió la presente demanda para que en sentencia se condene al accionado, a lo siguiente: 1) El pago de mis derechos laborales, estimados con una unidad de salario mensual de: TRESCIENTOS CUARENTA Y CINCO MIL COLONES. 2) Que en tal sentido corresponderá a un pago de, AUXILIO DE CESANTÍA, PREAVISO,

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

VACACIONES, AGUINALDO, al rubro de salario mensual aquí indicado.
3) Que igualmente se condenará al pago de los intereses y daños y perjuicios, causados hasta el real pago de los dineros que me corresponden. 4) Que se condenara a la accionada al pago de ambas costas de esta acción. ▪ .

2.- El apoderado de la demandada, contestó la acción en los términos que indica en el memorial de fecha tres de octubre del año dos mil, y opuso las excepciones de falta de derecho y la de pago.

3.- La jueza, licenciada Mariamarta Barrantes R, por sentencia de las nueve horas treinta minutos del dieciséis de octubre del dos mil uno, dispuso: ▪No se notan defectos u omisiones que puedan causar nulidad o indefensión.- Se tiene por confeso al señor Héctor Adolfo Cruz Molina.- Se declara sin lugar la demanda de CARLOS RUIZ RUIZ contra ▪AGRÍCOLA PISCIS S.A.▪.- Se acoge la excepción de falta de derecho y se rechaza la de pago.- No hay condenatoria en costas.- Se advierte a las partes que, esta sentencia admite el recurso de apelación, el cual deberá exponer, en forma verbal o escrita, los motivos de hecho o de derecho en que la parte recurrente apoya su inconformidad; bajo el apercibimiento de declarar inatendible el recurso (artículo 500 y 501 inciso c) y d); Votos de la Sala Constitucional números 5798, de las 16:21 horas, del 11 de agosto de 1998 y 1306 de las 16,27 horas del 23 de febrero de 1999 y Voto de la Sala Segunda número 386, de las 14,20 horas, del 10 de diciembre de 1999)▪ (Circular de la Secretaria General de la Corte Suprema de Justicia, N° 79-2001). ▪ .

4.- El actor apeló y el Tribunal de Cartago, integrado por los licenciados Marco Ney Duarte Gamboa, Laura León Orozco y Denis Villalta Canales, por sentencia de las ocho horas treinta minutos del dieciséis de agosto del dos mil dos, resolvió: ▪Se declara que no hay defectos de procedimiento capaces de producir nulidad e indefensión. ▪ .

5.- El accionante formula recurso, para ante esta Sala, en memorial de data dieciséis de setiembre del dos mil dos, el cual se fundamenta en las razones que de seguido se dirán en la parte considerativa.

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

Redacta el Magistrado van der Laat Echeverría; y,

CONSIDERANDO:

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

I.- ANTECEDENTES: En el escrito inicial de demanda, el señor Carlos Ruiz Ruiz manifestó que había comenzado a laborar para la sociedad demandada el día 29 de julio de 1.998, como agente de ventas, según las zonas asignadas, con un horario libre, labor por la que percibía un salario base de ₡125.000,00; ₡110.000,00 por gastos del vehículo; ₡50.000,00 por viáticos; y, ₡60.000,00 por gastos de hospedaje. Señaló que sus derechos laborales, derivados de la conclusión de su relación de trabajo con la accionada, acaecida el día 30 de junio del 2.000, no habían sido calculados correctamente, en el tanto en que se tomó en cuenta únicamente, lo concedido como salario base. Por consiguiente, solicitó que se ordenara el reajuste del preaviso, la cesantía, las vacaciones y el aguinaldo; condenándose, a la empresa accionada, a pagar intereses, daños y perjuicios y ambas costas (folios 5-10). La demanda fue contestada negativamente por la representación de la sociedad demandada; señalándose que a pesar de que el vínculo jurídico existente entre el actor y su representada no tenía naturaleza laboral, se había acordado el pago de derechos laborales en su favor con base en el salario debidamente devengado; pues, los extremos reclamados por el demandante no conformaban su salario, sino que constituían la retribución de gastos, sin que le representara beneficio económico alguno. Se incoaron las excepciones de falta de derecho y pago, solicitándose que se declarara sin lugar la demanda (folios 42-45). La juzgadora de primera instancia denegó las pretensiones del actor, al considerar que las sumas concedidas por pago del vehículo, alojamiento y viáticos, no tenían naturaleza salarial y resolvió sin especial condenatoria en costas (folios 94-98). El demandante apeló lo resuelto y, en segunda instancia, el asunto fue conocido y fallado por el Tribunal de Cartago, órgano jurisdiccional que dispuso la confirmatoria de la sentencia (folios 99-102 y 107-110).

II.- AGRAVIOS DEL RECORRENTE: Ante la Sala, el actor acusa una indebida valoración de los elementos probatorios, mas omite indicar las razones claras por las cuales estima que los juzgadores de las instancias precedentes incurrieron en una incorrecta apreciación de las pruebas. Por otra parte, sostiene que dejó de aplicarse el principio de primacía de la realidad y con base en esos argumentos pretende la revocatoria de lo fallado; para que, en su lugar, se acojan sus pretensiones y se ordene el reajuste de sus derechos laborales; por cuanto, según lo expone, las sumas percibidas deben considerarse parte de su salario, pagado en especie.

III.- LOS HECHOS TENIDOS POR ACREDITADOS: Con la documental aportada, quedó debidamente acreditado que al finalizar la relación laboral entre el actor y la sociedad demandada, se le cancelaron las sumas de ₡166.666,60, correspondientes a la cesantía; ₡125.000,00, por un mes de preaviso; ₡31.200,00 y ₡72.916,60, por vacaciones y aguinaldo proporcionales, respectivamente. El actor reclamó que su salario estaba compuesto por otros rubros y para demostrarlo ofreció la declaración de Cristian González Leiva (folios 72-73); quien, al respecto, señaló que él realizaba iguales labores que el demandante, percibiendo un salario compuesto, de ₡125.000,00 como base; ₡50.000,00 por viáticos; ₡125.000,00 por gastos del vehículo; y, ₡50.000,00 por alojamiento. Según lo indicó, el pago de esas sumas era mensual y siempre en la misma cantidad, señalando que no debían reportar, a la empresa, gasto alguno o presentar facturas. En la prueba confesional rendida por el demandante, en lo que interesa, éste señaló que el kilometraje no siempre era el mismo, sino que variaba (ver folios 71-72). Luego, al realizar el reconocimiento pedido por la representación de la demandada, señaló que los documentos aportados, y que constan en sobre aparte, correspondían a las cuentas rendidas por gastos de hospedaje. Expresamente señaló: "Estos son los documentos por gastos de hospedaje que aportaba a la empresa. En algunos casos la empresa lo que hacía era darnos adelantos de la plata para hospedaje, y si del dinero dado sobraba esa luego se ajustaba al pago siguiente." (folio 90).

IV.- LA OBLIGACIÓN DE EXPRESAR EN FORMA CLARA Y PRECISA LOS AGRAVIOS SOBRE LOS QUE SE SUSTENTA EL RECURSO: El recurso ante la Sala de Casación, en materia laboral, no conlleva las mismas características del técnico recurso de casación. Sin embargo, para que sea atendido, debe cumplir los requisitos mínimos que contempla el artículo 557 del Código de Trabajo, con base en el cual, la parte recurrente, debe indicar las razones claras y precisas que ameritan la procedencia del recurso. La parte que se siente agraviada debe entonces explicar, ante la Sala, los motivos por los cuales, a su juicio, el fallo que impugna debe ser acogido; por lo cual, no es válido que se limite a enunciar los motivos de agravio; sino que tal y como imperativamente lo exige la norma, debe dar las razones por las cuales la sentencia amerita ser revocada o, en su caso, modificada. En el sub-exámine, el recurrente señala que medió una inadecuada valoración de las pruebas; sin embargo, como se adelantó, no explica ni da razón alguna por la cual considera que el Tribunal erró en la apreciación de las pruebas; por lo que el recurso resulta inatendible en cuanto a este aspecto. (En el mismo sentido pueden

consultarse las sentencias números 152, de las 15:00 horas del 9 de abril; 346, de las 10:00 horas del 12 de julio; y, 542, de las 10:05 horas del 6 de noviembre, todas del 2.002).

V.- SOBRE LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD: El Derecho Laboral está caracterizado por una serie de principios propios que marcan o establecen su particularidad respecto de otras ramas del Derecho. Uno de los principios clásicos lo constituye el denominado principio de primacía de la realidad, conforme con el cual, en materia laboral, cuentan antes y preferentemente las condiciones reales que se hayan presentado, las cuales se superponen a los hechos que consten documentalmente; desde el punto de vista jurídico. En efecto, dicho principio establece que "en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos". (PLA RODRIGUEZ, Américo. Los principios del Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Ediciones Depalma, segunda edición, 1.990, p. 243). Por esa razón, el contrato de trabajo ha sido llamado "contrato-realidad" -aunque, doctrinariamente, se prefiere aquella acepción de primacía de la realidad-; dado que, tanto legal como doctrinaria y jurisprudencialmente, se ha aceptado, de forma pacífica, que la relación de trabajo está definida por las circunstancias reales que se den en la práctica, y no por lo pactado, inclusive expresamente, por las partes. En consecuencia, de conformidad con este principio, en materia laboral, importa más lo que ocurre en la práctica, que aquello que las partes hayan pactado y hasta lo que aparezca en documentos. (En ese claro sentido pueden consultarse, entre muchas otras, las sentencias números 568, de las 10:00 horas del 19 de setiembre; 761, de las 10:30 horas del 20 de diciembre; 774, de las 16:00 horas del 20 de diciembre, todas del 2.001; y, 45, de las 10:10 horas del 8 de febrero del 2.002). En el caso concreto se estima que no existen condiciones fácticas que posibiliten la aplicación de este especial principio; pues, en el fondo, lo único que se discute es la naturaleza salarial o no, de los rubros concedidos al demandante por el uso del vehículo, viáticos y hospedaje. No obstante, por las razones que se dirán, se estima que lo resuelto en las instancias precedentes se ajusta a Derecho, sin que resulte posible revocar lo fallado.

VI.- SOBRE LA NATURALEZA DEL PAGO HECHO AL ACTOR POR EL USO DE SU VEHÍCULO: Quedó debidamente acreditado que al accionante se le concedía una suma por los gastos ocasionados por el uso de su

vehículo, en el desempeño de sus labores. Según lo manifestó en su confesión, lo concedido por este concepto no era la misma cantidad, sino que variaba. Ante esos hechos, la Sala concluye que se está en presencia de lo conocido como pago por kilometraje, retribución tratada doctrinariamente como una compensación de gastos; sea, como el pago que el empleador hace al trabajador, por los gastos en que ha tenido que incurrir en el desempeño de sus funciones y no por los servicios prestados, por lo cual no tiene la naturaleza retributiva que caracteriza al salario. En efecto, de manera reiterada se ha determinado que el salario constituye "... la contraprestación que corresponde al empresario, por razón de la actividad puesta a su disposición por el trabajador." (CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Buenos Aires, Editorial Heliasta, S.R.L., 1.992, p. 725). Puede entonces señalarse que el pago del salario constituye la obligación primordial impuesta por el contrato de trabajo al empleador. Sin embargo, debe tenerse en cuenta que no toda retribución de dinero concedida al trabajador puede estimarse como salario; dado que existen retribuciones que no tienen tal carácter salarial, sino más bien, se trata de otros devengos extrasalariales; que, como se indicó, para la doctrina tienen naturaleza indemnizatoria o de compensación de suplidos. (Al respecto, pueden consultarse IGLESIAS CABERO, Manuel, El complemento extrasalarial de las indemnizaciones o suplidos, Estudios sobre el salario, Madrid, Editorial ACARL, 1.993, pp. 583-606 y SAMPEDRO GUILLAMON, Vicente, Percepciones Extrasalariales, Estudios sobre la ordenación del salario, Valencia, 1.976, pp. 325-350). El artículo 162 del Código de Trabajo señala que "salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo."; indicando, posteriormente, en el numeral 164, que el salario puede pagarse por unidad de tiempo, por pieza, por tarea o por destajo; en dinero; en dinero y especie; y por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono; definiéndose el salario en especie, como aquel que reciba el trabajador o su familia en alimentos, habitación, vestidos y demás artículos destinados a su consumo personal inmediato, salvo los suministros de carácter indudablemente gratuito que el empleador le otorgue al trabajador (artículo 166, Código de Trabajo). En el sub-lite, se infiere que el actor utilizaba el vehículo de su propiedad para desempeñar las labores de venta que se le encomendaban, en distintas regiones del país; razón por la que debía desplazarse a la zona asignada; ante lo cual, la empresa empleadora le concedía determinadas sumas de dinero, que eran variables, según lo indicó el propio accionante. Se estima entonces, tal y como se señaló, que se trataba de la figura del

kilometraje, que consiste en la retribución de diversas sumas de dinero, según un precio determinado por cada kilómetro recorrido al servicio del patrono y que puede tratarse también de una suma fija. (Al respecto, pueden consultarse, CARRO ZUÑIGA, Carlos y otra. Derecho Laboral Costarricense, Cincuenta Ensayos sobre Temas Usuales, San José, Editorial Juritexto, 1.993, pp. 86-89). En el caso en estudio, no puede considerarse que esos pagos, realizados por la sociedad demandada, respondieran a una contraprestación de su parte en atención del contrato de trabajo o como una retribución por las labores desempeñadas por el trabajador. La naturaleza de esos pagos claramente fue extrasalarial, pues se trató más bien de una restitución, efectuada por la parte empleadora respecto de los gastos en que el trabajador incurrió, por la utilización y por el normal deterioro (depreciación) de su vehículo. Así, de acuerdo con la doctrina, este pago podría ubicarse dentro de lo que se ha denominado indemnización o suplido, entendiéndolo analógicamente, en este caso, como la compensación o el resarcimiento de deterioros de los bienes del trabajador, incluyendo los supuestos de desgaste de herramientas. (SAMPEDRO, op. cit.). Carlos y Adriana Carro, al referirse al pago de este rubro, de manera acertada, señalan: "... al pagar la empresa al trabajador tales gastos, lo que hacía, en buen sentido común, es un típico reintegro de gastos, y no un pago de salarios. Nos explicamos mejor: Si la empresa hace un cálculo preciso de los gastos del vehículo ocupado a su servicio por el trabajador, y la suma de todos ellos es lo que paga como cantidad mensual, o la que sirve de base para establecer el valor exacto de lo que le cuesta al trabajador cada kilómetro recorrido ... cuando haga el pago, obvia y lógicamente, No paga un salario, sino que hace un simple reintegro de gastos; se trata de la cancelación de una deuda, común y corriente; no salarial y ni siquiera laboral". Aunado a lo anterior, debe indicarse que en la sentencia, de esta Sala, N.º 114, de las 14:40 horas del 26 de octubre de 1.988, al resolver un asunto en donde se discutía sobre la naturaleza salarial de este rubro, se señaló:

"Ahora bien, en cuanto al kilometraje, esta Sala sí considera que ese pago no constituye salario en especie pues el vehículo era propiedad del actor y al ponerlo a las órdenes de su patrono, éste le reconocía una tarifa por kilómetro recorrido para atender actividades propias de su trabajo. El accionado lo que hacía en este caso era reconocer un servicio única y exclusivamente." (En el mismo sentido, pueden consultarse las sentencias N.º 123, de las 15:30 horas del 16 de noviembre de 1.988; y, 182, de las 9:35 horas del 24 de julio de 1.998).

VII.- SOBRE LA NATURALEZA DE LOS VIÁTICOS Y DE LOS GASTOS POR ALOJAMIENTO: La situación planteada también impone determinar si los rubros concedidos al accionante, para que hiciera frente a los gastos de alimentación y hospedaje, durante los días en que realizaba giras a distintas zonas del país, revestían o no naturaleza salarial. Por lo general, a las sumas concedidas en atención a esa concreta necesidad se le ha dado el nombre de viático, considerándosele como "... un suplemento retributivo, ... una compensación, que el patrono abona al trabajador para que éste haga frente a los desembolsos originados por el alejamiento transitorio de su residencia, siempre que deba efectuar una diligencia, comisión o encargo en nombre de la empresa de la que dependa./ ... / El viático genuino comprende tanto los gastos de viaje como los mayores desembolsos por alimentación y demás, cuando ese traslado es imperativo, impuesto por la empresa, por razón del servicio que el trabajador debe prestar. Cuando éste debe viajar para prestar, por orden de la empresa, una tarea determinada, deben compensársele los gastos originados por dicho motivo; entonces la empresa debe darle, a prevención de tales gastos, una suma, que se denomina viático, y de la cual tiene que rendir cuentas el trabajador." (CABANELLAS DE TORES, op.cit., p. 767). Ahora bien, se considera que el viático sí tiene una naturaleza típicamente salarial, cuando deja de ser una simple compensación de los gastos en que ha incurrido el trabajador y, lo concedido, viene a aumentar la retribución de éste; pasando, entonces, a formar parte, jurídicamente, del salario. En ese concreto sentido Néstor de Buen, explica: " Se entiende por viáticos las cantidades que se entregan al trabajador, para el desempeño de su trabajo, cuando tiene necesidad de erogar gastos de alimentación y hospedaje. En realidad no forman parte del salario y solo son exigibles mediante la comprobación del gasto respectivo... Aún cuando no queda claro si esta jurisprudencia se refiere también a los casos en que los viáticos no están sujetos a comprobación, en nuestro concepto si el trabajador recibe una cantidad fija por ese concepto, deberá entenderse que forma parte de su salario." (DE BUEN L., Néstor. Derecho del Trabajo, Tomo II, México, Editorial Porrúa, S.A., séptima edición, 1.987, pp.204-205). En un sentido semejante, Cabanellas explica que el viático sólo puede ser considerado salario, en el tanto implique un aumento en la retribución percibida por el trabajador, mas no en aquellos casos en que se utiliza para cubrir los gastos que éste debe realizar. Así, si el trabajador no debe rendir cuentas sobre los gastos en que incurrió, sin poderse determinar los verdaderos gastos que enfrentó, lo concedido se estima como salario. Al respecto, explica: "Debe calcularse como salario aquella parte del viático que incrementa el patrimonio del trabajador; lo que

excluye las sumas por reintegro de fondos empleados en el cumplimiento de las tareas encomendadas. Reviste también el carácter de salario el viático fijo e invariable que el trabajador percibe sin cargo de rendir cuentas y con independencia de los gastos efectivos del viaje". Y, más adelante, señala: "Pero si se le abonan sumas que, además de compensarle los mayores gastos y el costo del transporte, representan un excedente sobre lo realmente gastado, el viático aumenta la retribución y forma parte de ésta." (La negrita no está en el original. CABANELLAS, op.cit., pp. 767-768). Conforme con lo expuesto, lo concedido por viáticos podría considerarse parte del salario, en distintos supuestos: que se le cubrieran, en exceso, los gastos realizados; en cuyo caso, el excedente sería lo que habría que considerar como parte del salario; o bien, que se le otorgara una suma, fija e invariable, sin necesidad de que rindiera cuentas; y con absoluta independencia de que tales gastos, se hubieran o no realizado. En el sub-lite, está debidamente demostrado que al actor se le concedían determinados montos de dinero, para que hiciera frente a los gastos de alimentación y de hospedaje. La documentación aportada consiste en distintas facturas por hospedajes y reportes de los viajes; y, según se desprende de lo indicado por el recurrente, al reconocer la documentación aportada por la parte demandada, se trataba de la comprobación de los gastos en que incurría. Al mismo tiempo indicó que la empleadora les hacía adelantos de dinero para enfrentar los gastos, mas si éstos resultaban inferiores a las sumas otorgadas, el monto correspondiente se ajustaba en el pago siguiente. De lo anterior se desprende que no se trató de sumas concedidas invariablemente al actor, otorgadas con independencia de que incurriera o no en los gastos; razón por la cual, por ahí, no podrían ser consideradas como una retribución salarial. Se concluye, entonces, que los montos concedidos al trabajador, por viáticos, no integraron su salario; sino que sirvieron para cubrir las necesidades de alimentación y de hospedaje, requeridas para el desempeño de sus labores.

VIII.- CONSIDERACIONES FINALES: Con base en lo expuesto, se arriba a la conclusión de que el fallo impugnado debe ser confirmado; pues no resultan atendibles los reclamos hechos por el recurrente; en el tanto en que no procede reajustar el monto de los derechos laborales que reclama, con base en un salario de trescientos cuarenta y cinco mil colones mensuales; por cuanto, como se explicó, las sumas dadas por el uso del vehículo y por viáticos, no constituyeron parte de su salario.

POR TANTO:

Se confirma la sentencia impugnada.

f) Utilización de vehículo en el sector público

[SALA SEGUNDA]⁶

Res: 2008-000709

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las diez horas treinta y cinco minutos del veintidós de agosto del dos mil ocho.

Proceso ordinario establecido ante el Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José, por ALFREDO DELGADO MURILLO, WÁLTER BIOLLEY MUÑOZ, FRUCTUOSO GARRIDO ALVARADO, GERARDO SÁRRAGA CUEVAS, JORGE LUIS ROJAS HIDALGO, MARIO ALBERTO AMADOR SAMUELS y HENRY CHINCHILLA MORA, de calidades no indicadas; contra la COMPAÑÍA NACIONAL DE FUERZA Y LUZ SOCIEDAD ANÓNIMA, representada por su apoderado general judicial el licenciado Óscar Pauly Laspiur. Figuran como apoderados especiales judiciales; de los actores, los licenciados Ricardo Vargas Hidalgo y Ricardo Vargas Valverde, de calidades no indicadas; y de la demandada, los licenciados Alexander Godínez Vargas quien lo sustituye a favor de la licenciada Nancy Muñoz Valverde, pero reservándose el ejercicio de este. Todos mayores, casados y vecinos de San José, con las excepciones indicadas.

RESULTANDO:

1.- Los actores, en escrito presentado el seis de agosto del dos mil tres, promovió la presente acción para que en sentencia se condene a la demandada a pagarles la indemnización correspondiente por la supresión del salario en especie, consistente en el uso discrecional de un vehículo.

2.- El apoderado especial judicial de la demandada contestó la acción en los términos que indicó en el memorial de fecha dieciséis de setiembre del dos mil tres y no opuso excepciones.

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

3.- La jueza, licenciada Viria Guzmán Rodríguez, por sentencia de las diez horas quince minutos del veintiuno de noviembre del dos mil seis, dispuso: "De acuerdo a lo expuesto, citas legales y jurisprudenciales, artículo 492 del Código de Trabajo se resuelve: se declara con lugar la demanda ordinaria laboral incoada por: ALFREDO DELGADO MURILLO, WÁLTER BIOLLEY MUÑOZ, FRUCTUOSO GARRIDO ALVARADO, HENRY CHINCHILLA MORA, JORGE ROJAS HIDALGO, GERARDO SARRAGA CUEVAS y MARIO ALBERTO AMADOR SAMUELS contra la COMPAÑÍA NACIONAL DE FUERZA Y LUZ S.A representada por su apoderado general judicial el señor LUIS RODOLFO QUIROS ACOSTA. Se condena a la Compañía Nacional de Fuerza y Luz S.A a reconocer a los actores una indemnización del 37%, por la supresión del uso discrecional de vehículo, considerado como salario en especie; la cuantificación del derecho concedido se deja para la etapa de ejecución de sentencia, toda vez que en este momento, no se cuenta con las probanzas necesarias para determinar la fecha a partir de la cual se suspendió el uso discrecional de vehículo a los actores, los salarios correspondientes a cada actor cuando disfrutaban del derecho, los períodos en que los actores no disfrutaron de dicho plus, así como la fecha límite para estimar el mismo. Se condena a la parte demandada a pagar ambas costas del juicio, fijándose las personales en el quince por ciento de la condenatoria. Se advierte a las partes que esta sentencia admite el recurso de apelación, el cual deberá interponerse ante este Juzgado en el término de tres días. En ese mismo plazo y ante este órgano jurisdiccional también se deberán exponer, en forma verbal o escrita, los motivos de hecho o de derecho en que la parte recurrente apoya su inconformidad; bajo el apercibimiento de declarar inatendible el recurso. (Artículos 500 y 501 incisos c) y d) (sic); votos de la Sala Constitucional número 5798, de las 16:21 horas, del 11 de agosto de 1998 y voto de la Sala Segunda número 386, de las 14:20 horas, del 10 de diciembre de 1999)".

4.- La parte demandada apeló y el Tribunal de Trabajo, Sección Tercera, Segundo Circuito Judicial de San José, integrado por las licenciadas Lorena Esquivel Agüero, M^o Enilda Alvarado Rodríguez y Diamantina Romero Cruz, por sentencia de las nueve horas treinta y cinco minutos del treinta de octubre del dos mil siete, resolvió: "No existiendo en autos vicios que puedan causar nulidad, se revoca la sentencia impugnada, en cuanto concedió a los actores, una indemnización del 37%, por la supresión del uso discrecional de vehículo; en su lugar, se declara sin lugar tal pretensión. Sin especial condena en costas".

5.- La parte accionante formuló recurso para ante esta Sala en memorial de data siete de enero del dos mil ocho, el cual se fundamenta en los motivos que se dirán en la parte considerativa.

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

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

Redacta la Magistrada Bogantes Rodríguez; y,

CONSIDERANDO:

I.- ANTECEDENTES: Los actores plantearon la demanda con el fin de que se condenara a la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, S.A. a pagarles la indemnización correspondiente por la supresión del salario en especie, consistente en el uso discrecional de un vehículo (folios 1-17). La representación de la demandada, aunque no planteó excepciones, se opuso a las pretensiones de los demandantes y solicitó que se declarara sin lugar la demanda (folios 162-180). La juzgadora de primera instancia concluyó que la accionada no constituye un ente público propiamente tal y que sus relaciones de empleo se rigen por el derecho laboral común, por lo que acogió el derecho reclamado por los accionantes y condenó a la Compañía a reconocerles una indemnización del 37% por la supresión del uso discrecional del vehículo, considerado como salario en especie, cuya cuantificación se dejó para la etapa de ejecución de sentencia. Además, le impuso el pago de ambas costas (folios 264-286). La apoderada especial judicial de la demandada apeló el fallo (folios 307-310). El recurso fue acogido por la Sección Tercera del Tribunal de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José, al considerar que si bien las relaciones de empleo en la Compañía se regían por el derecho laboral, siempre mediaban algunas excepciones en las que procedía la aplicación del derecho público. En ese sentido, se indicó que de conformidad con el artículo 112.3 de la Ley General de la Administración Pública se aplicarán las disposiciones de derecho público que sean necesarias para garantizar la legalidad y moralidad administrativa, adicionándose que la gestión de los fondos públicos debe estar sujeta a los principios de legalidad, austeridad y razonabilidad. Con base en esas premisas se concluyó que la normativa interna de la C.N.F.L., S.A. que otorgaba al uso discrecional de vehículo la naturaleza de salario en especie no constituía una fuente válida y eficaz, por contraponerse al principio de legalidad. Por consiguiente, se revocó lo fallado en primera instancia y se declaró sin lugar la demanda, resolviéndose sin especial condena en costas (folios 340-346).

II.- LOS AGRAVIOS DEL RECORRENTE: El apoderado especial judicial de los actores muestra disconformidad en cuanto el Tribunal revocó el fallo de primera instancia, que les había otorgado una indemnización del 37% de sus salarios por la supresión del salario

en especie, derivado del uso discrecional de los vehículos, los cuales fueron rotulados, suprimiéndose la discrecionalidad en su uso, lo que constituyó un ejercicio abusivo del ius variandi. Considera que debe aplicarse el artículo 166 del Código de Trabajo en relación con el 34 de la Constitución Política, pues a la accionada no se le aplica el artículo 11 de la Ley General de la Administración Pública, dado que forma parte del sector privado. En ese sentido, indica que la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, S.A. no es un ente público y por ende no está sujeta al principio de legalidad, con lo cual los razonamientos del Tribunal resultan erróneos. Agrega que se desconoció la jurisprudencia constitucional, concretamente la sentencia número 73, de las 17:33 horas del 5 de enero de 1994, en la que se dejó establecido que las relaciones de trabajo en la demandada se rigen por el derecho privado, con lo que queda excluida la aplicación de la citada Ley. Considera que no resulta aplicable el voto 6728-06 invocado por el órgano de alzada, la Ley General de la Administración Pública ni la Ley de Salarios de la Administración Pública. En su criterio, lo fallado lesiona los derechos adquiridos de sus representados, resolviéndose equivocadamente que la accionada es un ente público sujeto al principio de legalidad, cuando en realidad es un ente privado, cuyas relaciones con sus empleados se rigen por el derecho privado. Solicita que se acoja el recurso, se revoque lo fallado, se declare con lugar la demanda y se condene en costas e intereses a la parte demandada (folios 354-359 y 363-369).

III.- DE LA PRUEBA PARA MEJOR PROVEER: La prueba ofrecida por el representante de los actores, en memorial fechado el 29 de enero del 2008 (folios 392-396), no resulta admisible por cuanto el artículo 561 del Código de Trabajo señala que ante esta Sala no puede proponerse ni admitirse prueba y tampoco resulta procedente ordenar alguna para mejor proveer, salvo que sea absolutamente indispensable para decidir con acierto el punto controvertido, supuesto que no se presencia.

IV.- ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO: Ha quedado establecido, en forma correcta, que la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, S.A. constituye una empresa pública-ente de derecho privado, por la forma de su organización. El recurrente sostiene que por esa naturaleza, la demandada no está sujeta al principio de legalidad, regulado en el artículo 11 de la Ley General de la Administración Pública (y en el mismo numeral de la Constitución Política), así como tampoco a la Ley de Salarios de la Administración Pública, concretamente al artículo 9, y porque además las relaciones de

empleo se rigen por el derecho privado. Si bien, en principio, por lo regulado en los artículos 3, inciso 2), 111 y 112 de la Ley General de la Administración Pública se ha considerado que el derecho privado regula la actividad de los entes que por el régimen de su conjunto y los requerimientos de su giro constituyen empresas industriales o mercantiles comunes y no se consideran servidores públicos los empleados de las empresas o servicios económicos del Estado, con lo cual sus relaciones se regirán por el derecho laboral o mercantil, cabe precisar que ya la Sala Constitucional y esta otra Sala, en forma reiterada, han establecido que las relaciones de empleo en entidades como la demandada son de naturaleza mixta y no meramente privadas, en el tanto en que se aplica la legislación laboral común, siempre y cuando no se desplacen consideraciones de orden superior, propias del Derecho Público. La Sala Constitucional, en reiterados pronunciamientos, ha abordado el tema de las relaciones de empleo en la Refinadora Costarricense de Petróleo, S.A. (RECOPE), señalando precisamente que el régimen de empleo en dicha empresa es de naturaleza mixta y que siempre queda sujeta a ciertas regulaciones de derecho público, dado el carácter público de los fines que persigue y los fondos que maneja. La naturaleza jurídica de RECOPE y de la C.N.F.L. es la misma, pues ambas son empresas públicas - entes privados, con lo cual los razonamientos que la doctrina jurisprudencial ha hecho respecto de la primera son plenamente aplicables a la segunda. En ese sentido, resulta de vital importancia citar lo dispuesto por el Tribunal Constitucional en la sentencia N° 7.730, dictada a las 14:47 horas del 30 de agosto del año 2000, en la que expresamente se estableció:

“VIII.- NATURALEZA JURIDICA DE RECOPE Y REGIMEN JURIDICO DE SUS EMPLEADOS.- La Jurisprudencia de la Sala ha admitido reiteradamente que RECOPE es una empresa pública, que se encuentra organizada de conformidad con la normativa propia del derecho mercantil -es una sociedad anónima constituida según las reglas del Código de Comercio- pero que, de acuerdo con la Ley 5568 de diecisiete de abril de mil novecientos setenta y cuatro, tiene al Estado como dueño de su capital accionario, reconociendo el carácter especialmente sensible de las labores que ella ha sido llamada a realizar, aspecto que, por cierto, no ha pasado inadvertido para este Tribunal.../ La refinadora es pues una empresa pública, que forma parte del sector público no financiero de la economía, lo que tiene consecuencias en cuanto al régimen jurídico que exhibe. En efecto, el artículo 3° inciso 2) de la Ley General de la Administración Pública dispone que el derecho privado regulará la actividad de los entes que por su régimen de conjunto y los requerimientos de su giro puedan estimarse como

empresas industriales o mercantiles comunes. Así, en tanto que es empresa pública, a RECOPE le corresponde darse su propia organización, con el objeto de asegurarse la distribución eficiente y económica de los derivados del petróleo (véase Voto 1743-91) y su régimen financiero no se encuentra comprendido en el Presupuesto Nacional. No obstante, la Sala ha dejado en claro que a pesar de que, en principio, RECOPE se encuentra regulada por el Derecho Privado, también se encuentra, por fuerza, sometida a un conjunto de normas de orden público que se le imponen en razón de los fines que debe cumplir y de la naturaleza de los recursos que emplea. Esto significa que, como bien lo ha dicho la Procuraduría, existen una serie de regulaciones de Derecho Público que disciplinan tanto la actividad de la refinadora, como la utilización que haga de dichos recursos. En otras palabras, a pesar de que RECOPE es una sociedad anónima, se encuentra sometida a una serie de controles de tipo administrativo. [...] Todos estos precedentes jurisprudenciales significan que, a pesar de que la actividad de la Refinadora se rige en su mayor parte por el Derecho Privado, existe una importante participación pública orientada a fiscalizar económicamente a la sociedad, lo que se logra en su mayor parte por medio de los controles ejercidos por la asamblea de accionistas, que debe nombrar a los administradores de la empresa y los ordinarios derivados de los principios constitucionales (Contraloría General de la República). Por lo demás, el régimen jurídico es privado, y así debe ser, porque en caso contrario se correría el riesgo de desnaturalizar el concepto institucional, en la forma como originalmente fue concebido. El carácter mixto -de Derecho Público y Derecho Privado- del régimen jurídico de RECOPE, se extiende también por las razones acotadas a las normas que rigen las relaciones entre la Refinadora y sus empleados, a pesar de lo que podría interpretarse de la lectura de los artículos 111 y 112 de la Ley General de la Administración Pública. [...] Así, puede concluirse que el régimen jurídico de los empleados de RECOPE -en principio- es de carácter mixto; se aplica la legislación laboral común siempre y cuando no se vea desplazada por consideraciones de orden superior propias del Derecho Público." (La negrita y el subrayado no están en el original).

De igual forma, también se ha concluido sobre la sujeción de este tipo de empresas a las directrices de carácter general emitidas por la Autoridad Presupuestaria incluidas las de política salarial, empleo y clasificación de puestos. Al igual que RECOPE, la Compañía debe considerarse como parte del sector público, en el sentido amplio de su significado, y como se apuntó, estuvo sujeta a la Ley N° 6.821, del 14 de octubre de 1982 (Ley de Creación de la Autoridad Presupuestaria), que si bien se encuentra derogada,

estuvo vigente durante la mayor parte del período de la situación fáctica que aquí se analiza y según lo regulado en el artículo 1 de la Ley de Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos (Ley N° 8.131, publicada el 16 de octubre del 2001), también quedó sometida a esa otra normativa de carácter iuspublicista y siempre a las directrices de carácter general, no concretas, emitidas por la Autoridad Presupuestaria en materia salarial (véase el artículo 21 de la ley). Esa vinculación de las empresas públicas como la demandada a las directrices de política presupuestaria (y salarial) de orden público, también se vio reflejada en la sentencia de la Sala Constitucional N° 12.953, de las 16:25 horas del 18 de diciembre del 2001, que aunque siempre referida a RECOPE, sus consideraciones son de aplicación a la accionada. En lo que interesa, se indicó:

“...a) las Empresas Públicas mantienen la iniciativa de su propia gestión y el Ejecutivo central no puede ordenarles directamente como deben actuar; b) estos entes guardan además la autonomía necesaria para ejecutar por sí mismas sus tareas y dar cumplimiento a obligaciones legales; c) la autonomía comprende asimismo la fijación de los fines, las metas y los tipos de medios para cumplirlas; d) por lo tanto, las directrices que emane la Autoridad Presupuestaria en materia de política presupuestaria (inversión, endeudamiento y salarios), son de obligado acatamiento para RECOPE, e) pero, no obstante, la actuación de la Autoridad Presupuestaria debe permanecer en el campo el diseño y posterior ejecución de las directrices generales sobre política, y la ingerencia de dicha autoridad no puede llegar al extremo de interferir en la ejecución concreta de esas directrices. Esto significa que la mencionada Autoridad no está en capacidad de dar órdenes concretas o someter a aprobación los actos específicos de ejecución, que son parte de la autonomía administrativa de esas entidades, pero sí puede -y debe- fiscalizar el cumplimiento de las directrices que promulga y que el Poder Ejecutivo adopta, haciéndolas o convirtiéndolas en oficiales, de tal forma que si éstas son incumplidas por los entes fiscalizados, a la Autoridad le queda abierta la posibilidad de proceder de conformidad con su ley y con la General de la Administración Pública.” (La negrita no está en el original).

En ese mismo fallo, la Sala Constitucional puntualizó: “De esta manera, aunque RECOPE es una empresa pública que se rige por el Derecho Privado en el ejercicio de su actividad comercial, pertenece al sector público concebido en el sentido más amplio de su significado y, por esta razón, no está en modo alguno eximida de cumplir con el principio de legalidad... RECOPE fue creada con miras a satisfacer el interés general (ver sentencia 7044 de las

diez horas nueve minutos del veinticuatro de diciembre de mil novecientos noventa y seis) y funciona con fondos públicos, generados por los precios que de los combustibles y derivados del petróleo, pagan todos los habitantes del país, por lo que queda enmarcado en el artículo 9° de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República N°. 7428, que dispone que son Fondos Públicos "...los recursos, valores, bienes y derechos propiedad del Estado, de órganos, de empresas o de entes públicos...". De esta manera, nuestro ordenamiento jurídico exige que se ejerza un control económico sobre ella; es decir, que la utilización de los referidos fondos debe estar sometida a un mínimo de regulación, capaz de asegurar el correcto y razonable empleo de los mismos, y en estricto apego al "Principio de Interdicción de la Arbitrariedad". (El destacado es de quien redacta). Con base en la misma argumentación, en la sentencia N° 6.728, de las 14:43 horas del 17 de mayo del 2006, se indicó cuanto sigue: "Por el contrario, la norma impugnada establece un 'beneficio' carente de causa legítima, lo que implica una liberalidad absolutamente inaceptable en una institución pública, que aunque constituida bajo la forma de una empresa mercantil, lleva a cabo un servicio público esencial y maneja fondos pertenecientes a la Hacienda Pública. La gestión de estos fondos debe sujetarse a los principios de legalidad, austeridad y razonabilidad en el gasto público, lo que impone una prohibición de derrochar o administrar tales recursos como si se tratase de fondos privados, aún tratándose de la empresa pública." (La negrita y el subrayado no están en el original). Las consideraciones realizadas permiten llegar a la conclusión de que las relaciones de empleo en la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, S.A. no son meramente privadas como lo alega el recurrente, sino que el régimen es mixto y por ello se aplica el derecho laboral privado, en el tanto no se desplacen regulaciones de orden superior propias del derecho público. También se concluye que en materia salarial las empresas públicas siempre quedan sometidas al principio de legalidad y a las directrices de carácter general referidas a la materia salarial. Aparte de lo anterior, necesariamente debe precisarse que el régimen de empleo de la "clase gerencial" de las empresa públicas, en la que podría incluirse a los actores, de conformidad con la jurisprudencia constitucional, queda fuera de ese régimen mixto y se enmarca siempre dentro del régimen público, en el tanto se ejerzan funciones de gestión pública, que entrañan poderes superiores de decisión y fiscalización. En tal sentido, en el voto N°12.953-01 citado se explicó: "Por consiguiente, puede concluirse que el régimen jurídico de los empleados de RECOPE -en principio- es de carácter mixto: se aplica la legislación laboral común, siempre y cuando no se vea desplazada por consideraciones de orden

superior propias del Derecho Público. Empero, aquí es necesario enfatizar la frase "en principio", puesto que precisamente en virtud de la naturaleza Pública de la refinería y de las "consideraciones de orden superior" que se derivan de este hecho, existen casos de excepción al régimen general: existen empleados de las empresas públicas que asumen la calidad de verdaderos servidores públicos. En efecto, la Ley General de la Administración Pública contempla criterios para discernir aquellos supuestos en que empleados de empresas públicas asumen el carácter de servidores o funcionarios públicos..." (La negrita no es del original). Expuesto lo anterior, debe señalarse que a la luz del principio de legalidad se ha reiterado el criterio de que para que a una determinada prestación en especie pueda concedérsele la naturaleza de salario, debe estar concretamente así previsto en alguna norma. El artículo 9 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, en forma expresa, excluye ese tipo de prestaciones como parte integrante del salario, con la clara finalidad de tutelar el manejo de los recursos de la colectividad y la tendencia legislativa es restrictiva en esa materia. Dicho artículo señala: "Salvo las sumas que por concepto de 'zonaje' deban reconocerse a determinados servidores públicos, conforme al Reglamento que con tal fin dictará el Poder Ejecutivo, las prestaciones o suministros adicionales que en algunos casos se otorgaren, tales como las que cubran gastos de alojamiento, alimentación, vehículos, uniformes, etc., no tendrán el carácter de salario en especie, ya que tales gastos sólo se otorgarán cuando las necesidades del servicio así lo requieran, lo mismo que las sumas que fueren pagadas por concepto de viáticos o gastos de viaje." De ahí se desprende, como principio general aplicable en el Sector Público en materia de salarios, que a ese tipo de prestaciones se les resta la naturaleza retributiva, sin que resulte entonces posible aplicar el artículo 166 del Código de Trabajo como lo pretende el recurrente. No obstante lo expuesto, la Sala considera que el caso concreto presenta una característica particular, similar a las situaciones que se resolvieron mediante sentencias números 23, de las 9:20 horas del 29 de enero de 1999 y 844, de las 10:20 horas del 8 de setiembre del 2006, que exige dar un tratamiento diferente a la solución normal que se aplica en estos casos, pues medió un acto administrativo que no puede desconocerse, por el cual se confirió a los demandantes el uso del vehículo discrecional como parte del salario pagado en especie, valorado en un 37% de la remuneración cancelada en metálico. En efecto, analizadas las pruebas que constan en los autos, se tiene que en un pronunciamiento de la Contraloría General de la República, fechado el 5 de mayo de 1987, se concluyó que el uso discrecional de un vehículo podía conceptuarse como salario en

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

especie, cuya valoración no debía exceder del 37%, según la jurisprudencia que imperaba en ese momento (folios 29-30). A la luz de ese criterio, en la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, S.A., el 3 de noviembre de 1988, se emitió una "Política sobre uso discrecional de vehículos", en la que se daba cuenta de que por muchos años se había concedido el uso discrecional de vehículos a ciertos trabajadores, sin que a la fecha se hubiera reconocido esa concesión como salario en especie, indicándose que mediaba jurisprudencia que la admitía como tal, por lo que se decidió "Reconocer, como salario en especie, un 37% del salario total para los trabajadores que disfrutaban de vehículos de uso discrecional" (folios 219- 220). Más adelante, ante requerimiento del Ministerio de Hacienda de fecha 10 de mayo de 1989 (folio 21), se procedió a retener el impuesto sobre la renta, respecto del porcentaje de salario valorado en especie, deduciéndose de los salarios de los actores, por tal concepto, un 3,7% mensual, a partir de julio de 1989 (folios 22, 28, 36, 43, 50, 65, 98, 114, 119). De igual forma, se procedió a reconocer y pagar esa parte del salario en los aguinaldos subsiguientes (folios 36, 65). En el 2003 se les comunicó que los vehículos que usaban discrecionalmente serían rotulados y deberían permanecer en las instalaciones de la demandada después de la jornada laboral, con lo que se eliminaba el uso discrecional (folios 63, 64, 70, 79, 81, 100, 101, 103, 117, 120). Luego, se les comunicó que dejaría de realizarse la correspondiente deducción del impuesto sobre la renta, a partir del mes de abril del 2003 (folios 62, 80, 97, 113). Así las cosas, está claro que en este caso medió un reconocimiento expreso del derecho, lo cual no puede ser desconocido en esta sede, dado que el acto por el cual se declararon sus derechos nunca fue anulado por el procedimiento correspondiente. En ese sentido, en la sentencia N° 844- 2006 citada, se indicó:

"...no se comparte la tesis del Tribunal por estimar que no es correcta, porque deja de lado los efectos de los actos administrativos que otorgan derechos, los que se presumen válidos hasta que no sean anulados por medio de los procedimientos legales vigentes. Salvo las excepciones previstas en el artículo 173 de la Ley General de la Administración Pública (casos de nulidad evidente y manifiesta, o de revocación por existir grave divergencia entre los efectos del acto y el interés público), el principio constitucional de intangibilidad de los actos propios (non venire contra factum proprium) que dimana de los artículos 11 y 34 de la Constitución Política, impide al Estado anular los actos declarativos de derechos subjetivos a favor del administrado, según lo establece el artículo 183 inciso 3 de la Ley General de la Administración Pública que dice: "Fuera de los casos previstos en el artículo 173, la administración no podrá

anular de oficio los actos declaratorios de derechos a favor del administrado y para obtener su eliminación deberá recurrir al contencioso de lesividad..." El proceso contencioso de lesividad está regulado en el numeral 35 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa que establece: "1. Cuando la propia Administración autora de algún acto declarativo de derechos pretendiere demandar su anulación ante la Jurisdicción contencioso administrativa, deberá previamente declararlo lesivo a los intereses públicos, económicos o de otra naturaleza, en el plazo de cuatro años a contar de la fecha en que hubiere sido dictado." (sobre este tema véase el voto N° 108 de las 9:40 horas del 12 de marzo del 2003). En el sub litem, el acuerdo de Junta Directiva que determinó el reconocimiento de vehículo de uso discrecional como salario en especie y lo fijó en un 37% del salario total, es un acto administrativo válido y eficaz a cuyo amparo surgió a favor del actor el derecho a que se le cancele ese rubro y por haber sido emitido desde el 25 de octubre de 1988, se consolidó a la luz de lo previsto por el artículo 35 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, por lo tanto al accionante le asiste el derecho al pago de prestaciones se compute como salario en especie el uso discrecional del vehículo por tratarse de un caso de excepción, como el resuelto por esta Sala en el voto N° 23-99 supracitado."

De conformidad con las razones expuestas, se concluye entonces que no pueden desconocerse los derechos derivados del acto por el cual se les reconoció a los actores el uso discrecional del vehículo como salario en especie, dado que nunca se gestionó la declaración de su nulidad, en el plazo legal y por el procedimiento previsto por la normativa aplicable.

V.- DEL DERECHO DE LOS ACCIONANTES: De conformidad con las premisas expuestas, se llega a la conclusión de que la sentencia impugnada debe ser revocada. En su lugar, procede acoger las pretensiones de los actores, en la forma que de seguido se explica. Antes que todo, cabe precisar que la Sala no puede entrar a valorar el porcentaje que cabría establecer por el salario en especie, dado que la demandada le fijó un valor del 37%, sin que ahora pueda modificarse. En la demanda se pretende una liquidación parcial del derecho, tomándose en cuenta el tope de veinte años establecido mediante convención colectiva para el auxilio de cesantía. Por otra parte, si bien no se está en presencia de terminaciones de los contratos de los demandantes, sino que estos reclaman una indemnización parcial por la disminución de sus salarios, al eliminárseles la retribución en especie, cabe precisar que en aplicación del principio de continuidad procede

acceder a tal pretensión, dado que dicho principio pretende la conservación de las relaciones laborales y conferirles la mayor duración posible, por lo que la solución no necesariamente tiene que ser la ruptura de la relación con responsabilidad patronal. Ya esta Sala ha tenido la oportunidad de pronunciarse sobre este punto. En ese sentido, en la sentencia de esta Sala número 269, de las 9:40 horas del 2 de mayo del 2007 se explicó cuanto sigue:

“Si bien es cierto la legislación laboral costarricense tiene un sistema tasado de indemnizaciones, no por ello puede afirmarse que ante variaciones en las condiciones de trabajo que causen perjuicio a una sola de las partes, éstos no generen una indemnización cuando no hay ruptura del contrato. En ese sentido, el numeral 21 del Código Civil dispone: 'Los derechos deberán ejercitarse conforme con las exigencias de la buena fe.' Por su parte, el artículo 19 del Código de Trabajo estipula, en su párrafo primero, que 'El contrato de trabajo obliga tanto a lo que se expresa en él, como a las consecuencias que del mismo se deriva'. La relación de trabajo, por ser estable y continuada, exige la confianza recíproca y permanente entre las partes. Para satisfacer las exigencias sociales, éticas y de humanización del Derecho, la doctrina moderna ha formulado la teoría del abuso en el ejercicio de los derechos. Esta, que se configura como otro principio general, se ha constituido en la causa jurídica para poder negarle, a la persona titular de un derecho subjetivo o de una potestad, ejercitado/a en forma desviada de su destino, la tutela del ordenamiento jurídico. Asimismo, es fuente incuestionable de responsabilidad, debido a que, quien ejerce su derecho o su poder-deber de forma reprobable y con perjuicio para alguien, debe resarcir el daño ocasionado con su actuar. El Código de Trabajo no menciona, en forma expresa, esa moderna teoría, pero su normativa supletoria (ordinal 15), en concreto, el Código Civil, sí la contempla en su artículo 22 (ver, también, su numeral 14). De acuerdo con el primer enunciado de esa disposición, 'La ley no ampara el abuso del derecho o el ejercicio antisocial de éste.' Dada su generalidad, esa declaración autoriza a quien juzga para determinar las hipótesis en las cuales se da una situación abusiva, debiendo aplicar, para ello, un criterio amplio en el que se ponderen, entre otras, la equidad y la realidad social (artículos 10 y 11 ibídem). La segunda parte del precepto en cuestión está referida a un supuesto específico: el abuso en el ejercicio de un derecho dentro de la esfera contractual, con daño a tercero o a la contraparte. Al respecto, se dispone que: 'Todo acto u omisión en un contrato, que por la intención de su autor, por su objeto o por las circunstancias en que se realice, sobrepase manifiestamente los límites normales del ejercicio de un derecho, con daño para tercero o para la contraparte, dará lugar a

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

la correspondiente indemnización y a la adopción de las medidas judiciales o administrativas que impidan la persistencia en el abuso."

A la luz de lo señalado se estima que la liquidación parcial pretendida por los demandantes resulta procedente, a los efectos de indemnizar el daño ocasionado con la supresión del salario en especie y dado que no se prevé normativa que regule la situación, pues el Código de Trabajo parte de un sistema tarifado de indemnizaciones, se considera oportuno aplicar el numeral 99 de la Convención Colectiva, invocada por la parte actora, aunque no con los alcances que se pretenden en la demanda. A ese tenor, para los efectos de la liquidación, que se deja para la etapa de ejecución de sentencia, deberá tomarse en cuenta como fecha de inicio del derecho el 3 de noviembre de 1988, que es la data consignada en la "Política sobre uso discrecional de vehículos", por la cual se reconoció el uso del vehículo como salario en especie, sin que se haya acreditado una diferente. Como fecha de fin del derecho se fija el 1° de abril del 2003, que fue la data a partir de la cual se dejó de realizar la deducción correspondiente por el impuesto sobre la renta y se procedió a la rotulación de los vehículos, para un período total de 14 años, 4 meses y 28 días, y no de veinte años, como lo pretenden los actores, a la luz del tiempo total de trabajo. Luego, se tomará en cuenta el promedio salarial correspondiente por el salario en especie (37% del salario en dinero) de cada uno de los accionantes en los seis meses previos a la supresión del derecho. La suma que resulte se aplicará a los 14 años señalados y después, al resultado, se aplicará un 60%, conforme lo regula la norma convencional citada, en cuanto señala: "En caso de renuncia, despido con responsabilidad patronal o pensión por vejez, los trabajadores tendrán derecho a percibir por concepto de auxilio de cesantía, un porcentaje sobre el cálculo de los veinte salarios posibles de cesantía conforme al número de años servidos, y de acuerdo a la siguiente tabla: ...14 años ... 60%..." (folio 256). Por otra parte, en aplicación de los artículos 494 y 495 del Código de Trabajo, en relación con el numeral 221 del Código Procesal Civil, se estima que debe condenarse a la demandada a pagar ambas costas del proceso y las personales cabe establecerlas en el veinte por ciento del total de la condena.

POR TANTO:

Se revoca la sentencia recurrida. Se declara con lugar la demanda incoada por los señores Alfredo Delgado Murillo, Walter Biolley Muñoz, Fructuoso Garrido Alvarado, Gerardo Sárraga Cuevas, Jorge

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

Luis Rojas Hidalgo, Mario Alberto Amador Samuels y Henry Chinchilla Mora contra la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, Sociedad Anónima. Se condena a esta última a pagarles a los demandantes la indemnización correspondiente por la supresión del uso discrecional del vehículo como salario en especie. La liquidación se deja para la etapa de ejecución y la misma se hará con base en los siguientes parámetros: a) Se liquidará un período de catorce años. b) Se tomará en cuenta el promedio salarial correspondiente por el salario en especie (treinta y siete por ciento del salario en dinero) en los seis meses previos a la supresión del derecho. c) A la cantidad que resulte de aplicar los catorce años al promedio salarial indicado se le aplicará, a su vez, el sesenta por ciento. La suma que resulte constituirá la indemnización que a cada uno corresponde. Se condena a la demandada a pagar ambas costas del proceso y se fijan las personales en el veinte por ciento del total de la condena.

La suscrita Magistrada se aparta del voto de mayoría de esta Sala, con fundamento en las siguientes consideraciones:

I) Me separo del criterio de la mayoría únicamente en cuanto al monto de la indemnización concedida ya que, a mi juicio, esta debe otorgarse por veinte años y no por catorce, como lo decidieron los/as otros/as integrantes de esta Sala. Debe partirse de que la convención colectiva de la CNFL, en su artículo 99, fija el tope de la cesantía en 20 años, y aquí lo que se está haciendo es una liquidación parcial de la cesantía a modo de indemnización por la eliminación del derecho al salario en especie consistente en el uso de un vehículo discrecional. Otro aspecto importante a considerar es que todos los actores superan esos 20 años de antigüedad con la compañía demandada. La reparación del daño debe ser integral, o sea, debe resarcírsele a los actores la totalidad de la lesión infligida. En este orden de ideas, de no haberse suprimido el derecho en cuestión, el cálculo de la cesantía (que sería de 20 años pues, como se indicó, todos superaban esa antigüedad) de los actores cuando se jubilasen, renunciasen o fuesen destituidos con responsabilidad patronal, tendría que haberse efectuado con base en el salario promedio de los últimos 6 meses laborados, el cual hubiese incluido ese 37% del salario en especie. Al haberse quitado ese rubro es evidente el perjuicio ocasionado, no solo al dejar de devengarse esa cantidad en forma mensual, sino por la incidencia negativa que eso aparejaba en el

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

eventual cálculo de la cesantía. Ciertamente el auxilio de cesantía es una expectativa de derecho, el cual no surge sino hasta el momento de la terminación de la relación laboral, pero en el caso de los empleados de la CNFL se trata de una expectativa "reforzada" porque, de conformidad con la convención colectiva, su pago solo se excluye en las hipótesis de despido justificado. Es decir, los accionantes tenían un altísimo grado de probabilidad de que al finalizar su relación les liquidasen los 20 años de cesantía, en cuyo cálculo hubiese influido el salario en especie de no haber sido eliminado, por lo que la indemnización que se confiera lo ha de ser por esos 20 años, para así tutelar debidamente esa expectativa legítima que tenían los demandantes.

II) Por las razones dichas, estimo que debe revocarse la sentencia recurrida y declararse con lugar la demanda incoada por los señores Alfredo Delgado Murillo, Walter Biolley Muñoz, Fructuoso Garrido Alvarado, Gerardo Sárraga Cuevas, Jorge Luis Rojas Hidalgo, Mario Alberto Amador Samuels y Henry Chinchilla Mora contra la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, S.A., condenándose a esta última a pagarles a los demandantes la indemnización correspondiente por la supresión del uso discrecional del vehículo como salario en especie. La liquidación se dejará para la etapa de ejecución y la misma se hará con base en los siguientes parámetros: a) Se liquidará un período de veinte años. b) Se tomará en cuenta el promedio salarial correspondiente por el salario en especie (treinta y siete por ciento del salario en dinero) en los seis meses previos a la supresión del derecho. c) A la cantidad que resulte de aplicar los veinte años al promedio salarial indicado se le aplicará, a su vez, el cien por ciento, de conformidad con la tabla del artículo 99 de la convención colectiva. La suma que resulte constituirá la indemnización que a cada uno corresponde. Finalmente, ha de condenarse a la demandada a pagar ambas costas del proceso y fijarse las personales en el veinte por ciento del total de la condena.

POR TANTO:

Revoco la sentencia recurrida. Declaro con lugar la demanda incoada por los señores Alfredo Delgado Murillo, Walter Biolley Muñoz, Fructuoso Garrido Alvarado, Gerardo Sárraga Cuevas, Jorge Luis Rojas Hidalgo, Mario Alberto Amador Samuels y Henry Chinchilla Mora contra la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, Sociedad Anónima. Condeno a esta última a pagarles a los demandantes la indemnización correspondiente por la supresión del uso discrecional del vehículo como salario en especie. La

liquidación se deja para la etapa de ejecución y la misma se hará con base en los siguientes parámetros: a) Se liquidará un período de veinte años. b) Se tomará en cuenta el promedio salarial correspondiente por el salario en especie (treinta y siete por ciento del salario en dinero) en los seis meses previos a la supresión del derecho. c) A la cantidad que resulte de aplicar los veinte años al promedio salarial indicado se le aplicará, a su vez, el cien por ciento. La suma que resulte constituirá la indemnización que a cada uno corresponde. Condeno a la demandada a pagar ambas costas del proceso y fijo las personales en el veinte por ciento del total de la condena.

FUENTES CITADAS

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

- ¹ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución: 2008-000704. San José, a las diez horas diez minutos del veintidós de agosto del dos mil ocho.
- ² SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución: 2008-000477. San José, a las diez horas cincuenta minutos del veintinueve de mayo del dos mil ocho.
- ³ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución: 2004-00230. San José, a las nueve horas diez minutos del veintitrés de abril de dos mil cuatro.
- ⁴ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución: 2008-000422. San José, a las diez horas cinco minutos del catorce de mayo del dos mil ocho.
- ⁵ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución: 2003-00083. San José, a las nueve horas cuarenta minutos del veintiséis de febrero del dos mil tres.
- ⁶ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución: 008-000709.. San José, a las diez horas treinta y cinco minutos del veintidós de agosto del dos mil ocho.