

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: RUPTURA DE LA RELACIÓN LABORAL POR PARTE DEL EMPLEADO CON RESPONSABILIDAD PATRONAL**

**RESUMEN:** En el desarrollo del presente informe, se incorpora una recopilación jurisprudencial, con referencia al Código de Trabajo, sobre la ruptura de las relaciones laborales por parte del empleado. De esta manera, se entra a analizar el trasfondo del artículo 83 de la norma citada, por parte de la jurisprudencia, así como la obligación del patrono de dar por terminada la relación con responsabilidad patronal.

## Índice de contenido

1. Normativa.....	2
2. Jurisprudencia.....	3
a. Deber del empleado de prevenir la corrección de las faltas al empleador previo a romper la relación laboral.....	3
b. Patrono que omite cancelar salario a trabajadora incapacitada .....	5

**DESARROLLO:**

**1. Normativa**

**a. Código de Trabajo<sup>1</sup>**

**Artículo 83.-**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

i) Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el artículo 70; y

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

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

## 2. Jurisprudencia

### a. Deber del empleado de prevenir la corrección de las faltas al empleador previo a romper la relación laboral

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

"III.- RESPECTO DE LA PROCEDENCIA DE LA RUPTURA DEL CONTRATO DE TRABAJO CON RESPONSABILIDAD PATRONAL POR PARTE DEL TRABAJADOR EN EL PRESENTE CASO: Por una cuestión de equilibrio, así como el empleador tiene la potestad de poner término a la relación laboral, sin responsabilidad de su parte, cuando el trabajador cometa alguna falta que, conforme a la ley, justifique su despido, el legislador previó también, en el Código de Trabajo, los supuestos en los que el trabajador puede poner fin a la relación laboral conservando los derechos que le corresponderían en la eventualidad de un despido injustificado. Sobre este tema, y en lo que interesa para la resolución del caso en análisis, el numeral 83 de la normativa citada establece como causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, entre otras, cuando el empleador no le pague el salario completo que le corresponda (inciso a), cuando ejecute cualquier acto que restrinja los derechos que este tiene conforme a la ley, violando una de las prohibiciones contenidas en el numeral 70 del Código de Trabajo (inciso i); o bien, cuando la parte empleadora incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato (inciso j). Ahora bien, el trabajador debe prevenir la corrección de las faltas al empleador antes de dar por rota la relación, indicándole los hechos y los motivos en que sustenta su decisión. Lo anterior, en aplicación del principio de buena fe que debe regir las relaciones laborales, así como por motivos de razonabilidad que también son inherentes a estas. Sobre el particular, esta Sala en la resolución número 966, de las 10:30 horas del 10 de noviembre del 2004 resolvió: "Ahora bien, esta Sala, atendiendo a la indispensable estabilidad del contrato laboral, a su contenido ético y, en especial, al precepto 19 del Código de Trabajo, ha señalado la conveniencia de que, previamente

## Centro de Información Jurídica en Línea

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

---

a la extinción del vínculo, el trabajador agote siempre las vías conciliatorias, dándole la oportunidad, a la contraparte, de reconsiderar su eventual actuación ilegítima y de ajustar su proceder a derecho (ver, sobre el particular, los votos N° 88 de las 9:30 horas del 21 de abril de 1992; 21 de las 10:00 horas del 21 de enero, 31 de las 15:10 horas del 26 de enero y 284 de las 10:10 horas del 30 de setiembre, los tres de 1994; 80 de las 14:00 horas del 1° de marzo de 1995; 281 de las 9:00 horas del 14 de noviembre de 1997; 131 de las 14:50 horas del 27 de mayo y 318 de las 9:30 horas del 23 de diciembre, ambos de 1998; 184 de las 14:10 horas del 14 de julio de 1999; y 245 de las 9:25 horas del 25 de febrero del 2000; así como el de la antigua Sala de Casación N° 144 de las 15:45 horas del 5 de diciembre de 1969). Del análisis de la prueba testimonial evacuada, se concluye que el actor realizó el reclamo pertinente frente a su empleador, antes de proceder a dar por roto su contrato de trabajo, ante el no pago del salario mínimo correspondiente, con lo que agotó la instancia conciliadora." En el caso que nos ocupa, no se acreditó que el accionante acudiera ante la empleadora a efecto de realizar su reclamo y tratar de llegar a un acuerdo con este, o bien, que acudiera a las instancias administrativas de trabajo respectivas con el fin de que se convocara al representante de la empresa demandada a una audiencia de conciliación antes de proceder a dar por rota la relación laboral, por lo que se considera que su accionar no fue de buena fe. Luego, el demandante tampoco planteó su disconformidad ante los órganos respectivos en orden a que le comunicaran a la accionada sobre su desacuerdo con el salario que estaba percibiendo, por lo que se nota que no cumplió cabalmente con el requisito de agotar las vías conciliatorias. El hecho de que los representantes de la empleadora supieran que el trabajador no se encontraba conforme con su salario, no implica que este último no debiera hacer el reclamo expresamente, y que pudiera dar por rota la relación laboral repentinamente, solo con fundamento en la suposición de que el representante de la empresa debía tener conocimiento de su agravio. Asimismo, como se indicó, debe tomarse en cuenta el tiempo durante el cual prevaleció esa violación -toda la relación laboral-, por lo que el trabajador debió hacerlo desde un principio y no esperar más de diez años, para luego proceder en forma intempestiva. En consecuencia, se estima acertada la decisión de tener por injustificada la ruptura que del contrato de trabajo hizo el accionante."

**b. Patrono que omite cancelar salario a trabajadora incapacitada**

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

"IV.- DE LA PROTECCIÓN LABORAL DE LA MUJER EMBARAZADA: Dado que el actor reclama que se omitió darle audiencia del dictamen que la actora presentó en el proceso judicial para demostrar su embarazo y que doña Marianela Roldán no le comunicó su estado de gravidez durante la relación de trabajo; conviene señalar que, el primer argumento, es un tema procesal que no puede ser analizado en esta instancia por las razones dadas en el anterior considerando y, además por tratarse de un argumento que no fue alegado ante el tribunal, de manera que ya está precluido. En el segundo caso, sobre el argumento de la falta de comunicación sobre el estado de embarazo, debe indicarse que, en materia laboral, dentro del Título V de la Constitución Política se encuentra el artículo 51 que indica, de manera expresa, que la base fundamental de la sociedad es la familia brindándole un derecho de protección especial por parte del Estado que, a su vez, se extiende a la madre, al niño, al anciano y al enfermo desvalido. De igual manera, "la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, N° 7142" , del 2 de marzo de 1990, mediante el numeral 32, reformó, entre otros, el artículo 94 del Código de Trabajo e introdujo el numeral 94 bis, estableciéndose una protección especial para las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia. En esa normativa, aparte de la prohibición que tiene el empleador de despedir a las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia -salvo el caso de la comisión de una falta grave, respecto de los deberes originados en el contrato de trabajo, según el numeral 81 ídem - también se les otorgó el derecho, a todas aquellas que son despedidas en contra de lo regulado en el 94 anterior, a ser reinstalada en el puesto que desempeñaban, con el pleno goce de todos sus derechos. Asimismo, se dispuso, también, que aunque la trabajadora incurriese en falta grave, el patrono no puede despedirla sin gestionar previamente la autorización respectiva ante la Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo. Por su parte, la trabajadora, para poder gozar de esos beneficios debe cumplir con el obligado requisito de dar aviso, al empleador, de su estado de gravidez; lo cual, puede hacer, incluso, al momento del despido. De ahí que, si la sanción se impone en contradicción con lo establecido en ese artículo 94, como se expuso, nace para la trabajadora el derecho a ser reinstalada en su puesto, con goce pleno de todos sus derechos. En el supuesto de que la trabajadora no optare por la reinstalación, podrá solicitar el pago de la cesantía y, por concepto de daños y perjuicios, la cancelación de las sumas correspondientes al subsidio de pre y post parto, así

## Centro de Información Jurídica en Línea

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

---

como los salarios que haya dejado de percibir desde el momento del despido y hasta completar ocho meses de embarazo. Si se tratara de una trabajadora en período de lactancia, en el caso de que no optare por la reinstalación, tendrá derecho al pago de la cesantía y, por daños y perjuicios, a diez días de salario. Lo que se trata, entonces, es de tutelar que aquella mujer, que se encuentre en estado de gravidez no "sea despedida, con el único fin de evadir el costo de la seguridad social por maternidad. De esa manera, lo que la norma pretende es impedir la discriminación de la mujer, sólo por su condición de embarazada o por estar en período de lactancia" (al respecto, puede consultarse el voto 249, de las 9:55 horas del 25 de febrero del 2000). De ahí que, la norma evidentemente se creó para evitar la discriminación en esos casos, pero ello no puede -ni debe-, significar que la relación laboral no pueda concluirse si ha existido, "falta grave, por parte de la trabajadora o bien por cualquier otro motivo objetivo y legítimo que imposibilite la continuación del contrato; pues, claro está, no se trataría, entonces, de un acto discriminatorio" ( ibidem ).

V.- SOBRE LA VALORACIÓN DE LA PRUEBA EN MATERIA DE EMBARAZO: Dado que se encuentra en discusión aspectos que versan sobre el aviso de embarazo de la actora, es necesario señalar que, generalmente, de ese hecho (el aviso) la trabajadora no lo documenta pues se "...b) tratan de actos en lo que no existen testigos o, si los hay, no se comprometen por el miedo a que el empresario pueda tomar represalias por sus declaraciones..., "...d) a ello se ha de unir la falta de pruebas escritas..." (RICARDO ESCUDERO RODRÍGUEZ. El acoso sexual en el Trabajo. Relaciones Laborales. Tomo Segundo. 1993, p. 476). Asimismo, es importante destacar que, cuando se trate de trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, debe existir al momento de valorar la prueba una especial sensibilización y comprensión de la realidad laboral imperante en el país y en las empresas sobre el tema de la protección de este tipo de trabajadoras y la reacción de los empleadores que permitan su plena apreciación, dando un valor prominente a los indicios que se desprenden del material probatorio aportado y que debe ser más exigente en cuanto a las pruebas. Al respecto conviene citar, el Voto de esta Sala N° 636, de las 9:10 horas del 5 de noviembre de 2003, en donde se cita jurisprudencia del Tribunal Constitucional español que ilustra debidamente esta situación: "a) En lo casos en que se alegue ... que el despido es discriminatorio o lesivo a cualquier otro derecho fundamental del trabajador, el empresario tiene la carga de probar la existencia de causas suficientes, reales y serias para calificar de razonable, desde la perspectiva disciplinaria, la decisión extintiva y que expliquen por sí mismas el despido, permitiendo eliminar cualquier sospecha o presunción deducible

## Centro de Información Jurídica en Línea

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

---

claramente de las circunstancias. No se trata de situar al empresario ante la prueba diabólica de un hecho negativo (la no discriminación a la no lesión de cualquier otro derecho fundamental), pero sí de entender que el despido, tachado de haber incurrido en aquella discriminación o en esta lesión, obedece a motivos razonables, extraños a todo propósito atentatorio contra el derecho fundamental en cuestión. b) Lo anterior tiene su base no sólo en la primacía o en el mayor valor de los derechos fundamentales, sino más en concreto en la dificultad que el trabajador encuentra en poder probar la causa discriminatoria, o lesiva de otro derecho fundamental, de despido y en la facilidad con que, dado el origen jurídico de los despidos ... e improcedentes, podría un empresario encubrir un despido atentatorio contra un derecho fundamental del trabajador bajo la apariencia de un despido sin causa, por medio de un requerimiento o carta de despido que diera lugar a una declaración de despido ... improcedente (...)" . Desde este punto de vista, no se trata de una inversión de la carga de la prueba, sino de utilizar "la técnica de la prueba de presunciones" ; sea que al plantearse un litigio donde la trabajadora alega que se han dado conductas patronales discriminatorias en su contra -o despido- por razones de embarazo; el empresario es quien debe probar las razones que lo han impulsado a adoptar esa decisión (sobre este punto en especial puede consultarse la sentencia Danfoss del 17 de octubre, N° 109/88 de la Corte de Justicia de la Comunidad Económica Europea, hoy Unión Europea). De ahí que, la prueba vertida en autos, debe apreciarse en conciencia, con un criterio lógico y justo, conforme lo haría el común de los hombres, a fin de llevar al espíritu del juzgador la convicción de la verdad. A mayor abundamiento, la Sala, en múltiples ocasiones, ha destacado que las trabajadoras embarazadas están protegidas por un fuero especial que constituye una clara excepción al régimen general de libre despido, propio del sector privado. Ese fuero presupone la naturaleza discriminatoria de los despidos injustificados de las mujeres en estado de gestación o de lactancia, agregamos ahora - presunción iuris tantum -; de ahí que le corresponda al patrono probar, a ciencia cierta, que se trata de un despido objetivo debidamente autorizado por el órgano competente; o bien, cuando se alegue renuncia que ésta se acredite con prueba indubitable; lo que se estima, no ha ocurrido en este proceso. En otras palabras, la normativa aplicable, reconoce la existencia de actos y comportamientos "objetivamente discriminatorios" que, por eso mismo, son ilícitos (al respecto puede consultarse el voto N° 528, de las 9:20 horas del 1° de noviembre de 2002). VI.- SOBRE EL FONDO DEL ASUNTO: Alega el recurrente que la actora no le comunicó debidamente su estado de embarazo durante la vigencia de la

## Centro de Información Jurídica en Línea

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

---

relación laboral y que no es responsable del pago de las prestaciones de ésta, pues no era el dueño de la empresa -entiéndase, Escuela Discovery-. Luego de un estudio cuidadoso de los autos, conforme a la sana crítica y al correcto entendimiento humano, la Sala estima que dichos reparos no pueden ser atendidos por las razones que, a continuación, se dirán. Quedó demostrado en autos que la señora Roldán Ruiz laboró, para los demandados, del 1º de febrero de 1999 hasta el 28 de febrero de 2001, data en que dejó de laborar por el cierre definitivo de la Escuela Discovery (folios 12 a 16, 18 a 21 y del 171 al 175). También, se demostró que la actora se practicó prueba de embarazo -que resultó positiva-, el 17 de abril del 2000, por lo que, evidentemente, este suceso ocurrió mientras la relación laboral interpartes se encontraba vigente. Ahora bien, señala la actora, en su demanda, que le entregó al codemandado don Froilán Alvarado, el dictamen médico citado y que, incluso, se incapacitó por maternidad desde el mes de noviembre del 2000 hasta el mes de marzo del año siguiente, fecha en que debía reincorporarse a sus labores. Estas manifestaciones, concuerdan en todo con la prueba recabada en el sub lite. Los únicos testigos que declararon en los autos, son contestes en confirmar que el superior jerárquico inmediato de la actora conocía de su estado de gravidez. El señor Jorge Alejandro Cháves Salas, quien es el esposo de la actora y por tanto su testimonio se analiza con la prudencia del caso, indicó que su esposa "...se incapacitó en el mes de noviembre de 2000, por maternidad, la niña nació en diciembre del mismo año. La actora había comunicado en su oportunidad a don Floilán, su estado de embarazo" (folio 172). Por su parte, Anette Cartagena Salazar, manifestó que: "Cuando la actora estuvo en la Escuela, se encontraba embarazada y su estado era evidente (...) se daba por un hecho que ambas habían informado del estado de embarazo ..." (folio 174). No existe duda, entonces, que doña Marianela Roldán comunicó debidamente de su estado de embarazo a su patrono; amén de que este, de por sí, era público y notorio y por ello no requería aviso. Ahora bien, la accionante también presentó, junto con su demanda, dictamen médico expedido por el Jefe a.i de Consulta Externa del Hospital Dr. Max Peralta de Cartago, Doctor Guillermo Azofeifa, en donde se aprecia el sello de la Escuela Discovery. Sobre este documento, pese a conferírsele la audiencia respectiva para lo que estimasen conveniente, no fue objetado en su contenido. Por tanto, debe tenerse como una prueba válida e idónea para acreditar que el codemandado conocía del estado de gravidez de la actora. Además, también consta en el caso sub exámine, que la Caja Costarricense del Seguro Social le pagó, a la actora, subsidios por maternidad durante el tiempo que estuvo incapacitada. Así le pagó del 1º de noviembre al 25 de diciembre

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

---

del 2000, del 26 de diciembre del 2000 al 28 de enero de 2001 y del 29 de enero al 8 de febrero de 2001 (véase comprobantes de pago de la Caja Costarricense del Seguro Social, de folios 23 a 26). De ahí que no resulta lógica la afirmación del impugnante de que, doña Marianela Roldán, no le comunicó de su estado; pues incluso estuvo incapacitada por su mismo estado de gravidez, lo que hace de este un hecho público y notorio, que por lo tanto no requiere más prueba a fin de tener al patrono por enterado del mismo. Sobre el segundo agravio. Alega el recurrente que no era responsable del pago de prestaciones a la actora, porque no era dueño de la escuela donde ésta prestaba servicios. Este agravio tampoco es atendible. Consta en autos, que el Ministerio de Salud, Región Central Este, le otorgó al codemandado Alvarado Vargas, permiso sanitario de funcionamiento N°2436-RCE-98, del "ANEXO-AREA PREESCOLAR-CIENTÍFICA BILINGÜE DISCOVERY" desde el año de 1998 (folio 10). También, quedó demostrado, que el recurrente era dueño del inmueble donde se encontraba la Escuela Discovery y que se encontraba a cargo del funcionamiento total de ésta. [...] Estas pruebas, valoradas en conjunto, a la luz de la sana crítica y aplicando el principio laboral de primacía de la realidad permiten concluir que, efectivamente, el actor era dueño de la escuela de la sociedad codemandada, pues tenía a su control la operación total de la Escuela. El hecho de que el señor Froilán Alvarado, hubiese "renunciado" a su puesto de administrador (folio 42) - renuncia que presentó ante la señora María Antonieta Calvo-, en nada incide en el resultado de la litis; pues ésta la puso menos de dos meses antes del cierre de la Escuela ya que no se abrió para el inicio del período lectivo que era en febrero. Por ende, los reparos del agraviado, no pueden ser atendidos."

**FUENTES CITADAS:**

- 1 Ley Número 2. Costa Rica, 23 de agosto de 1943.
- 2 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No. 190-2006, de las diez horas con diez minutos del veintinueve de marzo de dos mil seis.
- 3 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No. 351-2004, de las diez horas con veinte minutos del doce de mayo de dos mil cuatro.