

Informe de Investigación

Título: El Aguinaldo.

Rama del Derecho: Derecho Laboral.	Descriptor: Derechos Laborales.
Tipo de investigación: Compuesta.	Palabras clave: Aguinaldo, Funcionario Público, Servidores de Instituciones Autónomas, Servidores de empresa privada.
Fuentes: Doctrina, Normativa y Jurisprudencia.	Fecha de elaboración: 11 – 2010.

Índice de contenido de la Investigación

1 Resumen.....	2
2 Doctrina	2
El Aguinaldo.....	2
1. Concepto.....	2
2. Período de pago.....	5
3. Cálculo.....	5
4. Protección.....	6
5. Prescripción.....	6
3 Normativa.....	6
a)Ley de Pago de Aguinaldo para los Servidores Públicos.....	6
b)Pago de Aguinaldo a Servidores de Instituciones Autónomas.....	8
c)Ley Pago de Aguinaldo a Servidores Empresa Privada.....	8
4 Jurisprudencia.....	11
Sector Público.....	11
a)Aguinaldo: Normativa aplicable para su cálculo en el sector público.....	11
b)Aguinaldo: Remuneración por dietas no deben incluirse.....	12
c)Sindicó: Reconocimiento de dietas por el servicio no constituye relación laboral.....	15
d)Aguinaldo: Autorización para que las instituciones autónomas semiautónomas y municipales reconozcan sumas por concepto de aguinaldo a los miembros de las respectivas juntas directivas y regidores.....	17
Sector Privado.....	19
e)Horas extra: Otorgamiento en sede judicial incrementa proporcionalmente los rubros a cancelar por concepto de vacaciones y aguinaldo.....	19
f)Aguinaldo: Cálculo proporcional del derecho.....	21
g)Aguinaldo: Forma correcta de calcular el beneficio.....	24

h)Aguinaldo: Forma correcta de calcularlo y deber de utilizar la información del Departamento de Cuenta Individual y Control de pagos de la CCSS cuando esté disponible.....	25
i)Aguinaldo: Invalidez de la confesión con respecto a la admisión de hechos relativos a derechos indisponibles.....	26
j)Aguinaldo: Imposibilidad de compensar del pago sumas pagadas de más.....	27
k)Aguinaldo: Improcedencia de la compensación de deudas.....	28
l)Aguinaldo: Derechos indiscutibles que tienen los trabajadores y trabajadoras, independientemente del motivo de conclusión de la relación laboral.....	29
m)Renuncia al trabajo: Justificada por no pago de aguinaldo.....	30
n)Renuncia al trabajo: Justificada por falta de pago de aguinaldo.....	32

1 Resumen

En el presente informe se desarrolla el tema del Aguinaldo. Se toman las fuentes de normativa, doctrina y jurisprudencia para darle un tratamiento adecuado al tema. Se explican temas como: el concepto de aguinaldo, su período de pago, cálculo, la protección, prescripción, su normativa (tres leyes), así como variada jurisprudencia explicando la normativa aplicable para su cálculo en el sector público, reconocimiento de dietas por servicio no constituye relación laboral, forma correcta de calcular el beneficio, la renuncia al trabajo es justificada por no pago de aguinaldo, entre otros.

2 Doctrina

El Aguinaldo

[Vargas]¹

1. Concepto

El aguinaldo o sueldo adicional, también conocido como décimo tercer mes, constituye un derecho adquirido en beneficio del trabajador. Este beneficio se presenta como derecho adquirido, dado que el mismo proviene del solo hecho de laborar durante un tiempo superior a un mes, sin que se pierda al concluir la relación laboral por cualquier causa.

El aguinaldo se consigna, por primera vez en nuestra legislación, en 1954, cuando se promulgó la ley No. 1835 (Sueldo adicional de servidores públicos).

Esta ley era aplicable únicamente a un sector de trabajadores del Estado. No abarcaba a trabajadores de la empresa privada.



El artículo 1, de la citada ley, dispone:

"Artículo 1º- Tendrán derecho a un sueldo adicional en el mes de diciembre de cada año, excepto si han servido menos de un año, en cuyo caso les corresponderá una suma proporcional al tiempo que hayan trabajado, los servidores y ex-servidores que a continuación se indican:

- a) Los del Poder Ejecutivo que no están incluidos en los beneficios de la Ley de Servicio Civil. Quedan excluidos aquellos empleados que prestan servicios extraordinarios por contrato especial a base de honorarios.
- b) Los del Tribunal Supremo de Elecciones;
- c) Los trabajadores pagados por el sistema de jornales y planillas;
- d) Los empleados y funcionarios de la Asamblea Legislativa y la Contraloría General de la República;
- e) Los funcionarios y empleados del Poder Judicial; y
- f) Los que reciben pensiones de Gobierno.

(Así reformado este artículo por ley No. 4271 del 16 de diciembre de 1968.)"

Posteriormente se promulga la Ley No. 1981, del 9 de noviembre de 1955, que vino a extender este beneficio a todos los trabajadores de instituciones del Estado, pues la Ley No. 1835 había dejado por fuera a las instituciones autónomas, semiautónomas y a las municipalidades.

Esta ley en lo que interesa, establece:

"Artículo 1º-Todas las instituciones autónomas y semiautónomas del Estado y las Corporaciones Municipales están obligadas a pagar a sus funcionarios administrativos y empleados de cualquier clase que sean y cualquiera que sea la forma en que desempeñen sus labores y en que se les pague el salario, figuren o no individualmente sus salarios en los respectivos presupuestos, un sueldo o salario adicional en el mes de diciembre de cada año. Asimismo, tendrán derecho a este beneficio todos los servidores de estas instituciones del Estado y municipalidades que reciban pensión o jubilación.

(Así reformado por ley No. 2110 de 2 de abril de 1967)."

Hasta aquí el beneficio del aguinaldo era una realidad para el sector público, no así para el sector privado.

No fue sino hasta el año de 1959, cuando los legisladores de la época promulgaron la Ley No 2412 de 23 de octubre de 1959 (sueldo adicional o ley de aguinaldo en la empresa privada), mediante la cual se otorgó el derecho a recibir aguinaldo a los trabajadores de la empresa privada.

Esta ley dispone en su artículo primero:

"Todo patrono particular está obligado a conceder a sus trabajadores, de cualquier clase que sean y cualquiera que sea la forma en que desempeñen sus labores y en que se les pague el salario, un beneficio económico anual equivalente a un mes de salario."

Véase que en la anterior norma se establece que el aguinaldo debe pagarse en razón de un mes de salario. Sin embargo, en los transitorios 1,2 y 3 de la misma ley, se regulan las excepciones en que no hay obligación de pagar el aguinaldo completo.

"Transitorio 1º- La aplicación de esta ley se hará en la siguiente forma:

1) En 1959 el beneficio económico creado por esta ley estará limitado a un 25% del salario mensual a que se refieren los artículos 1° y 2° de esta ley.

2) En 1960 el beneficio estará limitado a un 50% de ese salario.

El Poder Ejecutivo, previos los estudios técnicos para determinar la capacidad económica de los patronos, decretará el aumento de ese beneficio a un 75% y a un 100% del salario, respectivamente en años posteriores. El Poder Ejecutivo deberá resolver acerca de la aplicación de estos porcentajes con no menos de 6 meses de anterioridad a la fecha en que deba otorgarse el beneficio."

"Transitorio 2°- El anterior transitorio no tendrá aplicación para aquellas personas físicas o jurídicas a las que la Tributación Directa haya señalado, en el año anterior a la aplicación de esta ley, rentas líquidas gravables superiores a trescientos mil colones, siempre que la planilla mensual de la contribución no sea superior al veinte por ciento de esa suma gravable, lo que se probará con certificación de la Caja Costarricense de Seguro Social u otro medio suficiente de prueba.

Para establecer el monto de esas rentas y sus consecuencias a cargo del patrono, él o los trabajadores se dirigirán al Juez de Trabajo de su jurisdicción, quien inmediatamente requerirá de la Tributación Directa los datos necesarios. Si de ellos se desprendiera que las rentas líquidas gravables del patrono son superiores a ese monto, y que las planillas del patrono no exceden el porcentaje que se ha indicado, el Juez, mediante auto que no tendrá recurso, determinará la obligación patronal de cumplir con las disposiciones del artículo 1°.

Asimismo están obligadas a cumplir con las disposiciones del artículo 1°, todas aquellas personas físicas o jurídicas que, por disposición de su contrato con el Estado, están exentas de declarar rentas en el país, siempre que el ingreso que les hubiera sido gravado si no lo ampara contrato, excediera de 300.000.00 colones y su planilla de aguinaldo no subiera del 20% de esa cifra dicha. No tendrá tampoco aplicación el transitorio anterior a las cooperativas y otros organismos que estén exentos del pago del impuesto de la renta que obtengan utilidades netas al año mayores de trescientos mil colones (300.000.00).

Esta norma se aplicará a partir de 1960.

(Así adicionado por ley No. 2636 de 3 de octubre de 1960."

"Transitorio 3e- Cuando el monto de la planilla a pagar por concepto de aguinaldo fuere mayor que ese 20% fijado en el transitorio anterior, el patrono pagará a los trabajadores, en proporción a sus sueldos, hasta ese 20% si éste fuere mayor que lo que correspondería si el patrono pagara solamente

una semana o dos semanas, según se trate del año 1959 o del año 1960. Pero si ese 20% fuere menor que lo que debiera haber pagado ateniéndose a lo que dispone el transitorio 1°, deberá pagar exactamente lo que este transitorio determina, sea una semana en 1959 y dos semanas en 1960"

Lo establecido en los puntos 1 y 2 del transitorio F, ya perdió vigencia, dado que era aplicable únicamente para los años 1959 y 1960.

Sobre lo reglado en el párrafo último de ese transitorio, cabe señalar que el Estado aún no ha resuelto nada respecto de la aplicación de los porcentajes que ahí se señalan.

De lo expresado en los transitorios 2 y 3 se desprende que, cuando el patrono obtenga ganancias anuales líquidas superiores a 300.000.00 colones y la planilla de aguinaldo no es mayor al 20% de las ganancias, éste está en la obligación de pagar a sus trabajadores el aguinaldo, de conformidad con lo prescrito en el artículo 1° de la ley en estudio, y si las ganancias líquidas no alcanzan dicha

suma, la obligación del pago de aguinaldo se reduce a un 50%, sea, a un veinticuatroavo y no a un doceavo, como debe darse en el primer caso.

Esta última regla de pago de aguinaldo, sea, el 50% o veinticuatroavo, ya no se aplica, toda vez que mediante Decreto Ejecutivo No. 20336-TSS se vino a establecer el pago de aguinaldo completo para todos los trabajadores.

Sin duda alguna el aguinaldo constituye un estímulo para el trabajador, ya que con esta prestación se aumenta el presupuesto en el mes de diciembre, que por ser un mes festivo los gastos también aumentan, teniendo entonces el trabajador un ingreso económico adicional para hacer frente a los gastos de fin de año.

2. Período de pago

Para el pago del aguinaldo, el patrono cuenta con un periodo de tiempo de 20 días naturales, comprendidos del 1 de diciembre al 20 del mismo mes.

Si pasado dicho lapso el patrono no ha pagado el aguinaldo, los trabajadores cuentan con un término de 3 meses para exigir dicho pago. El término de los tres meses rige a partir del 21 de diciembre.

3. Cálculo

Para determinar el monto de dinero correspondiente al aguinaldo, debe tomarse como base el promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios devengados por el trabajador en el año correspondiente o fracción de tiempo menor.

Para efectos de realizar dicha operación, debe tenerse presente que los salarios que deben tomarse en cuenta son aquellos que ha percibido el trabajador en los doce meses anteriores al primero de diciembre del año correspondiente, o fracción de tiempo menor, en caso de no haber cumplido el periodo completo.

Para los servidores del Estado, a los que se les aplique la Ley 1835, el cómputo de los doce meses debe hacerse del 1 de noviembre del año anterior al 31 de octubre del año en que debe pagarse el aguinaldo. Ver Artículo 2°.

El procedimiento práctico para realizar el cálculo es el siguiente:

a) Se suman los salarios ordinarios y extraordinarios devengados por el trabajador en los doce meses o fracción de tiempo menor.

b) El resultado de la operación del punto a), se divide entre 12, obteniéndose así como resultado la suma correspondiente al pago del décimo tercer mes.

Es importante indicar que, entre los salarios a promediar, no se debe incluir aquellas sumas de dinero percibidas por el trabajador, entre otras por concepto de subsidios por incapacidad, aún cuando parte de éste sea cubierto por el patrono, puesto que tanto las sumas otorgadas por la institución aseguradora como las pagadas por el patrono en el periodo de incapacidad, revisten el carácter de subsidio.

4. Protección

Como protección a esta prestación, ha establecido nuestro legislador que la misma no puede ser objeto de compensación, venta o cesación, como tampoco no podrá ser embargada, salvo en un 50% por concepto de pensión alimenticia.

No omito manifestar que el aguinaldo debe entregársele al trabajador íntegramente, sea, sin que se le rebajen cargas sociales y las sumas percibidas por este concepto no deben tomarse en cuenta para calcular ninguna otra prestación.

Ver artículos: 4,7 y 9 de la Ley 2412 y 30 inciso a) y 33 del Código de Trabajo.

5. Prescripción

Mientras esté vigente la relación laboral, el derecho al aguinaldo no prescribe y, al concluir dicha relación, el plazo de prescripción es de seis meses a partir del día siguiente a la terminación del contrato de trabajo o relación laboral. Así los dispuso la Sala Constitucional, mediante resolución de las 15:21 hrs. del 16 de noviembre de 1993 (Voto No.5969-93), publicada en el Boletín Judicial No.226 de 25 de noviembre de 1993.

El periodo de prescripción de seis meses que se indica está regulado en el numeral 602 del Código de Trabajo.

3 Normativa

a) Ley de Pago de Aguinaldo para los Servidores Públicos²

Nº 1835

LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE LA REPUBLICA DE COSTA RICA,

DECRETA:

Artículo 1º-Tendrán derecho a un sueldo adicional en el mes de diciembre de cada año, excepto si han servido menos de un año, en cuyo caso les corresponderá una suma proporcional al tiempo que hayan trabajado, los servidores y ex servidores que a continuación se indican:

- a) Los del Poder Ejecutivo que no están incluidos en los beneficios de la Ley de Servicio Civil. Quedan excluidos aquellos empleados que prestan servicios extraordinarios por contrato especial a base de honorarios;
- b) Los del Tribunal Supremo de Elecciones;
- c) Los trabajadores pagados por el sistema de jornales o planillas;
- d) Los empleados y funcionarios de la Asamblea Legislativa y la Contraloría General de la República;
- e) Los funcionarios y empleados del Poder Judicial; y
- f) Los que reciban pensiones de gobierno.

(Así reformado por el artículo 1º del decreto ejecutivo N° 4271 del 16 de diciembre de 1968)



Artículo 2º.-Para los efectos de calcular el sueldo adicional a que tienen derecho los servidores del gobierno, el año para el cómputo de las sumas recibidas y tiempo servido, será el comprendido entre el 1º de noviembre del año anterior y el 31 de octubre del año respectivo. En cuanto a los trabajadores pagados por el sistema de jornales o planillas, el Ministerio de Hacienda podrá adoptar el procedimiento que estime más apropiado al caso.

El sueldo adicional a que se refiere esta ley, será calculado con base en el promedio de los sueldos ordinarios y extraordinarios, devengados durante el período indicado en el párrafo primero.

A los propósitos de este artículo, se tiene por ampliado y modificado el inciso h) del artículo 37 del Estatuto de Servicio Civil.

(Así reformado por el artículo 2º de la ley N° 3929 del 8 de agosto de 1967)

Artículo 3º.- Las sumas que perciban los beneficiarios por el desempeño de otras funciones distintas a las de su cargo principal, así como las que perciban por concepto de viáticos o gastos de viaje y del subsidio familiar, no se considerarán como parte del salario o pensión, para los efectos de cálculo a que se refiere el artículo anterior.

(Así reformado por el artículo 2º de la ley N° 3929 del 8 de agosto de 1967)

Artículo 4º.- La remuneración adicional a que se refiere el artículo 1º de esta ley, no puede ser objeto de venta, traspaso, enajenación o gravamen de ninguna especie, ni puede ser perseguida por acreedores, excepto para responder al pago de pensiones alimenticias, en el tanto que determina el Código de Trabajo.

Artículo 5º.- Deróganse las leyes números 1666 y 1665, ésta en sus artículos 1º, 2º, 4º y Transitorio, ambas de 26 de octubre de 1953; y la N° 1719 de 10 de diciembre del mismo año.

Transitorio I.-La remuneración adicional correspondiente al año 1954 será de un décimo de los salarios ordinarios o de las pensiones recibidas entre el 1º de enero y el 31 de octubre de dicho año, excepto en el caso de los ex-servidores, en que será de un doceavo.

Transitorio II.-Autorízase al Poder Ejecutivo para que haga uso de los fondos pasivos de la Tesorería Nacional, hasta por la suma de ocho millones seiscientos cincuenta mil colones (¢8.650,000.00), a fin de que se efectúen en el mes de diciembre en curso, el pago adicional correspondiente al año 1954, a que se refiere la presente ley.

La suma que al efecto destine el Poder Ejecutivo de estos fondos, será reintegrada al Tesoro Público en la primera quincena del mes de enero de 1955, con cargo a la partida que al efecto autoriza el capítulo único, título IV, de la Ley de Presupuesto para el próximo año.

Rige desde el día de su publicación.

Casa Presidencial.-San José, a los once días del mes de diciembre de mil novecientos cincuenta y cuatro.

**b) Pago de Aguinaldo a Servidores de Instituciones Autónomas³**

ARTICULO 1º.- Todas las instituciones autónomas y semiautónomas del Estado y las Corporaciones Municipales están obligadas a pagar a sus funcionarios administrativos y empleados de cualquier clase que sean y cualquiera que sea la forma en que desempeñen sus labores y en que se les pague el salario, figuren o no individualmente sus salarios en los respectivos presupuestos, un sueldo o salario adicional en el mes de diciembre de cada año. Asimismo, tendrán derecho a este beneficio todos los ex-servidores de estas instituciones y corporaciones del Estado y municipales que reciban pensión o jubilación.

(Así reformado por el artículo único de la ley No.2110 del 2 de abril de 1957)

ARTICULO 2º.- El sueldo a que se refiere el artículo anterior será calculado, con base en el promedio de los sueldos ordinarios y extraordinarios devengados durante los doce meses anteriores al 1º de diciembre del año de que se trate. Para efectuar tales cálculos, no se tomará en cuenta, en ningún caso, las sumas que se hayan percibido en concepto del décimo tercer mes sueldo.

(Así reformado por el artículo 3º de la ley No.3929 del 8 de agosto de 1967 y modificado por la Resolución de la Sala Constitucional N° 3933-95 de las 15:36 horas del 18 de julio de 1995)

ARTICULO 3º.- Cuando se trate de empleados o funcionarios que no han ajustado el primer año de trabajo o de personas que renuncian o son despedidas de su cargo antes de recibir el beneficio a que se refieren los artículos anteriores, tendrán derecho a que se les pague, una parte del décimo tercer sueldo, proporcional al tiempo servido durante el año de que se trate.

ARTICULO 4º.- Se tendrán por funcionarios y empleados de las instituciones y corporaciones autónomas, semiautónomas y municipales, para los fines de esta ley, todas aquellas personas que figuren determinadas, individualmente o no, en los respectivos presupuestos, y además los que tengan tal calidad por expresas declaración de los Tribunales del país.

(Así reformado por el artículo único de la ley No.2110 del 2 de abril de 1957)

ARTICULO 5º.- (Anulado por resolución N° 14254-2004 de la Sala Constitucional de las 14:17 hrs. del 15/12/2004.)

ARTICULO 6º.- La presente ley rige a partir de su publicación, pero, sin embargo, las Instituciones que no hubiesen hecho en sus presupuestos las provisiones necesarias para hacer frente al pago del décimo tercer sueldo en el presente año, deberán pagarlo en los primeros tres meses del año 1956, mediante Presupuesto Extraordinario. Y si aún en el Presupuesto del año 1956 no estuviere hecha la provisión necesaria, las Instituciones deberán hacer, en el curso del mismo año, otro Presupuesto Extraordinario para cumplir con las obligaciones que les impone la presente ley. Todos los Presupuestos que se confeccionen de ahora en adelante, deberán tomar en cuenta lo que esta ley dispone.

c) Ley Pago de Aguinaldo a Servidores Empresa Privada⁴

1º.- Que se ha establecido en la Administración Pública, en las instituciones autónomas y semiautónomas del Estado y, voluntariamente, en numerosas empresas particulares, para beneficios de

sus trabajadores, la concesión de un aguinaldo anual.

2°.- Que innumerables trabajadores al servicio de empresas particulares han venido gestionando la extensión del mencionado beneficio a todas las actividades.

3°.- Que tal pretensión resulta atendible por la justicia que le informa.

4°.- Que beneficio deber ser; no sólo una justa compensación a la colaboración y esfuerzo del trabajador, sino también proporcionado al tiempo de servicio durante el año correspondiente.

5°.- Que es conveniente, sin embargo, que al generalizar ese beneficio no se debe constituir una obligación que afecto en forma sensible o violenta la economía de las empresas, si no paulatinamente, permitiendo una adaptación evolutiva.

6°.- Que no es justo que las empresas particulares que ya dan un aguinaldo rebajen su monto con base en la escala gradual que da esta ley.

7°.- Que por tratarse en realidad de un aguinaldo y no de un salario, debe considerársele en la misma forma que se consideran los ingresos extraordinarios provenientes de donaciones o premios de lotería y eximirlos del pago de impuesto sobre la renta. Asimismo debe gozar de los mismos privilegios y protecciones que gozan las prestaciones de despido.

8°.- Que por tratarse de sumas que de acuerdo con el inciso 6) del artículo 8° de la Ley de Impuesto sobre la Renta pueden ser deducidas de la renta bruta para determinar la renta líquida, en realidad gran parte del aguinaldo viene a ser un ingreso menor del Estado.

Por tanto,
DECRETA:

ARTÍCULO 1°.- Todo patrono particular está obligado a conceder a sus trabajadores, de cualquier clase que sean y cualquiera que sea la forma en que desempeñen sus labores y en que se les pague el salario, un beneficio económico anual equivalente a un mes de salario.

ARTÍCULO 2°.- Este beneficio económico será calculado con base en el promedio de los sueldos ordinarios y extraordinarios devengados por la misma persona, durante los doce meses anteriores al 1° de diciembre del año de que se trate, y para efectuar tales cálculos no se tomarán en cuenta, en ningún caso, las sumas que se hayan percibido en concepto del beneficio a que se refiere esta ley.

(Así reformado por el artículo 1° de la ley No.3929 de 8 de agosto de 1967)

ARTÍCULO 3°.- Cuando se trate de trabajadores cuyo contrato de trabajo no haya cumplido un año de vigencia por cualquier causa, siempre que hayan prestado sus servicios por un tiempo no menor de un mes, tendrán derecho a que se les pague una parte del beneficios proporcional al tiempo servido y salarios devengados durante el año de que se trate.

ARTÍCULO 4°.- El beneficio económico de que hable el artículo 1°, será entregado al trabajador o a la persona de su familia que él indique por escrito, dentro de los veinte primeros días del mes de diciembre y su importe gozará de los mismos privilegios y protecciones que las prestaciones de despido, establecidas en los artículo 30, inciso a) y 33 del Código de Trabajo.

ARTÍCULO 5°.- DEROGADO.- (Derogado por el artículo 3° de la ley No.2975 de 20 de diciembre de 1961)

ARTÍCULO 6°.- La obligación que crea esta ley se tendrá por incorporada a todo contrato individual o colectivo de trabajo, y su incumplimiento se considerará, para todos los efectos legales, como un retención indebida del salario y una falta grave del patrono a las obligaciones que aquéllos le imponen. La falta será sancionada además con una multa de cien a mil colones, de acuerdo con los

perjuicios que cause y el número de trabajadores que el patrono ocupe. El conocimiento de estas infracciones corresponderá a las Alcaldías de Trabajo en aquellos lugares donde no hubiera Agencias Judiciales de Trabajo, y a éstas en su propia jurisdicción. Los juzgamientos se ajustarán al trámite legal en materia de faltas a las leyes de trabajo y previsión social.

ARTÍCULO 7º.- El importe de este beneficio económico no será computable para calcular el monto de ninguna de las prestaciones otorgadas por el Código de Trabajo no las cuotas de la Caja Costarricense de Seguro Social. Tampoco debe ser tomado en cuenta para calcular los promedios de salario a que se refiera cualquier otra ley.

ARTÍCULO 8º.- La aplicación de esta ley no implica renuncia del trabajador ni abandono del patrono de convenios preexistentes más favorable primero, relativos al pago de sumas mayores en concepto del beneficio económico anual, sea como sueldo adicional o participación en las utilidades.

ARTÍCULO 9º.- La suma que por concepto de décimo tercer mes reciban los trabajadores, total o parcialmente, sean del Estado, de sus instituciones autónomas, semi-autónomas, de las Municipalidades y de la empresa particular, estará exenta del pago del impuesto sobre la renta.

ARTÍCULO 10.- Esta ley es de orden público y se aplicará desde su publicación.

Transitorio 1º.- La aplicación de esta ley se hará en la siguiente forma:

- 1) El 1959 el beneficio económico creado por esta ley estará limitado a un 25% del salario mensual a que se refieren los artículos 1º y 2º de esta ley.
- 2) En 1960 el beneficio estará limitado a un 50% de ese salario. El Poder Ejecutivo, previos los estudios técnicos para determinar la capacidad económica de los patronos, decretará el aumento de ese beneficio a un 75% y a un 100% del salario, respectivamente, en años posteriores. El Poder Ejecutivo deberá resolver acerca de la aplicación de estos porcentajes con no menos de 6 meses de anterioridad a la fecha en que deba otorgarse el beneficio.

Transitorio 2º.- El anterior transitorio no tendrá aplicación para aquellas personas físicas o jurídicas a las que la Tributación Directa haya señalado, en el año anterior a la aplicación de esta ley, rentas líquidas gravables superiores a trescientos mil colones, siempre que la planilla mensual de la contribución no sea superior al veinte por ciento de esa suma gravable, lo que se probará con certificación de la Caja Costarricense de Seguro Social u otro medio suficiente de prueba.

Para establecer el monto de esas rentas y sus consecuencias a cargo del patrono, el o los trabajadores se dirigirán al Juez de Trabajo de su jurisdicción, quien inmediatamente requerirá de la Tributación Directa los datos necesarios. Si de ellos se desprendiera que las rentas líquidas gravables del patrono son superiores a ese monto, y que las planillas del patrono no excedan el porcentaje que se ha indicado, el Juez, mediante auto que no tendrá recurso, determinará la obligación patronal de cumplir con las disposiciones del artículo 1º.

Asimismo están obligadas a cumplir con las disposiciones del artículo 1º todas aquellas personas físicas o jurídicas que por disposición de su contrato con el Estado, están exentas de declarar rentas en el país, siempre que el ingreso que les hubiera sido gravado si no lo amparara contrato, excediera de ₡ 300,000.00 y su planilla de aguinaldo no subiera del 20% de esa cifra dicha.

No tendrá tampoco aplicación el transitorio anterior a las cooperativas y otros organismos que estén exentos del pago del impuesto de la renta que obtengan excedentes o utilidades netas al año mayores de trescientos mil colones (₡ 300,000.00).

Esta norma se aplicará a partir de 1960.

(Así adicionado este párrafo final por el artículo 1º de la ley No.2636 de 3 de octubre de 1960)



Transitorio 3º.- Cuando el monto de la planilla a pagar por concepto de aguinaldo fuere mayor que ese 20% fijado en el transitorio anterior, el patrono pagará a los trabajadores, en proporción a sus sueldos, hasta ese 20% si éste fuere mayor que lo que correspondería si el patrono pagara solamente una semana o dos semanas, según se trate del año 1959 o del año 1960. Pero si ese 20% fuere menor que lo que debiera haber pagado ateniéndose a lo que dispone el transitorio 1º, deberá pagar exactamente lo que ese transitorio determina, sea una semana en 1959 y dos semanas en 1960.

Transitorio 4º.- Se faculta a los Bonos del Sistema Bancario Nacional para que faciliten dinero para el pago de este beneficio a los patronos de escasos recursos si el solicitante presenta al Banco una certificación de la Caja Costarricense de Seguro Social, del Inspector de Trabajo o del Jefe Político, donde no se hubieren extendido los servicios de la Caja Costarricense de Seguro Social, en que conste que durante el curso del año ha mantenido en planilla a los trabajadores a quienes habría de conceder el aguinaldo, siempre que éste se comprometa a pagar al Banco en el curso del año siguiente las amortizaciones que correspondan al crédito y a la vez a ahorrar la cuota necesaria para cumplir con el aguinaldo que corresponda en 1960. Los Bancos exigirán garantías fiduciarias, solamente.

4 Jurisprudencia

Sector Público

a) Aguinaldo: Normativa aplicable para su cálculo en el sector público

[Sala Segunda]⁵

Voto de mayoría

"XII.- De acuerdo con lo previsto en el inciso h), del artículo 37, del Estatuto de Servicio Civil y en el 1 de la Ley No. 1835, de 11 de diciembre de 1954 (Sueldo adicional de servidores públicos), el derecho al aguinaldo se adquiere en el mes de diciembre de cada año. El monto al que asciende ese sueldo adicional, del que no puede ser privada ninguna persona que trabaje para el Estado, independientemente de la causa que origine el cese en la prestación de sus servicios, se calcula promediando los salarios -ordinarios y extraordinarios- devengados durante el período que va del 1º de noviembre del año anterior al 31 de octubre del año siguiente (numeral 2 de la Ley citada). Como bien lo señalaron las autoridades de instancia, en el presente asunto no consta que, efectivamente, se le haya pagado, al actor, la proporción del aguinaldo correspondiente al período 1995-1996. Tampoco se cuenta con los datos necesarios (los sueldos de noviembre -¢93.452,00-, diciembre -¢100.728,00- y enero -pendiente-) para fijar la suma exacta que debió recibir por ese

concepto. De ahí que, también haya de dejarse para la etapa de ejecución de sentencia, el realizar el cálculo del aguinaldo proporcional al que tiene legítimo derecho el señor B.M., sin detrimento, claro está, de que, ahí mismo, pueda, también, acreditarse su pago total o parcial. En este último caso, deberá ordenarse la cancelación de las diferencias que se identifiquen.-

b) Aguinaldo: Remuneración por dietas no deben incluirse

**Director del Consejo Nacional de Salarios: Designación en gobierno anterior
Trabajador de confianza: Alcances del término "puesto de confianza"**

[Sala Primera]⁶

Voto de mayoría

"I.- El Poder Ejecutivo, mediante Decreto ejecutivo No. 16820-TSS, nombró [al actor] miembro director del Consejo Nacional de Salarios por un período de cuatro años (del 1º de enero de 1986 al 31 de diciembre de 1989) en calidad de representante del Estado. Por Decreto Ejecutivo No 19437-TSS, se le reeligió para otro período igual (1º de enero de 1990 al 31 de diciembre de 1993). Mediante acuerdo del 1º de junio de 1990, publicado en la Gaceta No. 124 de 3 de julio de 1990, el Presidente y el Ministro de Trabajo cesaron en sus funciones a partir de esa misma fecha [al actor]. Mediante este proceso el accionante pretende, entre otros extremos, que se condene al Estado al pago de: a) las dietas caídas desde la separación del cargo hasta el vencimiento del plazo de nombramiento; b) los aguinaldos vencidos desde la separación hasta la expiración del período de ejercicio; y c) el daño moral ocasionado por la supuesta pérdida de confianza en su persona. El Juzgado acogió la excepción de falta de derecho interpuesta por el representante del Estado y declaró sin lugar la demanda en todos sus extremos. El Tribunal Superior revocó la sentencia apelada, rechazó la excepción de faltas de derecho, y declaró, parcialmente, con lugar la demanda, condenando al Estado al pago de las dietas de las sesiones efectivamente celebradas por el Consejo Nacional de Salarios durante el período que transcurrió del 1º de junio de 1990 al 31 de diciembre de 1993, así como a los aguinaldos correspondientes; igualmente, lo condenó al pago de los intereses legales sobre las sumas resultantes a partir de la firmeza del fallo. El representante del Estado aduce infracción de los artículos 129, 140, inciso 1º, de la Constitución Política; 8 del Decreto-Ley N° 832 del 4 de noviembre de 1949; 111, 112, 133, 190, 192 de la Ley General de la Administración Pública; 1º, 2º y 3º de la Ley N° 1835 de 11 de diciembre de 1954. Antes de pasar al análisis de este asunto, resulta conveniente efectuar algunas precisiones acerca del término "puesto de confianza". En ese sentido la doctrina afirma que el cargo de confianza es una categoría que depende, en esencia, de la índole de la función desempeñada, y no de la mera designación que se le dé al puesto; es así como bajo tal concepto encuentran cabida, en términos generales, aquellos funcionarios que desempeñan labores de dirección y fiscalización. Ahora bien, una de las consecuencias jurídicas del cargo de confianza es, precisamente, la limitación de sus derechos, así como la ausencia de estabilidad en el puesto. En lo relativo a la pérdida de confianza como causal de remoción, es preciso indicar que no debe entenderse como una atribución o una facultad absolutamente discrecional conferida al sujeto que nombró al funcionario de confianza, sino que en su ejercicio deben mediar circunstancias objetivas y razonables que justifiquen la declaración de pérdida de confianza (sentencias de la Sala Segunda N° 76 de las 9:10 hrs. del 15 de julio de 1987; 161 de las 9 hrs. del 17 de julio de 1992; 305 de las 10 hrs. del 11 de diciembre de 1992; 51 de las 9:50 hrs. del 18 de marzo de 1993, y 215 de las 9 hrs. del 5 de agosto de 1994). Es menester,



asimismo, hacer algunas consideraciones atinentes al régimen jurídico-administrativo del Consejo Nacional de Salarios, y en particular, al de sus miembros directores. El artículo 2º en relación con el 3º del Decreto-Ley N° 832 de 4 de noviembre de 1949, dispone, con unívoco sentido, que el Consejo Nacional de Salarios es un órgano "técnico y permanente" adscrito al Ministerio de Trabajo y Previsión Social que "... en el ejercicio de sus funciones gozará de independencia..." (en igual sentido los artículos 1º y 11, párrafo 2º, del Reglamento del Consejo Nacional de Salarios vigente hasta el 23 de abril de 1993, Decreto Ejecutivo N° 19630-TSS -Gaceta N° 98 del 24 de mayo de 1990-). Tocante a los miembros directores de ese órgano, y concretamente en lo que a los representantes del Estado atañe, el numeral 5º del supracitado Decreto-Ley estatuye que "... deben además ser entendidos en materias económico-sociales". Ahora bien, a tenor de lo normado en el artículo 6, inciso b, ibid. el Poder Ejecutivo goza de facultades discrecionales al nombrar a los miembros directores del Consejo Nacional de Salarios por vía de decreto. De otra parte, uno de los cánones de ese Decreto-Ley, que resulta clave para comprender el presente asunto, lo constituye el 8º, el cual dispone que: "Los miembros directores durarán en el ejercicio de sus cargos cuatro años, siendo reelegibles indefinidamente. Sin embargo, podrán ser removidos de sus cargos en cualquier tiempo, si la asociación o sindicato que representan les negare su confianza de igual facultad gozará el Estado respecto de sus representantes." [...]. Complementando esa disposición, el artículo 10, inciso a), del Reglamento del Consejo Nacional de Salarios, vigente a la sazón (-Decreto Ejecutivo N° 19630-TSS-), establecía lo siguiente: "Dejará de ser miembro del Consejo: a) El que pierda la confianza del sector que representa, según lo establecido en el artículo 8º del Decreto-Ley." [...]. Partiendo de una interpretación sistemática del conjunto de normas que se mencionan supra, debe entenderse que la remoción de los miembros representantes del Estado, por parte del Poder Ejecutivo, ha de obedecer a circunstancias verificables objetivamente, que hagan patente la pérdida de confianza. Es decir, no basta con que el Poder Ejecutivo invoque, simple y llanamente, el artículo 8 del Decreto-Ley, para justificar la remoción de los representantes del Estado, tal y como aconteció en la especie (Acuerdo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social N° 13 de 1º de junio de 1990, publicado en la Gaceta N° 124 de 3 de julio de 1990). En el caso bajo examen, parece que la única circunstancia objetiva atendible, para cesar al actor por pérdida de confianza, habría sido no acatar las directrices fijadas por el Poder Ejecutivo en cuanto a política laboral y salarial, las que cabe suponer deben estar plasmadas en las leyes, reglamentos o al menos en acuerdos concretos. Empero, en el asunto bajo examen el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, al tomar el acuerdo de remoción [del actor], omitió toda consideración acerca de la concurrencia o no de alguna circunstancia objetiva que hiciera al Estado perder la confianza en su representante. Es obvio, que no bastaba, para justificar el acuerdo, que el directivo debiera su designación a un Gobierno con una orientación ideológica y partidista diferente. De consiguiente, si [el actor] se hubiere apartado, objetiva y evidentemente, de la política laboral y salarial impulsada por el gobierno manifestada en normas o acuerdos concretos, el Poder Ejecutivo sí habría tenido razón suficiente para cesarlo. Debe tomarse en consideración que el cesado, representaba al Estado-patrono en el Consejo Nacional de Salarios (el artículo 4º del Decreto-Ley citado, reformado por la Ley N° 1417 de 4 de marzo de 1952, se refiere a la representación del Estado), y no a ningún partido político; precisamente por eso, para ocupar un cargo de esa índole se exige al candidato, legal y reglamentariamente, conocimientos suficientes en materia económico social, toda vez que va a integrar un órgano técnico, permanente e independiente. Por consiguiente, los miembros representantes del Estado pueden ser removidos, únicamente, si con su actitud conducta y dirección de sus votos, en el seno del Consejo, se apartan de la política salarial establecida por el gobierno de turno, lo que debe así razonarse en el acuerdo de remoción, y no por el simple hecho de que haya nuevos jefes en el Poder Ejecutivo. Aunque el accionante no impugnó la validez del acto administrativo, en virtud del cual se ordenó su remoción, importa señalar que la Ley General de la Administración Pública estipula que todo acto administrativo, categoría en la que obviamente figuran los "acuerdos", (artículo 121.1 ibid.) debe poseer, entre sus elementos esenciales, causa o



motivo (artículo 133 *ibid*), que no es más que el conjunto de circunstancias de hecho y de derecho que ha tomado en cuenta la Administración para dictarlo. Aquí, tal causa está ausente, pues no se comprobó que concurriera ninguna circunstancia objetiva suficiente para proceder a la remoción del actor por pérdida de confianza (artículos 133 en relación con el 214.2, 221 *ibid*). En todo caso, el motivo, cuando esté regulado en forma imprecisa, "deberá ser razonablemente conforme con los conceptos indeterminados empleados por el ordenamiento jurídico" (artículo 133, párrafo 2, *ibid*). Se supone que el acto de remoción del miembro director del Consejo Nacional de Salarios, debía conformarse, razonablemente, al concepto jurídico indeterminado de "pérdida o negación de confianza" empleado por el artículo 8 del Decreto-Ley y 10, inciso a, del Reglamento del Consejo Nacional de Salarios supracitados. Tal concepto jurídico indeterminado, si bien otorga un margen de apreciación negativo y positivo al órgano administrativo, no puede autorizar ni justificar actuaciones arbitrarias, pues una cosa es el margen de apreciación y el halo de incertidumbre implícito en todo concepto jurídico indeterminado o en el empleo de facultades discrecionales y otra, totalmente distinta, la arbitrariedad. No debe olvidarse que la interdicción de la arbitrariedad, es un principio que permea todo el Derecho Administrativo. En particular, en nuestro país, está ínsito en varias normas de la Ley General de la Administración Pública, entre las cuales pueden citarse los artículos 8, 10, 15, 16, 17, 130, 132, 133, 136 y 160, que determinan pautas para el empleo de facultades discrecionales. En otros países, como el caso de España, este principio tiene un fundamento constitucional expreso (art. 9, párrafo 3º, de la Constitución Política de España). Dentro de esta inteligencia, el acuerdo tomado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social adolece de una nulidad absoluta, al faltar uno de los elementos constitutivos del acto, como lo es la causa o el motivo (art. 166 *ibid*). Adicionalmente, frente a la necesaria conexidad que debe existir entre motivo, contenido y fin (-tipicidad del acto administrativo-) la ausencia de causa determina, ineluctablemente, la imposibilidad de realización del fin. Entre los requisitos formales del acto administrativo que suprime derechos subjetivos, como lo es el que ordena la cesación en un puesto de confianza, está la motivación (artículo 136, párrafo 1º a, de la Ley General de la Administración Pública). La motivación se traduce en la fundamentación fáctica y jurídica, con la que la Administración justifica la legalidad y oportunidad del acto que adopta y normalmente se exterioriza en los considerandos del acto. La motivación de las actuaciones de la administración es un requisito que posee una profunda raigambre constitucional, puesto que encuentra fundamento tanto en el principio de legalidad como en el derecho de defensa (artículos 11 y 39 de la Constitución Política y Voto de la Sala Constitucional N° 1522 de las 14:20 horas del 8 de agosto de 1991). Consecuentemente, el acto administrativo cuya motivación se haga depender de la invocación genérica de una ley, es un acto administrativo arbitrario y nulo. En esta tesitura, la remoción arbitraria, abusiva e ilegítima de un miembro director del Consejo Nacional de Salarios, si da pie a la responsabilidad civil de la Administración, puesto que se está ante el supuesto de la supresión de un derecho subjetivo mediante el empleo ilegal de potestades (artículo 193 *ibid*). El otro aspecto medular, es si entre el actor, cuya calidad de funcionario público no cuestiona el procurador, y el Estado, medió o no una relación laboral que justificara el pago de aguinaldo a la luz de lo establecido en los numerales 1º, 2º y 3º de la Ley N° 1835 de 11 de diciembre de 1954. En sentido estricto, es menester indicar que en la relación examinada no medió nexo de subordinación evidente, a partir del cual pueda inferirse la existencia de un nexo laboral. Efectivamente, tanto en el Decreto-Ley de creación del Consejo Nacional de Salarios, como en las disposiciones generales que lo han sucesivamente reglamentado, se indica claramente que ese órgano público, pese a estar adscrito al Ministerio de Trabajo, "... gozará de independencia siendo sus directores responsables por las actuaciones del mismo." (artículos 3 del Decreto-Ley N° 832 del 4 de noviembre de 1949 y 11, párrafo 2º, del Decreto Ejecutivo 19630-TSS, publicado en la Gaceta No. 98 del 24 de mayo de 1990). Sobre lo mismo, en el Reglamento del Consejo Nacional de Salarios (Decreto Ejecutivo 19630-TSS), vigente durante el período de reelección del actor, se dispone (artículo 11, párrafo 1º) que el Consejo, en el ejercicio de sus funciones, estará sujeto a las normas

legales, reglamentarias y sus propios acuerdos, lo que de por sí denota la independencia de sus miembros y del órgano colegiado como tal. En lo referente a las dietas, es manifiesto que no pueden asimilarse a un salario en sentido estricto, sea a una retribución pecuniaria periódica y regular, pues el pago de ellas, es eventual, dependiendo de la asistencia o no de los miembros directores a las sesiones del Consejo. Importa señalar, además, que a petición del mismo Consejo Nacional de Salarios, la Procuraduría General de la República, en diciembre de 1984, había emitido criterio, en este caso vinculante, en el sentido de que los miembros directivos de ese órgano no tienen derecho al pago de aguinaldo en proporción a las sumas que reciben en concepto de dietas, por lo que si a pesar de ese criterio se hizo algún pago este habría sido hecho contra legem y no podría constituir argumento para acceder a la pretensión del actor (artículo 2 y 4 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República). Bajo esta inteligencia, procede declarar parcialmente con lugar el recurso de casación, únicamente en el extremo relativo al pago de sueldo adicional (aguinaldo) vencido computado desde la separación del cargo hasta la expiración del período de nombramiento. En lo que resta resulta improcedente."

c) Síndico: Reconocimiento de dietas por el servicio no constituye relación laboral

Inaplicabilidad de la Ley N° 1981 con respecto al pago de aguinaldo ante circunstancias deficitarias de la municipalidad

[Tribunal Contencioso Administrativo Sección III]⁷

Voto de mayoría

" I.- En sus agravios, los inconformes solicitan la revocatoria del acuerdo impugnado por considerar que es ilegal, ya que se basa en una recomendación de la Defensoría de los Habitantes (Oficio DH-1198-2003 del 27 de noviembre del 2002). Agregan que los aguinaldos se vienen pagando desde muchos años atrás a los miembros del Concejo Municipal con base en la Ley N° 1981 del 9 de noviembre de 1955, la cual dispone que los beneficios de dicha ley se pueden conceder a los miembros de las respectivas Juntas Directivas cuando las circunstancias económicas de cada institución lo permitan.[...]

II.- Ciertamente la Ley N° 1981 del 9 de noviembre de 1955 denominada "Ley de Pago de Aguinaldo a Servidores de Instituciones Autónomas, Semiautónomas y Municipales" concede el beneficio del décimo tercer mes para todos aquellos funcionarios y empleados de todas las Instituciones autónomas y semiautónomas del Estado y de las Corporaciones Municipales que desempeñen sus labores bajo el elemento indispensable de la subordinación o vínculo de dependencia y a cambio de un salario. En la especie, resulta importante evidenciar, que el cargo de regidor municipal o síndico (propietarios y suplentes), de elección popular (artículos 12 y 29 del Código Municipal), no existe vínculo de dependencia o subordinación laboral, lo cual se constituye en uno de los elementos indispensables del contrato individual de trabajo (artículo 18 del Código de Trabajo) y respecto de la remuneración, no perciben "salario", sino "dietas" como integrantes de órganos deliberativos colegiados, siempre y cuando asistan puntualmente dentro de los quince minutos inmediatos posteriores a la hora fijada para el inicio de cada sesión y permanezcan en ella sin retirarse antes de finalizada la misma (artículo 30 Código Municipal). Es decir, tampoco están sujetos a la jornada común o especial (artículos 136 y 143 del Código de Trabajo), sino al pago de una dieta por cada sesión ordinaria semanal. De manera que no es aplicable el artículo 1° de la Ley

N° 1981 ni a los regidores ni a los síndicos, quienes no se desempeñan bajo una relación de subordinación ni perciben salario, sino dietas que no son fijas al depender de la asistencia a cada sesión (artículo 30 Municipal). En ese mismo orden de ideas, ya la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, en el voto N° 170 de las 9 horas 20 minutos del 24 de julio de 1992, en lo de exclusivo interés dispuso: "...El ejercicio del cargo como Miembro de la Junta Directiva (...) y el reconocimiento de dietas por el servicio, no constituye una relación de trabajo, por cuanto en la prestación del servicio, no se dan las condiciones requeridas de subordinación, remuneración y jornada permanente o regular, de ahí que el tiempo prestado equivale al desempeño de una comisión o encargo, ...El pago de dietas que se reconoce por la prestación del servicio, no puede estimarse que tenga la calidad de salario, pues se trata de un reconocimiento patrimonial derivado del hecho de encontrarse el individuo fuera de su residencia..." (El destacado en negrita y subrayado son propios).

III.- No obstante lo anterior, existe un portillo en la normativa supra citada, concretamente en su numeral 5°, el cual dispone: "**Cuando las circunstancias económicas de cada institución lo permitan, se podrán conceder los beneficios de esta ley a los miembros de las respectivas Juntas Directivas.**" (El destacado en negrita y subrayado no son del texto original). De lo transcrito, claramente se observa una potestad de la administración, pero condicionada a las circunstancias económicas de cada institución. Así las cosas, siendo público y notorio que las municipalidades del país arrastran déficit en sus presupuestos anuales y que concretamente la Municipalidad de Goicoechea que fue advertida mediante oficio N° 12630 de fecha 17 de octubre del 2002 por parte de la Contraloría General de la República, sobre un déficit de ingresos de aproximadamente ciento cuarenta millones seiscientos cincuenta mil colones, quedando absolutamente claro que en el caso bajo examen las circunstancias económicas deficitarias impiden la posibilidad de reconocer el beneficio del aguinaldo a favor de regidores y síndicos.

IV.- Los argumentos esbozados por los aquí apelantes, no son de recibo legal, pues el hecho de que los aguinaldos se vengán pagando desde muchos años atrás a los miembros del Concejo Municipal (regidores y síndicos), no es una razón legal per se y tampoco que la Contraloría le hubiese impartido su aprobación a los diferentes presupuestos que contemplaban el aludido beneficio para quienes no ostentan relación laboral de subordinación y pago de salario por laborar una jornada permanente. Lo que sí resultaría ilegal es permitir el pago de tan cuestionable beneficio para el caso concreto, donde las circunstancias económicas son deficitarias. Tanto los regidores municipales como los síndicos, deben tener claro que se trata de cargos de servicio comunal, cuyo perfil debe ser el sacrificio y la entrega a favor de los intereses y servicios locales y jamás el lucro. Así, mientras existan calles cantonales que reparar (sin que el CONAVI tenga que efectuar tales reparaciones con cargo al presupuesto de la red vial nacional ante la ineficiencia de los gobiernos municipales), necesidad para mejorar la seguridad, la recolección de basura, el mantenimiento efectivo de los parques y zonas verdes, la necesidad de ayudas temporales a vecinos del cantón que enfrenten situaciones infortunio, la subvención a centros de educación pública, beneficencia o de servicio social, becas de estudios a favor de sus munícipes de escasos recursos, etc., no debe permitirse la interpretación forzada y acomodadiza de una norma para distraer fondos públicos que por respeto a los electores, deben tener otro destino para llenar necesidades insatisfechas, según se puntualizó supra."

d) Aguinaldo: Autorización para que las instituciones autónomas semiautónomas y municipales reconozcan sumas por concepto de aguinaldo a los miembros de las respectivas juntas directivas y regidores

Principio constitucional de igualdad ante la ley: Se anula por inconstitucional el artículo 5 de la Ley número 1981

[Sala Constitucional]⁸

Voto de mayoría

II.- Objeto de la impugnación. El objeto de esta impugnación lo es artículo 5 de la Ley número 1981, del nueve de noviembre de mil novecientos cincuenta y cinco, llamada Ley de Pago de Aguinaldo a servidores de Instituciones Autónomas, Semiautónomas y Municipales que dice:

“Artículo 5.- Cuando las circunstancias económicas de cada institución lo permitan se podrán conceder los beneficios de esta ley a los miembros de las respectivas Juntas Directivas”

De dicha norma dice el accionante que violenta los principios de razonabilidad y proporcionalidad no sólo por establecer para los directivos un beneficio netamente laboral que no se acomoda a la índole de su trabajo sino porque el precepto condiciona el beneficio al hecho de que “las circunstancias lo permitan”, con lo cual se deja completamente indeterminado y en manos de las instituciones públicas (y en algunos casos de los propios beneficiados) la posibilidad de determinar cuando procede su pago. Por su parte, la Contraloría agrega al listado de infracciones, la que define como violación al principio de igualdad por falta de una justificación objetiva y razonable en la equivalencia de trato contenida en la norma para dos situaciones que se diferencian claramente.

III.- Sobre el fondo. Encuentra la Sala que, por razones de economía procesal, resulta apropiado iniciar el examen de la norma cuestionada analizando su ajuste con el principio de igualdad establecido en el artículo 33 que establece:

“**Artículo 33.-** Toda persona es igual ante la ley y no podrá practicarse discriminación alguna contraria a la dignidad humana.”

Ya la Corte Suprema de Justicia cuando ejercía labores de control constitucional, como ahora esta Sala, han desarrollado una profusa doctrina alrededor del principio de igualdad, considerado acertadamente como cardinal para nuestro sistema constitucional. Dentro de esta línea encontramos primero la noción de que la diferenciación no está prohibida por nuestro ordenamiento, siempre que la base para practicarla sea objetiva y además razonable, con lo cual se quiere decir, que sea ajustada tanto en su plasmación como en sus resultados al derecho de la Constitución. Además, se ha sostenido que ya dentro de cada categorización, es de ineludible aplicación lo que la doctrina llama la regla jurídica de igualdad, definida como “trato igual para los iguales” que implica su contraparte de “trato desigual para los desiguales”, sustentada esta última en el hecho de que sería notoriamente incorrecto tratar de forma similar a personas que están ubicadas en categorías y situaciones diferentes.

IV.- En el caso en estudio, encuentra la Sala que la norma cuestionada incumple con ambas reglas en tanto por un lado promueve un trato similar a dos categorías distintas y –además– no existe justificación objetiva y razonable que pueda plantearse para realizar esa equivalencia de trato. En efecto, la norma cuestionada asigna igual tratamiento en el aspecto cuestionado a personas que se encuentran en categorías diferentes, con lo cual significa que están en situaciones disímiles: lo cierto es que nuestro ordenamiento jurídico laboral ha establecido un beneficio laboral llamado

comúnmente “aguinaldo” o “decimotercer mes” el cual es parte integrante y necesaria de una relación laboral; ese beneficio está cargo de la parte identificada como la parte patronal, y se otorga a aquellas personas que ocupan la parte del trabajador o empleado asalariado en la citada relación laboral. Sin embargo, ocurre que la norma discutida pretende ampliar ese beneficio para que sea aplicable también y se le reconozca a un grupo específico de personas, a saber los miembros de las Juntas Directivas de Instituciones Autónomas y semiautónomas, así como de los miembros de los Concejos Municipales, aún a pesar de que en ellos no concurre la condición supra señalada de formar parte de una relación laboral como empleado, pues –de hecho- ese grupo de personas ni siquiera integra relación laboral alguna con las instituciones obligadas a cubrir el monto del beneficio.

V. Hasta aquí resulta entonces bien establecida la diferente situación (categoría) de ambos grupos y también resulta claro el hecho de que, no obstante ello, la norma dispone para los dos grupos el mismo beneficio consistente en recibir un pago extraordinario por concepto de aguinaldo, dispuesto para los empleados asalariados. Como se indicó, tal diferencia de situaciones a las que se le asigna una misma consecuencia jurídica, por sí sola resulta suficiente para anular la norma por contradecir lo establecido en el artículo 33 Constitucional, pero es que además, no se aprecia nada que alcance a calificar como objetiva y razonable dicha equiparación entre las dos categorías para efectos de percibir el beneficio. En primer lugar, un estudio de las condiciones y situación jurídica particular de ambos grupos deja ver una clara distinción en términos de la relación empleador-patrono, dado que –como bien se señala- no existe para los directivos ligamen de horarios o relación de dirección o subordinación; tampoco existe por parte de los directivos una relación de dependencia entre la remuneración recibida y la subsistencia del empleado, que caracteriza en general a quienes reciben aguinaldo y que justifica el pago de un beneficio extraordinario en cierta época. Por el contrario el directivo y el regidor solo reciben de manera ocasional las dietas por su participación, pero su economía no depende de ellas y no se constituyen en un sueldo del que se dependa y a cambio del cual deba prestar servicios en condición de subordinado. De esta manera, más bien lo correcto y aceptable es la concreción de una diferencia de tratamiento entre estos dos grupos de personas y no lo contrario, que se les confunda en una sola categoría para efectos de recibir el beneficio del aguinaldo. Empero, observamos que es justamente una equiparación o equivalencia la que, de forma incorrecta, decreta la norma impugnada pues, según su tenor, dos diferentes categorías de personas recibirán un beneficio diseñado con claridad para las condiciones específicas de una sola de ellas, y sin que tal actuación tenga una base objetiva y razonable como lo exige la doctrina y jurisprudencia de esta Sala, por lo cual procede anular dicha norma por contravenir el artículo 33 Constitucional.

VI.- Resuelta de esta forma la acción, pierde todo interés el estudio y pronunciamiento en relación con los demás reclamos de inconstitucionalidad en tanto la norma se estima inconstitucional por infracción al principio de igualdad y ello es suficiente para obtener la pretensión de los accionantes.

VII.- Conclusión. El artículo 5 de la Ley 1981, del nueve de noviembre de mil novecientos cincuenta y cinco, llamada Ley de pago de aguinaldo a servidores de instituciones autónomas, semiautónomas y municipalidades, establece una equiparación entre los servidores ligados a tales instituciones por una relación laboral por una parte y los miembros de las Juntas Directivas de esas instituciones y los Regidores de las Municipalidades, en relación con el otorgamiento del beneficio de pago de aguinaldo. Para la Sala ambos grupos tienen diferencias esenciales que hacen inconstitucional un tratamiento similar respecto del citado pago de aguinaldo, tomando en cuenta la finalidad y razón de ser del recién citado beneficio. Por ello la acción debe declararse con lugar y anular la norma del ordenamiento jurídico, con las consecuencias establecidas en la ley de la jurisdicción Constitucional.

Por tanto: Se declara con lugar la acción. En consecuencia se anula por inconstitucional el artículo 5 de la Ley número 1981, del nueve de noviembre de mil novecientos cincuenta y cinco, llamada Ley de pago de aguinaldo a servidores de instituciones autónomas, semiautónomas y municipalidades. Esta sentencia tiene efectos declarativos y retroactivos a la fecha de vigencia de la norma anulada, sin perjuicio de derechos adquiridos de buena fe. Comuníquese este pronunciamiento a los Poderes Legislativo, Ejecutivo y Judicial. Reséñese este pronunciamiento en el Diario Oficial La Gaceta y publíquese íntegramente en el Boletín Judicial. Notifíquese.

Sector Privado

e)Horas extra: Otorgamiento en sede judicial incrementa proporcionalmente los rubros a cancelar por concepto de vacaciones y aguinaldo

[Sala Segunda]⁹

Voto de mayoría

"III.- SOBRE LA CONDENATORIA AL PAGO DE HORAS EXTRA.- A fin de resolver con acierto esta litis, se debe señalar como un hecho no discutido y no sujeto a contradicción por las partes, que la jornada ordinaria pactada, era de ocho horas y que el actor efectivamente laboró tiempo extraordinario (hecho tercero de la demanda y su contestación). Al haber aceptado ese fundamental hecho, era obligación de la parte demandada y no del actor, según lo establece el artículo 317 inciso 2) del Código Procesal Civil, demostrar los hechos impositivos o extintivos del derecho reclamado, en este caso el respectivo pago de esa jornada. El argumento sostenido por el recurrente de que era el actor a quien le correspondía demostrar que ese tiempo extraordinario no se le había cancelado, es del todo inatendible, pues ese es un hecho cuya demostración compete e interesa únicamente a la parte que desea librarse de ese pago, si el actor demostró la causa eficiente generadora de la obligación, en este caso, el haber laborado tiempo extraordinario. El punto es determinar cuántas horas extra laboró el actor y cuáles le fueron canceladas. Según argumentó el actor en su demanda, el salario base diario pactado fue la suma de ₡5.000; monto que fue variado a partir de enero del 2000 a ₡6.500 diarios. Ese era el salario ordinario del actor para los cuatro días de la semana en que prestaba servicios de 5 de la mañana a 8 de la noche, dado que durante dos días a la semana le correspondía laborar hasta las once de la noche, y por ello percibía un pago extraordinario de ₡1.100 en el año de 1999, que fue variado a ₡2.200, a partir de enero del 2000 (demanda y contestación a folios 1 y 22). Esa es la jornada que resulta acreditada del expediente con la confesional rendida por el actor, la cual se ha visto ratificada con las declaraciones de los testigos Arias Arias (folio 58) y Jaen Jirón (folio 62), así como las tarjetas aportadas al expediente, en algunas de las cuales se indica que el actor iniciaba desde las cinco de la mañana y realizaba la jornada de "noche" cuya última carrera salía a las nueve y treinta de la noche (ver tarjeta marcadas número 3, 4, 12, 13, 14, 21, 28, 30, 33, 39, 43, 50, 52, 53, 54, 61 y 65). La representante de la sociedad accionada argumenta que según los sobres aportados y reconocidos por el actor, al actor le fue retribuido el tiempo extraordinario que laboró, mas lo cierto es que, a fin de determinar si tales montos cubrían efectivamente el tiempo extraordinario laborado, es importante proceder a realizar los cálculos respectivos, ante la omisión de la accionada de



aportar el libro de salarios o planillas a que estaba obligada, según lo disponen los artículos 144 y 176 del Código de Trabajo. A tales efectos, es preciso advertir, como lo hizo el Tribunal, que el derecho a la limitación en la jornada de trabajo, es objeto de una expresa regulación a nivel Constitucional y de otros instrumentos normativos internacionales que la han concebido como un derecho fundamental de los trabajadores. El artículo 58 de la Constitución Política dispone lo siguiente: "La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana. La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana. El trabajo en horas extraordinarias deberá ser remunerado con un cincuenta por ciento más de los sueldos o salarios estipulados. Sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción muy calificados, que determine la ley". El Código de Trabajo desarrolló esa norma suprema en su Título Tercero, Capítulo segundo, numerales 135 a 145. En ellos se distingue entre trabajo diurno y nocturno (ordinal 135); se establece el número de horas, diarias y semanales, que corresponde a cada uno de los tres tipos de jornada legalmente reconocidos: diurna, nocturna y mixta (artículo 136 y 138); se define el tiempo efectivo de trabajo (numeral 137), la jornada extraordinaria (artículo 139) y la total (ordinal 140); así como algunas prohibiciones (numeral 141), deberes particulares (artículos 142 y 144) y jornadas especiales (ordinales 143 y 145). Respecto de la jornada diurna, el artículo 135 estipula que es trabajo diurno el comprendido entre las cinco y las diecinueve horas y nocturno, el que se realiza entre las diecinueve horas y las cinco de la mañana. Por su parte el artículo 138, menciona que la jornada mixta en ningún caso excederá de siete horas, pero se calificará de nocturna, cuando se trabajen tres horas y media o más, entre las diecinueve y las cinco horas. Lo anterior implica que si durante cuatro días a la semana, el actor laboraba de cinco de la mañana a ocho de la noche, al ser esa jornada mixta, en cada uno de esos días contabilizaba ocho horas extraordinarias. Por su parte, en los dos días en que le correspondía el turno "de noche", cuando culminaba sus funciones a las once de la noche, por laborar más de tres horas y media después de las diecinueve horas, su jornada debe estimarse nocturna; de ahí que en cada uno de esos días, el actor laboraba doce horas extraordinarias, para un total semanal de cincuenta y seis horas extraordinarias semanales, cantidad que por sí misma supera con creces el máximo que por jornada ordinaria semanal se encuentra autorizado. El total de horas extraordinarias, según los cálculos efectuados por el Tribunal es de mil ochocientos dieciocho punto sesenta horas, de las cuales la demandada únicamente acreditó con los sobres de pago aportados, haberle cubierto al actor un total de cuatrocientos cuarenta y cinco, por lo cual, al no existir prueba del pago correspondiente a las restantes horas extra, la obligación de proceder a su pago debe confirmarse. El argumento del recurrente en el sentido de que el reconocimiento de los sobres realizado por el actor es suficiente para tener por acreditado el pago de las horas extra, no es de recibo, puesto que efectivamente el Tribunal tuvo por canceladas aquellas horas extra documentadas en esos sobres, pero tales documentos resultan insuficientes para demostrar el pago de aquel resto insoluto que el Tribunal tuvo por efectivamente laborado en forma extraordinaria. Si tal conclusión es la que se desprende del conjunto del material probatorio, no se entiende cómo el Tribunal haya podido incurrir en el error de constituirse en juez y parte, pues en la operación lógico jurídico que realiza el juzgador lo que hace es confrontar el supuesto de hecho contenido en la norma con la realidad que se desprende de las pruebas evacuadas, para con base en ello aplicar el efecto jurídico que corresponde y así acordar la decisión final, sin que su decisión por una u otra de las tesis de las partes, lo constituya en juez y parte a la vez. Además, no se advierte de qué forma, al haber ordenado el Tribunal la cancelación al actor del tiempo extraordinario adeudado se hayan infringido los principios de defensa y del debido proceso que reprocha el recurrente, si la conclusión a la que arribó ese despacho es conforme con el resultado de las probanzas, las cuales se estima han sido correctamente apreciadas, a la luz de los principios de la lógica y del correcto entendimiento humano que inspira a esta materia, según lo dispone el numeral 493 del Código de Trabajo.



IV.- SOBRE LAS DIFERENCIAS EN VACACIONES Y AGUINALDO: Al haberse acreditado que efectivamente existe un monto residual de tiempo extraordinario no cancelado oportunamente, lo lógico y consecuente es obligar a la accionada al pago de las diferencias que en las vacaciones y el aguinaldo se reflejen como consecuencia del reconocimiento del tiempo extraordinario reclamado. No lleva razón el recurrente en cuanto estima infundada la decisión del Tribunal de restarle valor a los datos emanados de la Caja Costarricense de Seguro Social, con los cuales se pretende demostrar la cancelación del tiempo extraordinario reclamado. Como es público y notorio, la información salarial que se remite en las planillas de salarios a la Caja Costarricense de Seguro Social es en cumplimiento de una obligación patronal en la que el trabajador tiene una escasa o casi nula participación. Es con base en esos datos que esa institución certifica los salarios reportados por el patrono, como recibidos por el trabajador (ver certificaciones visibles a folios 42 y 45), mas esa institución carece de la información suficiente para certificar el carácter con el que fueron percibidos esos salarios, por lo cual, esa información resulta insuficiente para acreditar el pago de la totalidad de las horas extra reclamadas. Aparte de ello debe reiterarse que el Tribunal no descartó el hecho de que la accionada le haya cancelado horas extra al actor. El punto en el cual se difiere es en cuanto a la cantidad efectivamente cancelada, pues si de los autos se desprende que el actor laboró más horas extra de las que le fueron reconocidas; ese reconocimiento debe necesariamente reflejarse en los rubros por concepto de vacaciones y aguinaldo, según las disposiciones que regulan tales instituciones, y de acuerdo con las cuales, para su cálculo debe considerarse el total del salario ordinario y extraordinario percibido por el trabajador, durante el tiempo hábil para su cómputo (artículos 153 y 157 del Código de Trabajo y artículos 1°, 2° y 3° de la Ley de aguinaldo en la empresa privada No. 2412, de 23 de octubre de 1959).

V.- SOBRE LAS COSTAS DEL PROCESO.- De conformidad con el artículo 221 del Código Procesal Civil, aplicable en esta materia por expresa remisión del 452 del Código de Trabajo, la sentencia condenará al “vencido” al pago de las costas personales y procesales. Excepcionalmente, el numeral 222 permite la exoneración en ese rubro, en los expresos y taxativos supuestos que esa norma menciona. El recurrente sostiene que su representada ha actuado de buena fe al reconocer que el actor efectivamente laboró tiempo extraordinario; que ha existido un vencimiento recíproco y que la demanda comprendió pretensiones exageradas, al reclamarse el pago de salarios caídos. Al respecto, la Sala estima que no es posible aplicar la exención solicitada, pues el reconocimiento de tiempo extraordinario fue un reconocimiento parcial, que obligó al trabajador a recurrir a instancias judiciales con el fin de que la accionada procediera como en derecho corresponde, al pago del tiempo extraordinario efectivo que laboró y no, de aquél que la accionada consideraba era el que le debía. Por otra parte, no puede hablarse de un vencimiento recíproco, pues la desestimación parcial de ciertos extremos de la demanda no implica que la parte accionada haya obtenido una pretensión favorable a su haber. Por otra parte, no se estima que el reclamo de daños y perjuicios sea una pretensión exagerada, en relación con el total de las horas extra reclamadas y que le fueron reconocidas al actor."

f)Aguinaldo: Cálculo proporcional del derecho

Vacaciones: Cálculo para el pago según se haya adquirido o no el derecho al disfrute

[Sala Segunda]¹⁰

Voto de mayoría

"III.- PROCEDENCIA DEL RECLAMO DEL RECURRENTE: Analizados los reclamos del representante judicial de la co-demandada, a la luz de lo resuelto en las instancias precedentes, se tiene que, efectivamente, el Ad-quem revocó el fallo de primera instancia en cuanto concedió el pago de las horas extra y el de los días de descanso, mas no se recalcularon los derechos concedidos; razón por la cual, resulta procedente modificar el monto de las sumas otorgadas. Para ello debe partirse del salario mínimo de fijación oficial; por cuanto, según se desprende de la documental visible al folio 33, no se reportaba el salario completo. Luego, las demandadas admitieron el hecho cuarto de la demanda, en el sentido de que al actor se le cancelaba el salario mínimo legal y no consta que se le haya cancelado uno superior. Según quedó debidamente demostrado, el actor laboró, como vigilante, a partir del 17 de agosto de 1.999 y hasta el 31 de marzo del 2.001, fecha en que se acogió a su jubilación por vejez. De conformidad con la Resolución Administrativa N° 506-97, del Consejo Nacional de Salarios, publicada en La Gaceta N° 205, del 24 de octubre de 1.997, el puesto de vigilante desempeñado por el actor, puede ser enmarcado como un "trabajador semicalificado" del título "Genéricos". La misma ubicación se le confiere en una Resolución Administrativa posterior, la N° 3-2000, publicada en La Gaceta del 5 de diciembre del 2.000. El salario mínimo legal, para un vigilante, previsto durante el segundo semestre del 2.000 fue de ¢ 79.534,00 mensuales; y, para el primer semestre del 2.001, ascendió a ¢ 83.614,00 por mes; razón por la cual, el promedio mensual en los últimos seis meses de la relación, ascendió a ¢ 81.574,00.

IV.- EI CÁLCULO DEL AUXILIO DE CESANTÍA: Resulta importante destacar que la relación de trabajo del demandante concluyó un mes después, a partir de la fecha en que entró en vigencia el Sistema Centralizado de Recaudación, previsto en la Ley N° 7.983, del 16 de febrero del 2.000, Ley de Protección al Trabajador, publicada en el Alcance N° 11, a La Gaceta N° 35, del 18 de febrero del 2.000, hecho que aconteció en el mes de marzo del 2.001. Para realizar el cálculo que por cesantía le corresponde al actor, deben entonces atenderse las reglas establecidas en esta especial normativa. A tales efectos, resulta importante transcribir, en lo aplicable, el Transitorio IX, que señala: *"La reforma del artículo 29 del Código de Trabajo ordenada en el artículo 88 de esta ley entra a regir el día de vigencia del sistema./Para los trabajadores con antigüedad acumulada al día de vigencia del sistema, que cesen en su relación de trabajo con derecho a cesantía de conformidad con la legislación vigente, se seguirán las siguientes reglas: a) Cuando el trabajador tenga menos de ocho años de servicio después de la vigencia del sistema, el patrono pagará un monto compuesto por la suma resultante de la indemnización por el tiempo servido antes de la vigencia de esta ley, según las reglas del artículo 29 del Código de Trabajo que se modifica en esta ley, y por la indemnización correspondiente al tiempo servido con posterioridad a esa vigencia."* De conformidad con tal supuesto normativo, debe entonces concedérsele al trabajador, por auxilio de cesantía, una *suma compuesta* que indemnice el tiempo laborado con anterioridad a la entrada de vigencia del sistema y el tiempo de trabajo acumulado con posterioridad. En consecuencia, debe indicarse que antes de la entrada en vigencia del indicado sistema, el actor laboró durante un año, seis meses y diecisiete días. Después de la entrada en vigencia del sistema, solamente laboró un mes. En total, su contrato se extendió por un año, siete meses y diecisiete días. La normativa está prevista para cubrir el pago de la cesantía por todo el tiempo acumulado; razón por la cual, cuando durante el tiempo trabajado con anterioridad al sistema quedara algún período no útil a los efectos del pago de la cesantía y lo mismo sucediera con algún período laborado después de la entrada en vigencia del sistema, ambos períodos podrán ser utilizados (sumándose) para calcular la indemnización que correspondería; en cuyo caso, se

debería realizar un cálculo proporcional de lo que habría de otorgarse con base en la normativa anterior y según la reforma, en relación con el tiempo laborado en el momento de vigencia de la normativa. Esa es la idea que se desprende de la Directriz del Ministerio de Trabajo, N° 6, publicada en La Gaceta N° 145, del 30 de julio del 2.001, adicionada por la N° 1, publicada en La Gaceta N° 14, del 21 de enero del 2.003. De lo contrario, podrían quedar períodos laborados sin reconocer. En el presente caso, el cálculo de la cesantía no presenta mayor complicación; por cuanto, como se vio, el actor sólo laboró un mes después de la reforma y el tiempo laborado con anterioridad a ella, se le reconoce todo (1 año, 6 meses y 17 de días); sea, el año completo y la fracción superior a los seis meses. Con base en la normativa anterior, debe pagársele, entonces, lo correspondiente a dos meses de salario, según el promedio de los últimos seis meses (artículos 29 inciso c) en relación con el 30 inciso a), ambos del Código de Trabajo). Si el promedio salarial ascendió a ¢ 81.574,00, por cesantía le corresponden ¢163.148,00. El tiempo laborado después de la reforma del artículo 29, de sólo un mes, no alcanza para concederle indemnización alguna; pues, la cesantía se concede a partir de los tres meses de labor continua (artículo 29, inciso 1, según la reforma dispuesto por la Ley de Protección al Trabajador). De conformidad con lo expuesto, si la juzgadora de primera instancia le concedió por auxilio de cesantía la suma de ¢ 290.775,00, la condena debe adecuarse al monto indicado, de sólo ¢ 163.148,00.

V.- EN RELACIÓN CON EL CÁLCULO DEL AGUINALDO: De conformidad con la Ley N° 2.412 del 23 de octubre de 1.959, que es la Ley de Sueldo Adicional o Ley de Aguinaldo en la Empresa Privada, el actor tiene derecho a un mes de salario en calidad de aguinaldo (artículo 1); que debe ser calculado con base en el promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios percibidos durante los doce meses anteriores al 1° de diciembre del año de que se trate. De conformidad con el artículo 3°, también tiene derecho a percibir el beneficio que corresponda en forma proporcional. En este caso, al actor debe concedérsele el aguinaldo proporcional correspondiente al período laborado entre diciembre del 2.000 y marzo del 2.001; sea, un período de cuatro meses completo. Ahora, si por un año le corresponde un mes de salario, por los cuatro meses ha de corresponderle un tercio del salario mensual, cuyo promedio, en ese período fue de ¢ 81.064,00, que equivale a ¢ 27.021,33. En la primera instancia se le concedieron ¢ 82.175,00, por lo que procede la adecuación pedida.

VI.- EN CUANTO AL CÁLCULO DE LAS VACACIONES: El artículo 157 del Código de Trabajo establece que *para calcular el salario que el trabajador debe recibir durante sus vacaciones, se tomará el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por él durante la última semana o el tiempo mayor que determine el Reglamento, si el beneficiario prestare sus servicios en una explotación agrícola o ganadera; o durante las últimas cincuenta semanas si trabajare en una empresa comercial, industrial o de cualquiera otra índole. Los respectivos términos se contarán, en ambos casos, a partir del momento en que el trabajador adquiera su derecho al descanso.* Ahora, de conformidad con el artículo 153 del mismo Código, el derecho mínimo de vacaciones corresponde a dos semanas por cada cincuenta laboradas en forma continua, al servicio de un mismo empleador. En el caso concreto, la juzgadora de primera instancia le concedió 18 días de vacaciones, sin que haya quedado claro a cuál período correspondían ni el fundamento legal de esa cantidad de días; sin embargo, cabe comprender, que los últimos 7 días corresponden al último período laborado, en el que no se completaron las cincuenta semanas; razón por la cual, le correspondería un día de vacaciones por cada mes trabajado (del 16 de agosto del 2.000 al 31 de marzo del 2.001). Los 11 días restantes, deben imputarse, entonces, al período anterior, que se completó el 1° de agosto del 2.000, fecha a partir de la cual, el demandante tuvo derecho a disfrutar de dos semanas de vacaciones. Así las cosas, el promedio salarial diario de lo devengado durante las primeras cincuenta semanas, con base en los salarios mínimos, se establece en ¢ 2.242,1094 (en 350 días, debió percibir un total de ¢

784.738,3). Luego, en el último período, dicho promedio resulta ser de ¢ 3.050,1387 (debió devengar un total de salarios de ¢ 692.381,5 y se computan 227 días laborados). Así las cosas, por los primeros 11 días, le corresponde la cantidad de ¢ 24.663,20; y, por los otros siete días, el monto de ¢ 21.350,97. El total, por vacaciones, asciende a ¢ 46.014,17."

g) Aguinaldo: Forma correcta de calcular el beneficio

Patrono: Carga de la prueba sobre el monto pagado por concepto de salario, aguinaldo y vacaciones disfrutadas efectivamente o su pago correspondiente

[Sala Segunda]¹¹

Voto de mayoría

“III.- LAS DIFERENCIAS SALARIALES. Sostiene la parte demandada que le corresponde pagar una suma inferior al monto establecido en el fallo porque los cálculos se hicieron tomando en cuenta salarios menores a los que realmente pagó. Se estima que el monto fijado es correcto, por cuanto se estableció la diferencia salarial valorándose lo reportado por el propio empleador ante la Caja Costarricense de Seguro Social y con apego a la certificación visible a folio 38. Como se aprecia y así lo ha manifestado la parte recurrente el reporte a folio 42 es omiso. No existen elementos de prueba idóneos que acrediten que los salarios reportados ante la Caja Costarricense de Seguro Social resultan inferiores a los que realmente canceló la sociedad demandada. En materia laboral se ha sostenido que, respecto de los derechos que adquiere el trabajador (a), con la sola prestación del servicio -salario, vacaciones y aguinaldo-, la carga de la prueba le corresponde al patrono, por ser el llamado a llevar registros, libros de salarios o planillas, de conformidad con los artículos 93, 144 y 176 del Código de Trabajo; donde tiene que constar, en forma indubitable, que el trabajador (a) ha recibido los rubros que, por esos conceptos, le correspondían.

IV.- EN CUANTO A LAS VACACIONES. Respecto de las vacaciones el patrono tiene la carga de demostrar la concesión de las vacaciones a sus trabajadores (as) mediante una constancia que estos firmen por escrito, conforme lo establece el artículo 161 del Código de Trabajo (En ese sentido entre otros véase el voto de esta Sala N° 145-04 de las 10:10 horas del 10 de marzo del 2004). En el caso concreto la parte demandada no acreditó el pago o disfrute de las vacaciones. Resolver de otra forma se desvirtuaría la naturaleza propia de las vacaciones, instituto fundamental del Derecho Laboral que busca que el trabajador (a) recupere sus fuerzas físicas y mentales mediante un período de descanso que debe ser seguido para que logre su verdadero cometido, según lo dispuesto en el artículo 158 ibidem. Por otra parte es correcto que se paguen las vacaciones con base al promedio de todos los salarios devengados durante las cincuenta semanas de cada año, tomando en cuenta el giro comercial de la demandada. Esto es así de conformidad en lo dispuesto en el artículo 157 del Código de Trabajo que dispone: “ *Para calcular el salario que el trabajador debe recibir durante sus vacaciones, se tomará el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por él durante la última semana o el tiempo mayor que determine el Reglamento, sin el beneficiario prestare sus servicios en una explotación agrícola o ganadera; **o durante las últimas cincuenta semanas si trabajare en una empresa comercial, industrial o de cualquier otra índole.** Los respectivos términos se contarán, en ambos casos, a partir del momento en que el trabajador adquiera su derecho al descanso”* (lo destacado y negrilla

no es del original). **V. SOBRE EL PAGO DE LAS DIFERENCIAS DEL AGUINALDO.** Revisados los montos fijados por ese concepto durante el período adeudado resultan incorrectos. De conformidad con la Ley N °2.412 del 23 de octubre de 1959, que es la Ley de Sueldo Adicional o Ley de Aguinaldo en la Empresa Privada, la actora tiene derecho a un mes de salario en calidad de aguinaldo (artículo 1); que debe ser calculado con base en el promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios percibidos durante los doce meses anteriores al 1° de diciembre del año de que se trate. De conformidad con el artículo 3°, también tiene derecho a percibir el beneficio que corresponda en forma proporcional. Lo que corresponde es sumar las diferencias salariales correspondientes de cada período y dividir entre 12, para obtener como resultado el monto a cancelar por diferencia de aguinaldo. Así las cosas siendo la diferencia salariales en el año 1999, se fijaron en la suma total de ₡29.908.18 por aguinaldo en ese período corresponde la suma de ₡2.492.34; la diferencia salarial en el año 2000 se establecieron en el monto total ₡112.714.08, por aguinaldo en ese período corresponde la suma de ₡9.392.84; las diferencia salarial en año 2001 se determinaron en ₡121.018.88, le corresponde por aguinaldo ₡10.084.90. Por último la diferencia salarial en el I semestre del 2002 se fijó en ₡19.991.28, por aguinaldo le corresponde ₡1.665.94. Con base en lo anterior, procede modificar el fallo en cuanto al extremo de pago por diferencias de **aguinaldo** fijándose en la suma de ₡23.636.02. En todo lo demás se debe confirmar. “

h)Aguinaldo: Forma correcta de calcularlo y deber de utilizar la información del Departamento de Cuenta Individual y Control de pagos de la CCSS cuando esté disponible

[Sala Segunda]¹²

Voto de mayoría

"III.- La señora Jueza Civil y de Trabajo de Desamparados incurre en incorrecciones no sólo al considerar que la parte actora había solicitado el aguinaldo de toda la relación laboral lo cual no se expresa en la pretensión, sino también al fijar en quince días el período de vacaciones al que tenía derecho y al calcular el salario promedio con base en el cual debía determinó los montos adeudados por uno y otro concepto. Las normas aplicables –artículo 157 del Código de Trabajo y 2 de la Ley de Aguinaldo en la empresa privada- exigen promediar todas las remuneraciones recibidas por la persona trabajadora durante el lapso que da derecho a las vacaciones y al aguinaldo. Si, como en este caso, se cuenta con un reporte de salarios, emitido por el Departamento de Cuenta Individual y Control de Pagos de la Caja Costarricense de Seguro Social, visible de folio 45 a 46, que abarca el último año laborado, lo procedente era hacer los cálculos utilizando toda esa información. Esa operación aritmética, correctamente realizada, da como resultado una suma mayor a la fijada. En efecto, sumados todos los sueldos girados por la empresa demandada –patrono N° 9 67819 0 0- a don Carlos Manuel durante su último año de labores – diciembre de 1999 a noviembre de 2000- y divididos entre el número de meses abarcados –12- se establece un ingreso promedio mensual de ciento cuarenta y ocho mil quinientos noventa y ocho colones con cuarenta y tres céntimos (₡148.598,43). Su remuneración diaria promedio –dado que se le pagaba por mes, debe dividirse ese monto entre 30- sería, entonces, de cuatro mil novecientos cincuenta y tres colones con veintiocho céntimos (₡4.953,28). En otras palabras y teniendo en cuenta su petitoria, por aguinaldo le debió haber sido otorgado el promedio mensual, en tanto que por vacaciones le correspondía el salario de 14 días –es decir, 2 semanas al tenor del

ordinal 153 del Código de Trabajo- que asciende a la suma de sesenta y nueve mil trescientos cuarenta y cinco colones con noventa y dos céntimos (¢69.345,92). Ello arroja un gran total de doscientos diecisiete mil novecientos cuarenta y cuatro colones con treinta y cinco céntimos (¢217.944,35); a lo que debió restársele la suma pagada por dichos conceptos, o sea, doscientos cuatro mil novecientos dieciocho colones con cuarenta y cuatro céntimos (¢204.918,44). El saldo en descubierto ascendía, pues, a trece mil veinticinco colones con noventa y un céntimos (¢13.025,91). Es cierto que, en su recurso de apelación, la parte actora no objetó los promedios establecidos. Por ello, se presume su conformidad con los mismos y resultada imposible para el Tribunal alterarlos. Lo mismo le sucede, ahora, a esta Sala."

j) Aguinaldo: Invalidez de la confesión con respecto a la admisión de hechos relativos a derechos indisponibles

[Tribunal de Trabajo Sección III]¹³

Voto de mayoría

"III.- La sentencia fue apelada por la demandada. En su recurso expone que la sentencia debió declarar sin lugar el pago del preaviso, del auxilio de cesantía y del aguinaldo proporcional, ello por cuanto fue declarada confesa y una de las preguntas estaba referida a que manifestara que al momento del despido le fueron canceladas las vacaciones proporcionales, el aguinaldo y el preaviso. Veremos si le asiste la razón.

IV.- Esta Sección del Tribunal, por mayoría, considera que a la recurrente no le asiste la razón. En efecto, en cuanto al aguinaldo, tenemos que de conformidad con la disposición contenida en el artículo 4 de la Ley 2412 del 23 de octubre de 1959 el importe que por concepto de aguinaldo deba pagarse "...gozará de los mismos privilegios y protecciones que las prestaciones de despido, establecidas en los artículos 30 inciso a) y 33) del Código de Trabajo". Ahora bien, el artículo 30 citado en su inciso a) señala: "La indemnización que corresponda no podrá ser objeto de compensación venta o cesión, ni podrá ser embargado salvo en la mitad por concepto de pensiones alimenticias". Es decir, el aguinaldo, al igual que el importe por preaviso y auxilio de cesantía, constituyen derechos indisponibles. Esa calificación se hace extensiva también al importe por vacaciones, al señalar el artículo 74 de nuestra Constitución Política que los derechos y beneficios previstos por el Capítulo V, dentro del que se encuentra el artículo 59 relativo al derecho a vacaciones, son irrenunciables. Igual disposición encontramos en el artículo 11 del Código de Trabajo. Véase, que según el artículo 156, las vacaciones, salvo las excepciones allí previstas, son incompensables. El anterior análisis se hace por cuanto el artículo 338 del Código Procesal Civil, establece que "No vale como confesión la admisión de hechos relativos a derechos indisponibles". En consecuencia, la sentencia recurrida en cuanto ordenó el pago de tales extremos se confirma. Sólo se hace preciso modificar el considerando primero en cuanto a que la pregunta número tres del interrogatorio se rechaza por las razones ya expuestas."

j)Aguinaldo: Imposibilidad de compensar del pago sumas pagadas de más

[Sala Segunda]¹⁴

Voto de mayoría

"V.- En cuanto al primer agravio, la Sala, en otras ocasiones, ha dispuesto que las sumas pagadas en exceso, no pueden ser compensadas de las prestaciones legales del trabajador. Esta ha sido la constante trazada. Al respecto, citase el Voto N° 376, de las 10:30 hrs, del 10 de noviembre de 1995; el cual, en lo que interesa, expresó: "De la transcripción anterior se deduce que, cuando un trabajador ha contraído deudas, con su patrono, por pagos hechos en exceso, dichos rubros serán amortizados durante la vigencia del contrato, tal y como lo indica esa norma. Si concluye el contrato laboral, podrá la parte patronal hacer la liquidación que proceda, en definitiva. Nótese que las deudas a que hace referencia la norma, son aquéllas que provienen de anticipos o de pagos hechos en exceso y no por otros conceptos, como lo son las sumas, en este caso, derivadas de daños causados por el trabajador a un vehículo, el pago de cuotas mensuales del trabajador a la Cámara de Agentes de Aduana y otros asuntos personales; ninguno de los cuales pueden ser cobrados en la forma que lo hizo el patrono. Por otro lado, en este proceso no acreditó la parte accionada, haber hecho anticipos o pagos en exceso, en favor del actor; por lo que, en este extremo, debe ser también confirmada la sentencia recurrida. De haber demostrado la parte accionada que hizo anticipos o bien pagos en exceso, al actor, la liquidación que en definitiva procedía, tenía que darse mediante la compensación de aquellos extremos laborales que, en definitiva, correspondían a éste, en la respectiva liquidación; exceptuando el preaviso de despido, el auxilio de cesantía y el aguinaldo; los que, de conformidad con los artículos 30, inciso a) del Código de Trabajo y 4 de la Ley N° 2412 de 23 de octubre de 1959, son incompensables.". Al tenor de lo expuesto, no son tampoco de recibo los alegatos formulados por el recurrente, sobre este extremo concreto." VI.- Finalmente, en cuanto al pago del rubro de U.S \$ 5.763,98, que debe ser cancelado por el demandado; se impone señalar lo siguiente. Prima facie, como se indicó en el considerando precedente, esta suma le fue ilegítimamente rebajada al actor. Ahora bien, la indemnización pretendida, de ser cancelada al tipo de cambio de cuando sucedió el hecho, como lo pretende el Instituto accionado, se vería afectada por la desvalorización monetaria. Recordemos aquí que por el artículo 7 de la Ley N° 7201, Ley Reguladora del Mercado de Valores, publicada en el Diario Oficial La Gaceta, N° 204, de 29 de octubre de 1990, se reformaron los artículos 497, 788, inciso b), del Código de Comercio y el 1163 del Código Civil y el nuevo texto, de este último, vigente desde el 29 de octubre de 1990, según indicó el artículo 15 de dicha Ley, reza: "Cuando la tasa de interés no hubiere sido fijada por los contratantes, la obligación devengará el interés legal, que es igual al que pague el Banco Nacional de Costa Rica por los certificados de depósito a seis meses plazo, para la moneda de que se trate" [...]. Ergo, aplicando supletoriamente dicha norma, cabe destacar que, lo que se pretende es, sin duda alguna, que a quien se le haya menoscabado o perjudicado un concreto derecho patrimonial, no sea a la vez dañado con el efecto negativo de la devaluación monetaria del colón. Cabe indicar que existe disposición expresa, en el Código de Trabajo, que permite la aplicación supletoria del Código Civil, y conviene, al efecto, citar lo dispuesto por el artículo 15 del primero, que dice: "Los casos no previstos en este Código, en sus Reglamentos o en sus leyes supletorias o conexas, se resolverán de acuerdo con los principios generales de Derecho de Trabajo, la equidad, la costumbre o el uso locales; y en defecto de éstos se aplicarán, por su orden, las disposiciones contenidas en los Convenios y Recomendaciones adoptados por la Organización Internacional de Trabajo en cuanto no se opongan a las leyes del país, y los principios y leyes de derecho común". A mayor abundamiento, resulta necesario transcribir los Votos N° 3495, de las 14:30 hrs, del 19 de noviembre de 1992; y, 989, de las 15:27

hrs., del 23 de febrero de 1993; que, en lo que interesa, respectivamente, dispusieron: "POR TANTO Se declara con lugar la acción y se anulan: a) Los párrafos primero y segundo del artículo 6° de la Ley de la Moneda, reformados por el artículo 1 de la Ley #6965 de 22 de agosto de 1984; b) Con base en las facultades que al efecto le otorga a esta Sala el artículo 89 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional, por conexión o consecuencia y para no hacer nugatorios los efectos de esta sentencia, se anulan, asimismo, el párrafo final del artículo 6° de la Ley de la Moneda, adicionado por la #6999 de 3 de diciembre de 1985, y la reforma al artículo 771 del Código Civil, introducida por la referida Ley #6965, así como, del artículo 6° de la Ley de la Moneda, en su texto original según la #6223 de 27 de abril de 1978, que recobra su vigencia en virtud de la nulidad declarada, la frase final que dice: "al tipo de cambio oficial vigente a la fecha de pago". De manera que ese artículo debe leerse así: Artículo 6 "En toda determinación de precios, fijación de sueldos, jornales, honorarios, pensiones y toda clase de remuneraciones, indemnizaciones o prestaciones, imposición de derechos, impuestos y contribuciones, y en cualesquiera otras obligaciones públicas o privadas, que impliquen empleo de dinero y deban solventarse en Costa Rica, los importes correspondientes deberán necesariamente expresarse en colones. "Sin embargo, podrán celebrarse contratos y contraerse obligaciones en monedas extranjeras, pudiendo, a opción del deudor, cancelarse en colones". Esta declaración de inconstitucionalidad tiene efecto declarativo y retroactivo a la fecha de vigencia de las normas impugnadas, sin perjuicio de los derechos adquiridos de buena fe". "... Por Tanto: Se adiciona la sentencia No. 3495-92, de las 14,30 hrs. del 19 de 1992, en el sentido de que debe también tenerse por anulada, por inconstitucional, del Transitorio introducido a la Ley de la Moneda por la No. 6965 de 22 de agosto de 1984, la frase que dice: " al tipo de cambio oficial que está vigente a la fecha de pago ". Asimismo, se anulan por inconstitucionales las disposiciones equivalentes contenidas en el artículo 15 de la Ley No. 6962 de 26 de julio de 1984, de modificación al Presupuesto Ordinario para 1984. Además, se aclara la sentencia en el sentido de que el artículo 771 del Código Civil cuya redacción original se restablece, debe leerse así: "Cuando la deuda es de una suma de dinero, el pago debe ser hecho en la clase de moneda estipulada...", "... computándola según el valor comercial y efectivo que tuviere...", "... con relación a la moneda debida.". VII.- Como corolario de lo anterior, el fallo de segunda instancia, resolvió la litis en un todo conforme a Derecho y por ello, merece ser confirmado."

k)Aguinaldo: Improcedencia de la compensación de deudas

Prestaciones laborales: Análisis sobre la compensación de deudas

[Sala Segunda]¹⁵

Voto de mayoría

"IV.- [...]. Reiteradamente, ha dicho, la Sala, que de las prestaciones legales que recibe el trabajador, no puede rebajársele suma alguna. Esta ha sido la constante trazada. Al respecto, cítase el Voto N° 376 de las 10:30 hrs del 10 de noviembre de 1995, que, en lo que interesa, dispuso: "De la transcripción anterior se deduce que, cuando un trabajador ha contraído deudas, con su patrono, por pagos hechos en exceso, dichos rubros serán amortizados durante la vigencia del contrato, tal y como lo indica esa norma. Si concluye el contrato laboral, podrá la parte patronal hacer la liquidación que proceda, en definitiva. Nótese que las deudas a que hace referencia la norma, son aquéllas que provienen de anticipos o de pagos hechos en exceso y no por otros

conceptos, como lo son las sumas, en este caso, derivadas de daños causados por el trabajador a un vehículo, el pago de cuotas mensuales del trabajador a la Cámara de Agentes de Aduana y otros asuntos personales; ninguno de los cuales pueden ser cobrados en la forma que lo hizo el patrono. Por otro lado, en este proceso no acreditó la parte accionada, haber hecho anticipos o pagos en exceso, en favor del actor; por lo que, en este extremo, debe ser también confirmada la sentencia recurrida. De haber demostrado la parte accionada que hizo anticipos o bien pagos en exceso, al actor, la liquidación que en definitiva procedía, tenía que darse mediante la compensación de aquellos extremos laborales que, en definitiva, correspondían a éste, en la respectiva liquidación; exceptuando el preaviso de despido, el auxilio de cesantía y el aguinaldo; los que, de conformidad con los artículos 30, inciso a) del Código de Trabajo y 4 de la Ley N° 2412 de 23 de octubre de 1959, son incompensables."

I)Aguinaldo: Derechos indiscutibles que tienen los trabajadores y trabajadoras, independientemente del motivo de conclusión de la relación laboral

[Sala Segunda]¹⁶

Voto de mayoría

“ III.- SOBRE LA ANTIGÜEDAD DE LA RELACIÓN LABORAL: Vistos los agravios expuestos en torno a la decisión sobre la antigüedad de la relación laboral que existió entre las partes, la Sala llega a la conclusión de que lo resuelto por el tribunal es correcto. Así sucede porque en el libelo de demanda, el actor señaló haber iniciado sus servicios para el demandado desde el año 1994. Al referirse a ese hecho –primero- la parte accionada expresamente mencionó: *“No es cierto, el demandado trabajó para mí, en cuatro, en tres de ellas, dejó de trabajar y luego volvió a trabajar por última vez, en mayo del año 1998, fecha en la cual nuevamente comenzó a laborar como encargado de campo, y en mi ausencia era el mandador.- NO ES CIERTO QUE TENGA DE TRABAJAR CONMIGO 12 AÑOS como lo dice”*. De tales manifestaciones, es posible concluir que efectivamente, la relación del actor con el demandado sufrió varias interrupciones. Sin embargo, la última se dio en mayo de 1998 y a partir de ella, se entiende que la relación mantuvo su continuidad pues así lo hizo ver el propio demandado. Por eso es que, las manifestaciones de los testigos que admitieron una serie de interrupciones durante la vigencia de la relación laboral de las partes, no es contradictoria con la conclusión del tribunal al admitir que la relación laboral del actor inició en el año 1998, pues con las propias manifestaciones del demandado se puede entender que esas interrupciones se refieren a los años anteriores a ese año.

IV.- DERECHO A VACACIONES Y AGUINALDO.- El pago del derecho a las vacaciones y al aguinaldo a pesar de las supuestas faltas cometidas contra la propiedad y contra el honor del patrono, exige realizar el siguiente comentario. En la contestación a la demanda, la parte accionada justificó la terminación de la relación laboral en *el abandono* de labores en que incurrió el actor luego de haber cometido una serie de faltas contra la propiedad del patrono. La juzgadora de primera instancia declaró improcedentes las prestaciones laborales al tener por demostrado ese *abandono* de labores. De esta forma, como la parte demandada justificó la conclusión de la relación laboral en ese hecho y no en un despido por la comisión de las otras supuestas faltas, resultaba intrascendente su análisis. Es decir, el marco del debate lo constituyó la verificación del alegado *abandono* y no, la comisión de las otras supuestas faltas mencionadas en la contestación. Por eso

es que, la juzgadora de primera instancia no hizo ninguna declaración en torno a la existencia o no, de esos otros hechos (ver hechos probados del fallo de primera instancia a folio 84). La desestimación de la demanda en cuanto a las prestaciones laborales reclamadas se fundó en la constatación del abandono que hizo el trabajador. En todo caso, ninguna exoneración del pago de las vacaciones o del aguinaldo tendría para el patrono, el hecho de haberse declarado la comisión de esas otras faltas. Las vacaciones y el aguinaldo, son derechos indiscutibles que tienen los trabajadores y trabajadoras, independientemente del motivo de conclusión de la relación laboral. A diferencia del preaviso y de la cesantía, que son derechos que pierden los trabajadores/as cuando incurren en alguna causal de despido; el aguinaldo y las vacaciones tienen como único supuesto de hecho para su configuración, la efectiva prestación del servicio; y no están sujetos a la causa de terminación de la relación laboral. En el caso particular de las vacaciones, dice el artículo 156 del Código de Trabajo: Las vacaciones serán *absolutamente incompensables* salvo las siguientes excepciones: a) Cuando el trabajador cese en su trabajo por cualquier causa, tendrá derecho a recibir en dinero el importe correspondiente por las vacaciones no disfrutadas. b) Cuando el trabajo sea ocasional o a destajo. c) Cuando por alguna circunstancia justificada el trabajador no haya disfrutado de sus vacaciones, podrá convenir con el patrono el pago del exceso del mínimo de dos semanas de vacaciones por cada cincuenta semanas, siempre que no supere el equivalente a tres períodos acumulados. Esta compensación no podrá otorgarse, si el trabajador ha recibido este beneficio en los dos años anteriores. Sin perjuicio de lo establecido en los incisos anteriores, el patrono velará porque sus empleados gocen de las vacaciones a las cuales tengan derecho anualmente. En todo caso, se respetaran los derechos adquiridos en materia de vacaciones. (*) Por su parte, el numeral 4° de la Ley de aguinaldo en la empresa privada, ley n° 2412 de 23 octubre de 1959, expresamente dispone que ese beneficio -el aguinaldo- goza de los mismos privilegios y protecciones que las prestaciones de despido establecidas en los artículos 30 inciso a) y 33 del Código de Trabajo, es decir, que el importe del mismo no puede ser objeto de *compensación*, venta o cesión. Por esa razón, no es legalmente posible admitir la compensación que el demandado pretende hacer valer con los dineros que el actor supuestamente recibió de la venta de bienes de su propiedad. Si el actor está en deuda con el demandado por esos hechos, será en la vía legal correspondiente que el interesado debe realizar su reclamo -si a bien lo tiene- pero no es esta la vía que permita su reconocimiento.”

m)Renuncia al trabajo: Justificada por no pago de aguinaldo

[Sala Segunda]¹⁷

Voto de mayoría

"El recurrente reclama que no existió una causa justificada que le permitiera al trabajador concluir el contrato unilateralmente con responsabilidad de la empresa por él representada; sin embargo, debe indicarse que, esta Sala, en otro proceso igual, donde se discutió este mismo punto; pues se trataba de otro trabajador de la compañía demandada, que también puso fin a la relación de trabajo, con responsabilidad para la sociedad empleadora, exactamente por las mismas circunstancias aquí presentadas, declaró que el proceder del trabajador estaba debidamente justificado. En ese sentido, en el voto N° 114, de las 10:10 horas, del 7 de mayo de 1.999, se indicó: "IV.- El Sueldo Adicional o Ley de Aguinaldo en la Empresa Privada N° 2412 de 23 de



octubre de 1959, establece la obligación de todo patrono, de conceder a sus empleados un beneficio económico anual equivalente a un mes de salario, dentro de los primeros veinte días del mes de diciembre, la citada ley estipula en su artículo 6: "La obligación que crea esta ley se tendrá por incorporada a todo contrato individual o colectivo de trabajo, y su incumplimiento se considerará, para todos los efectos legales, como una retención indebida del salario y una falta grave del patrono a las obligaciones que aquellos le imponen...". Además determina que esa ley es de orden público. En la aplicación de la anterior norma, se deben examinar las circunstancias que originaron la conducta de las partes, sin dejar de lado los principios de buena fe, de justicia y de equidad, que deben regir siempre sus conductas -artículo 19 del Código de Trabajo-. La facultad del trabajador, para poder dar por terminado el contrato de trabajo, en forma legítima y como consecuencia directa de la falta de pago del aguinaldo, aquí está justificada, pues está demostrado, plena e indubitablemente, que en un primer momento el accionante aceptó darle tiempo, a la empresa, para pagarlo en el mes de diciembre y al no habérsele hecho efectivo su pago, esperó pacientemente hasta el veinte de enero, fecha en que junto con otros compañeros hizo una propuesta a su empleador, concediéndole un plazo de cinco días más, -hasta el veinticinco de enero-, pero sin obtener respuesta alguna y ante ese nuevo atraso, de otros catorce días; ello sumado a la incertidumbre que se había creado por la crisis debida a la baja en la producción, que atravesaba la empresa, el día siete de febrero, el actor decidió romper la relación laboral. Ante esa situación, la Sala considera que lleva razón el demandante, al ejercitar el derecho de romper el contrato, de acuerdo con el numeral 83, inciso a), del Código de Trabajo; que le faculta a dar por terminado el contrato laboral, en caso de flagrante incumplimiento del patrono. Máxime si tomamos en cuenta que, el aguinaldo, "consiste en entregar una vez al año, y a finales del mismo, por la índole familiar de las pascuas o Navidad, una paga especial, equivalente a un sueldo mensual, o a una dozava parte de todo lo percibido en el año" (Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Buenos Aires, Editorial Heliasta, S.A., 1992, p. 791), [...]. Queda claro, entonces, que el aguinaldo constituye un salario anual complementario que, todos los trabajadores, perciben; y, lo que es más, que esperan para celebrar sus fiestas familiares de fin de año. Estima además esta Sala que, el trabajador, le otorgó a su patrono, la oportunidad de reconsiderar su actuación o de ajustar su proceder a derecho; por lo que, ante estas circunstancias particulares, se encontraba exento de la obligación de proceder a intimar al patrono, acerca de las causas del incumplimiento; como un requisito previo, para poder dar, legítimamente, por roto el contrato de trabajo. De igual manera, en cuanto a la buena fe que debe permear la relación, y sobre su base, deben siempre ejercitarse los recíprocos derechos y obligaciones que surgen del contrato. Al respecto, se ha dicho que "por deber de buena fe, se entiende un derecho recíproco entre trabajador y empresario, que constituye un principio general de derecho que impone un comportamiento ajustado a valoraciones éticas, convirtiéndose en un criterio de valoración de conductas al que ha de ajustarse el cumplimiento de las obligaciones, que rigen también en el derecho laboral, de modo que empresario y trabajador tienen derecho a esperar de la contraparte una actuación leal, fiando y confiando en que su actuación sea social y contractualmente correcta." (ESCUADERO, J.F. y otros, El principio de la buena fe en el contrato de trabajo, Barcelona, BOSCH, Casa Editorial, S.A., 1996, pp. 60-61). En el presente caso, don ... dio por terminada la relación de trabajo, con fundamento en que el aguinaldo correspondiente al año de 1996, no se le canceló en el tiempo establecido legalmente y en forma imperativa." En consecuencia, el actor tiene derecho a que se le pague el auxilio de cesantía; pues, con base en una justa causa, puso fin a la relación de trabajo."

n)Renuncia al trabajo: Justificada por falta de pago de aguinaldo

Aguinaldo: Concepto

[Sala Segunda]¹⁸

Voto de mayoría

"IV.- El Sueldo Adicional o Ley de Aguinaldo en la Empresa Privada N° 2412 de 23 de octubre de 1959, establece la obligación de todo patrono, de conceder a sus empleados un beneficio económico anual equivalente a un mes de salario, dentro de los primeros veinte días del mes de diciembre, la citada ley estipula en su artículo 6: "La obligación que crea esta ley se tendrá por incorporada a todo contrato individual o colectivo de trabajo, y su incumplimiento se considerará, para todos los efectos legales, como una retención indebida del salario y una falta grave del patrono a las obligaciones que aquéllos le imponen...". Además determina que esa ley es de orden público. En la aplicación de la anterior norma, se deben examinar las circunstancias que originaron la conducta de las partes, sin dejar de lado los principios de buena fe, de justicia y de equidad, que deben regir siempre sus conductas -artículo 19 del Código de Trabajo-. La facultad del trabajador, para poder dar por terminado el contrato de trabajo, en forma legítima y como consecuencia directa de la falta de pago del aguinaldo, aquí está justificada, pues está demostrado, plena e indubitadamente, que en un primer momento el accionante aceptó darle tiempo, a la empresa, para pagarlo en el mes de diciembre y al no habersele hecho efectivo su pago, esperó pacientemente hasta el veinte de enero, fecha en que junto con otros compañeros hizo una propuesta a su empleador, concediéndole un plazo de cinco días más, -hasta el veinticinco de enero-, pero sin obtener respuesta alguna y ante ese nuevo atraso, de otros catorce días; ello sumado a la incertidumbre que se había creado por la crisis debida a la baja en la producción, que atravesaba la empresa, el día siete de febrero, el actor decidió romper la relación laboral. Ante esa situación, la Sala considera que lleva razón el demandante, al ejercitar el derecho de romper el contrato, de acuerdo con el numeral 83, inciso a), del Código de Trabajo; que le faculta a dar por terminado el contrato laboral, en caso de flagrante incumplimiento del patrono. Máxime si tomamos en cuenta que, el aguinaldo, "consiste en entregar una vez al año, y a finales del mismo, por la índole familiar de las pascuas o Navidad, una paga especial, equivalente a un sueldo mensual, o a una dozava parte de todo lo percibido en el año" (Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Buenos Aires, Editorial Heliasta, S.A., 1992, p. 791), [...]. Queda claro, entonces, que el aguinaldo constituye un salario anual complementario que, todos los trabajadores, perciben; y, lo que es más, que esperan para celebrar sus fiestas familiares de fin de año. Estima además esta Sala que, el trabajador, le otorgó a su patrono, la oportunidad de reconsiderar su actuación o de ajustar su proceder a derecho; por lo que, ante estas circunstancias particulares, se encontraba exento de la obligación de proceder a intimar al patrono, acerca de las causas del incumplimiento; como un requisito previo, para poder dar, legítimamente, por roto el contrato de trabajo. De igual manera, en cuanto a la buena fe que debe permear la relación, y sobre su base, deben siempre ejercitarse los recíprocos derechos y obligaciones que surgen del contrato. Al respecto, se ha dicho que "por deber de buena fe, se entiende un derecho recíproco entre trabajador y empresario, que constituye un principio general de derecho que impone un comportamiento ajustado a valoraciones éticas, convirtiéndose en un criterio de valoración de conductas al que ha de ajustarse el cumplimiento de las obligaciones, que rigen también en el derecho laboral, de modo que empresario y trabajador tienen derecho a esperar de la contraparte una actuación leal, fiando y confiando en que su actuación sea social y contractualmente correcta." (ESCUADERO, J.F. y otros, El principio de la buena fe en el contrato de trabajo, Barcelona, BOSCH, Casa Editorial, S.A., 1996, pp. 60-61). En el presente caso, don J.J.S.H. dio por terminada la relación de trabajo, con fundamento en que el

aguinaldo correspondiente al año de 1996, no se le canceló en el tiempo establecido legalmente y en forma imperativa. Según la prueba recabada, los representantes de la empresa incumplieron, a pesar del plazo ampliado, de común acuerdo con los trabajadores, para proceder a cumplir con la obligación del pago del aguinaldo; por lo que el accionante se vio obligado a ponerle fin a la relación de trabajo, después de que la parte patronal incurrió en esa dilatada mora. Así las cosas, el proceder patronal, representa un incumplimiento grave de las obligaciones que la ley y el contrato le imponen al empleador; por lo que esa ruptura no fue contraria a los principios que inspiran la relación laboral y que obligan al patrono en los términos señalados por el fallo recurrido. (Véase al respecto Sentencia de esta Sala, N° 31, de las 15:10 horas, del 26 de enero de 1994)."



ADVERTENCIA: El Centro de Información Jurídica en Línea (CIJUL en Línea) está inscrito en la Universidad de Costa Rica como un proyecto de acción social, cuya actividad es de extensión docente y en esta línea de trabajo responde a las consultas que hacen sus usuarios elaborando informes de investigación que son recopilaciones de información jurisprudencial, normativa y doctrinal, cuyas citas bibliográficas se encuentran al final de cada documento. Los textos transcritos son responsabilidad de sus autores y no necesariamente reflejan el pensamiento del Centro. CIJUL en Línea, dentro del marco normativo de los usos según el artículo 9 inciso 2 del Convenio de Berna, realiza citas de obras jurídicas de acuerdo con el artículo 70 de la Ley N° 6683 (Ley de Derechos de Autor y Conexos); reproduce libremente las constituciones, leyes, decretos y demás actos públicos de conformidad con el artículo 75 de la Ley N° 6683. Para tener acceso a los servicios que brinda el CIJUL en Línea, el usuario(a) declara expresamente que conoce y acepta las restricciones existentes sobre el uso de las obras ofrecidas por el CIJUL en Línea, para lo cual se compromete a citar el nombre del autor, el título de la obra y la fuente original y la digital completa, en caso de utilizar el material indicado.

- 1 Vargas Chavarría, E. (1994). Legislación Laboral Costarricense, Vacaciones y Aguinaldo. Tercera Edición. Editorial Investigaciones Jurídicas S.A. 25-32.
- 2 ASAMBLEA LEGISLATIVA. Ley número 1835 del once de diciembre de 1954. LEY DE PAGO DE AGUINALDO PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS. Fecha de vigencia desde: 15/12/1954. Versión de la norma: 5 de 5 del 16/12/1968. Datos de la Publicación: N° Gaceta: 283 del: 15/12/1954. Colección de leyes y decretos: Año: 1954. Semestre: 2. Tomo: 2. Página: 472.
- 3 ASAMBLEA LEGISLATIVA. Ley número 1981 del nueve de noviembre de 1955. PAGO DE AGUINALDO A SERVIDORES DE INSTITUCIONES AUTÓNOMAS. Versión de la norma: 3 de 3 del 15/12/2004. Datos de la Publicación: Colección de leyes y decretos: Año: 1955. Semestre: 2. Tomo: 2. Página: 406.
- 4 ASAMBLEA LEGISLATIVA. Ley número 2412 del veintitrés de octubre de 1959. LEY PAGO DE AGUINALDO A SERVIDORES EMPRESA PRIVADA. 2 de 2 del 23/10/1959. Datos de la Publicación Colección de leyes y decretos: Año: 1959. Semestre: 2. Tomo: 2. Página: 377.
- 5 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.- Sentencia número 236 de las nueve horas cincuenta minutos del dieciocho de setiembre de mil novecientos noventa y ocho.
- 6 SALA PRIMERA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.- Sentencia número 48 de las catorce horas cincuenta minutos del diecinueve de mayo de mil novecientos noventa y cinco. Expediente: 95-000048-0004-CA.
- 7 TRIBUNAL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO SECCIÓN TERCERA.- Sentencia número 353 de las diez horas veinte minutos del catorce de noviembre de dos mil tres. Expediente: 03-000289-0161-CA.
- 8 SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.- Sentencia número 14254 de las catorce horas diecisiete minutos del quince de diciembre de dos mil cuatro. Expediente: 03-012381-0007-CO.
- 9 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.- Sentencia número 33 de las nueve horas diez minutos del veintiocho de enero de dos mil cinco. Expediente: 01-000245-0166-LA.
- 10 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.- Sentencia número 243 de las diez horas del veintiocho de mayo de dos mil tres. Expediente: 01-300254-0641-LA.
- 11 SALA SEGUNDA DE LLA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.- Sentencia número 487 de las nueve horas treinta minutos del primero de agosto de dos mil siete. Expediente: 02-001789-0166-LA.
- 12 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.- Sentencia número 359 de las quince horas del once de julio de dos mil tres. Expediente: 01-300042-0217-LA.
- 13 TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN TERCERA.- Sentencia número 50 de las siete horas cuarenta minutos del veinticuatro de febrero de dos mil cinco. Expediente: 01-001696-0166-LA.
- 14 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.- Sentencia número 99 de las quince horas cuarenta minutos del veintiuno de mayo de mil novecientos noventa y siete. Expediente: 96-000251-0005-LA.
- 15 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.- Sentencia número 291 de las once horas diez minutos del catorce de noviembre de mil novecientos noventa y siete. Expediente: 97-000257-0005-LA.
- 16 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.- Sentencia número 1042 de las diez horas veinticinco minutos del diez de diciembre del dos mil ocho. Expediente: 06-000029-0641-LA.
- 17 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.- Sentencia número 450 de las nueve horas treinta minutos del doce de mayo de dos mil. Expediente: 97-300029-0290-LA.
- 18 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.- Sentencia número 114 de las diez horas diez minutos del siete de mayo de mil novecientos noventa y nueve. Expediente: 97-300028-0290-LA.