



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:

PAGO INMEDIATO DE LAS PRESTACIONES LABORALES

### SUMARIO:

1. RESOLUCIÓN N° 5969-93 DE LA SALA CONSTITUCIONAL
2. DEBER DE PAGAR LAS PRESTACIONES INMEDIATAMENTE



## DESARROLLO

### 1. RESOLUCIÓN N° 5969-93 DE LA SALA CONSTITUCIONAL.

"CONSIDERANDO: I. Procede en primer término, establecer los alcances y espíritu, principalmente de la primera frase del artículo 74 de la Constitución, que señala: "Los derechos y beneficios a que este capítulo se refiere son irrenunciables. Su enumeración no excluye otros que se deriven del principio cristiano de justicia social y que indique la ley; serán aplicables por igual a todos los factores concurrentes al proceso de producción, y reglamentados en una legislación social de trabajo, a fin de procurar una política permanente de solidaridad nacional." Ello, fundamentalmente en lo que se refiere a la posibilidad de interpretar irrenunciabilidad como imprescriptibilidad de los derechos laborales. La reforma constitucional que introdujo el capítulo, fue promulgada con la idea unívoca de ejercer una tutela reforzada constitucionalmente, de los derechos de los trabajadores, parte evidentemente más débil de la relación laboral. La idea de introducir la irrenunciabilidad de esos derechos, nace de la posibilidad de que, por presiones del patrono, el trabajador no haga efectivo el reclamo de sus derechos, consecuentemente renunciando a ellos. En desarrollo -no muy feliz, por cierto- del precepto constitucional, el artículo 11 del Código de Trabajo establece: "Serán absolutamente nulas, y se tendrán por no puestas, las renunciaciones que hagan los trabajadores de las disposiciones de este Código y de sus leyes que los favorezcan".

Así, el caso puede ser en principio, también aplicable a la prescripción, en los términos en los cuales se norma y ha sido desarrollado jurisprudencialmente el artículo 607 del Código de



Trabajo, como se explicará más adelante, pues tanto puede ejercerse presión para que el trabajador, a manera de ejemplo, firme una declaración en que dimite de sus derechos, como obligarle a dejar transcurrir el tiempo sin presentar la solicitud o reclamo correspondiente. Esto lleva a concluir que este tipo de prescriptibilidades puede, en el sentido señalado, asimilarse a renunciabilidad, máxime si se tiene en cuenta que el plazo de prescripción continúa corriendo mientras subsiste el vínculo laboral. Esta situación, en la práctica coloca en desventaja al trabajador, pese a que constitucionalmente sus derechos son irrenunciables. De tal manera, inclusive ya en el Código Civil, a pesar de que data de 1888 y del espíritu liberal que informa su articulado, se supo detectar, por lo menos respecto de las causas de suspensión de la prescripción del salario, la subsistencia de la relación laboral, según el texto de su artículo 880: "No corre la prescripción: (...) 6°- Contra los jornaleros y sirvientes domésticos, respecto a sus jornales o salarios, mientras continúen trabajando o sirviendo al que se los debe." II. Así, aunque el instituto de la prescripción implica siempre la renuncia de derechos, debe partirse de que existen tres motivos por los cuales puede aquella aplicarse: uno, una presunción de pago o cumplimiento; otro, una presunción de abandono -renuncia-; y otro, por razones de orden público vinculadas al principio de seguridad jurídica. Generalmente las prescripciones que operan en un plazo corto, se fundan en alguno de los dos primeros motivos, admiten prueba en contrario y nunca son declarables de oficio, puesto que esta categoría de prescripción es, a su vez, renunciable; en cambio, las que encuentran su justificación en el tercer motivo expuesto, conocidas generalmente como prescripciones "largas" o extintivas, son asociadas a la necesidad de que las situaciones



jurídicas consumadas no se mantengan en estado precario por demasiado tiempo, con menoscabo de la seguridad jurídica, el orden y la paz sociales, así como de los derechos de terceros, por lo que es posible que estas prescripciones sean incluso consideradas como de "orden público", por ende irrenunciables y declarables de oficio, con lo que hasta llegan a ser reemplazadas por una verdadera caducidad, especialmente en el derecho público, tal el caso de los actos administrativos, cuya nulidad, incluso la más absoluta y manifiesta, resulta imposible de declarar transcurridos que hayan sido los cuatro años de su caducidad (artículos 174, 175 de la Ley General de la Administración Pública y 35.1 in fine de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa). Además, debe recordarse que, como bien se ha dicho, en materia de derechos fundamentales, la regla es la irrenunciabilidad, derivada precisamente del carácter básico de esos derechos constitucionalmente reconocidos, lo cual causa además, la necesidad de una protección especialmente enérgica, justificando por sí solo el criterio de la imprescriptibilidad de los derechos y de sus posibilidades de ejercicio, principio que a su vez impone, excluir la aplicación de técnicas que suponen su abandono o renuncia, al menos tácita, como, en el procedimiento administrativo, las de "acto consentido", prescripción, caducidad u otras formas de preclusión de su protección. Paradójicamente, en el derecho laboral, a pesar de la disposición constitucional del artículo 74, que declara irrenunciables los derechos de los trabajadores, tanto si emanados de la misma Constitución, como de la legislación laboral o leyes conexas, no obstante el Código de Trabajo estableció plazos de prescripción cuya más tolerante calificación posible es de "fugacísimos", en tres categorías: a) prescripciones especiales, de los artículos 603, 604, 605 y 606; b) prescripciones



generales, en el numeral 602, referido a los derechos derivados del contrato de trabajo, de seis meses y a partir de la conclusión de la relación laboral; y c) la del 607, para los demás derechos derivados de la legislación laboral. Las prescripciones reguladas en el artículo 602 son las más generales, porque todos los derechos del trabajador como tal, frente a su empleador, siempre nacen de ese contrato, hoy denominado de manera más correcta "contrato realidad" o "relación laboral". El que haya un mínimo por debajo del cual no es posible, por tanto válido, contratar, no le disminuye o elimina a la relación su carácter contractual, pues lo que ocurre es que la ley se incorpora al contrato, el cual a su vez es el medio que actualiza los derechos y deberes de las partes en el caso concreto. En este sentido, señalan los artículos 18 y 19 del Código de Trabajo, en lo que interesa: "Artículo 18.- Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es todo aquel en que una persona se obliga a prestar a otra sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma.

Se presume la existencia de este contrato entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que los recibe." "Artículo 19.- El contrato de trabajo obliga tanto a lo que se expresa en él, como a las consecuencias que del mismo se deriven según la buena fe, la equidad, el uso, la costumbre o la ley..." Así, todos los derechos del trabajador "vinculados" a su relación laboral con un patrono determinado, deben regirse en cuanto a su prescripción -entre otros-, por el artículo 602, -supuesta su constitucionalidad, punto a examinar más adelante-, teniendo, además, en cuenta que el numeral 17 ibídem consagra el principio de in dubio pro operario,



que obliga a interpretar las normas aplicables a la relación laboral del empleado, de la manera más favorable a él.

III. Específicamente, el artículo 607 del Código, cuya constitucionalidad aquí se cuestiona, establece: "Salvo disposición especial en contrario, todos los derechos y acciones provenientes de este Código, de sus Reglamentos y de sus leyes conexas, que no se originen en contratos de trabajo, prescribirán en el término de tres meses. Este plazo correrá para los patronos desde el acaecimiento del hecho respectivo y para los trabajadores desde el momento en que estén en posibilidad efectiva de reclamar sus derechos o ejercitar las acciones correspondientes." Cabe observar que, en relación con los derechos a los cuales se refiere esa norma, pareciera que solo pueden ser los "no vinculados" al contrato o relación laboral; no porque sean derivados de la ley, dejan de serlo del contrato, como ya se dijo. Así, la hipótesis que esta norma contempla solamente se referirá a los derechos que no se den dentro, en virtud o en conexión con la relación laboral, -vgr. los referidos a la organización y funcionamiento de los sindicatos y cooperativas, el de reclamar contra la política de empleo o salarios mínimos que considere incorrecta o los derechos de la seguridad social-. Sin embargo, con base en la norma en estudio, se ha venido dando una equívoca y restrictiva jurisprudencia, según la cual prácticamente todos los derechos laborales prescriben en los términos del artículo 607, al interpretarse que el 602 se refiere únicamente a hipótesis teóricamente difíciles de imaginar, y en la práctica nulas, de derechos derivados del contrato de trabajo que no lo sean por su medio de la ley. En realidad, lo contrario es la regla casi sin excepción: precisamente por ser la materia de trabajo de tan alto interés social, casi todos los derechos vinculados a la relación de trabajo pueden considerarse nacidos a



la vez del contrato y de la ley. La Sala no comparte dicha interpretación jurisprudencial, sino más bien considera que el artículo 602 es genérico para todos los derechos de las partes vinculados a la relación laboral, sea porque nazcan de ella o porque se incorporen a ella expresa o implícitamente, aunque no sean disponibles para las partes y les están impuestos por la ley, con lo cual la prescripción del artículo 607 sólo sería de aplicación marginal -"salvo disposición especial en contrario" según su texto expreso-, a los derechos de patronos y trabajadores no vinculados a una relación subjetiva o contrato de trabajo. Así, estas incongruencias en la interpretación de los artículos en estudio han conducido a ignorar prácticamente del todo el artículo 602, y a aplicar como prescripción ordinaria y extintiva la prevista en el 607. Por otra parte, la Sala considera que la prescripción regulada en este último artículo resulta demasiado corta y engañosa, en perjuicio del trabajador, y no puede justificarse, mediante un criterio estricto, a razones de seguridad jurídica, por lo que constituye una violación al artículo 74 de la Constitución Política, principalmente por dos razones: a) por su misma brevedad, pues acaba convirtiéndose en una trampa para el trabajador, sujeto a presiones o engaños del patrono; y, b) sobre todo, porque reconocer cualquier prescripción durante la vigencia del contrato atenta contra principios fundamentales del derecho laboral -principalmente el de justicia social, consagrado por los artículos 74 de la Constitución y 1º del Código de Trabajo- que precisamente se basan en la idea de compensar mediante una legislación protectora la debilidad económica y social del trabajador, particularmente dentro de su relación con el patrono. Hacer prescribir un derecho del trabajador mientras esté vigente la relación laboral, es decir, en esa situación de dependencia,





procedente es, pues, declarar inconstitucional el artículo 607 del Código de Trabajo y mantener el 602 como norma aplicable a toda la legislación laboral vinculada a los derechos del trabajador frente a su empleador -y de esto no hay razón para excluir los servidores públicos, ligados por una relación de derecho público-; esto, por lo menos hasta tanto la Asamblea Legislativa no adecue la legislación a aquellos principios que la rigen. En el caso de las prescripciones contenidas en los artículos del 603 al 606, inclusive, no procede su análisis en este caso, por cuanto no están involucradas las circunstancias particulares que ellas regulan.

VI. Este Tribunal considera, por las mismas razones expuestas, que el artículo 27, último párrafo del Reglamento Autónomo de Servicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, es también inconstitucional, pues dispone sobre el derecho a vacaciones y en lo que a este estudio concierne: "Transcurrido este último período para obtener el disfrute de tal derecho, sobrevendrá su prescripción, en los términos del artículo 607 del Código de Trabajo." Así, la remisión que efectúa al artículo 607, explica por sí misma y guardando congruencia con el razonamiento hasta aquí desarrollado, la necesaria declaratoria de inconstitucionalidad del párrafo en cuestión.

VII. Finalmente, cabe referirse a la alegada inconstitucionalidad del artículo 30 del Reglamento supracitado, que establece: "Queda prohibido acumular las vacaciones. No obstante, por vía de excepción, podrán acumularse por una sola vez cuando el servidor desempeñe labores técnicas, de dirección, de confianza u otras análogas que dificulten especialmente su reemplazo. Para ello deberá presentar solicitud por escrito ante el superior inmediato, quien la elevará exponiendo sus razones al Jefe del Departamento de Personal del Ministerio." La prohibición de acumular vacaciones,



que también se encuentra dispuesta expresamente en el artículo 159 del Código de Trabajo, a pesar de consistir en una especie de limitación para el trabajador en el ejercicio de ese derecho, no considera la Sala que sea inconstitucional, puesto que deben entenderse en armonía con los artículos 59 de la Constitución Política y 153 y 71 del Código de Trabajo, y estos entre sí, que establecen: "Artículo 59.- Todos los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo, y a vacaciones anuales pagadas (...)" "Artículo 153.- Todo trabajador tiene derecho a vacaciones anuales remuneradas (...)" "Artículo 71.- Fuera de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus Reglamentos y en sus leyes supletorias o conexas, son obligaciones de los trabajadores: a) (...) b) Ejecutar éste con la intensidad, cuidado y esmero apropiados (...)", pues el beneficio de las vacaciones responde a una doble necesidad, tanto del trabajador como de su empleador: a) por una parte, es evidente el derecho del cual debe disfrutar toda persona, de tener un descanso que a nivel constitucional puede inclusive entenderse como derivado del derecho a la salud (artículo 21 de la Constitución), b) por la otra, las vacaciones del primero benefician también al segundo, ya que el descanso de aquél por un período, favorece su mayor eficiencia, al encontrarse, luego de ese lapso razonable de reposo, en mejores condiciones físicas y psíquicas para el desempeño de sus labores. Con base en ello, se concluye que las vacaciones tienen la ambivalencia de ser derecho y deber del trabajador, pudiendo incluso su empleador obligarlo a disfrutarlas en tiempo. Obviamente, en el caso del artículo 30 impugnado, la acumulación de vacaciones presupone la sucesión de varios períodos en los cuales el trabajador no ejerció ese derecho, en detrimento de su descanso y, de paso, de su capacidad de trabajo, y, consecuentemente también



de la empresa. La prohibición de acumularlas más de una vez, pues, guarda armonía con los preceptos y principios enunciados del Derecho de la Constitución."<sup>1</sup>

## 2. DEBER DE PAGAR LAS PRESTACIONES INMEDIATAMENTE

"La Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia ha establecido que mientras esté vigente el contrato de trabajo, los derechos de los (las) trabajadores(as) no prescriben; es decir, no se pierden por parte de éstos(as). Igualmente, ha señalado que la prescripción es de seis meses, pero empieza a contar a partir de la terminación del contrato, por cualquier causa.

En vista de lo anterior, algunas personas han creído, equivocadamente, que el(la) patrono(a) tiene un plazo de seis meses para pagar las "*prestaciones laborales*" (ya sea en sentido estricto o sentido amplio); pero ello no es así. Se deben pagar de inmediato; de lo contrario el trabajador podría reclamar hasta intereses sobre los mismos montos correspondientes".<sup>2</sup>



## FUENTES CITADAS

- 
- <sup>1</sup> Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N° 5969-1993 de las quince horas con veintiún minutos del dieciséis de noviembre de mil novecientos noventa y tres.
- <sup>2</sup> CASCANTE CASTILLO (German), Manual Práctico de Legislación laboral, San José, Costa Rica, Editorial Investigaciones Jurídicas. 2003. Pag. 99.