



Jurisprudencia sobre El Pago del Preaviso en los Trabajadores de Puestos de Confianza

El presente documento contiene jurisprudencia sobre el Pago del Preaviso a los Trabajadores de Puestos de Confianza, considerando los supuestos del artículo 28 del Código de Trabajo, que establece el derecho del trabajador contratado a tiempo indefinido para recibir preaviso en caso de culminación del contrato laboral.

Contenido

NORMATIVA	1
El Derecho del Preaviso	1
JURISPRUDENCIA	2
1. Empleado de Confianza en el Sector Público	2
2. Derechos Laborales del Trabajador de Confianza ante la Ruptura del Contrato de Trabajo	6

NORMATIVA

El Derecho del Preaviso

[Código de Trabajo]ⁱ

En el contrato por tiempo indefinido cada una de las partes puede ponerle término, sin justa causa, dando aviso previo a la otra, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a. Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, con un mínimo de una semana de anticipación;
- b. Después de un trabajo continuo que exceda de seis meses y no sea mayor de un año, con un mínimo de quince días de anticipación, y

- c. Después de un año de trabajo continuo con un mínimo de un mes de anticipación.

Dichos avisos se darán siempre por escrito, pero si el contrato fuere verbal, el trabajador podrá darlo en igual forma en caso de que lo hiciera ante dos testigos; y pueden omitirse, sin perjuicio del auxilio de cesantía, por cualquiera de las dos partes, pagando a la otra una cantidad igual al salario correspondiente a los plazos anteriores.

Durante el término del aviso el patrono estará obligado a conceder un día de asueto al trabajador, cada semana, para que busque colocación.

JURISPRUDENCIA

1. Empleado de Confianza en el Sector Público

[Sala Segunda]ⁱⁱ

Voto de mayoría:

I. El representante estatal se muestra inconforme con la sentencia dictada por la Sección Cuarta del Tribunal de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José, la cual revocó el pronunciamiento del a quo, para, en su lugar, reconocer a la actora la suma de novecientos cuarenta y nueve mil trescientos cincuenta y siete colones con diecisiete céntimos por concepto de preaviso de despido así como los intereses al tipo legal fijado por el Banco Nacional de Costa Rica para los certificados de depósito a seis meses plazo. Impuso las costas a cargo del demandado, fijando los honorarios de abogado en el veinte por ciento de la condenatoria (folios 101 a 110 y 142 a 148). Alega que los señores jueces sentenciadores debieron tomar en consideración las normas que regulan la relación de empleo público entre las partes, para lo cual cita los artículos 1 y 5 de la Ley N° 3859 del 7 de abril de 1967 y sus reformas, de los cuales se desprende que el puesto en el que se le nombró a la demandante era de “libre nombramiento y remoción del Presidente de la República”, calificado en el recurso como un “puesto de confianza política”. La parte recurrente aduce que “Si el criterio para considerar a una persona para el desempeño de dicho puesto es fundamentalmente “la confianza política” es obvio que el Presidente de la República pueda decidir cuando es que termina la gestión...es obvio que la persona debe tener claro desde la fecha de su nombramiento que existe la posibilidad de su libre remoción en cualquier momento, por lo que resulta innecesario fijar una fecha de cese. Además, debe entenderse que el tiempo máximo que estaría en funciones sería el final de un periodo presidencial”. Con base en lo anterior sostiene que no se puede aplicar al caso el artículo 28 del Código de Trabajo, norma reguladora del preaviso, porque se

daría el tratamiento de un contrato laboral privado o, en el mejor de los supuestos, el de una relación de servicio regulada por los artículos 191 y 192 de la Constitución Política y el Estatuto del Servicio Civil. El recurrente sostiene que no se aplica el principio de estabilidad propia, porque el puesto ostentado por la actora encaja dentro del inciso g), del artículo 4 del Estatuto del Servicio Civil. Señala que el reconocimiento del auxilio de cesantía no es razón suficiente para concluir que surgió el derecho de la actora al preaviso de despido, pues, no tiene sentido suponer la obligación de dar el preaviso o su eventual pago, cuando la relación de servicio de confianza terminó al finalizar el periodo constitucional del Presidente de la República que la nombró. Y, agrega: “Esta representación del Estado, se atreve a sostener que en este tipo de puestos de confianza, no tiene porqué surgir ningún derecho al preaviso de despido. Ni siquiera en aquellas situaciones en las que el Presidente de la República de turno, decida remover a la persona antes de finalizar el periodo presidencial; es decir, en cualquier momento, porque se trata del ejercicio de una facultad de libre remoción otorgada por ley, e incluso por la propia Constitución Política en el inciso 1) del artículo 140”. Con fundamento en lo expuesto, se pide revocar la sentencia impugnada, declarando con lugar el recurso e imponiendo las costas a cargo de la demandante.-

II. El artículo 192 de la Constitución Política dispone: *“Con las excepciones que esta Constitución y el Estatuto del 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”*. Esa norma debe relacionarse con el inciso 1), del numeral 140 de esa Carta Fundamental, el cual dispone: *“Son deberes y atribuciones que corresponden conjuntamente al Presidente y al respectivo Ministro de Gobierno: 1) Nombrar y remover libremente a los miembros de la fuerza pública, a los empleados y funcionarios que sirvan cargos de confianza, y a los demás que determine, en casos muy calificados, la Ley de Servicio Civil”*. Del contenido de esas normas se deduce que, de modo excepcional, la ley puede posibilitar el libre nombramiento y remoción de servidores públicos, como, por ejemplo, el de algunos empleados llamados de confianza. Así, la actora fue nombrada en el cargo de Directora Nacional de Desarrollo de la Comunidad (DINADECO) a partir del 8 de mayo de 1998 de cuyo puesto fue separada el 7 de mayo del 2002 (ver hechos probados identificados con los números 1 y 2 de la sentencia de primera instancia confirmados por el Tribunal y respecto de los cuales no se muestra inconformidad en esta instancia). Tal y como se invoca en el recurso, los artículos 1 y 5 de la Ley N° 3859 del 7 de abril de 1967 y sus reformas, por su orden, rezan:

“Artículo 1º. Créase la Dirección Nacional de Desarrollo de la Comunidad, como órgano del Poder Ejecutivo adscrito al Ministerio de Gobernación y Policía, y como instrumento básico de desarrollo, encargada de fomentar, orientar, coordinar y evaluar la organización de las comunidades del país, para lograr su participación activa y

consciente en la realización de los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo Económico y Social.” (Reformado por el artículo 10 de la Ley N° 6812 de 29 de setiembre de 1982). Y,

“Artículo 5º. La Dirección Nacional de Desarrollo de la Comunidad estará a cargo de un Director, de libre nombramiento y remoción del Presidente de la República. Además contará con un personal técnico y administrativo adecuado, el cual estará protegido por el régimen de Servicio Civil.” (Énfasis suplido). Mas, el hecho de que el puesto ocupado por la señora Fallas Valverde fuera de libre nombramiento y remoción del Presidente de la República, no constituye base suficiente para denegarle el extremo pretendido, a saber, el pago del preaviso de despido, pues, tal interpretación no se deduce de las normas citadas de la Constitución Política ni de la Ley. Por el contrario, el artículo 28 del Código de Trabajo en términos generales prevé del derecho al preaviso de despido, así: “En el contrato por tiempo indefinido cada una de las partes puede ponerle término, sin justa causa, dando aviso previo a la otra, de acuerdo con las siguientes reglas ...”. Ya la Sala se ha referido a la razón de ser del preaviso. Sobre el punto, en el Voto número 526 de las 9:30 horas, del 3 de octubre del 2003 indicó: “El preaviso tiene como finalidad hacer saber, una de las partes contratantes a la otra, con un tiempo prudencial, su propósito de disolver el contrato; de ahí que se caracterice porque debe ser satisfecho en tiempo y sólo subsidiariamente en dinero. De esa manera se le garantiza al trabajador la posibilidad de obtener un nuevo empleo, para cuando cese en aquel de donde es despedido; y para que, el empleador, si es del caso, pueda conseguir durante el respectivo lapso, una persona que llegue a reemplazar al trabajador que va a cesar en sus tareas, en poco tiempo. Por esos motivos, se trata de una obligación recíproca para las partes. En ese sentido se ha explicado que “... el preaviso es la notificación anticipada, debida a la parte contraria, por quien rescinde el contrato individual de trabajo... existe para impedir una ruptura brusca del contrato individual de trabajo, evitando que a raíz de ella se produzcan perjuicios, tanto para el empleado como para el empleador... Pero al impedir que el trabajador pueda ser tomado de sorpresa, al despedírsele por exclusiva decisión patronal, el preaviso le proporciona la oportunidad de encontrar otro empleo, dentro de un plazo razonable. / Desde el punto de vista de la empresa, el preaviso funciona con un punto de mira muy diferente. Cuando lo cursa el trabajador que se retira, su finalidad es garantizar la continuidad de la producción, concediendo al patrón suficiente margen de tiempo para que consiga un reemplazante al trabajador que deja su servicio. / Por lo tanto, la doble finalidad del instituto consiste en proporcionar, al trabajador despedido, la oportunidad de obtener un nuevo empleo, y en los casos en que la rescisión contractual proviene de iniciativa del propio trabajador, proporcionar idéntica oportunidad a su patrón, a fin de que éste pueda contratar a un nuevo empleado.” (RUSSOMANO, Mozart Víctor. El preaviso en el Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Ediciones Depalma, primera edición, 1.965, pp. 8-9, 11-12).” (En igual sentido se puede ver el voto número 478, de las 15:35 horas, del 12 de mayo del 2000). Del contenido del artículo 28 se

desprende que basta con que una de las partes pretenda poner fin unilateralmente y sin justa causa a la relación laboral por tiempo indefinido para que surja el derecho de la otra al preaviso, con independencia de que pueda considerarse empleado o no de confianza, pues, lo que importa no es ese carácter, sino, aquellos presupuestos de hecho tomados en consideración por el legislador para hacer nacer el derecho. Distinto sería el caso, si en la ley se hubiese establecido que el puesto ocupado por la accionante es de nombramiento a plazo fijo, supuesto en el cual, por no tratarse de una relación por tiempo indefinido, no se tendría derecho al preaviso, sobre todo si se toma en consideración que se tendría conocimiento de antemano cuándo va a finalizar la relación de servicio. El derecho del empleado al preaviso, tal y como se dio cuenta en el antecedente citado, tiene por finalidad evitar una ruptura intempestiva y posibilitar al trabajador la búsqueda de un nuevo empleo. En consecuencia, a pesar de que la demandante ocupaba un puesto de libre remoción, la verdad es que no se estableció que el nombramiento fuera por plazo determinado, sino, lo era por tiempo indefinido. Esa naturaleza jurídica depende de lo dispuesto en la ley y de la necesidad permanente de los servicios. Por otro lado, el tema de que por lo general al asumir el cargo un nuevo Presidente de la República dispone la remoción de quien ocupa el puesto, es una cuestión no jurídica y, por ende, no podría tener la virtud de cambiar tal naturaleza. Lo anterior se refuerza con el contenido del artículo 586 del Código de Trabajo el cual califica como trabajadores del Estado o de sus instituciones para efectos del pago de prestaciones que prevén los artículos 28, 29 y 31 a los empleados que ahí se indican. Es cierto que también en dicha norma expresamente se indica lo siguiente: *“... no comprende a quienes desempeñan puestos de elección popular, de dirección o de confianza, según la enumeración precisa que de esos casos de excepción hará el respectivo reglamento./ Las personas que exceptúa el párrafo que precede no se regirán por las disposiciones del presente Código, sino, únicamente, por las que establezcan las leyes, decretos o acuerdos especiales./ Sin embargo, mientras no se dicten dichas normas gozarán de los beneficios que otorga este Código en lo que, a juicio del Poder Ejecutivo o, en su caso, de los Tribunales de Trabajo, sea compatible con la seguridad del Estado y la naturaleza del cargo que sirvan...”*. Es entendido que ante la inexistencia de normativa especial que excluya del pago del preaviso a la actora, ésta tiene derecho a reclamarlo. Por último, debe tomarse en consideración que no puede equipararse la relación a plazo fijo o por tiempo determinado con la naturaleza del empleado de confianza, como en el fondo se pretende hacer en el recurso, por tratarse de dos cuestiones absolutamente distintas. Evidentemente lo primero tiene que ver con el plazo fijado de antemano por las partes de acuerdo con el objeto del contrato e incluso por preverlo así la ley, para la realización de los trabajos o para el desempeño de determinadas funciones. Mientras que la calidad de empleado de confianza no tiene que ver con el plazo del contrato, sino, con las especiales características del puesto, por las cuales en algunos casos se ha considerado necesario en materia de empleo público, relevarlo de los procedimientos establecidos para el

nombramiento y remoción, no dotándolo por consiguiente de estabilidad, como resulta ser el asunto de que se conoce. Respecto del empleado de confianza, en el voto número 57, de las 15:30 horas del 17 de mayo de 1989, se señaló: *“El “empleado de confianza”,... hace referencia al servidor cuyas funciones afectan los intereses fundamentales de la empresa y que por ende, desempeña, por lo general, labores de alto nivel. “* (Sobre el tema también se puede consultar el voto número 108 de las 9:20 horas, del 10 de julio de 1991).

2. Derechos Laborales del Trabajador de Confianza ante la Ruptura del Contrato de Trabajo

[Sala Segunda]ⁱⁱⁱ

Voto de mayoría

III.- Antes de analizar si son o no atendibles los agravios expuestos por el apoderado especial judicial del actor y para resolver el presente asunto con acierto, es necesario, considerar los preceptos constitucionales referentes al régimen del servicio civil, así como al nombramiento y remoción del trabajador y trabajadora públicas. El artículo 191 de la Constitución Política establece: “Un estatuto de servicio civil regulará las relaciones entre el Estado y los servidores públicos, con el propósito de garantizar la eficiencia de la administración. Por su lado, el artículo 192 dispone: “Con las excepciones que esta Constitución y el Estatuto del 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”. Esa norma debe relacionarse con el inciso 1), del numeral 140 de esa Carta Fundamental, el cual dispone: “Son deberes y atribuciones que corresponden conjuntamente al Presidente y al respectivo Ministro de Gobierno: 1) Nombrar y remover libremente a los miembros de la fuerza pública, a los empleados y funcionarios que sirvan cargos de confianza, y a los demás que determine, en casos muy calificados, la Ley de Servicio Civil”. Del contenido de esas normas se deduce que, de modo excepcional, la ley puede posibilitar el libre nombramiento y remoción de servidores públicos y servidoras públicas, como, por ejemplo, el de algunos empleados o empleadas llamados de confianza. Así, el Estatuto de Servicio Civil en su artículo 3 expresa: “No se considerarán incluidos en este Estatuto: c) Los funcionarios y empleados que sirvan cargos de confianza personal del Presidente o de los Ministros...” y el ordinal 4 de ese mismo cuerpo legal, estipula: “Se considerará que sirven cargos de confianza: e) Los oficiales mayores de los Ministerios y los chóferes de los Ministros...”. El actor fue nombrado por el señor Carlos Manuel Rodríguez Echandi, para ese entonces, Ministro de Ambiente y Energía, en el cargo de Oficial Mayor, ejecutando funciones de Director Administrativo, en el Ministerio de

Ambiente y Energía, del 8 de mayo de 2002 hasta el 7 de mayo de 2006 (ver certificación del Departamento de Recursos Humanos de folios 40 y 41, acción de personal de folio 48, oficio DM-023-2002 de folios 106 y 107 y hechos probados identificados con los números 1 y 2 de la sentencia de primera instancia confirmados por el tribunal y respecto de los cuales no se muestra inconformidad en esta instancia), de manera tal que, no cabe duda que ocupó un puesto de confianza, de libre nombramiento y remoción. No obstante, y de seguido se explicará, el hecho de que el puesto ocupado por el señor Ortiz Pérez fuera de libre nombramiento y remoción del Ministro de Ambiente y Energía, es decir un puesto de confianza, no constituye base suficiente para denegarle el auxilio de cesantía que reclama en esta tercera instancia rogada, pues, tal interpretación no se deduce de las normas citadas de la Constitución Política ni de la Ley. Distinto sería el caso, si en la ley se hubiese establecido que el puesto ocupado por el demandante es de nombramiento a plazo fijo, supuesto en el cual, por no tratarse de una relación por tiempo indefinido, no se tendría derecho al auxilio de cesantía, pero esa naturaleza jurídica, tratándose de servidores y servidoras públicas, depende de lo dispuesto en la ley y de la necesidad permanente de los servicios. El Estatuto de Servicio Civil, en sus artículos 3 y 4, expresamente estipula que el cargo de oficial mayor es un puesto de confianza, pero el legislador en estas normas, no reguló que este tipo de nombramientos sería a plazo fijo o determinado, lo cual resulta lógico, tratándose de un cargo de libre nombramiento y remoción. Así las cosas, si la ley no estableció que el puesto de Oficial Mayor, sea a plazo fijo, no pueden las partes hacerlo y así denegar el derecho al auxilio de cesantía. En todo caso, en los artículos 585 y 586 del Código de Trabajo, se hace una calificación de quienes son trabajadores y trabajadoras del Estado o de sus instituciones, para efectos del pago de prestaciones que prevén los artículos 28, 29 y 31 del mismo cuerpo legal. En este sentido, el numeral 585 establece: “Trabajador del Estado o de sus Instituciones, es toda persona que preste a aquél o a éstas un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud del nombramiento que le fuere expedido por autoridad o funcionario competente, o por el hecho de figurar en las listas del presupuesto o en las de pago por planillas. Cualquiera de estas últimas circunstancias sustituye, para todos los efectos legales, al contrato escrito de trabajo”, mientras que en el ordinal 586, se expresa: “El concepto del artículo anterior comprende, en cuanto al pago de prestaciones que prevén los artículos 28, 29 y 31, en su caso, de este Código, al Tesorero y Sub- Tesorero Nacionales y Jefe de la Oficina de Presupuesto; a los representantes diplomáticos de la República y Secretarios, Consejeros y Agregados de las Embajadas y Legaciones del país en el extranjero; a los Cónsules; al Procurador General de la República; al Secretario Particular del Presidente de la República y a los empleados de confianza directamente subordinados a él; a los Oficiales Mayores de los Ministerios, Secretarios Privados de los Ministros y empleados de su servicio personal; a los Gobernadores, Jefes Políticos y Agentes Principales y Auxiliares de Policía; a los miembros de los Resguardos Fiscales; de la Policía Militar, de la Guardia Civil, de la

Guardia Presidencial, del personal de Cárceles y Prisiones, de los Oficiales e Inspectores de la Dirección General de Tránsito, de la Dirección General de Detectives, de los Departamentos de Extranjeros y Cédulas de Residencia y de Migración y Pasaportes y, en general, a todos aquellos que estén de alta en el servicio activo de las armas..." (el resaltado se suple). Es cierto que también en dicha norma expresamente indica lo siguiente: "... no comprende a quienes desempeñan puestos de elección popular, de dirección o de confianza, según la enumeración precisa que de esos casos de excepción hará el respectivo reglamento./ Las personas que exceptúa el párrafo que precede no se regirán por las disposiciones del presente Código, sino, únicamente, por las que establezcan las leyes, decretos o acuerdos especiales./ Sin embargo, mientras no se dicten dichas normas gozarán de los beneficios que otorga este Código en lo que, a juicio del Poder Ejecutivo o, en su caso, de los Tribunales de Trabajo, sea compatible con la seguridad del Estado y la naturaleza del cargo que sirvan...". Es entendido que ante la inexistencia de normativa especial que excluya del pago del auxilio de cesantía al actor, éste tiene derecho a reclamarlo. Respecto del empleado o empleada de confianza, en el voto número 57, de las 15:30 horas del 17 de mayo de 1989, se señaló: "El "empleado de confianza",... hace referencia al servidor cuyas funciones afectan los intereses fundamentales de la empresa y que por ende, desempeña, por lo general, labores de alto nivel" (sobre el tema también se puede consultar el voto número 108 de las 9:20 horas, del 10 de julio de 1991).

IV.- Resulta oportuno distinguir entre el puesto de confianza y los nombramientos a plazo. Efectivamente, en el Capítulo de Garantías Sociales, artículo 56 de la Constitución Política que nos rige (que tuvo su antecedente en la reforma impulsada en el año 1943), que es una norma programática, se establece un derecho social concreto al trabajo y una vigilancia del Estado para que no se lesione éste ni la libertad para elegirlo, al disponer que "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". Ese derecho fundamental se desarrolla, a nivel de legislación ordinaria interna, mediante el artículo 26 del Código de Trabajo, el cual recoge el principio de continuidad que ha venido caracterizando la contratación laboral. Esto es así porque nuestro sistema legal-laboral se desarrolla a partir de un estado social de derecho, cuya orientación se dirige a garantizar derechos laborales y sociales de los trabajadores y las trabajadoras, con clara visión de disminuir la inestabilidad, sinónimo de inseguridad para esos grupos. De esa forma nuestro sistema legal, acorde con la finalidad del derecho del trabajo, no se conforma con el presente del trabajador o trabajadora si no que procura asegurar su porvenir, potenciando las contrataciones por tiempo indefinido. Esto se desprende del citado numeral (artículo 26 del Código de Trabajo), que a la letra dice: "El contrato de trabajo sólo podrá determinarse por

tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar. Si vencido su término subsisten las causas que le dieron origen y la materia de trabajo, se tendrá como contrato por tiempo indefinido, en cuanto beneficie al trabajador aquél en que es permanente la naturaleza de los trabajos". Por su parte el artículo 27 del citado cuerpo normativo prohíbe, como regla general los contratos a plazo por más de un año en perjuicio del trabajador. La excepción a esa regla son los contratos para servicios que requieran preparación técnica especial, lo que en criterio de esta Sala debe demostrar la parte empleadora, en cuya hipótesis el plazo puede ser hasta de cinco años. Este artículo también admite prorroga expresa o tácita; lo que debe entenderse que es permitido cuando no perjudica a la persona trabajadora. Esto significa, ni más ni menos, que cuando la parte patronal utiliza indebidamente la contratación a plazo en tareas que por su esencia y naturaleza son permanentes, la conclusión ha de ser que las contrataciones no pueden ser a plazo, y de hacerlo para burlar derechos laborales, dicha calificación debe declararse arbitraria y con abuso del derecho por parte del empleador o empleadora. A esta conclusión se arriba porque, como ya lo ha dicho esta Sala, los contratos a plazo pueden pactarse únicamente si la naturaleza de las funciones así lo requiere, también tienen otras limitaciones como las previstas por el artículo 27 del Código de Trabajo. Por otro lado, debe tomarse en consideración que no puede equipararse la relación a plazo fijo o por tiempo determinado con la naturaleza del empleado de confianza, como en el fondo lo consideró el tribunal, por tratarse de dos cuestiones absolutamente distintas. Evidentemente lo primero tiene que ver con el plazo fijado de antemano por las partes de acuerdo con el objeto del contrato e incluso por preverlo así la ley en los casos que así se establezca, para la realización de los trabajos o para el desempeño de determinadas funciones. Mientras que la calidad de empleado o empleada de confianza no tiene que ver con el plazo del contrato, sino, con las especiales características del puesto, por las cuales en algunos casos se ha considerado necesario en materia de empleo público, relevarlo de los procedimientos establecidos para el nombramiento y remoción, no dotándolo o dotándola por consiguiente de estabilidad, como resulta ser el asunto de que se conoce. El puesto de Oficial Mayor, según se explicó, es de confianza, pero no puede afirmarse que quien ocupa ese cargo lo haga a plazo, por cuanto no encaja dentro de los presupuestos del artículo 27 del Código de Trabajo, ni existe otra normativa que lo indique como de esa naturaleza. Conforme con lo que viene expuesto, a la Sala no le cabe la menor duda que el actor fue nombrado en un cargo de confianza, propiamente como Oficial Mayor, ejecutando funciones de Director Administrativo, en el Ministerio de Ambiente y Energía, del 8 de mayo de 2002 hasta el 7 de mayo de 2006, y por eso, al contemplar el artículo 586 del Código de Trabajo, que ese puesto comprende el pago de auxilio de cesantía y al no existir normativa especial que excluya ese derecho, lo resuelto por el órgano de alzada, debe revocarse.

V.- Consecuente con lo expuesto, la sentencia impugnada debe revocarse en cuanto denegó los extremos de auxilio de cesantía e intereses, acogió a su respecto la defensa de falta de derecho y resolvió el asunto sin especial condena en costas. En su lugar, procede denegar esa defensa y condenar al demandado a pagarle al actor el auxilio de cesantía, por la relación de trabajo que se dio entre el 8 de mayo de 2002 hasta el 7 de mayo de 2006, período por el cual, de conformidad con lo establecido por los numerales 29 y 30 del Código de Trabajo, le corresponde 81 días de salario. Tomando en cuenta además, que el salario promedio del accionante durante los seis meses de la relación laboral fue de quinientos ochenta mil colones (hecho segundo de la demanda no controvertido), es decir, diecinueve mil trescientos treinta y tres colones con treinta y tres céntimos por día, por este concepto le corresponde la suma de un millón quinientos sesenta y seis mil colones. Sobre dicha cantidad deben reconocerse intereses desde que ese extremo debió cancelarse y hasta su efectivo pago.

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.

ⁱ ASAMBLEA LEGISLATIVA. Ley 2 del veintisiete de agosto de 1943. Código de Trabajo. Fecha de vigencia desde 29/08/1943. Versión de la norma 27 de 27 del 12/08/2011. Datos de la Publicación Gaceta número 192 del 29/08/1943. Alcance: 0.

ⁱⁱ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 368 de las catorce horas con diez minutos del veintitrés de mayo de dos mil seis. Expediente: 03-001163-0166-LA.

ⁱⁱⁱ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 1011 de las once horas del catorce de diciembre de dos mil once. Expediente: 09-002326-0166-LA.