

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: SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

RESUMEN: A lo largo del presente informe investigativo, se examina la suspensión de los contratos de trabajo, desde una perspectiva doctrinaria, normativa y jurisprudencial. De esta forma, se analizan las generalidades de las suspensiones, junto con el tema de la antigüedad y el procedimiento a seguir. Paralelamente, se incorpora la normativa y jurisprudencia relacionadas, en la que se analizan los requisitos para que opere la suspensión de un contrato laboral, así como los aspectos en torno a la remuneración y a cual parte de la relación es atribuible la suspensión de las actividades laborales.

Índice de contenido

1. Doctrina.....	2
a. La Suspensión del Contrato de Trabajo.....	2
b. Antigüedad y Suspensión del Contrato de Trabajo.....	2
c. Entorno al Procedimiento sobre Suspensión de Contratos de Trabajo.....	5
2. Normativa.....	6
a. Código de Trabajo.....	6
3. Jurisprudencia.....	8
a. Análisis normativo, doctrinario y jurisprudencial sobre la exclusión del periodo de incapacidad por enfermedad en cálculo de vacaciones	8
b. Causales por las que procede, trámite a seguir e improcedencia cuando el cierre del lugar de trabajo se produzca por causas atribuibles al empleador.....	13
c. Causas, efectos y fundamento para aplicarla.....	16
d. Suspensión del contrato laboral con goce de salario.....	23
e. Deber de observar obligaciones inherentes durante este periodo.....	30
f. Detención preventiva constituye causa no imputable a la entidad empleadora que la exime de pago de salario al demandante.....	34
g. Obligación de comunicar al patrono.....	39

DESARROLLO:

1. Doctrina

a. La Suspensión del Contrato de Trabajo

[JIMÉNEZ RISCO, Edgar]¹

"Para nuestra legislación implica una condición total o parcial de los contratos de trabajo, que no implica su terminación ni la extinción de los derechos y obligaciones que emanen de los mismos.

Al respecto nuestra legislación es abierta a las causales que puedan causar esta condición en la que acaece una incapacidad transitoria para continuar desarrollando la actividad. Serían: sin responsabilidad patronal'19' la fuerza mayor, el caso fortuito y la prisión preventiva, agregamos la ausencia temporal en caso de que algún miembro del cuerpo técnico se encuentre en capacitación; y con responsabilidad patronal la enfermedad del trabajador deportivo."

b. Antigüedad y Suspensión del Contrato de Trabajo

[JIMÉNEZ Z., Mariano]²

"De una manera simple podría definirse la antigüedad de la siguiente forma:

"Tiempo transcurrido en un empleo o destino, desde la incorporación al mismo."

Otra concepto acerca de la antigüedad sería el siguiente:

"La antigüedad del trabajador alude al tiempo durante el cual ha estado vinculado, en virtud de un contrato de trabajo, a determinada empresa o patrono; es el resultado de la continuidad en la prestación del servicio y en este sentido la ley no considera sólo el trabajo efectivo realizado, sino más bien la actitud del trabajador de estar a disposición del patrono, por manera (sic) que aunque esa continuidad aparentemente se rompe muchas veces, es lo cierto que mientras el contrato esté vigente no puede hablarse de interrupción de la antigüedad."

El laboralista brasileño DOS SANTOS señala que: "El concepto de tiempo de servicio no coincide con el del calendario común. El primero puede alcanzar períodos en que el trabajador no hubiese prestado servicio y no depende necesariamente de la continuidad de éste."

La antigüedad tiende a acumularse aún en los períodos que existe

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

suspensión de la relación laboral, ya que al estar vigente el contrato, el vínculo laboral subsiste:

"Para José Vida Soria "se trata de una situación anormal por la que el contrato atraviesa, caracterizada por la interrupción temporal de la ejecución de sus prestaciones fundamentales y la continuidad del vínculo jurídico." (El énfasis es nuestro)

Precisamente, existe acumulación de antigüedad durante los períodos de suspensión de los efectos principales del contrato de trabajo, por cuanto la antigüedad es una consecuencia de la vigencia de los contratos de trabajo.

En el mismo sentido, se expresa el maestro argentino Guillermo Cabanellas:

"...conviene considerar que la suspensión del contrato de trabajo no interrumpe la antigüedad, pues siendo así que ella es consecuencia de la duración o continuidad del contrato...".

De igual forma, opina el laboralista argentino Guillermo A.F. López:

"...la antigüedad nace con la relación de trabajo, para independizarse después, sobreponiéndose a su trayectoria material y convirtiéndose en un efecto del contrato de trabajo, que dura en la medida que dure éste", o sea "que durante el lapso de la suspensión, el transcurso del tiempo aprovecha al trabajador, como si hubiera prestado servicios."

Evidentemente, la acumulación de tiempo transcurrido opera en favor del trabajador en cuanto a la adquisición de derechos y beneficios que a modo de incentivos establecen las empresas:

"Dado que el contrato de trabajo continúa en vigencia durante el tiempo de suspensión, éste se computa para determinar la antigüedad, a todos los efectos."

El maestro mexicano Mario De La Cueva señala lo siguiente:

"La institución es otra de las demostraciones mejores de la naturaleza del Derecho del Trabajo, pues las normas que la desenvuelven contemplan el problema desde el ángulo y en beneficio del trabajador, para establecer que cuando exista alguna circunstancia justificativa que le impida prestar su trabajo, el patrono no podrá disolver la relación y quedará obligado a respetar todos los derechos del trabajador y a reinstalarlo en su trabajo al desaparecer la causa que le había impedido desempeñarlo, lo expresado con otra fórmula es una institución que conserva la vida de las relaciones de trabajo, no obstante la no prestación del servicio."

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

La antigüedad se computa, normalmente, desde que se inicia efectivamente la relación laboral, o desde la fecha que pacten las partes:

"El contrato de trabajo puede terminar y ser, de inmediato, reemplazado por uno nuevo. Frecuentemente la prestación de servicios durante varios años por parte de un mismo trabajador comporta una serie de novaciones que, en rigor, determinarían la existencia de un nuevo contrato. Cada vez que se modifican elementos esenciales del contrato, como lo son el servicio que ha de prestarse y la remuneración que ha de devengarse, una novación se consuma. Pero para los efectos del Derecho del Trabajo, esto no modifica una situación real en favor del trabajador: continúa, como una sola unidad, su antigüedad en el trabajo." (El énfasis es nuestro)

En general se puede afirmar que la acumulación de antigüedad se presenta en los siguientes casos:

- 1) El tiempo en que se prestó en forma efectiva el servicio.
- 2) En las causas de suspensión parcial en las que se percibe remuneración sin que se preste el servicio.
- 3) En las causas de suspensión parcial o total no imputables al trabajador.
- 4) Independientemente de los supuestos anteriores, cuando así lo pacten las partes.

No obstante, a pesar de que se mantiene el vínculo laboral, no en todos los supuestos es factible acumular antigüedad, a saber:

- 1) En las causas de suspensión parcial o total imputables al trabajador, como las enfermedades provocadas por el mismo.

En forma específica, el Código de Trabajo, artículos 30 inciso c) y 153, señalan que las enfermedades justificadas, las huelgas legales, las vacaciones, los descansos semanales, feriados obligatorios, licencias sin goce de salario, las renovaciones de los contratos, no interrumpen la continuidad del trabajo.

En los artículos citados por continuidad del trabajo debe entenderse la continuidad del contrato de trabajo, y no la prestación efectiva de servicios, razón por la cual cuando se presentan las causales indicadas se acumula antigüedad.

Finalmente, vale recalcar que en atención a los principios protectores y de continuidad se afirma que en general se debe presumir la acumulación de antigüedad en favor del trabajador mientras subsista el vínculo laboral por la continuidad del contrato de trabajo."

c. Entorno al Procedimiento sobre Suspensión de Contratos de Trabajo

[BRIONES BRIONES, Erick]³

“Debemos entenderlosa como ciertos hechos (falta de materia prima no imputable al patrono, fuerza mayor o caso fortuito y muerte o incapacidad del patrono) que al suscitarse producen que un contrato de trabajo, que es de tracto sucesivo, carezca de ejecución durante un lapso determinado (sea no percepción del salario y / o no prestación del servicio).

Al igual que el anterior, este queda fuera del ordenamiento jurídico ordinario administrativo, sin embargo, es necesario en acatamiento a lo dispuesto en el artículo 74 y siguientes del Código de Trabajo, que se cumpla con ciertos parámetros. Es así como todo solicitante debe, como mínimo, lo siguiente:

- Acreditar la calidad en que gestiona, para lo cual deberá aportar en caso de ser persona jurídica, su personería vigente.
- Especificar los hechos que dan origen a la suspensión (relación causa-efecto), junto con las pruebas.
- Aportar el nombre de los trabajadores afectados, dirección de cada uno de ellos y fecha de inició de la suspensión temporal de los contratos de trabajo que los afecta individualmente.
- Fecha tentativa hasta la cual solicita la suspensión temporal de los contratos de trabajo.

Una vez recibida la solicitud, en la oficina de la jurisdicción del lugar en donde se suscitaron los hechos, y si la petición contiene los requisitos indicados, el Inspector de Trabajo procederá a realizar la investigación en el sitio de trabajo:

- constatando la veracidad de los hechos aducidos y la efectividad de la suspensión temporal de los contratos de trabajo que afectan a los trabajadores indicados por el empleador.
- entrevistando al empleador y a los trabajadores, recopilando adicionalmente prueba a la ya ofrecida en el documento de petición.
- en caso necesario podrá requerir el criterio de peritos (cuerpo de bomberos, ingenieros, etc., según amerite el caso) que dictaminen sobre los hechos originadores de la suspensión temporal de los contratos de trabajo y la imputabilidad del o de los mismos al patrono, que en muchos casos por ser de índole puramente técnico, escapan a sus posibilidades para una eficiente apreciación. Se ha optado en buena práctica que si de la entrevista con los trabajadores surgiere oposición a los

fundamentos alegados para la suspensión temporal de los contratos, citar a las partes a una audiencia, en donde se les oirá mediante declaración escrita (en el caso de los trabajadores, a una representación de ellos, caso de que sean muchos los afectados, o donde funcione una organización -sindicato-asociación- a los dirigentes), recibiéndoles a ambos, las pruebas que estimen convenientes aportar, garantizando así, la defensa de sus derechos o debido proceso.

Una vez realizada la investigación se emite el correspondiente informe y la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, emite la resolución correspondiente, la cual no tiene posibilidad de recurso alguno, conforme a lo ya explicado."

2. Normativa

a. Código de Trabajo⁴

Artículo 73.-

La suspensión total o parcial de los contratos de trabajo no implica su terminación ni extingue los derechos y obligaciones que emanen de los mismos.

La suspensión puede afectar a todos los contratos vigentes en una empresa o sólo a parte de ellos.

Artículo 74.- (*)

Son causas de suspensión temporal de los contratos de trabajo, sin responsabilidad para el patrono ni para los trabajadores:

- a) La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que no sea imputable al patrono;
- b) La fuerza mayor o el caso fortuito, cuando traiga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo; y
- c) La muerte o la incapacidad del patrono, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo.

En los dos primeros casos el Poder Ejecutivo podrá dictar medidas de emergencia que, sin lesionar los intereses patronales, den por resultado el alivio de la situación económica de los trabajadores.

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

(*) El presente artículo ha sido reformado mediante Ley No. 305 de 15 de Diciembre de 1948.

Artículo 75.-

La suspensión temporal de los contratos de trabajo surtirá efecto desde la conclusión del día en que ocurrió el hecho que le dio origen, siempre que se inicie ante la Inspección General de Trabajo o ante sus representantes debida y especialmente autorizados, la comprobación plena de la causa en que se funda, dentro de los tres días posteriores al ya mencionado.

En los dos primeros casos previstos en el artículo anterior la prueba correrá a cargo del patrono y en el tercero a cargo de los familiares o sucesores de éste, y se hará por medio de todos los atestados e investigaciones que exijan las respectivas autoridades.

Si la Inspección General de Trabajo o sus representantes llegaren al convencimiento de que no existe la causa alegada, o de que la suspensión es injustificada, declararán sin lugar la solicitud a efecto de que los trabajadores puedan ejercitar su facultad de dar por concluidos sus contratos, con responsabilidad para el patrono.

Artículo 76.- (*)

Durante la suspensión de los contratos de trabajo fundada en alguna de las tres causas a que se refiere el artículo 74, el patrono o sus sucesores pueden ponerles término cubriendo a los trabajadores el importe del preaviso, el auxilio de cesantía y demás indemnizaciones que pudieran corresponderles.

(*) El presente artículo ha sido reformado mediante Ley No. 305 de 15 de Diciembre de 1948.

Artículo 78.- (*)

Es también causa de suspensión del contrato de trabajo, sin responsabilidad para el patrono ni para el trabajador, el arresto que alguna autoridad judicial o administrativa le imponga a éste, o la prisión preventiva que en su contra se decrete, siempre que sea seguida de sentencia absolutoria.

Es obligación del trabajador dar aviso al patrono de la causa que le impide asistir al trabajo, dentro de los tres días siguientes a aquel en que comenzó su arresto o prisión; y reanudar su trabajo dentro de los dos días siguientes a aquel en que cesaron dichas circunstancias. Si no lo hiciere se dará por terminado el

contrato, sin que ninguna de las partes incurra en responsabilidad.

A solicitud del trabajador el Jefe de la Cárcel extenderá las constancias necesarias para la prueba de los extremos a que se refiere el párrafo anterior.

(*) El presente artículo ha sido reformado mediante Ley No. 305 de 15 de Diciembre de 1948.

Artículo 79.-

Igualmente es causa de suspensión del contrato, sin responsabilidad para el trabajador, la enfermedad comprobada que lo incapacite para el normal desempeño de sus labores durante un período no mayor de tres meses.

Salvo lo dicho en disposiciones especiales o que se tratase de un caso protegido por la Ley de Seguro Social, la única obligación del patrono es la de dar licencia al trabajador, hasta su total restablecimiento siempre que éste se produzca dentro del lapso indicado, y de acuerdo con las reglas siguientes:

- a) Después de un trabajo continuo no menor de tres meses, ni mayor de seis pagará medio salario durante un mes;
- b) Después de un trabajo continuo mayor de seis meses pero menor de nueve, le pagará medio salario durante dos meses; y
- c) Después de un trabajo continuo mayor de nueve meses, le pagará medio salario durante tres meses.

Es entendido que a estos casos se aplicará lo dispuesto en el artículo 30 y que el patrono durante la suspensión del contrato podrá colocar interinamente otro trabajador.

3. Jurisprudencia

a. Análisis normativo, doctrinario y jurisprudencial sobre la exclusión del periodo de incapacidad por enfermedad en cálculo de vacaciones

[SALA SEGUNDA]⁵

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

"IV.- De acuerdo con el artículo 73 del Código de Trabajo, "La suspensión total o parcial de los contratos de trabajo no implica su terminación ni extingue los derechos y obligaciones que emanen de los mismos". El artículo 79, párrafos primero y segundo, establecen, respectivamente: "Igualmente es causa de suspensión del contrato, sin responsabilidad para el trabajador, la enfermedad comprobada que lo incapacite para el normal desempeño de sus labores durante un período no mayor de tres meses"; y, "Salvo lo dicho en disposiciones especiales o que se tratara de un caso protegido por la Ley de Seguro Social, la única obligación del patrono es la de dar licencia al trabajador, hasta su total restablecimiento siempre que éste se produzca dentro del lapso indicado y de acuerdo con las reglas siguientes: a) Después de un trabajo continuo no menor de tres meses, ni mayor de seis, le pagará medio salario durante un mes; b) Después de un trabajo continuo mayor de seis meses pero menor de nueve, le pagará medio salario durante dos meses; y c) Después de un trabajo continuo mayor de seis meses pero menor de nueve, le pagará medio salario durante tres meses". Una vez transcurridos los tres meses que indica el artículo anterior, el patrono puede dar por terminado el contrato de trabajo, cubriéndole las prestaciones legales correspondientes (artículo 80 ibidem). De acuerdo con la doctrina, la suspensión del contrato de trabajo se produce cuando sus efectos y obligaciones están paralizados temporalmente y no en forma permanente; a diferencia de la disolución, la cual implica la terminación del vínculo. Guillermo Cabanellas señala: "Si por suspensión se entiende detener o parar algún tiempo una acción u obra, la suspensión del contrato de trabajo es la paralización, durante cierto lapso, del principal efecto del contrato Laboral: la prestación de los servicios" (CABANELLAS (Guillermo) Contrato de Trabajo , Parte General, Volumen III, Buenos Aires, Bibliográfica OMEBA, 1964, p. 30). Esta concepción es de especial relevancia, a efecto de brindar debida respuesta al tema sometido a estudio, cual es si a la actora le asiste derecho al extremo de vacaciones por el tiempo en que estuvo incapacitada. El artículo 59 de la Constitución Política contempla las vacaciones anuales pagadas como derecho fundamental: "Todos los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo, y a vacaciones anuales pagadas, cuya extensión y oportunidad serán reguladas por la ley, pero en ningún caso comprenderán menos de dos semanas por cada cincuenta semanas de servicio continuo; todo sin perjuicio de las excepciones muy calificadas que el legislador establezca". Debe tenerse como cuestión relevante que el derecho está concebido sobre la base del cumplimiento de un período de "servicio continuo". Así las cosas, si de acuerdo con el numeral 79 parcialmente transcrito, la

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

incapacidad por enfermedad "suspende" los efectos del contrato, manteniendo la "única obligación del patrono" de dar la licencia con el pago de salarios en los porcentajes señalados, resulta excluido por el contenido de esa disposición imponerle a un empleador la "obligación adicional" de soportar el disfrute de vacaciones tomando en cuenta un período donde no ha habido servicio, a raíz de la suspensión, o de pagarle la compensación por el no disfrute, cuando ello proceda. El derecho a las vacaciones está regulado en la legislación ordinaria (artículos 153 y siguientes del Código de Trabajo), con la misma idea de que su adquisición se da con ocasión del "servicio continuo" (artículos 153 y 155 de ese mismo Código). El numeral 153, después de regular en detalle algunos aspectos de ese derecho, en el sentido de que el derecho a vacaciones remuneradas se fija en dos semanas por cada cincuenta semanas de labores continuas y de que en "caso de terminación del contrato de trabajo antes de cumplir el período de cincuenta semanas, el trabajador tendrá derecho, como mínimo, a un día de vacaciones por cada mes de trabajo, que le será pagado...", señala en su párrafo final: "No interrumpirán la continuidad del trabajo las licencias sin goce de salario las enfermedades justificadas, las prórrogas o renovación inmediata del contrato de trabajo, ni ninguna otras causa análoga que no termine con éste". El concepto de interrupción, conceptual y jurídicamente, significa el rompimiento o la solución de la continuidad de una cosa, de modo que se comienza de nuevo. Por consiguiente, esa norma debe interpretarse a la luz del indicado artículo 79, para concluir que, si bien es cierto la enfermedad incapacitante suspende los principales efectos del contrato de trabajo cual es la prestación del servicio y el respectivo pago del salario, no puede interpretársele en el sentido de que el contrato finaliza con la incapacidad y que vuelve a comenzar de nuevo cuando desaparece. Su ubicación es adecuada, pues la idea del legislador es que el derecho de vacaciones que se adquiere a partir de un período de labores continuas, no se vea afectado interpretando que las distintas situaciones de que ahí trata le ponen fin al contrato y que de ese modo no se pueda unir el tiempo anterior a la incapacidad con el posterior, pues ese estado de salud, suspende pero no interrumpe el contrato. Sobre el particular, el profesor Américo Plá, citando al laboralista Alonso Olea, señala: "... el contrato de trabajo consiente períodos, a veces largos, de suspensión de efectos en los que el contrato tiene como una vida latente, para reanudar su plena efectividad posteriormente". Esa frase es plenamente compartida por el primero, quien agrega: "Esta precisión es acertada en cuanto destaca que no es el contrato de trabajo el que se suspende, sino que son sus efectos los que quedan

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

transitoriamente suspendidos. El contrato de trabajo sobrevive: lo que ocurre es que durante cierto tiempo no produce sus efectos principales o, mejor dicho, se suspenden los efectos principales del contrato para ambas partes (la obligación de prestar servicios en el trabajador, la obligación de pagar el salario en el empleador) sin que desaparezcan las restantes obligaciones y efectos. Al contrario, ellas se mantienen potencialmente prontas para que una vez concluida la causa de la suspensión, el contrato recobre su normalidad, renaciendo plenamente el vigor de todas las obligaciones de las partes y recuperando la plenitud de sus consecuencias" (PLA RODRÍGUEZ (Américo) Los Principios del Derecho del Trabajo , Buenos Aires, 1978, Ediciones Depalma, pp. 192-193).

V.- En el caso particular, la actora estuvo incapacitada durante un tiempo prolongado, durante el cual estuvo, -como lo está todo trabajador-, protegida por las leyes de seguridad social. En consecuencia, mientras tanto, la única obligación del patrono era darle licencia, en los términos del párrafo segundo del numeral 79 citado. Durante el proceso se ha esgrimido la existencia de normas convencionales, según las cuales en la Institución demandada se permite el "pago" de las vacaciones durante el período de incapacidad. El artículo 79 del Código de Trabajo, deja a salvo la existencia de normas especiales, de tal manera que si existieran en la demandada podrían servir de base para estimar la demanda. Pero esas normas especiales, por tratarse de disposiciones con vigencia de un ámbito específico, sin publicidad que produzca efectos erga omnes, debieron haber sido demostradas por quien las invoca, lo cual no hizo la actora (ver sentencia de esta Sala número 11, de las 8:30 horas, del 11 de enero de 1991). Establecidas así las cosas, la tesis de la parte actora, según la cual el patrono estaba obligado a reconocerle el tiempo mientras estuvo incapacitada para el cálculo de las vacaciones, no tiene sustento jurídico en el Código de Trabajo y, por el contrario, contradice el contenido de aquella norma, haciendo extensivo el último párrafo del artículo 153, a un supuesto distinto al contemplado en él, cual es, se repite, que las situaciones indicadas en la norma no tienen la virtud de poner fin al contrato y, por ende, no son causa de interrupción de la continuidad del trabajo, sino de suspensión de algunos de sus efectos. Esa posición ha sido reiterada por la jurisprudencia de esta Sala, según la cual, para el cómputo de las vacaciones, no se deben tomar en consideración los períodos en que el servidor se mantuvo incapacitado, porque, en esos lapsos los efectos de la relación de trabajo se mantuvieron suspendidos. Ese extremo tiene como sustento el merecido y conveniente descanso para el trabajador que en realidad haya trabajado durante el tiempo que la ley señala (Voto N° 82, de las 14:30 horas, del 15 de junio de 1983) y según

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

se ha sostenido con las vacaciones se aspira a una evacuación de las tensiones propias que el empleo genera y de ahí que su génesis, en efecto, esté íntimamente relacionada a la prestación efectiva del servicio, por lo que, cuando la labor no ha sido desplegada, su razón de ser no existe (ver votos números 182, de las 9:40 horas, del 9 de noviembre de 1990; 11, de las 8:30 de las 9:00 horas, del 13 de diciembre de 1995). En ese orden de ideas, por no existir prestación efectiva de servicios, durante los períodos de incapacidad de la actora, tal y como acertadamente lo resolvió el ad quem, ésta no tiene derecho a los pagos que por concepto de vacaciones reclama. VI. El Voto de la Sala Constitucional número 4571, de las 12:54 horas, del 1º de agosto de 1997, cuyos alcances se han discutido durante el proceso, no lo considera la Sala suficiente para resolver el presente caso en sentido diverso, dándole a dichas disposiciones legales, particularmente al artículo 79 del Código de Trabajo, una interpretación y unos efectos distintos a los que tiene según su letra y su espíritu. Mediante ese fallo se anuló un Decreto Ejecutivo que reformó el artículo 29 del Reglamento del Estatuto del Servicio Civil, considerándolo inconstitucional por falta de respaldo legislativo, para lo cual se parte que no existe ninguna disposición legal, que impida contabilizar los permisos con goce de salario o sin él, para efecto de vacaciones. En primer lugar, la declaratoria de nulidad se refiere específicamente al decreto mencionado, el cual no es aplicable al sub lite. En segundo, en el fallo no se analiza y mucho menos se declara la inconstitucionalidad del artículo 79 o de alguno de sus efectos, de manera que subsiste como norma reguladora de la suspensión del contrato de trabajo. Los derechos y las obligaciones de empleadores y trabajadores en la situación fáctica a que ella se refiere, están definidos en esa disposición y como tales, a falta de norma especial, han de servir de fundamento para dirimir los conflictos jurídicos individuales que se presenten. Según el artículo 13 de la Ley de Jurisdicción Constitucional, la jurisprudencia y los precedentes de la jurisdicción constitucional son vinculantes erga omnes, salvo para sí misma. La disposición ha de interpretarse restrictivamente, de modo que no se viole el principio fundamental de independencia de los jueces, garantizado en el artículo 154 de la Constitución Política, en el sentido de que "El Poder Judicial sólo está sometido a la Constitución y a la Ley". De esta manera, en un caso como el presente, un criterio particular de roce de una norma reglamentaria con la Constitución por falta de respaldo legislativo, no puede servir de base para, extrapolándolo, desaplicar disposiciones legales no tomadas en cuenta en el fallo constitucional, porque de esa manera se desatendería un marco legal que se ha jurado aplicar. Por

supuesto, cuando la declaratoria es expresa o suficientemente amplia como para considerar anulada toda normativa sobre una determinada situación o bien sectorial, respecto de la materia de su propia competencia de la Sala; es decir, en cuanto resuelva sobre determinado punto de naturaleza constitucional sometido a examen, la jurisprudencia o el precedente deben ser aplicados por los tribunales."

b. Causales por las que procede, trámite a seguir e improcedencia cuando el cierre del lugar de trabajo se produzca por causas atribuibles al empleador

[SALA SEGUNDA]⁶

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

"III.- SOBRE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: Uno de los principios básicos del Derecho Laboral es el de continuidad o permanencia, según el cual la tendencia es a la estabilidad o conservación del contrato o relación de trabajo. Plá Rodríguez, señala que "podemos decir que este principio expresa la tendencia actual del derecho del trabajo de atribuirle la más larga duración a la relación laboral desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos." (Los principios del Derecho del Trabajo , Buenos Aires, Ediciones Depalma, tercera edición, 1.998, p. 220). Nuestro ordenamiento jurídico contiene manifestaciones expresas de dicho principio, al preferir el contrato por tiempo indefinido respecto del pactado a plazo o por tiempo determinado (ver artículos 26, 27, 30 incisos c) y d), del Código de Trabajo), y al prevalecer la continuidad del contrato, antes que su ruptura, en supuestos de licencias, descansos, enfermedades, prórroga o renovación, u otras causas análogas, según se prevé en el párrafo segundo del artículo 153 del citado código. Asimismo, la fijación de causas expresas y taxativas que regulan la suspensión del contrato de trabajo constituye una manifestación del relacionado principio; pues, por la suspensión se pretende la conservación del contrato antes que su extinción. Cabanellas señala que "La suspensión consiste en la paralización de los efectos del contrato de trabajo en cuanto a la prestación de servicios; y en ocasiones, también con respecto a la retribución que debe percibir el trabajador. La suspensión puede obedecer a necesidades del trabajo de las empresas, o a condiciones particulares, relacionadas con el trabajador y que imposibiliten a éste para el cumplimiento de la obligación contraída de prestar sus servicios." Asimismo, se habla de suspensión absoluta cuando ambas partes dejan de cumplir sus obligaciones principales, cuales son la prestación del servicio y la correspondiente retribución; y de relativa cuando sólo una de las partes suspende el cumplimiento de sus obligaciones. (Cabanellas de Torres, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral , Tomo I, Buenos Aires, Editorial Heliasta, S.R.L., tercera edición, 2.001, pp. 715-716). El artículo 73 es claro al señalar que la suspensión de los contratos no implica su terminación ni extingue los derechos y las obligaciones que de éstos derivan. El artículo 74 prevé algunas de las causas por las cuales procede la suspensión temporal de los contratos de trabajo, sin responsabilidad para ninguna de las partes. El primer supuesto se refiere a la falta de materia prima, siempre que tal hecho no sea imputable al empleador. La suspensión también puede disponerse por fuerza mayor o caso fortuito, cuando ello traiga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo. Luego, la muerte o incapacidad del empleador también están previstas como causales de suspensión cuando, de igual forma, conlleve la

suspensión del trabajo. Pero para que la suspensión surta efectos, según lo establece el artículo 75, dentro del plazo de tres días posteriores a aquél en que ocurrió el hecho que suscitó la suspensión, debe iniciarse un procedimiento ante la Inspección de Trabajo, a los efectos de comprobar la causa en que se funda. Luego, en el artículo 78 siguiente se prevé también como causal de suspensión el arresto o la prisión preventiva que se imponga al trabajador, cuando medie sentencia absolutoria y la enfermedad comprobada que lo incapacite para el normal desarrollo de sus labores, por un período no mayor de tres meses (artículo 79). En el caso bajo análisis, la parte demandada ha sostenido que los salarios reclamados por el actor no le corresponden en el tanto en que para esa época -del 29 de diciembre del 2.002 al 17 de febrero del 2.003- la relación estaba suspendida, en el tanto en que el quebrador estaba cerrado por disposición del respectivo Ministerio. Uno de los recurrentes invoca la violación de los incisos a) y b) del artículo 74 del Código de Trabajo, que prevé como causales de suspensión la falta de materia prima no imputable al empleador y la fuerza mayor o el caso fortuito. No obstante, la suspensión no puede surtir efecto alguno, en el tanto en que la demandada no realizó el procedimiento administrativo previsto por ley para que la suspensión pueda ser válida y eficaz. Además, en los autos tampoco consta prueba de que la disposición de cierre emanada del ente ministerial se haya debido a causas ajenas, no imputables a la empleadora; y, más bien, de la contestación de la demanda se desprende, aunque no con absoluta claridad, que la decisión administrativa estuvo basada en hechos atribuibles a la empleadora. Eso es lo que se interpreta de las manifestaciones de la demandada, al indicar lo siguiente en el escrito de contestación de la demanda: "que mientras persistiera dicha clausura, paralización y suspensión permisionaria del quebrador y sus estructuras de seguridad, higiene y demás reglas impuestas por el ente estatal..." (folio 22 vuelto). Luego, los autos están ayunos de prueba en cuanto a una justificación que validara la suspensión, pues no consta que haya mediado falta de materia prima, no imputable al empleador; o que la suspensión haya derivado de caso fortuito o fuerza mayor. Pero, como se indicó, la demandada no gestionó ante las autoridades administrativas, a los efectos de que se aprobara la suspensión de los contratos de trabajo. Por otra parte, se acusa que los juzgadores de las instancias precedentes incurrieron en una indebida valoración de las pruebas, pues había mediado un acuerdo entre el actor y la demandada, en el sentido de que durante dicho período el demandante no percibiría salario alguno, pues se dedicaría a actividades empresariales propias y no laboraría para la accionada. Sin embargo, analizados los elementos de prueba que

constan en los autos, se tiene que ninguno permite concluir sobre la existencia de dicho acuerdo; y, al contrario, los testimonios evacuados refieren que el actor continuó laborando. En ese sentido, el testigo Bernal Arturo Umaña Arroyo, señaló: "Los trabajos en la empresa se suspendieron, pero no sé la razón, y no hubo salario. Luego de la suspensión de labores, el actor me parece que continuó laborando, ya que permanecía en contacto con nosotros para ver si se abría el tajo... El tajo fue reabierto en enero de este año, por lo que la empresa reanudó labores." (folios 92-93). Por su parte, el señor Bernal Esquivel Mora, apuntó: "El actor laboró para la sociedad demandada. Me consta porque yo también trabajaba en la empresa, hasta octubre del año pasado, en que dejó de funcionar, y luego regresé en enero de dos mil tres, fecha para la que el tajo ya estaba funcionando y laboré hasta finales de febrero... Luego del cierre del tajo, el actor continuó laborando para la demandada." (folio 94). Como se indicó, ambos testigos refieren que el actor permaneció laborando; aparte de que ambos fueron contestes en el sentido de que la reapertura se dio desde enero del 2003. Así, las cosas, se concluye que no medió la violación de leyes apuntada por uno de los recurrentes y tampoco la indebida valoración de las pruebas acusada por el otro; razón por la cual, en cuanto a este punto, no cabe hacer modificación alguna al fallo impugnado."

c. Causas, efectos y fundamento para aplicarla

[SALA SEGUNDA]⁷

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

"II.- ANTECEDENTES: El actor planteó esta demanda, a fin de que en sentencia se condene al Banco Central de Costa Rica, a pagarle las diferencias que se le adeudan por concepto de preaviso de despido y auxilio de cesantía, así como los intereses correspondientes y ambas costas de la acción. La accionada contestó negativamente la demanda, y opuso las excepciones de falta de derecho, pago total, falta de legitimación activa y pasiva, y la genérica sine actione agit. En primera instancia se declaró parcialmente con lugar la demanda y se condenó al Banco accionado al pago de las diferencias por concepto de auxilio de cesantía, calculadas con base en seis meses de salario, por la suma de ₡1.599.147.90. En lo demás, acogió las defensas de falta de derecho y pago total. Amén de que condenó al vencido a ambas costas de la acción, fijando las personales en un quince por ciento de la condenatoria. El Tribunal confirmó el fallo apelado, salvo en lo dispuesto sobre costas, resolviendo sin especial condenatoria. III.- SITUACIÓN FÁCTICA DE LA RELACIÓN: El actor laboró para el Banco Central de Costa Rica del 1° de enero de 1966 al 4 de julio de 1974, data en que se le despidió sin responsabilidad patronal. Reingresó de nuevo a la institución demandada, el 17 de enero de 1983 y laboró hasta el 20 de agosto de 1999, fecha en que fue despedido en virtud de la supresión de su plaza como consecuencia de la reestructuración administrativa de la División Financiera, notificada mediante oficios G/No. 314-99 y G/No. 324-99 de fechas 12 y 20 de agosto de 1999, respectivamente. El 1° de setiembre de 1999, don Omar, interpone recurso de amparo contra el acto administrativo que dispuso la remoción de su puesto, con fundamento en el plan de reestructuración de la institución. Mediante resolución de la Sala Constitucional del 3 de setiembre de 1999, notificada al Banco cinco días después, se ordenó la suspensión del acto administrativo del despido del recurrente y ordenó mantenerlo en el puesto. Para acatar lo resuelto por la Sala, y dado que la plaza que ocupaba el amparado había sido suprimida, el Banco dispuso otorgar al actor una licencia con goce de salario a partir del 21 de agosto de 1999, reincorporándolo a la planilla en una plaza vacante adscrita a la División Financiera, categoría 13, pero pagándole como si estuviese en una categoría 9 -que era la que legalmente le correspondía-, dejando en suspenso el citado acto de remoción. La Sala Constitucional mediante voto 353-2000, de las 19:00 horas del 11 de enero del 2000, declaró sin lugar el recurso de amparo. El demandado, entonces, mediante oficio N° RH-090-2000, del 11 de febrero del 2000, le informa al accionante que a partir del 7 de febrero se le excluyó de planillas teniendo como última fecha de la relación laboral el 20 de agosto de 1999. Así las cosas, el Departamento de Recursos Humanos del Banco demandado, le liquida al señor Contreras Díaz, los extremos

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

laborales del preaviso de despido -un mes- y de auxilio de cesantía -once meses-; según el convenio suscrito por ambas partes, indicando como último día laborado el 4 de febrero del 2000. Con fundamento en pronunciamientos de la Administración del Banco, que dispusieron incorporar al Reglamento Interior de Trabajo de esa entidad, los derechos individuales adquiridos y situaciones jurídicas consolidadas, conforme lo establece el convenio de partes suscrito entre el Banco y sus trabajadores, la Junta del Banco Central de Costa Rica, en sesión N° 4689-93, del 1 de diciembre de 1993, en su artículo 7, estimó procedente dejar establecido, para el futuro, la forma de pago de la cesantía y de las prestaciones legales, mencionadas en el numeral 25 del Convenio citado y con ello respetar los derechos individuales adquiridos por los trabajadores del Banco, conforme lo resuelto por la Sala Constitucional en sus votos N°s 1696-92 del 23 de agosto de 1992 y 3285 del 30 de octubre de 1992, disponiendo que, en cuanto a dicha materia, se aplicaría lo siguiente: " a.- Los empleados que al 31 de diciembre de 1993 hayan cumplido veinte o más años de servicio, tendrán derecho al pago de catorce meses de sueldo como auxilio de cesantía cuando renuncien a sus labores por voluntad propia... c.- Tomando como fecha límite el 31 de diciembre de 1993, el Banco pagará por concepto de auxilio de cesantía los años laborados por el empleado hasta dicha fecha y hasta un máximo a reconocer de catorce años, según corresponda, si hubiere causales de despido no imputables al trabajador. " . La Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica, en el artículo 3, del Acta de sesión N° 5016-99, celebrada el 6 de diciembre de 1999, convino complementar la normativa que reglamentó la aplicación simultánea de programas de movilidad laboral voluntaria, junto con procesos de reestructuración organizacional de la institución contenidos en los artículos 13, del acta de la sesión N° 4922-97; y, 14 de la N° 5003-99, celebradas el 29 de agosto de 1997 y 21 de julio de 1999, respectivamente, en el sentido de que una vez implementado el programa de movilidad laboral voluntaria correspondiente y ejecutada la reestructuración de la dependencia respectiva si algún funcionario, del Banco o de sus Órganos de Desconcentración Máxima, fuere cesado de su puesto como parte del proceso de reestructuración, se le pagaría una indemnización, que incluyera el pago de preaviso y cesantía. Esta última, correspondiente a un salario devengado por el servidor cesado por cada año o fracción no menor a los seis meses, lo que se haría en los siguientes términos: " a) Se reconocerán únicamente los años laborados o fracción no menor a los seis meses trabajados en forma continua para el Banco Central de Costa Rica, incluidos los Órganos Desconcentrados. En el caso de algún funcionario que hubiere dejado de laborar para la Institución y, posteriormente,

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

hubiere sido contratado nuevamente en forma indefinida, se computará para tales efectos el último período laborado... ” . Los artículos 13 y 14 de la normativa complementada, en su orden, en lo que interesa indican: “ ARTICULO 13. Propuesta para redefinir el Programa de Movilidad Laboral Voluntaria Vigente... De la reubicación de empleados derivada de procesos de reestructuración: 1.- Cuando como resultado de la implementación de un estudio de reestructuración aprobado, sea oficialmente o de hecho, se requiera disminuir las estructuras de puestos vigentes, el Banco y sus Organismos de Desconcentración Máxima, procederán en primera instancia a determinar la posible reubicación de aquellos empleados que deseen mantener su relación de servicio con el Banco, a efecto de incorporarlos en otras dependencias donde se haga evidente la necesidad de reforzar su cantidad de personal, en el tanto dichas personas cumplan satisfactoriamente con los requisitos establecidos para los cargos de que se trate. 2.- De no ser posible lo anterior, el Banco o el Organismo de que se trate, acordará la eventual rescisión del contrato de trabajo del trabajador, reconociéndoles el pago de su cesantía y demás derechos laborales, de acuerdo con los alcances fijados en el acuerdo tomado por la Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica en Sesión 4689-93, Artículo 7, del 1º de diciembre de 1993, o conforme a lo previsto en el Código de Trabajo. ” “ ARTICULO 14. Términos para la remoción y disminución de categoría a funcionarios de la División Financiera, con motivo de la creación de una nueva estructura de puestos... 3. Para la aplicación del Programa de Movilidad Laboral Voluntaria, se establece lo siguiente: a. El Banco Central otorgará un incentivo adicional de cuatro mensualidades del salario promedio de los últimos seis (6) meses efectivamente laborados... d. El Banco Central deberá cancelarle al servidor el importe por auxilio de cesantía equivalente a un mes de sueldo, calculado éste de acuerdo con lo preceptuado en el inciso b) del Artículo 30 del Código de Trabajo, por cada año de labores, hasta un máximo de ocho años, a menos que el servidor tenga algún derecho a un monto mayor por este concepto, en virtud del acuerdo consignado en el Artículo 7 de la Sesión 4689-93, del 1º de diciembre de 1993... 5. En los casos de remoción de servidores, debido a la reestructuración organizacional de la División Financiera, el Banco se obliga a pagarle al servidor lo señalado en el punto 7 de este acuerdo, además de otros derechos laborales que le correspondan... 7. La Administración aplicará el cálculo de auxilio de cesantía o de indemnización como sigue: a. Para la remoción del servidor, deberá cubrir el total de años a que tiene derecho con la cesantía, sobre una base de salarios ordinario y extraordinario promedio de los últimos seis meses efectivamente laborados... 8. El incentivo

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

adicional, a que alude el literal a. del punto 3 de este acuerdo, no es aplicable a los casos de remoción o disminución de categoría a servidores de la División Financiera. " . IV.- SOBRE LA SUSPENSIÓN EN EL CONTRATO DE TRABAJO: De previo a referirnos a los motivos de agravio expresados por el representante legal del demandado, es necesario referirnos a las causas de suspensión de los contratos y sus efectos. La suspensión es un concepto distinto de la disolución de la relación laboral; pues ésta termina con el contrato y la suspensión no disuelve el convenio. La primera es de carácter transitorio y está condicionada por la presencia de una circunstancia que puede ser ajena al interés del trabajador, como en el caso en estudio, que no permite que éste (el trabajador) desarrolle su actividad durante algún tiempo; transcurrido el cual, lo común es que se reanuden los efectos del contrato. En síntesis la suspensión total (como ocurrió en la especie) o parcial de los contratos de trabajo no implica su terminación ni extingue los derechos y obligaciones que emanen de los mismos (ver artículo 73 del Código de Trabajo). Sobre este tema, la doctrina señala que "el fundamento de la suspensión es dotar de la máxima estabilidad al vínculo contractual. Se trata de garantizar el empleo, «impidiendo recurrir a la resolución contractual cuando a una de las partes le resulta imposible en forma temporal o transitoria el cumplimiento de la prestación, cuando se da alguna de las causas de suspensión de los contratos que prevé el artículo 45 L.E.T» (STS 12-11-1986, A.6191) " (PALOMEQUE LÓPEZ, M.C y ALVAREZ DE LA ROSA, M. Derecho del Trabajo. Séptima Edición. Editorial Centro de Estudios Ramón Arce, S.A, Madrid, 1999, p. 919). También es importante acotar el derecho que le asiste al trabajador suspendido a reincorporarse en el mismo puesto de trabajo, sin que, en ningún caso, vea lesionados sus derechos laborales. Este es un "(...) requisito esencial, constitutivo de la figura de la suspensión (...)" (PALOMEQUE LÓPEZ, M.C y ALVAREZ DE LA ROSA, Ibídem). Ahora bien, dentro de las causas de suspensión individual del contrato de trabajo, en Costa Rica -que puede ser temporal o definitiva; o, bien, total o parcial- encontramos: a) la enfermedad, b) el alumbramiento de la trabajadora, c) la suspensión disciplinaria, d) el arresto del trabajador por autoridad judicial o administrativa, e) la prisión preventiva, ambas desde luego si están seguidas de una sentencia absolutoria, f) los casos de fuerza mayor o caso fortuito cuando traiga como consecuencia necesaria inmediata o directa la suspensión del trabajo y g) la muerte o incapacidad del patrono cuando acarree la inmediata y directa suspensión del trabajo (arts. 74, 78 y 79 del C. T). Esas causas, sin embargo, no pueden ser consideradas como las únicas (números clausus), pues las normas que las contienen no excluyen otras causas de suspensión,

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

como la que se dio en el caso de estudio, con la consecuencia de mantener vigente la relación laboral interpartes, parcialmente suspendida en cuanto a la obligación del trabajador de prestar el servicio, pues por voluntad patronal se mantuvo con un permiso con goce de salario, desde la suspensión del acto de despido por reestructuración y supresión de la plaza, hasta que éste finalmente se pudo ejecutar. V.- SOBRE EL FONDO DEL RECURSO DEL DEMANDADO . En el sub-júdice, consta que al demandado se le ordenó reinstalar a don Omar, en el puesto de Asistente de Operaciones Bancarias 1, Departamento de Contabilidad, Categoría 09, mientras se resolvía su recurso de amparo. Esta orden, interlocutoria, de la Sala Constitucional tenía como fin primordial que no se causara perjuicio irreparable al actor, manteniendo la vigencia del contrato de trabajo, mientras se resolvía el amparo. La decisión patronal de no cumplir con la reinstalación, sino de nombrarlo en una plaza de mayor categoría y separarlo mediante el mecanismo del otorgamiento de un permiso con goce de salario, en esa nueva plaza, en modo alguno puede considerarse eximente de la obligación patronal de respetar el derecho a la continuidad en la relación laboral; pues lo único que se suspendió de las obligaciones derivadas del contrato fue la prestación del servicio por decisión unilateral del patrono, contra la voluntad del trabajador. VI.- Del análisis de los reparos que formula el apoderado del Banco demandado y lo resuelto por el Ad-quem, en armonía con la doctrina indicada en el acápite anterior y la situación fáctica que presenta el caso, se concluye: que no le asiste razón al demandado cuando afirma que la relación laboral debe tenerse por extinguida desde el veinte de agosto de 1999. Resuelve con acierto el Ad-quem cuando afirma que no se puede decir que la relación de servicio del actor con el Banco haya terminado el 20 de agosto de 1999, porque concedió al actor licencia con goce de salario, para no reinstalarlo según lo había ordenado la Sala Constitucional, cuando acogió para su estudio el recurso de amparo presentado por el petente. Es correcto considerar que, con el permiso con goce de salario se dio la suspensión de la relación laboral, prolongándola hasta que se declaró sin lugar el amparo, teniendo como fecha de cesación el 7 de febrero del 2000, en que fue excluido de las planillas del Banco; por ello, para efectos de calcular la cesantía debe computarse hasta esa data, como lo hicieron los juzgadores de instancia. Recordemos que el Recurso de Amparo del actor se estableció contra el acto de remoción del 20 de agosto de 1999 y, los efectos que se suspendieron, cuando se acogió el amparo para su conocimiento, fueron los del acto impugnado de remoción de su puesto, por lo que, una vez que la Sala Constitucional declaró sin lugar el recurso, el acto de despido (por reestructuración y supresión de la plaza) hasta ese momento

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

podía ejecutarse y no antes. Ha de advertirse, que la medida de conceder la licencia con goce de salario, como se indicó supra, se adoptó como una solución alternativa para cumplir con el mandato del artículo 41 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional; porque el actor no podía ser reinstalado en su anterior puesto, porque su plaza había sido suprimida en el proceso de reestructuración y presupuestariamente ya no existía. Por lo tanto al actor sí le resulta aplicable las disposiciones normativas emitidas por la Junta Directiva del Banco antes del siete de febrero del 2000, data en que fue excluido de planillas del Banco. En la demanda el actor se mostró disconforme, con el acuerdo adoptado el 6 de diciembre de 1999 y su aplicación, porque el artículo 3 del acta de sesión 5016-99, complementó la normativa contenida en los artículos 13 del acta de la sesión 4922-97 y 14 de la 5003-99, celebradas el 29 de agosto de 1997 y 21 de julio de 1999, en el sentido de reconocer, al funcionario que hubiere dejado de laborar para la Institución y que nuevamente hubiere sido contratado en forma indefinida, para el pago del preaviso de despido y auxilio de cesantía, únicamente los años laborados o fracción no menor a los seis meses trabajados en forma continua para el Banco Central de Costa Rica, durante la última contratación. Acuerdo que considera el actor no le era aplicable, por haber sido tomado cuando estaba en discusión el Recurso de Amparo ante la Sala Constitucional, y porque, en su criterio, en forma discriminatoria se pretendió despojarlo sólo a él -único afectado por la reestructuración que estaba en ese supuesto-, de derechos individuales adquiridos y situaciones jurídicas consolidadas reconocidas e incorporadas al Reglamento Interior de Trabajo. El acuerdo del seis de diciembre de 1999, que complementó la normativa contenida en los artículos 13 y 14 de las actas de sesiones N°s 4922-97 y 5003-99, la dejó incólume en cuanto a que el reconocimiento del pago de cesantía y demás derechos laborales se efectuaría de acuerdo con los alcances fijados en el artículo 7, del acuerdo tomado por la Junta Directiva del Banco Central de Costa Rica en Sesión N° 4689-93, del 1° de diciembre de 1993, donde se establece que " Tomando como fecha límite el 31 de diciembre de 1993, el Banco pagará por concepto de auxilio de cesantía los años laborados por el empleado hasta dicha fecha y hasta un máximo a reconocer de catorce años, según corresponda, si hubiere causales de despido no imputables al trabajador. " . En aplicación de lo ahí dispuesto y sin modificarse así en acuerdos posteriores, al haber sido despedido el actor por causas no imputables a él, se le debió reconocer, a la hora del cese de su relación de servicios con el empleador, no sólo los once meses de auxilio de cesantía a que tenía derecho al 31 de diciembre de 1993 -como se hizo-, como derecho adquirido incorporado a su contrato

individual de trabajo, conforme al contenido del convenio de partes suscrito entre el Banco y sus trabajadores -incorporado por la Junta Directiva del Banco en el Reglamento Interior de Trabajo, al amparo de los votos N°s 1696-92 del 23 de agosto de 1992 y 3285 del 30 de octubre de 1992 de la Sala Constitucional-, sino la cesantía correspondiente a todo el tiempo de duración del último contrato de trabajo. Así las cosas, habiéndosele cancelado al señor Contreras Díaz sólo once meses de auxilio de cesantía, el empleador debe reconocerle la diferencia de seis meses de salario por ese concepto, tal y como viene resuelto . En consecuencia, se debe rechazar el recurso de la demandada, en cuanto niega el derecho a cesantía durante el tiempo en que el actor estuvo suspendido con goce de salario."

d. Suspensión del contrato laboral con goce de salario

[SALA CONSTITUCIONAL]⁸

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

El principio del debido proceso en sede administrativa. El régimen disciplinario. Por la materia que se encuentra de por medio en el presente caso, el primer punto que merece abordarse se refiere al principio del debido proceso, consagrado en el artículo 39 de la Constitución Política y sobre el que existe profusa jurisprudencia emanada de esta Sala. Al respecto, la sentencia N° 3433 del 16 de julio de 1993 señaló: "La garantía del debido proceso, una de cuyas manifestaciones más importantes la constituye el derecho de defensa, tiene aplicación plena en materia administrativa, y muy especialmente en aquellos casos en los que la actuación de la Administración pueda producir un daño considerable a los intereses de los administrados; o, en su caso, la imposición de una sanción.- Este encuentra fundamento Constitucional en los artículos 39 y 41 de la Constitución e implica -según se ha establecido en anteriores oportunidades- el derecho del administrado a que el órgano director del procedimiento le haga una formulación expresa y circunstanciada de cargos al afectado, oportunidad de acceder al expediente en cualquier etapa del procedimiento, obtener patrocinio letrado si lo estima conveniente, de aportar prueba de descargo, y de recurrir de la resolución final, al menos una vez; en fin de intervenir activamente dentro del procedimiento; así como la correlativa obligación de la Administración de garantizar que durante la sustanciación del expediente, le sean concedidos los medios necesarios para el efectivo ejercicio de esos derechos, de tal forma que su inobservancia ocasiona la nulidad de toda disposición, acuerdo, resolución o simple actuación material, por inconstitucional.-" (en el mismo sentido, resolución N° 5516-96 del 16 de octubre de 1996). En consecuencia, para la Administración es insoslayable la obligación de brindar las garantías que fluyen de las normas constitucionales referidas, al funcionario que pretende investigar con ocasión de alguna denuncia presentada en su contra, como ocurre en la especie. Asimismo, dentro de ese contexto procede analizar la legitimidad y validez de disponer la suspensión temporal del servidor con carácter de medida cautelar, que es el extremo concreto reclamado por el amparado. De acuerdo con la normativa especial que rige el caso de los educadores, según lo regula el Capítulo IV del Estatuto de Servicio Civil, denominado "Del Régimen Disciplinario y sus Procedimientos, y del Tribunal de Carrera Docente", ante la presentación de una denuncia o queja, el Director del Departamento de Personal puede ordenar la inmediata investigación de cargos, conforme lo previsto en dicho capítulo (artículo 65). Esa normativa, entre otras cosas, dispone que se procederá a levantar la información y resolver lo conducente a la mayor brevedad posible (artículo 66) y que si de la instrucción no resultare

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

mérito para continuar con las diligencias, se ordenará el archivo del expediente, o, en caso contrario, formulará por escrito los cargos que resultaren, de los cuales se dará traslado al servidor (artículo 69). Se regula así una primera fase que se puede llamar de instrucción, cuyo resultado arroja una conclusión preliminar que conducirá al archivo del expediente, o bien a la substanciación de un procedimiento administrativo formal que eventualmente puede dar lugar a la imposición de una sanción disciplinaria. Del examen del expediente del caso se desprende que la suspensión temporal del amparado fue dispuesta en esa primera fase de instrucción, sin que todavía exista un fundado levantamiento de cargos en su contra, invocándose el artículo 67 del Estatuto de referencia, cuyo texto señala que "En casos muy calificados y cuando, por la naturaleza de la presunta falta, se considerare perjudicial la permanencia del servidor en el puesto, el Director de Personal ordenará la suspensión en el cargo o su traslado temporal a otro puesto, mediante acción de personal". Sobre el particular, debe señalarse que esta Sala ya ha examinado en otras ocasiones el supuesto de la suspensión temporal del servidor durante el curso de un proceso administrativo, medida que posee un carácter meramente cautelar, y que por ende no supone la imposición de una sanción en contra del funcionario. Es particularmente relevante que se respete esa naturaleza cautelar de este tipo de acción, a fin de que no sea utilizada subterfugiamente como un instrumento sancionador, lo que implicaría una grave lesión al principio de inocencia, en razón de que la falta que se acusa aún no ha sido acreditada a través de un procedimiento que resguarde el ejercicio de la defensa a favor del afectado. Sobre esta materia, resulta ilustrativo citar algunos antecedentes relevantes. Así, mediante resolución N° 1345-96 este Tribunal señaló: "No lleva razón la recurrente al afirmar que la suspensión temporal de labores -con goce de salario- dispuesta por la autoridad recurrida en contra del M.G.A. constituya una sanción que le fue impuesta sin darle oportunidad de proveer a su defensa, toda vez que la determinación que impugna no es definitiva sino de carácter meramente cautelar -pues lo que pretende es propiciar que el proceso disciplinario incoado en su contra se desarrolle de la manera más efectiva posible (...) al constituir una determinación de carácter meramente preventivo, el órgano competente tendrá la potestad de adoptarla de oficio, aunque con posterioridad podrá revisar la conveniencia de la misma cuando así lo solicitara la parte afectada por aquella, pues se trata de una medida meramente cautelar y preventiva, llamada a desaparecer una vez definida la situación que la motiva, por lo que en consecuencia podrá dictarse en su lugar, la revocatoria de la suspensión o la destitución definitiva del recurrente, por esa razón no se observa que lo

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

actuado cause menoscabo a derecho fundamental alguno del recurrente de manera directa, más aún si se toma en cuenta que en la especie la suspensión fue acordada con goce de salario, situación que como en repetidas ocasiones se ha manifestado, no resulta contraria a derecho." Por su parte, es particularmente orientadora la resolución N° 927-94, reiterada por la N° 2622-95, que se pronuncia en los siguientes términos: "En criterio de la Sala, es necesaria una primera consideración al fondo del asunto, declarando que el artículo 190 inciso ch) del Estatuto del Servicio Civil no es inconstitucional en sí mismo. Su texto, si bien puede afirmarse que omiso, puede perfectamente subsistir y ser compatible con la Constitución Política. Lo que sería inconstitucional es su forma de aplicarlo o en que ha sido interpretado tradicionalmente por quienes lo han aplicado, otorgándole un carácter que no tiene -o no puede tener-, si de compatibilizarlo con la Constitución Política se trata... 2. En lo que se refiere a la solicitud para que se suspenda al servidor contra quien se inicia o sigue un procedimiento de despido, que con frecuencia se formula simultáneamente a la gestión misma del despido, la Sala parte de la tesis de que se trata de una solicitud perfectamente legítima, siempre y cuando se la entienda de manera tal que (a) por una parte, y como expresamente lo exige el numeral impugnado, se considere la suspensión como necesaria conforme al mérito de los autos. Esto implica que, como en todo acto sometido al Derecho Público (y esta Sala ha establecido que la relación de empleo entre el servidor y la Administración Pública se rige por la normativa de esta naturaleza), debe existir una motivación, de modo que no estamos en presencia de una simple petición, tal y como tradicionalmente se la ha entendido por los titulares ministeriales, ni tampoco la resolución del Tribunal de Servicio Civil será el simple acto reflejo, accediendo a lo pedido. Deberá existir, en este aspecto, una justificación de la necesidad de suspender al servidor, durante la tramitación de la gestión, ya sea para que no interfiera con la investigación que se realiza, ya para evitar que permaneciendo en su cargo pueda manipular información o documentos, o por los motivos que fueren: el "mérito de los autos", pues, determinará que haya o no motivación del acto de suspensión. También en este aspecto, la Sala se remite a su copiosa jurisprudencia, en el sentido de que la motivación (fundamentación) no consiste ni se satisface con la reproducción de las palabras de la ley, sino que requiere de la autoridad pública una justificación del acto, en el que consten, básicamente, las razones que objetivamente impongan la decisión. Para el examen que interesa en esta acción, debe quedar objetivamente razonada la necesidad de suspender al servidor contra quien se inicia -o sigue- el procedimiento sancionatorio,

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

lo cual, por ende, se debe corresponder, sin ningún esfuerzo dialéctico, con "el mérito de los autos" según reza la propia norma impugnada. Pero, además, (b) esa suspensión a que se refiere la norma no es una sanción. Se trata de una medida cautelar, tomada mientras dura el procedimiento, que precisamente se dirige a una eventual sanción contra el servidor. Por tal motivo, la suspensión no puede acordarse, en la forma en que tradicionalmente ha venido haciéndose, sin pago de salario al servidor, porque, entonces, perdería su carácter precautorio, para convertirse en una sanción anticipada, que viola el artículo 39 Constitucional, desde que éste manda que no puede existir una sanción sin previa demostración de responsabilidad y sin la oportunidad concedida al afectado de ejercitar su defensa. Se trata, por decirlo de alguna manera, de un acto otorgado a favor de la Administración, dados los fines que cumple, pero no necesariamente contra o en perjuicio del servidor...". De manera que, siempre que sea respetando estos lineamientos, este tipo de medida puede ser válidamente adoptada por la Administración, sea durante el desarrollo de una investigación preliminar en relación con las irregularidades denunciadas, o bien en el curso de un procedimiento formal instaurado para determinar la verdad real de los hechos y escuchar la defensa del presunto responsable.

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

III.- El examen del caso planteado a la luz de las anteriores consideraciones, permite constatar que al momento de la interposición del recurso, la Administración estaba tramitando la que se ha identificado como esa primera etapa de instrucción, y para esos efectos, el departamento competente ha solicitado información a otras oficinas. Asimismo, se aprecia que la decisión de suspender al recurrente encuentra un sustento razonable en los términos de la denuncia presentada, que se hace acompañar de un informe rendido por el fiscal de la Junta Directiva de la Fundación denunciante. De manera que están presentes los elementos objetivos mínimos que deben sustentar una medida de esta naturaleza, y en consecuencia no estima el Tribunal que se haya configurado una lesión a los derechos fundamentales del amparado. En este punto, es importante enfatizar que la esfera competencial de esta Sala le permite examinar que la medida adoptada cumpla una serie de garantías básicas, que resguarden los derechos fundamentales del amparado, tales como la motivación del acto, con sustento en una denuncia formal que razonablemente se puede presumir sustentada, así como el carácter realmente cautelar de la suspensión, a fin de constatar que no se trate de una actuación arbitraria. Más allá de eso, en lo que se refiere al fondo de la denuncia, la pertinencia o idoneidad de los informes que le acompañan, así como los argumentos y probanzas que el afectado tenga a su favor, constituyen extremos que escapan del ámbito de competencia de esta jurisdicción, y que deben ser discutidos en sede administrativa o eventualmente en la vía judicial ordinaria. Sin embargo, no puede dejar de advertirse que, como bien señalan las normas del Estatuto de Servicio Civil que fueron transcritas en el considerando anterior, esa fase de investigación preliminar debe ejecutarse en forma celeré, pues constituye un derecho fundamental del servidor el que su situación sea definida con toda prontitud, pues no es legítimo mantenerle en un estado de incertidumbre acerca de las posibles consecuencias que le podría acarrear una denuncia promovida en su contra. Por lo anterior, llama la atención que, a pesar de que la Auditoría del Ministerio de Educación Pública desde el día 16 de noviembre del 2000 formalmente fue puesta en conocimiento de la denuncia presentada, no consta en el expediente administrativo que se haya pronunciado en algún sentido o haya tomado acciones concretas respecto al caso. En consecuencia, el recurso debe desestimarse por las razones indicadas supra, sin perjuicio de advertir a la Administración expresamente sobre su obligación de definir con toda prontitud la situación jurídica del recurrente, habida cuenta de que prolongar injustificadamente una suspensión bajo estas condiciones, a la postre se convierte en una afrenta a la dignidad en el ejercicio del cargo para el servidor, que redundará en una

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

infracción al derecho al trabajo que protege el artículo 56 constitucional. Por otra parte, también se encuentra de por medio un interés público en la pronta resolución de este tipo de causas, pues no puede perderse de vista el hecho de que el salario del servidor que se encuentra suspendido sigue siendo sufragado con fondos públicos, con el agravante de que administrativamente puede requerirse del nombramiento temporal de un sustituto, lo que implica una erogación adicional en el presupuesto del Estado.

IV.- Con respecto a lo dicho en la última parte del considerando anterior, esta Sala estima conveniente hacer expresa mención al Ministerio de Educación Pública respecto de su obligación de tomar las acciones del caso para no afectar el normal desarrollo del curso lectivo en la institución cuyo director se encuentra suspendido, como lo es nombrar interinamente un sustituto que reúna las condiciones idóneas para el puesto. En efecto, las acciones administrativas en materia disciplinaria en modo alguno deben afectar negativamente los derechos fundamentales de todos los que acceden a la educación en ese colegio, ni tampoco del cuerpo de docentes y demás personal que trabaja en éste, por lo que es una ineludible obligación del Estado proteger y mantener la institucionalidad, independientemente de los problemas administrativos que deban atenderse.

V.- Por último, resta por hacer referencia al reclamo del amparado en el sentido de que la Administración no ha resuelto el recurso de revocatoria con apelación en subsidio incoado en contra de la resolución N° 1302-00, que según consta en el expediente administrativo fue planteado el día 18 de diciembre del año anterior. Según alega la autoridad recurrida, al momento de rendir el informe solicitado por la Sala, aún se encontraba dentro del plazo para resolver esa gestión. En todo caso, debe recordarse que la regulación de los plazos en materia administrativa posee un carácter básicamente ordenatorio, lo que sin embargo no releva a la Administración de su obligación de resolver en forma pronta y cumplida las gestiones ante ella promovidas, como exigencia general derivada del artículo 41 de la Constitución Política. Para efectos del caso concreto, estima el Tribunal que no se ha producido una dilación que pueda calificarse como desproporcionada o irrazonable al punto de estimar el recurso en lo que atañe a este extremo, sin perjuicio reiterar las consideraciones que se han expuesto a lo largo de esta resolución en cuanto a la obligación para la Administración de resolver con toda prontitud la situación jurídica del amparado, lo que guarda estrecha relación con dicha gestión que aún se encuentra pendiente de resolver.”

e. Deber de observar obligaciones inherentes durante este periodo

[SALA SEGUNDA]⁹

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

"I. El actor demandó a la C.C.S.S., alegando que el proceso administrativo disciplinario, seguido en su contra, el cual finalizó con su despido, fue violatorio del Debido Proceso y del Principio de Defensa. Entonces, gestionó la reinstalación en su cargo, o en alguno de igual escalafón salarial y rango. Asimismo, solicitó el pago de los salarios caídos, desde el momento del despido hasta su efectiva reinstalación, así como el de los extremos laborales de vacaciones y de aguinaldo, que debió devengar durante el lapso transcurrido entre el despido y su efectiva reinstalación. Además, pretende que se imponga el pago de intereses legales, sobre los montos debidos y que se condene, a la demandada, a pagar ambas costas del proceso. La representante de la parte accionada, se opuso a las pretensiones del accionante, indicando que, el despido estuvo justificado, ante la falta grave cometida por el actor, al trabajar en su consultorio privado, extendiendo dictámenes médicos, para Licencias de Conducir, mientras se encontraba incapacitado. El A-quo declaró sin lugar la demanda. El Ad-quem, al resolver la apelación de la parte actora, revocó el fallo de la primera instancia y acogió la pretensión del actor de ser reinstalado, así como el pago de los salarios caídos, el aguinaldo y también condenó a pagar los intereses y las costas. II. Ante esta tercera instancia rogada, recurren ambas partes, contra el fallo del Tribunal de Trabajo, Sección Primera, del Segundo Circuito Judicial de San José, dictado a las 9:45 horas, del 14 de mayo de 1.999. El apoderado de la parte accionante, se muestra disconforme con la sentencia y acusa falta de motivación y de fundamentación, en la fijación de las costas personales, impuestas a la parte accionada. Al respecto señala que, la suma de doscientos mil colones fijada en sentencia, por concepto de costas personales, a cargo de la Caja demandada, resulta desproporcionada -en menos- y violatoria de los parámetros de fijación establecidos en los artículos 495 del Código de Trabajo y 233 del Código Procesal Civil. Con base en esos argumentos, solicita la revocatoria del fallo impugnado, para que, en su lugar, se resuelva condenando a la demandada, a pagar el 25% del monto total de la condena, por concepto de costas personales. Por su parte, la apoderada de la C.C.S.S., reclama una apreciación subjetiva e inadecuada de los hechos cometidos por el señor Ch.A., los cuales, en su criterio, constituyeron una falta grave, suficiente para sancionarlo con el despido justificado. Acusa una inadecuada valoración de los elementos probatorios; razón por la cual, la conclusión del Ad-quem, en el sentido de que la sanción fue desproporcionada, carece de sustento. Con base en esos argumentos, solicita la revocatoria del fallo impugnado, para que, en su lugar, se declare sin lugar la demanda. III. De conformidad con las pruebas que constan en los autos, quedó acreditado que, el

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

señor Ch.A., comenzó a laborar en la Clínica San Rafael de Puntarenas, de la C.C.S.S., el 16 de agosto de 1.979, ocupando el cargo de Médico Asistente General. El actor fue incapacitado del 8 de enero de 1.995 al 8 de febrero del mismo año, por haber sido intervenido quirúrgicamente, de un ojo, percibiendo durante este período, el respectivo subsidio, por la incapacidad que sufría. Debido a ciertas anomalías, el 5 de abril de 1.995, la demandada inició un procedimiento administrativo disciplinario, con el fin de determinar una eventual responsabilidad del actor; notificándosele, la resolución inicial, el mismo día, toda vez que altos funcionarios de la demandada, tuvieron conocimiento de que, el accionante, laboró normalmente mientras estuvo incapacitado. El 12 de setiembre siguiente, fue ratificado, por la Gerencia de la División Médica, el despido, sin responsabilidad patronal, del actor, quedando debidamente notificado, de esa sanción, el 22 de setiembre de 1.995. IV. Como se expuso, la apoderada de la parte demandada, acusa una valoración subjetiva e inadecuada de la falta cometida por el actor; pues, en su criterio, éste faltó al deber de lealtad que le impone su contrato de trabajo, al haber extendido certificados médicos, para Licencias de Conducir, encontrándose incapacitado. La relación entre el accionante y la Caja demandada, ante su enfermedad y consecuente incapacidad, se suspendió; sin embargo, ante esos efectos, está claro que esa situación no significa, jurídicamente, la extinción de los derechos ni de las obligaciones inherentes a la respectiva relación estatutaria. El principal efecto de la suspensión del contrato, en estos casos, consiste en el natural y necesario cese de las labores o actividades prestadas por el trabajador. Sin embargo, en atención al contenido ético del contrato -que siempre subsiste- las partes deben abstenerse de realizar cualquier acto que conlleve una ilegítima lesión a los intereses o a los derechos de la contraparte. Al respecto, debe indicarse, que "...durante la suspensión del contrato de trabajo, el trabajador, si bien no tiene que laborar, continúa obligado al cumplimiento de determinadas prestaciones, entre ellas, la de abstenerse de realizar actos que puedan constituir faltas de respeto hacia el empleador o competencia desleal hacia él, o cualquier otra circunstancia que configure un incumplimiento grave a sus deberes..." (CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Bibliográficas Omeba. Buenos Aires. 1968, Tomo 1., p. 678). Se debe concluir, entonces que, la conducta del trabajador, de laborar en su Consultorio Privado, durante el período en el cual estuvo física y médicamente incapacitado, extendiendo dictámenes para Licencias de Conducir, no fue la debida; pues, con su actuar, quebrantó no solamente la ineludible lealtad hacia la Institución para la cual laboraba, sino también el cardinal

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

principio de la buena fe; que es rector y esencial en todo contrato de trabajo o, como en este caso, de toda relación de servicio; pues, el mismo, exige rectitud, honradez, confianza, lealtad y buen proceder, tanto por parte del patrono como de parte del trabajador. En ese sentido, cabe citar el Voto número 303, de las 10:10 horas, del 26 de noviembre de 1.997, el cual, sobre este tema, señaló: "...Si la prestación de servicios se suspende, debido a la enfermedad del trabajador, es obvio que tanto la buena fe como la confianza derivada del vínculo contractual, lo obligan a abstenerse de realizar aquellas actividades que le impidan una efectiva reincorporación al ambiente laboral, lo que, a su vez conlleva el deber de cumplir todas las indicaciones médicas necesarias para el mejoramiento de su salud...". En el caso bajo análisis, la actitud del servidor, de expedir una cantidad importante de Certificados Médicos, en un período corto -29 certificados en 6 días- y la mera actitud en sí, de laborar durante su período de incapacidad, fue flagrantemente lesiva de los intereses de la empleadora; pues, precisamente, dicho período le fue otorgado -y bien lo sabe el actor, quien es médico- con el fin terapéutico de que se reestableciera completamente de su enfermedad, lo más pronto posible y de una manera eficaz; para que rápidamente se reincorporara en el desempeño normal de sus labores y así el vínculo laboral recobraría su plena vigencia. Si la C. concedió la incapacidad correspondiente, con el pago del subsidio respectivo, tenía pleno derecho de esperar, de su servidor, una actitud tendente a lograr su pronta recuperación. Por esa razón, se estima que el reclamo de la representante de la demandada está debidamente sustentado; pues, la falta, debe considerarse grave y la sanción proporcionada y ajustada a Derecho. Este mismo criterio ha sido mantenido por esta Sala en asuntos similares y, al respecto, pueden consultarse los Votos números 193, de las 10:30 horas, del 4 de setiembre, de 1.997; 303 de las 10:10 horas, del 26 de noviembre de 1.997; 49 de las 11:20 horas, del 13 de febrero de 1.998. Ahora bien, en cuanto al dictamen médico, visible al folio 59, éste carece de la virtud de eliminar el carácter de grave de la falta del actor; además de que, a criterio de esta Sala, resulta meramente complaciente. En efecto, casualmente, en dicho dictamen se dispuso que, el actor, podía realizar labores profesionales, limitadas a la consulta de dos a cinco pacientes y sólo para dictámenes de Licencias de Conducir. Asimismo, debe indicarse que, dicho dictamen, fue emitido luego de haber transcurrido el período de incapacidad (el 7 de julio de 1995(; sea, a posteriori, lo cual termina de quitarle cualquier credibilidad."

f. Detención preventiva constituye causa no imputable a la entidad empleadora que la exime de pago de salario al demandante

[SALA SEGUNDA]¹⁰

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

“III .- SOBRE LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL O DE SERVICIO: La suspensión del contrato de trabajo o de servicio implica la paralización temporal de los efectos que despliega dicha relación jurídica, por lo que el legislador previó una serie de situaciones en orden a normar las posibles consecuencias que de dicho estado se derivan. En vista de que el asunto bajo análisis versa sobre una relación de empleo público regulada por el Estatuto de Servicio Civil , al no existir en esa normativa disposición alguna sobre el tema de la suspensión, debe partirse de lo preceptuado en el artículo 51 de dicho estatuto, el cual remite al Código de Trabajo en todos aquellos supuestos en que no exista norma expresa, tanto en esa ley como en su reglamento. Así, el artículo 73 del Código de Trabajo dispone que “la suspensión total o parcial de los contratos de trabajo no implica su terminación ni extingue los derechos y obligaciones que emanen de los mismos. ...” Por su parte, el numeral 74 ibídem estipula varias causas específicas de suspensión temporal sin responsabilidad para el empleador ni para el trabajador, a saber: “a) La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que no sea imputable al patrono; b) La fuerza mayor o el caso fortuito, cuando traiga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo, y c) La muerte o la incapacidad del patrono, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo. ...” En el artículo 78 de ese mismo cuerpo normativo se establece, como causa específica de suspensión, el arresto o la prisión preventiva que sufra el trabajador, al indicar: “Es también causa de suspensión del contrato de trabajo, sin responsabilidad para el patrono ni para el trabajador, el arresto que alguna autoridad judicial o administrativa le imponga a este, o la prisión preventiva que en su contra se decreta, siempre que sea seguida de sentencia absolutoria.” Según lo expone Cabanellas , “se ha confundido, frecuentemente, la naturaleza jurídica de la suspensión del contrato de trabajo con los efectos y con las causas que la motivan. La suspensión consiste en la paralización de los efectos del contrato de trabajo en cuanto a la prestación de servicios; y en ocasiones, también, con respecto a la retribución que debe percibir el trabajador. La suspensión puede obedecer a las necesidades del trabajo de las empresas, o a condiciones particulares, relacionadas con el trabajador y que imposibiliten a éste para el cumplimiento de la obligación contraída de prestar sus servicios. De ahí que la suspensión pueda ser impuesta por causas imputables al trabajador o por causas derivadas de la propia empresa. La relación laboral se paraliza hasta que desaparezcan las circunstancias que imposibilitan el cumplimiento de la obligación contractual de realizar el trabajo. No cabe

hablar de una suspensión del contrato de trabajo si subsiste esa prestación de servicios." (CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral . Buenos Aires, Editorial Heliasta, 2001, Tomo I, p.715). Asimismo, dicho autor agrega: "Si el de trabajo es un contrato oneroso, no cabe aceptar que, sin contraprestación de servicios por parte del trabajador, tenga éste derecho a percibir salario alguno." (Ibid , p. 722). De lo anterior se desprende que al haber existido una circunstancia material y objetiva que hizo imposible que el trabajador o funcionario pudiera seguir desempeñando sus actividades laborales o de servicio, la parte empleadora no tiene por qué sufrir las consecuencias de esta interrupción del despliegue material de funciones que, finalmente, es lo que justifica la suspensión de los efectos de la relación, eso sí, mientras permanezca la causa que le dio origen, con los matices que la misma ley establece al respecto. IV .- ACERCA DE LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE SERVICIO EN EL CASO CONCRETO: Antes de proceder a conocer el fondo del asunto, es preciso realizar un recuento cronológico de los hechos que dieron sustento fáctico al presente proceso. Mediante la prueba documental incorporada a los autos fue debidamente acreditado que al actor se le siguió causa penal por el delito de peculado, al imputársele la comisión de varios hechos perpetrados con ocasión de sus funciones como inspector de Migración en el Aeropuerto Juan Santamaría, relacionados con la falsificación de los landings correspondientes a un vuelo comercial de Delta Airlines . Según la denuncia, el accionante , en complicidad con otros compañeros, procedieron a extraer los timbres de los documentos para pasajeros en calidad de turistas, de modo que se confeccionaron otros falsos para pasajeros en tránsito que requieren una cantidad menor en especies fiscales, con el fin de proceder a vender después, en forma ilegítima, los timbres por el valor remanente, apoderándose de una diferencia de quince dólares por cada uno, lo que representaría un beneficio patrimonial para todos ellos. Debido a lo anterior, el actor fue detenido el día 9 de julio de 1999, fecha en la cual el Juzgado Penal de Alajuela ordenó, como medida cautelar, la prisión preventiva en su contra por cuatro meses (folios 53-67, tomo I, expediente administrativo). La medida cautelar de prisión preventiva fue confirmada por el Tribunal de Juicio del Primer Circuito Judicial de Alajuela mediante resolución 233- 99, de las 9:05 horas del 27 de julio de 1999 (folios 83-85, tomo II). Luego, el Juzgado del Procedimiento Preparatorio de ese mismo circuito judicial, mediante resolución de las 16:53 horas del 23 de septiembre de 1999, ordenó el cese de la prisión preventiva del demandante, modificando la medida precautoria e imponiéndole, entre otras medidas alternativas, la suspensión en el cargo que desempeñaba y

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

la prohibición de acercarse a cualquier aeropuerto o puesto fronterizo (folios 89-93, tomo I). El 5 de noviembre de 1999 estas medidas se prorrogaron por tres meses más, de manera que vencieron el 8 de febrero del 2000 (folios 137-138, tomo II). Paralelamente, al accionante se le siguió procedimiento administrativo de despido ante la Dirección General del Servicio Civil por los mismos hechos indicados, para lo cual, el Tribunal de Servicio Civil, mediante resolución de las 12:50 horas del 16 de agosto de 1999, dispuso la suspensión provisional con goce de salario (folio 86, tomo I, expediente administrativo). Dicho Tribunal, en resolución número 9527, de las 14:50 horas del 3 de abril del 2000, declaró con lugar la gestión de despido promovida por el Ministerio de Gobernación y Policía (folios 193-197, tomo I). No obstante, en fecha 19 de enero del 2001, el Tribunal de Trabajo, Sección Primera, del Segundo Circuito Judicial de San José, en carácter de jerarca impropio, revocó dicha resolución y declaró sin lugar la gestión relacionada (folios 306-309, tomo I). Aunque vencieron el 8 de febrero del 2000, el Juzgado Penal del Procedimiento Intermedio del Primer Circuito Judicial de Alajuela declaró el cese de las medidas cautelares hasta el día 28 de marzo del 2001 (folios 345-349, tomo I), lo cual le fue comunicado oficialmente a la Dirección General de Migración y Extranjería el 9 de mayo siguiente (folio 344, Tomo I). Por resolución de la Dirección General de Migración y Extranjería, de las 15:00 horas del 15 de mayo del 2001, se ordenó la reinstalación del demandante con fecha de rige a partir del 9 de mayo del 2001 (folios 351-352, tomo I). Por otra parte, en la causa penal, mediante voto número 460-04, de las 14:45 horas del 21 de julio del 2004, el Tribunal de Juicio del Primer Circuito Judicial de Alajuela absolvió de toda pena y responsabilidad al accionante por existir un estado de duda sobre su participación en los hechos denunciados, de modo que se le aplicó el principio del in dubio pro reo (folios 8-55 expediente principal). De lo anterior se desprende que durante el ínterin de la situación fáctica existieron diversos factores que justificaron la suspensión de la relación de servicio. En primer lugar, debe tomarse en consideración que la medida dispuesta por el Tribunal de Servicio Civil, en cuanto a la suspensión con goce de salario, estuvo vigente hasta el momento en que se rechazó dicha gestión, al no constar que hubiese sido modificada o revocada durante el transcurso del procedimiento administrativo, el cual culminó el 19 de enero del 2001. No obstante, también debe partirse de que esta medida fue contrastada con otra orden proveniente de la jurisdicción penal, como lo fue en su momento la prisión preventiva y, posteriormente, la suspensión expresa en el cargo del funcionario, por lo tanto, de obligatorio acatamiento por provenir de una autoridad judicial. Dicho lo anterior, el

análisis debe hacerse en función de estas últimas disposiciones precautorias dictadas en sede penal. En primer lugar, resulta claro que cuando el accionante estuvo detenido preventivamente existió una suspensión de la relación no imputable a la entidad empleadora, por lo que hasta el día en que fue excarcelado no existe discusión sobre la imposibilidad de pago de salario al demandante, bajo el entendido de que posteriormente se dictó sentencia absolutoria (artículo 78 del Código de Trabajo). En segundo término, existió una variación en la medida precautoria que imposibilitó el desarrollo de la relación durante ese periodo, pues en sede penal se le impuso expresamente la suspensión en el puesto que ocupaba en la Dirección General de Migración y Extranjería, lo que impidió la posibilidad de presentarse a laborar. En este último supuesto tampoco se le puede imputar a la Administración el no pago de salarios, dado que existía un motivo suficiente que justificó dicha omisión al no haber prestación efectiva de funciones por parte del servidor por imposición judicial. Un último periodo se dio cuando cesaron las medidas en sede penal, y es aquí donde debe analizarse la situación más exhaustivamente a efecto de determinar si lo dispuesto por el Tribunal se ajusta a Derecho y al mérito de los autos. Si bien para este tiempo ya se había rechazado la gestión de despido, lo cual, como se dijo, lo dispuso el Tribunal de Trabajo en fecha 19 de enero del 2001, la Administración no tenía forma de saber que había cesado las medidas cautelares en contra del demandante. Por ello, al no existir una comunicación oficial por parte del Juzgado Penal de Alajuela, era a aquel a quien le correspondía demostrar fehacientemente, mediante documento idóneo, ante el Ministerio de Gobernación o ante la Dirección de Migración y Extranjería, que los motivos que suspendieron la relación estatutaria habían vencido y no se habían prorrogado, a efecto de poner en conocimiento de la Administración , como ente empleador, que ya no existía obstáculo alguno que le impedía laborar. Así las cosas, la entidad accionada actuó apegada a Derecho, pues, cuando oficialmente se le notificó el cese de las medidas, lo cual se hizo en fecha 9 de mayo del 2001, dispuso la inmediata reinstalación del funcionario. En consecuencia, se estima que el órgano de alzada no incurrió en los errores de valoración de la prueba que apunta el recurrente, ni trasgredió el principio protector, pues en materia de empleo público debe tomarse en cuenta que es de aplicación el principio de legalidad al cual está sometida la actuación de la Administración Pública. V.- CONSIDERACIONES FINALES: De conformidad con lo expuesto, procede confirmar el fallo impugnado en tanto no existe mérito para tener como legítima la reinstalación ni el pago de salarios del actor en una fecha anterior al 9 de mayo del 2001."

g. Obligación de comunicar al patrono

[SALA SEGUNDA]¹¹

"II.- [...] el actor técnico electricista en la Agencia de Tilarán, se ausentó de su trabajo los días hábiles comprendidos entre el veinte y el veintinueve de marzo de mil novecientos ochenta y nueve. El lunes veinte se presentó a una cita médica en el Centro Nacional de Rehabilitación, donde le recomendaron presentarse para control regular en el Hospital San Vicente de Paul de Heredia, lugar en el cual se encontraba su expediente, por lo que lo incapacitaron por los días martes y miércoles siguientes. Posteriormente vinieron el jueves y viernes santos, feriados de pago legal obligatorio. Se incapacita nuevamente el señor [...] del lunes veintisiete al miércoles veintinueve inclusive, esto por orden del citado hospital herediano. El jueves treinta de ese mismo mes, se presenta el accionante a trabajar y aporta a su patrono las incapacidades respectivas, pero luego de haberse ausentado de su trabajo durante seis días hábiles y sin que su jefe inmediato tuviera conocimiento del por qué de las ausencias, lo cual constituye una conducta desleal e inaceptable, y hasta si se quiere de mala fe, por cuanto nada le impedía cumplir con una elemental consideración para con su patrono, ya que inclusive por la vía telefónica pudo haber explicado o justificado su prolongada ausencia, máxime que dicho señor reside en Tilarán, lugar donde se encuentra su centro de trabajo, y no medió de por medio un internamiento hospitalario, al canalizarse el caso a través de la consulta externa. De este modo, su actitud quebranta la buena fe que debe reinar en toda relación laboral, como una obligación implícita en todo contrato de trabajo, de conformidad con el artículo 19 del Código respectivo, resultando su actuar ayuno de lealtad y fidelidad, lo que constituye falta grave que amerita el despido, sin responsabilidad patronal."

FUENTES CITADAS:

- 1 JIMÉNEZ RISCO, Edgar. La Relación Jurídica del Trabajador Deportivo (Caso de Futbolistas y Entrenadores de Fútbol). *Revista de Ciencias Jurídicas*. (No. 103): pp. 101, San José, enero-abril 2004.
- 2 JIMÉNEZ Z., Mariano. Suspensión de los efectos del contrato de trabajo y cómputo de la antigüedad. *Revista Ivstitia*. (No. 86): pp. 7-9, San José, febrero 1994.
- 3 BRIONES BRIONES, Erick. Diversos procedimientos laborales en sede administrativa. *Revista Ivstitia*. (No. 139-140): pp. 27-28, San José, julio-agosto 1998.
- 4 Ley Número 2. Costa Rica, 23 de agosto de 1943.
- 5 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No. 516-2003, de las nueve horas con treinta minutos del primero de octubre de dos mil tres.
- 6 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No. 776-2005, de las diez horas del catorce de setiembre de dos mil cinco.
- 7 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No. 258-2003, de las nueve horas con cincuenta minutos del treinta de mayo de dos mil tres.
- 8 SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No. 898-2001, de las diecisiete horas con veinticuatro minutos del treinta y uno de enero de dos mil uno.
- 9 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No. 316-1999, de las diez horas con treinta minutos del trece de octubre de mil novecientos noventa y nueve.
- 10 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No. 469-2007, de las quince horas con diez minutos del veinticinco de julio de dos mil siete.
- 11 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No. 266-1991, de las nueve horas con diez minutos del once de diciembre de mil novecientos noventa y uno.