

## Informe de Investigación

### TÍTULO: REESTRUCTURACIÓN Y MOVILIDAD LABORAL

<b>Rama del Derecho:</b> Derecho Laboral	<b>Descriptor:</b> Movilidad Laboral
<b>Tipo de investigación:</b>	<b>Palabras clave:</b> Movilidad Laboral, Reestructuración, Trabajador.
<b>Fuentes:</b> Doctrina, Normativa y Jurisprudencia	<b>Fecha de elaboración:</b> 17/03/2011

### Índice de contenido de la Investigación

<b>1. RESUMEN.....</b>	<b>1</b>
<b>2. DOCTRINA.....</b>	<b>1</b>
a) Impacto en lo individual: reestructuración de la empresa.....	1
b) Movilidad voluntaria y derecho a la libre elección de trabajo.....	4
c) Reestructuración administrativa y traslados.....	6
<b>3. NORMATIVA.....</b>	<b>8</b>
a) Constitución Política.....	8
<b>4. JURISPRUDENCIA.....</b>	<b>9</b>
a) Incentivos para acogerse al régimen.....	9
b) Pago de dinero por acogerse voluntariamente a movilidad en el sector público.....	10
c) Deber de cancelar en un plazo razonable las prestaciones laborales.....	11
d) Fundamento de la movilidad laboral.....	13
e) Validez de pagar montos distintos según se trate de movilidad forzosa o voluntaria.....	14
f) Movilidad laboral, potestad discrecional del patrono.....	16
g) Incumplimiento de condiciones de retiro pactadas.....	18

#### 1. RESUMEN

A lo largo del presente informe, se incorpora una recopilación doctrinal y jurisprudencial sobre la movilidad laboral y la reestructuración, especialmente acaecida en el sector público. Se analizan sus principales supuestos, así como la procedencia del pago de los incentivos y prestaciones laborales correspondientes, junto con su naturaleza jurídica e indemnizaciones pertinentes.

## 2. DOCTRINA

### ***a) Impacto en lo individual: reestructuración de la empresa***

[VAN DER LAAT ECHEVERRÍA, B.]<sup>1</sup>

“Los fenómenos que están afectando el modelo en que se desarrolla el trabajo, las nuevas concepciones sobre la estructura y funcionamiento de la empresa tienen, sin duda, gran impacto sobre el trabajo en el plano individual.

La empresa cambia: se limitará a realizar aquello en que es verdaderamente eficiente, lo que realizará conformando un núcleo duro en la empresa, con trabajadores más capacitados, capaces y acostumbrados al trabajo en equipo, en suma una situación que potencia la negociación individual de condiciones de trabajo, frente a la colectiva.

El resto del trabajo lo enviará a una instancia externa, -descentralizará su producción—, recurriendo para ello a una amplia gama de opciones reales, pero también en muchos casos fingidos, tales como la celebración de contratos mercantiles o civiles, el teletrabajo, la "filialización", el "franchising", el suministro de mano de obra temporal.

La descentralización productiva<sup>2</sup> se caracteriza, en palabras de Martín Valverde por "la obtención de los objetivos productivos de una empresa principal, no por la incorporación de trabajadores a su plantilla, sino por la combinación o coordinación de aportaciones parciales llevadas a cabo por empresas auxiliares o por colaboración de externos".

Se produce una dualidad en el mercado de trabajo: un mundo de personal permanente que todavía puede aspirar a hacer su carrera en la empresa y otro, el personal periférico, al que se recurre en función de las necesidades fluctuantes de la empresa. Esta empresa moderna podría, en una situación límite, carecer de personal de producción propia, ser el centro de una red de relaciones comerciales que le une a diferentes agentes externos que producen.

Diferentes motivos inspiran la decisión de utilizar la tercerización: funciones difíciles de administrar o fuera de control; cuando no se cuenta con los recursos internos para afrontar una función o actividad específica; si se desea reducir o controlar los costos de operación; para implementar la disponibilidad de fondo de capital; para lograr un redireccionamiento de los recursos liberados, especialmente humanos, hacia actividades más importantes; para acelerar los beneficios de los cambios enfocados a mejorar el servicio.

A través del outsourcing, se puede conseguir o disminuir el costo de algunas operaciones y focalizar los recursos liberados en actividades de mayor

importancia, todo lo cual, podría constituir ventaja competitiva para la organización.

También se señala, que la descentralización flexibiliza el uso de la fuerza de trabajo, debido a que al externalizar las labores no especializadas se elimina la aproximación salarial entre labores cualificadas y no cualificadas que usualmente se logra a través de la negociación colectiva.

La descentralización es un fenómeno de tal importancia que está llegando a ámbitos inimaginables. Así, informaba el diario español El País, sobre la polémica contratación por parte del ejército de España de vigilantes privados para la vigilancia de la emblemática Academia General Militar de Zaragoza.

#### a) Modificación de funciones

La aplicación de la reingeniería en la empresa empleadora, produce una serie de consecuencias en el plano de las relaciones individuales laborales, tales como la movilidad funcional, y eventual-mente aún la modificación sustancial de las condiciones de trabajo lo que puede llevar a la terminación del contrato de trabajo, sea porque el trabajador no logre adaptarse a ello o porque la importancia de los cambios impliquen un ius variandi abusivo.

Cuando con los cambios en la empresa se busca un incremento de la productividad y la eficiencia, esta replantea su modelo productivo analizando las funciones que se realizan, reagrupando varias de estas en una sola función (achatación de la empresa o creación de clases anchas), perfil laboral de. las personas que necesita para ese tipo de funciones, estímulos o modificaciones laborales que es necesario hacer en virtud de los cambios o reajustes de funciones, necesidades de capacitación.

#### b) Reducción de tamaño

La empresa, descentralizará todas aquellas labores que no sean su esencia con la consecuente pérdida de puestos de trabajo, provocando diferentes efectos en el plano individual, como la inseguridad en el empleo, la creación de gran cantidad de empleo precario/281 el recurso al trabajo autónomo mediante la utilización de mecanismos de contratación como contratos civiles y mercantiles, generalmente de dudosa legalidad.

#### c) Necesidades de un trabajador más capacitado

El hecho de que la empresa requiera la permanencia de ese trabajador de nuevo perfil, generalmente es un estímulo para que ésta invierta en la formación del capital humano<29), y como el sistema retributivo está basado en evolución de las habilidades y competencia desarrollada, el empleado tendrá una motivación para aprender y mejorar sus capacidades.

La utilización de los grupos semiautónomos de producción, como forma de organización del trabajo, también provoca un importante impacto en lo individual: tiene efectos sobre las tareas y el contenido funcional de los puestos de trabajo; generalmente conlleva, en mayor o menor grado, rotación en las tareas; los sistemas de clasificación profesional tienden a redefinirse; se produce una elevación general de cualificación del trabajador; la remuneración de los trabajadores miembros del grupo, se realiza con mayor o menor grado en base a formas o incentivos colectivos; se modifica la estructura profesional.

#### d) En el tiempo de trabajo

Dentro de la flexibilidad que requiere la empresa en el nuevo contexto en que se desarrolla, el tema del tiempo de trabajo que impacta lo individual, son varias las fórmulas que han sido utilizadas cuya sola enunciación nos permite valorar su impacto: el horario flexible, la jornada flexible limitada, el trabajo a tiempo parcial, el trabajo compartido, la compresión de la semana de trabajo, el horario promedio, el disfrute de las vacaciones anuales en feriados distintos, la reducción del tiempo de trabajo, la anualización de la duración del trabajo.

Supiot destaca dentro del ejercicio de lo que llama las "Libertades en el trabajo"<sup>(33)</sup> una que es la atribución al trabajador de facultades de elección que le permitiría individualizar los ritmos de trabajo y le daría un margen en cuanto a la organización de su tiempo. Al respecto señala una serie de ejemplos en el campo de los permisos especiales/<sup>34</sup> como la suspensión del trabajo para consagrarse momentáneamente a la familia, a su formación profesional o sindical, o actividades políticas, asociativas o mutualistas, o la enseñanza, o la investigación, a la creación de una empresa, o para ayudar a las víctimas de una catástrofe natural, para participar en tribunales, para tomar un período sabático.

#### e) La política retributiva

El hecho de que una empresa conserve básicamente solo un núcleo central de trabajadores, que conforman la personalidad de la firma, a los que se exige gran lealtad, conlleva un reto para el empleador en su política retributiva pues debe diseñarla en función de incentivos no salariales pues se estima que si la única razón por la que un empleado permanece en su puesto es el dinero, resulta más fácil que otro empleador lo contrate.

Es usual dentro de los procesos de negociación colectiva que se vaya produciendo una aproximación salarial entre trabajadores cualificados y no cualificados. Al prescindirse del trabajador no cualificado se elimina tal aproximación salarial."

## **b) Movilidad voluntaria y derecho a la libre elección de trabajo**

[BECKFORD MITCHELL E. y UGALDE MAXWELL, A.]<sup>2</sup>

“Según el fundamento normativo de la movilidad voluntaria lo que se pretende es suprimir la plaza de aquellos funcionarios públicos que deseen voluntariamente retirarse de un puesto para dedicarse a actividades de orden privado, con el propósito primordial de reducir el gasto público y por ende solucionar los problemas de deuda interna y externa del país.

Ahora bien siendo conocedores de la existencia de un Derecho irrenunciable a favor del funcionario público, como lo es la estabilidad absoluta en el empleo, surge el cuestionamiento, de que la movilidad voluntaria choca con éste principio derivado del axioma general de justicia social, el cual como se dijo está contemplado en el artículo 192 de nuestra Carta Magna. Así que habrá que estudiar en este momento en qué consiste la libertad de trabajo para aclarar este problema.

Para Valverde Bau Zetty y Víctor Pérez Vargas, ambos juristas de renombre, manifiestan que las libertades, incluyendo la libertad de trabajo:

"... son valores no patrimoniales que se hacen efectivos mediante situaciones jurídicas (poderes y derechos, deberes y obligaciones) privadas que protegen los valores esenciales de la persona, en sus diversos planos de proyección (físico, psíquico, intelectual y de relación)." <sup>1</sup>

De esta manera para Vargas y Valverde la libertad de trabajo es un valor de la personalidad y como tal es un derecho originario, innato, subjetivo, irrenunciable, transmitible, imprescriptible, y extrapatrimonial, encontrando reconocimiento jurídico en nuestro ordenamiento jurídico y su conculcación trae resarcimiento de parte de quién lo lesionó, de acuerdo al artículo 59 del Código Civil. <sup>3</sup>

La jurisprudencia constitucional viene a aclararnos aún más el concepto de libertad de trabajo, al analizar:

"... En reiteradas ocasiones, la Sala ha establecido que lo dispuesto en el artículo 56 de la Constitución Política, contiene una doble declaración; lo de que el trabajo es un derecho del individuo y otra, lo de que el Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo que en su conjunto constituye la denominada «Libertad de Trabajo ». Dicha garantía significa que el hombre se encuentra facultado para escoger entre la multitud de ocupaciones lícitas lo que más convenga o agrade para el logro de un bienestar y correlativamente, el Estado se obliga a no imponerle una determinada actividad y respetar su esfera de selección. " <sup>1</sup>

Queda claro según los apuntes de los juristas indicados y de nuestra jurisprudencia constitucional que la libertad de trabajo en relación con los valores



fundamentales de la personalidad, por su relevancia recibe tutela de parte de nuestro ordenamiento jurídico y abarca dos aspectos: a) el trabajo como derecho del individuo, y b) que el hombre tiene el derecho de la libre elección de trabajo. Lo dicho significa que la Movilidad Laboral Voluntaria al pretender que el funcionario público en forma voluntaria decida retirarse de su puesto para dedicarse a una actividad de orden privado, esta haciendo uso de uno de los aspectos que encierra la libertad de trabajo, o sea, su libre elección de trabajo, ya que se retira del sector público para incorporarse a laborar al sector privado, ya sea como asalariado en una empresa privada o como administrador de su propio negocio.

Así, el principio de estabilidad absoluta en el empleo no choca con la movilidad voluntaria, porque el funcionario hace uso de su derecho a la libre elección de trabajo, aunado al hecho de que no ha existido un cese arbitrario o discriminatorio de parte del empleador.

### 3. Colorario.

No existe ningún choque frontal entre el principio de estabilidad laboral y la movilidad voluntaria, pues, la primera ataca los despidos injustificados y arbitrarios y la segunda consagra la libertad de elección de trabajo, lo cual implica que los parámetros de la estabilidad laboral son inoperantes ante la libertad de trabajo, pues, el trabajador rompe la relación laboral para dedicarse a otra actividad por su libre determinación y en ningún caso se le ha cesado en forma arbitraria o injustificada.”

### ***c) Reestructuración administrativa y traslados***

[CÓRDOBA ORTEGA, J.]<sup>3</sup>

“En el presente apartado no se analiza el contenido de estos términos, pero a pesar de que la Sala los trata en el mismo sentido, técnicamente poseen características propias que los distinguen en forma sucinta. Terminológicamente el contenido de ambos es distinto. Reestructurar es: «Modificar la estructura de una obra, proyecto, organización, etc. Reestructuración». Reorganizar es: «Volverá organizar una cosa». (33) En el Diccionario de Sinónimos Vox, estructura y organización presentan un significado similar.

En cuanto al contenido y la aplicación de estas figuras, se ha indicado: «(...) las llamadas reestructuraciones o reorganizaciones deben estar basadas en necesidades reales y debidamente probadas, a fin de evitar abusos de parte de los empleadores, que bajo una justificación aparente conculcan los derechos de los servidores, los cuales por su posición -más débil- dentro de la relación, quedan imposibilitados de ejercer una acción administrativa o judicial inmediata para detener este tipo de abusos. Por ello, todo proceso de reorganización deberá



contar con la participación de todas aquellas dependencias que se requieran para la toma de la decisión final.»(34) Como ya se indicó, esta materia encuentra asidero en el artículo 192 de la Carta Magna, que le permite al Estado la reducción forzosa de servicios por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de ellos.

La Sala ha expuesto otros aspectos relacionados con la reorganización, teniendo en cuenta que el derecho al trabajo es un derecho fundamental del hombre, y que el Estado debe vigilar, proteger, fomentar e implementar por los medios correspondientes ese derecho. Además, deben tomarse en cuenta todos aquellos principios generales que integran el ordenamiento jurídico para proteger a los trabajadores. En este sentido, manifiesta: «Se tiene así una relación cíclica y en constante movimiento entre el Estado y sus trabajadores, la cual se debe caracterizar precisamente por esa reciprocidad de obligaciones, cuales son la necesidad de brindar el mejor servicio público, pero a la vez la garantía de que para ello no se violentarán los derechos de la fuerza laboral que le da vida y actividad a la Administración. De este modo, si se parte de que tal relación es dinámica, conforme la sociedad avanza y crece, se hace preciso implementar medidas y realizar ajustes que tiendan a garantizar las mejores condiciones para el ciudadano, de forma tal que ello incide directamente en las relaciones laborales y obliga a quienes tienen a su cargo la responsabilidad de dirigir una institución a efectuar constantemente reorganizaciones de personal y de funciones, las cuales en muchos casos no parecieran lógicas o necesarias, pero que se hacen precisas para poder ajustar el interés público con las tendencias modernas y los requerimientos sociales.» (35)

En cuanto a los traslados por reorganización, la doctrina administrativa reafirma que constituyen una potestad del Estado en su carácter de administrador y fiscalizador del eficiente y normal funcionamiento de los servicios públicos. Así, la Sala Constitucional señala: '<(…)la facultad de trasladar o reducir forzosamente a los funcionarios públicos es intrínseca del Estado, el cual podrá poner en práctica -siempre y cuando se respete el procedimiento establecido para acordar una reorganización, aspecto que según el mismo libelo de interposición se observó-, las medidas necesarias a fin de organizar sus diferentes dependencias para conseguir un mejor funcionamiento de las mismas, posibilidad que se le otorga directamente por el texto constitucional en el numeral 192, del cual deriva lo dispuesto por el artículo 47 del Estatuto de Servicio Civil.» (36)

## TRASLADOS

En relación con los traslados normales, se deberá cumplir con una serie de requerimientos básicos: desempeño de iguales funciones, salario, área geográfica y reconocimiento de otras garantías que cobijan la estabilidad laboral y la

idoneidad del funcionario. Al respecto, el Tribunal Constitucional señala: "Esta Sala no observa que con el traslado dispuesto por las autoridades recurridas, se le haya producido al recurrente violación a derecho fundamental alguno, toda vez que éste no implica una modificación sustancial de las circunstancias de tiempo y lugar en las que el petente se desempeña, ni que el traslado implique una degradación en sus funciones, ya que como del propio libelo se desprende dicho traslado se da dentro de una misma área geográfica, en el cual gozará el petente de mayor estipendio(...) En otro orden de ideas, la «estabilidad laboral» no constituye un impedimento, en principio, para que la Administración pueda reorganizar el personal de la mejor forma posible para el cumplimiento de sus fines, claro está, sin que ello implique un grave perjuicio al servidor(...)» (37)

El Voto No. 0539-94 complementa la idea al establecer los aspectos básicos sobre la potestad de la Administración de trasladar, y la adecúa a las normas fundamentales de la siguiente manera: «(...)es constitucionalmente legítima la potestad de la Administración de trasladar a sus servidores de lugar de trabajo, siempre y cuando exista como causa de ello el interés público, y además, el objetivo o fin de prestar un mejor y más eficiente servicio público (debidamente fundado), observándose también el equilibrio que dispone, entre otros, el ordinal 8 de la Ley General de la Administración Pública, todo lo cual será competencia exclusiva de la jurisdicción ordinaria, salvo en aquéllos casos de violación de derechos fundamentales.»

### **3. NORMATIVA**

#### **a) Constitución Política**

##### **Artículo 56.-**

El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo.

##### **Artículo 192.-**

Con las excepciones que esta Constitución y el estatuto de servicio civil determinen, los servidores públicos serán nombrados a base de idoneidad comprobada y sólo podrán ser removidos por las causales de despido justificado



que exprese la legislación de trabajo, o en el caso de reducción forzosa de servicios, ya sea por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de los mismos.

#### 4. JURISPRUDENCIA

##### ***a) Incentivos para acogerse al régimen***

[SALA SEGUNDA]<sup>4</sup>

"II.-ANTECEDENTES: El actor laboraba para la Caja Costarricense de Seguro Social, como trabajador de proceso, en el Departamento de Lavandería del Hospital Monseñor Sanabria, hasta que decidió acogerse al Programa de Reducción Voluntaria de Puestos del Sector Público establecido en la Ley número 6995 del 24 de febrero de 1984, lo cual ocurrió el día 8 de junio de 1995. En consecuencia, la entidad patronal le canceló los extremos de preaviso, auxilio de cesantía, vacaciones y aguinaldo. También la Caja le informó, al trabajador, que se le reconocía un incentivo adicional de cuatro meses de salario, equivalente a ¢219.423,60; el cual sería pagado por la Fundación de Cooperación Estatal. III.- EL TRANSITORIO X DE LA LEY NUMERO 6955: De especial transcendencia para este caso, es la Ley 7560, del 9 de noviembre de 1995; dado que, en ella, se estableció un sistema de indemnización para el supuesto de que la Administración se atrasara, en el pago de la bonificación prevista en la ley número 6955. Así, en el Transitorio X se estableció que: "Los funcionarios públicos que, instados por el Gobierno, se acogieron, según las disposiciones incluidas en el artículo 25 de esta ley, al programa de reducción voluntaria del sector público, durante 1995 y hasta la fecha de vigencia de la presente reforma, y no recibieron el pago de sus prestaciones legales o los beneficios adicionales ofrecidos por la Administración y previstos en el artículo 25 aquí reformado, recibirán una bonificación adicional o indemnización equivalente al monto de los salarios dejados de percibir, calculados con base en el salario promedio de los últimos seis (6) meses laborados efectivamente, desde la fecha del cese efectivo de sus funciones y hasta en que el monto por cancelar se encuentre en la Pagaduría Nacional..." [...]. IV.- LOS DERECHOS DEL ACTOR: Una vez determinada la normativa de la cual el actor pretende derivar su derecho de bonificación y la indemnización por retraso en el pago de ese extremo, procede analizar las situaciones particulares, que rodean el caso que nos ocupa. El accionante se acogió al Programa de Reducción Voluntaria de Puestos del Sector Público, el día 8 de junio de 1995, cuando no estaba en vigencia el Decreto Ejecutivo N° 24354-P-H-TS, del 19 de julio de 1995; por lo que, únicamente, tenía derecho al pago de las prestaciones legales,

conforme al tiempo laborado. La Caja Costarricense de Seguro Social -sin hacer pronunciamiento alguno en concreto-, se limitó a informarle al actor -el día 28 de setiembre de 1995-, que la Fundación de Cooperación Estatal le iba a pagar un incentivo, por acogerse a la movilidad laboral. Dicho incentivo consistía en una bonificación de cuatro meses de salario -prevista por el artículo 6 de ese Decreto-. Si bien es cierto que, la Caja se limitó a informar sobre ese supuesto pago del incentivo, tal indicación llevó a creer al actor que, efectivamente, se le iba a cancelar ese emolumento; originando así el derecho del actor respecto de ese reconocimiento. Por ende, a su vez, debe indemnizársele con el pago de los salarios caídos, por el atraso en la entrega de la bonificación adicional. No obstante, el Tribunal infringió el principio de congruencia, al conceder esa indemnización hasta la fecha en que el monto por cancelar se encuentre en la Pagaduría Nacional; cuando, en realidad, debe ser otorgada del 28 de setiembre -fecha de la comunicación- al 8 de diciembre de 1995, puesto que el actor limitó su pretensión, a esa última fecha (demanda a folio 8)."

***b) Pago de dinero por acogerse voluntariamente a movilidad en el sector público***

[SALA CONSTITUCIONAL]<sup>5</sup>

"Ante la Sala se tramitó la acción de inconstitucionalidad N.º 96-003529-007-CO planteada contra los pronunciamientos de la Dirección de Presupuestos Públicos de la Contraloría General de la República, emitidos con ocasión de la aplicación del transitorio X de la Ley 7560. Por resolución N.º 0230-I-98 de las ocho horas treinta minutos del veinticuatro de abril de este año, la Sala resolvió rechazar las acciones acumuladas al expediente mencionado, sustentada en que la impugnación de un acto subjetivo de una autoridad pública, por mala interpretación de la norma jurídica, debe revisarse a través de la vía del recurso de amparo. La Sala, entre otros aspectos, en la sentencia citada señaló:

"Esta claro que la Sala no puede sustituir a la Administración activa en sus funciones, pero en el presente caso, a los efectos de resolver el problema de legitimación que plantea la Procuraduría General de la República, es obligatorio para el Tribunal hacer las siguientes reflexiones. La contraloría General de la República hace una interpretación restrictiva de la norma jurídica, para afirmar en su informe, que la normativa aprobada Por el legislador ordinario para el pago de salarios caídos (reformas a los artículos 25 y 27 de la Ley para el Equilibrio Financiero del Sector Público y adición del Artículo Transitorio X) puede ser discriminatoria, porque solo resuelve el caso particular de las renunciaciones a los cargos públicos ocurridos antes del 13 de noviembre de 1995, de manera que si a un trabajador se le atrasa el pago de los beneficios convenidos con el Estado, deberá acudir a la vía jurisdiccional a demandar el incumplimiento contractual,



para que se le puedan reconocer en sentencia los daños y perjuicios ocasionados. A juicio de la Sala lleva razón la Procuraduría General de la República, al señalar que es ésta una errada interpretación de la norma y del caso en general y que por ello, las acciones resultan inadmisibles. En efecto, se dan dos circunstancias adicionales que deben examinarse: 1) la aprobación de un convenio dentro del programa de reducción voluntaria de plazas en la función pública, declara un derecho subjetivo en favor de las partes, acto declaratorio que ya no puede ser dejado sin efecto, a menos que se den los presupuestos que contempla el artículo 173 de la Ley General de la Administración Pública o que el Estado acuda a la vía de la lesividad (doctrina de la intangibilidad de los actos propios); y 2) es abundante la jurisprudencia de la Sala sobre el tema y a manera de referencia, se cita la resolución a la que alude la propia Contraloría General de la República en su oficio DAJ-1682 del 24 de julio de 1996, en la que en casos idénticos a los que dan origen a las acciones, la Sala condenó al Estado al pago de los salarios caídos. De conformidad con lo que señala el artículo 13 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional, esa sentencia es jurisprudencia vinculante erga omnes y como tal, vincula también a la Contraloría General de la República, puesto que así se infiere del tenor del artículo 2 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, en virtud del cual, sus decisiones están sometidas a la Constitución Política y desde luego, a la interpretación que de ella se haga. ...". (Considerando IV).

Como se evidencia de los hechos probados de esta sentencia, el recurrente Espinoza Alvarez solicitó ser acogido al plan de movilidad laboral, gestión que le fue aceptada por el Oficial Mayor del Ministerio de Obras Públicas y Transportes el día 8 de setiembre de 1995. Según esta relación de hechos, la recurrente adquirió el derecho subjetivo al pago de las prestaciones legales y salarios caídos dejados de percibir, independientemente de la reforma introducida por Ley No. 7560 del 9 de noviembre de 1995, situación que le fue así reconocida por el Presidente de la República y el Ministerio de Obras Públicas y Transportes. Ahora bien, la autoridad recurrida alega que la aplicabilidad del "Transitorio X" tiene una vigencia temporal hasta el 13 de noviembre de 1995, en virtud de lo dispuesto por la Ley 7560, que no le corresponde el pago de los beneficios adicionales ofrecidos por la Administración "equivalente al monto de los salarios dejados de percibir, [...] desde la fecha del cese efectivo de sus funciones y hasta la fecha en que el monto por cancelar se encuentre en la Pagaduría Nacional.". No obstante que la recurrente se retiró de sus labores para el sector público desde el 16 de noviembre de 1995, lo cierto es que su derecho se consolidó con la aceptación de su solicitud, antes de la reforma legal que aduce la parte accionada.

Siendo aplicable al caso concreto los derechos que derivan de la doctrina erga omnes nacidos de las sentencias de la Sala vertidas para casos similares, lo

procedente es declarar con lugar el recurso, condenando al Estado al pago de los daños y perjuicios ocasionados. “

**c) Deber de cancelar en un plazo razonable las prestaciones laborales**

[SALA CONSTITUCIONAL]<sup>6</sup>

“Lo que se planta en el recurso como motivo de amparo, concreta un atraso en el pago de los derechos laborales al recurrente Elvin Jiménez Salas, luego de haberse acogido a su jubilación. Este hecho, como motivo de amparo, reconocido de forma indiscutible por el Ministro informante, ha sido analizado de manera amplia por la Sala cuando desde mil novecientos noventa y cuatro se inició, por el Estado, un programa de reducción voluntaria de puestos que se conoció como "movilidad laboral" en el que no se correspondió con el pago de los derechos laborales dentro de los plazos fijados. Lo que plantea este recurso, ciertamente, es similar a los hechos considerados en esos precedentes en los que se dijo:

"En reiteradas ocasiones, esta Sala se ha pronunciado acerca de la demora injustificada en el pago de los beneficios económicos y prestaciones legales a los servidores públicos, y ha dicho que cuando la Administración recurre a convenios para el cese de funcionarios, debe cubrir los montos en los términos prescritos por dichos acuerdos, ya que una omisión en este sentido viene a vulnerar derechos fundamentales de los trabajadores. En el caso que nos ocupa, con mucha más razón debe existir un pago oportuno de las prestaciones, ya que el derecho a recibir las indemnizaciones no se origina en un convenio de partes, sino que obedece a una decisión unilateral, en el sentido de que se trata de una remoción forzosa fundamentada en una reorganización administrativa. Al momento de aprobación por parte del Ministerio de Planificación Nacional y el Tribunal de Servicio Civil de un plan de reestructuración de la administración de una institución gubernamental, el Estado debe disponer de medios suficientes para cubrir los despidos que deban de realizarse a raíz de supresiones de puestos. Tal y como consta en autos, el despido se hizo efectivo a partir del 1 de octubre de 1995, y no es sino hasta dos meses después que se presenta por parte del recurrido, el oficio para proceder al pago ante el Ministerio de Hacienda, sin que conste que a la fecha en que se presentó el informe, se hayan cubierto los montos adeudados. Es absolutamente irregular que el servidor deba gestionar el pago de las indemnizaciones a que tiene derecho, el que la Sala entiende que debe ser simultáneo con el cese de la relación laboral. Además, al estimar el amparo, se entiende que el servidor tiene derecho a que el Estado le reconozca, también, los intereses dejados de percibir por el atraso injustificado, como parte de los daños y perjuicios que deberán liquidarse (RSC N.º 0011, 15:24 horas, 3 de enero, 1996. Ver además: 02663, 15:05 horas, 7 de junio, 1994 y RSC N.º 0863, 9-48 horas, 16 de febrero, 1996).

En consecuencia de lo expuesto, por plantear este recurso una situación respecto de la cual la Sala ya se pronunció de forma positiva, en tratándose de que los precedentes de la jurisdicción constitucional son vinculantes erga omnes, salvo para sí misma (art. 13 LJC), el reparo que se formula es procedente y por no encontrar motivos para variar el criterio o razones de interés público que justifiquen reconsiderar la cuestión, procede declarar con lugar el recurso con sus consecuencias.”

#### **d) Fundamento de la movilidad laboral**

[SALA CONSTITUCIONAL]<sup>7</sup>

“A los efectos del presente recurso, es indispensable determinar si la llamada "Movilidad Laboral" es una obligación que pesa sobre la Administración Pública, cuyo titular del respectivo derecho subjetivo correlativo es el funcionario o empleado público; o si, por el contrario, es una facultad de la Administración, la que con criterios de oportunidad y conveniencia puede hacer uso discrecional de ella. Pues en este último caso, el funcionario o empleado público no tendría sino una simple expectativa de ser beneficiado por dicho programa. Procede entonces, analizar las normas que regulan el punto en discusión.

El fundamento legal del Programa de Movilidad Laboral se encuentra en el artículo 25 de la Ley para el Equilibrio Financiero del Sector Público, N° 6955 del 24 de febrero de 1984 y sus reformas, el que establece: "Los Poderes del Estado, las instituciones y las empresas públicas podrán ofrecer el pago de sus prestaciones legales a los servidores que estimen conveniente, si éstos están de acuerdo y renuncian a sus cargos para dedicarse a actividades ajenas al sector público". De la simple lectura gramatical del texto del artículo citado, se colige que tal ofrecimiento es una facultad de la Administración, la que en modo alguno se ve obligada a aceptar la propuesta de renuncia con pago de prestaciones que formule un empleado del sector público. Nótese que el legislador utilizó el verbo "podrán" ofrecer el pago... y no "deberán" u otra fórmula que indique obligación. Es más, si aún hubiera alguna duda de que se trata de una facultad discrecional de la Administración, baste con seguir analizando el referido texto legal para convencerse plenamente de lo anterior. En efecto, de conformidad con la norma supracitada, el pago de prestaciones legales que acuerden los Poderes del Estado procederá a favor de los servidores que estimen conveniente, es decir, con base en criterios de oportunidad. Lo anterior no podría ser de otro modo, ya que la Administración debe velar por la continuidad y eficiencia del servicio público (art. 4 de la Ley General de la Administración Pública), de manera que en modo alguno podría prescindir de los servidores necesarios para garantizar su buen funcionamiento. Y en modo alguno implica que el servidor no pueda renunciar a su puesto, sino que, si a criterio de la Administración no se puede prescindir de sus



servicios sin que ello signifique un perjuicio para el correcto funcionamiento de la Institución, no procede el pago de los extremos extraordinarios acordados en el Plan de Movilidad Laboral, sin perjuicio de los extremos que contemple la legislación ordinaria para el caso concreto. El Decreto Ejecutivo N° 20126-P-H-TSS en nada modifica lo dicho, pues únicamente establece que las prestaciones legales a las que alude el numeral 25 de la Ley 6955, comprende los extremos de preaviso y auxilio de cesantía. Por otra parte, la recurrente alega que ha sufrido un trato discriminatorio en relación con otros servidores público a quienes sí se les ha beneficiado con la movilidad laboral. En cuanto a esto último, la accionada ha informado bajo fe de juramento que ha obrado apegada a criterios técnicos, los que indican que en el caso de la quejosa, no es posible prescindir de las labores propias del puesto que ella ocupa, sin afectar la continuidad y eficiencia de la prestación del servicio; por lo que esta Sala estima que no tiene razones para considerar que no han sido esos los motivos que impulsaron a la Caja Costarricense de Seguro Social para rechazar la propuesta de pago de prestaciones legales de la recurrente. Máxime que la promovente no aporta prueba alguna que corrobore su dicho en el sentido de que en casos similares al suyo sí se ha aceptado la Movilidad Laboral del servidor. A criterio de esta Sala, la recurrente no ha sufrido violación directa a alguno de sus Derechos Fundamentales, por lo que lo procedente es declarar sin lugar el recurso.-"

***e) Validez de pagar montos distintos según se trate de movilidad forzosa o voluntaria***

[SALA SEGUNDA]<sup>8</sup>

"Recorre, el apoderado especial judicial del señor José María Casasola Zúñiga, de la sentencia del Tribunal de Cartago, número 173-2000, de las 8:15 horas del 24 de agosto del 2000. Se muestra disconforme porque, los juzgadores de instancia, le denegaron a su poderdante el ajuste de auxilio de cesantía e intereses reclamados. Reprocha que, con la movilidad laboral voluntaria, el ente demandado solamente le reconociera dieciséis meses de auxilio de cesantía, al actor -quien tenía 24 años de laborar con el Banco-, mientras que a quienes se les forzó a dejar el Banco, por la movilidad obligatoria, les fue reconocido, por ese mismo concepto, la totalidad de los años laborados, a razón de un mes por cada año trabajado; lo cual considera discriminatorio, ilegal e inconstitucional, por lo que solicita que se revoque la sentencia impugnada y que, en su lugar, se acoja la demanda, en todos sus extremos petitorios, con las costas a cargo del demandado.

II.-El Banco Crédito Agrícola de Cartago, mediante acuerdos de sesiones de Junta Directiva, N°s 7220/98, artículo 16, celebrada el 13 de abril de 1998, y 7222/98, artículo 11, celebrada el 20 de abril de 1998, promovió dos programas



denominados de movilidad laboral, con condiciones y con requisitos distintos, <sup>2</sup>Programa de Movilidad Voluntario<sup>2</sup> y <sup>2</sup>Programa de Movilidad Obligatorio<sup>2</sup>. Mediante nota de fecha 20 de abril de 1998, dirigida a la Jefatura de Recursos Humanos, el actor aceptó someterse al programa de movilidad laboral voluntaria y solicitó el pago del tope de auxilio de cesantía, conforme lo establecía aquel plan -al haber laborado para la institución durante 24 años-, motivo por el cual, aceptada la movilidad, se le cancelaron dieciséis meses, por ese concepto. Por su parte, a quienes no se sometieron al programa de movilidad voluntaria y fueron incluidos dentro de la movilidad obligatoria, porque se requería de la supresión de sus plazas, para poder hacer efectivo el proceso de Modernización y Reorientación Estratégica que se estaba desarrollando en la institución bancaria, de conformidad con la Ley de Equilibrio Financiero, se les reconoció la cesantía sin tope. La disconformidad del recurrente -apoderado especial judicial del actor-, radica en que, a los funcionarios a quienes el Banco accionado aplicó la movilidad obligatoria, se les pagó por auxilio de cesantía lo correspondiente a la totalidad de años servidos, mientras que a quienes, como él, se sometieron a la movilidad voluntaria, se les limitó o puso el tope de dieciséis mensualidades; por lo que considera se le dio, a su poderdante, un trato desigual y discriminatorio, en lo que respecta al reconocimiento de esa prestación laboral. No cabe duda de que, el actor, habría preferido el sistema de la movilidad obligatoria, con la que se le hubiera liquidado veinticuatro meses de cesantía, en lugar de los dieciséis que se le liquidaron, con la voluntaria. No obstante, no había certeza de las plazas que, obligatoriamente, se iban a reestructurar, ni existía certidumbre de si el puesto o plaza del actor, era una de las que debía desaparecer, con tal programa obligatorio. De ahí que resultaba incierto el hecho de que si éste no se acogía a la movilidad laboral voluntaria, hubiese sido removido de su puesto, por la obligatoria. Por ello, el reclamo de que con la entrada en vigencia de la movilidad obligatoria, debían revertirse los efectos de la movilidad laboral voluntaria, para equipararlos a los de la obligatoria, carece de sustento jurídico alguno, toda vez que se trata de situaciones totalmente diferentes e independientes. El plan de movilidad, implementado por el Banco demandado, no es discriminatorio ni atenta contra el derecho de igualdad, porque en ningún momento se produjo perjuicio o discriminación alguna, a quienes voluntariamente se sometieron a él. No se puede hablar de violación al principio de igualdad, en cuanto a los movilizados voluntariamente y los que en forma obligada, dejaron su puesto; porque los primeros buscaban, con su acuerdo pleno de voluntades, terminar libremente su relación laboral, con el pago de prestaciones, para colocarse en otro lugar de trabajo o para establecer su propio negocio; en tanto que a los otros, los movilizados de manera obligada, además de ser compelidos a hacer lo que no querían -sea, dejar sus puestos- ante una decisión unilateral e imperativa, no tenían ninguna perspectiva laboral futura, que no fuera el puesto del cual estaban



siendo cesados; lo que no ocurrió con quienes voluntariamente se acogieron al plan, para obtener el beneficio del pago de prestaciones que de otra forma, no habrían podido obtener, a no ser por una jubilación o por un despido con responsabilidad patronal. Nótese que, todos los que se sometieron al plan de movilidad voluntaria, salieron favorecidos; y no sólo porque renunciando se les hizo efectivo el auxilio de cesantía, sino también, porque el pago que se les concedió superó el tope establecido por la legislación laboral y por la ley profesional que a la razón los regía -ocho y quince años respectivamente-. Tampoco nos encontramos en los supuestos de renuncia, del artículo 11 del Código de Trabajo y 74 constitucional; por el contrario, al actor le fue reconocido, por concepto de auxilio de cesantía, una suma que superó en mucho lo que le pudo corresponder, de haber sido despedido con responsabilidad patronal o de haber renunciado sin plan de movilidad alguno. Por ello, si José María Casasola Zúñiga, expresó su voluntad de someterse al programa de movilidad laboral voluntaria y aceptada ésta, se le canceló el tope de dieciséis meses de auxilio de cesantía, no es en corresponderle lo que aquí reclama."

**f) Movilidad laboral, potestad discrecional del patrono**

[SALA SEGUNDA]<sup>9</sup>

"IV.-El artículo 25, de la Ley para el Equilibrio Financiero del Sector Público, reformado mediante la N° 7560, del 9 de noviembre de 1995, en lo que ahora interesa, establece lo siguiente: "La Administración Pública, centralizada y descentralizada, y las empresas públicas podrán ofrecer el pago de sus prestaciones más una bonificación a los servidores que ellas estimen conveniente, si estos están de acuerdo y renuncian para dedicarse a actividades ajenas al sector público...." Asimismo, en el Decreto Ejecutivo N° 24354-P-H-TSS, del 19 de junio de 1995, se consideró que "4°- ... con el apoyo de la Fundación para la Cooperación del Estado (FUCE), ..., es posible ofrecer a los funcionarios públicos que así lo soliciten y les sea aprobado por el jerarca correspondiente, el pago de sus prestaciones legales y adicionalmente el reconocimiento de un incentivo económico", por lo que estableció que "... Se autoriza el pago de prestaciones legales a los funcionarios públicos que renuncien a sus cargos para dedicarse a actividades dentro del Sector Privado, previa aceptación del jerarca respectivo y la suscripción de un Convenio al efecto, de conformidad con lo que establecen los artículo 25 y siguientes de la Ley para el Equilibrio Financiero del Sector Público". De conformidad con las normas transcritas, está claro que, lo establecido en la Ley 6955, fue la simple autorización a los Poderes del Estado, instituciones y empresas públicas, para poder ofrecer, facultativamente, el pago de las prestaciones y de un incentivo, a los servidores que quisieran voluntariamente renunciar, para dedicarse a actividades en el sector privado; pero nunca se les



impuso obligación alguna en ese sentido. En el caso que se analiza, no está demostrado que el Banco Nacional de Costa Rica haya ofrecido el pago de las prestaciones y del incentivo, a que hace referencia esa Ley, a sus servidores y de ahí que su representante haya argumentado que el Banco no había participado en el "Programa de Reducción de Puestos del Sector Público". De conformidad con la testimonial recibida de los señores A.C.G.C. y L.G.V.J., el Banco en ningún momento adoptó ese Plan de Movilidad Laboral, sino que estableció un Programa de Reestructuración, para lograr un mejor servicio; de forma tal que, los servidores, tenían la posibilidad de renunciar a sus puestos y, entonces, sus prestaciones le eran calculadas según lo estipulado en el último párrafo del artículo 34 de la Convención Colectiva, el cual señala que "En situaciones especiales, previo estudio psicológico y social, o de conveniencia para la Institución, la Gerencia podrá conceder el pago de prestaciones a solicitud del interesado, de acuerdo con el tope máximo de 25 meses"; lo que en sí mismo es un beneficio especial. Consecuentemente, la pretensión del actor, para que se le cancele un incentivo adicional, de cuatro meses de salario, al cual hace referencia la Ley N° 6955, no puede ser acogido, pues el Banco demandado nunca le ofreció ese otro incentivo, también especial. V.- En cuanto a la alegada violación del principio protector, en sus tres formas diferentes de expresarse -como la regla del in dubio pro-operario, la regla de la norma más favorable y, por último, la de la condición más beneficiosa-, debemos señalar que, en el caso que se analiza, no pudo haber sido violentado ese principio general del Derecho del Trabajo. Al efecto, resulta de interés citar la definición que Américo Plá hace de esas tres manifestaciones del principio protector. Dicho autor, señala: "Entendemos que este principio se expresa en tres formas diferentes: a) La regla "in dubio pro operario". Criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir entre varios sentidos posibles de una norma, aquel que sea más favorable al trabajador. No se trata aquí de determinar entre varios sentidos de la norma, para determinar el más favorable; pues, ese artículo 25, es claro en establecer que se trata de la posibilidad que tienen la Administración Pública, centralizada y descentralizada, y las empresas públicas de ofrecer a sus servidores el pago de las prestaciones y de un incentivo; sin que del texto pueda extraerse otro significado. b) La regla de la norma más favorable. Determina que en caso de que haya más de una norma aplicable, deba optarse por aquella que sea más favorable, aunque no sea la que hubiese correspondido según los criterios clásicos sobre jerarquía de las normas. c) La regla de la condición más beneficiosa. Criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador. (PLA RODRIGUEZ, Américo. Los Principios del Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Ediciones Depalma, 1978, p. 40). Tampoco se han violentado estas reglas, toda vez que, el artículo 25 de la Ley para el Equilibrio Financiero del Sector Público, definitivamente, no le es

aplicable al sub-lite; en el tanto en que, el Banco, nunca les ofreció a sus servidores el pago de las prestaciones y del incentivo, conforme a ese artículo y, además, porque no se está en presencia de una nueva norma que disminuya, en alguna forma, los derechos del actor. VI.- En consecuencia, las violaciones alegadas por el recurrente no se han presentado y tampoco se estima lesionada la teoría del Estado patrono único; porque la normativa en cuestión, sólo estableció una simple facultad que podía ser ejercida; no una obligación, para los componentes de la Administración Pública, de someterse al plan de reducción de puestos. De tal manera, si el Banco demandado no participó en ese proyecto y en ningún momento ofreció el incentivo previsto en esa Ley, no puede ser condenado a pagarlo. De conformidad con lo considerado, lo procedente es confirmar, en todos sus extremos, el fallo recurrido."

**g) Incumplimiento de condiciones de retiro pactadas**

[TRIBUNAL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO]<sup>10</sup>

"II. La inconformidad del recurrente gravita en torno a la obligación a cargo de su representada de pagar la suma de un millón doscientos mil colones por concepto de salarios caídos, y veinte mil colones por costas del recurso de amparo. Con relación a la primera suma, estima improcedente su pago, afirmando que el fallo constitucional que acogió su recurso de amparo, en ningún momento lo estableció, sino únicamente el de daños y perjuicios. Agrega además, que en otros antecedentes de la Sala Constitucional, sentencia 6003-95, se había acordado eximir del pago de los salarios caídos a las instituciones que hubieran al menos cancelado oportunamente las prestaciones legales a sus funcionarios, tal y como lo hizo su representado. Agrega que la naturaleza jurídica de los salarios caídos, según ha sido perfilada por la legislación laboral, solamente se paga cuando un trabajador despedido sin justa causa, prueba en proceso la inexistencia de la causal invocada por su empleador y hasta por un máximo de seis meses. Situaciones que no ocurren en la litis, porque la accionante convino con su empleador el pago de sus prestaciones, las que recibió. Agrega que en el supuesto de que este Tribunal, estime que sí hay derecho al pago de salarios caídos, se reduzca su pago a lo que hubiera devengado únicamente durante seis meses, tomando en cuenta la fecha en que el Ministerio de Hacienda canceló el pago del incentivo salarial, para lo cual pide se le solicite certificación y sean pagados intereses legales, pero no el rubro de salarios caídos. En lo que respecta a costas de la ejecución, solicita se evalúe la situación de que la gestionante litigó como coadyuvante y no como accionante principal. Por esas razones estima que el fallo recurrido debe ser revocado y en su lugar, acogidas las peticiones formuladas. III. Dentro del concepto de daños y perjuicios que la Sala Constitucional ordenó pagar a la accionante, se encuentran las sumas que dejó de





percibir la actora durante el lapso de incumplimiento de las condiciones en que se había pactado el retiro [voluntario] de su trabajo. Para calcular la indemnización que corresponde, se toma como referencia el salario dejado de percibir. No tiene que ajustarse a las características que la legislación laboral exige para abonar salarios caídos, ya que en este caso se trata la indemnización debida por daño patrimonial. (Sala I, N° 3 de enero de 1996). IV.-

La jurisprudencia de la Sala que cita el recurrente tiene origen en otros casos, en el que se ejecuta, muy claro se expresa: "Así las cosas, y en concordancia con la sentencia transcrita supra, estima la Sala que el Banco Central de Costa Rica, como empleador, tenía el deber de constatar previamente a ejecutar el programa de reducción voluntaria de puestos que existían los recursos económicos necesarios y suficientes para cubrir no sólo las prestaciones que legalmente correspondían a la recurrente, sino también, los montos acordados como incentivos, pues ambos rubros formaban globalmente lo que se convino, y constituían el acicate para que los funcionarios públicos, que así lo aceptaran se acogieran al programa de cita."

**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 VAN DER LAAT ECHEVERRÍA, Bernardo: "Relaciones entre lo individual, lo colectivo y la seguridad social", *Revista de Ciencias Jurídicas*, No. 104, mayo-agosto 2004, pp. 33-38.
- 2 BECKFORD MITCHELL, Eric y UGALDE MAXWELL, Aarón: *La Movilidad Voluntaria en el Derecho Laboral Costarricense*, Tesis para optar al grado de Licenciatura en Derecho, Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica, 1997, pp. 81-83.
- 3 CÓRDOBA ORTEGA, Jorge: "Sala Constitucional y Función Pública", *Revista Parlamentaria*, No. 2, diciembre 1995, pp. 175-177.
- 4 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución No. 141-1998 de las nueve horas del doce de junio de mil novecientos noventa y ocho.
- 5 SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución No. 7025-2001, de las siete horas con cuarenta y seis minutos del diecisiete de julio de dos mil uno.
- 6 SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución No. 1550-2002, de las ocho horas con veintinueve minutos del quince de febrero de dos mil dos.
- 7 SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución No. 611-1992, de las catorce horas con cincuenta y cinco minutos del cuatro de marzo de mil novecientos noventa y dos.
- 8 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución No. 908-2000 de las quince horas con diez minutos del veinticinco de octubre de dos mil.
- 9 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución No. 35-1999 de las catorce horas con treinta minutos del dieciseis de febrero de mil novecientos noventa y nueve.
- 10 TRIBUNAL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO, Sección Primera, Resolución No. 127-2000, de las once horas con treinta minutos del treinta y uno de mayo de dos mil.