



# La Prescripción de los Derechos y Acciones Derivadas del Abandono Laboral

Rama del Derecho: Derecho Laboral.	Descriptor: Conflictos de Derecho Laboral.
Palabras Claves: Prescripción, Preaviso.	
Fuentes de Información: Normativa y Jurisprudencia.	Fecha: 15/05/2013.

## Contenido

RESUMEN.....	1
NORMATIVA.....	2
Prescripción de los Derechos y Acciones Derivadas del Abandono Laboral .....	2
JURISPRUDENCIA .....	2
La Prescripción en el Cobro del Preaviso por parte del Patrono.....	2

### RESUMEN

El presente documento contiene jurisprudencia sobre La Prescripción de los Derechos y Acciones derivadas del Abandono Laboral, considerando los supuestos del artículo 604 del Código de Trabajo.

## NORMATIVA

### Prescripción de los Derechos y Acciones Derivadas del Abandono Laboral

[Código de Trabajo]<sup>i</sup>

ARTÍCULO 606. Los derechos y acciones de los patronos para reclamar contra los trabajadores que se separen injustificadamente de su puesto prescriben en el término de dos meses, contados a partir de la cesación del contrato.

## JURISPRUDENCIA

### La Prescripción en el Cobro del Preaviso por parte del Patrono

[Sala Segunda]<sup>ii</sup>

Voto de mayoría:

**I. ANTECEDENTES:** Las señoras Ana Teresa Zúñiga Ríos y Lezzie María Bonilla Hernández comenzaron a laborar para la empresa demandada, Trofeos Internacionales, S.A., el 5 de abril de 1.999; desempeñándose, la primera como vendedora; y, la segunda, como la encargada de realizar los cálculos de los costos de importación y de exportación, devengando un salario promedio mensual de ¢200.000,00; y, de ¢150.000,00, respectivamente. La relación laboral concluyó el día 23 de junio del 2.000, fecha en la que ambas comunicaron su decisión de poner fin a la relación de trabajo, con responsabilidad patronal, con base en las causales previstas en los incisos b), c), e) e i) del artículo 83 y 81 inciso i), en relación con el 70, todos del Código de Trabajo. En el escrito inicial señalaron que su decisión de extinguir la relación laboral se debió al proceder infundado y grave de la señora Flory Rojas Vargas –representante patronal-, de acusarlas de la pérdida de una factura y proceder a incomunicarlas, a los efectos de que se hicieran responsables de la pérdida dicha. Señalaron que la coacción y la pérdida de libertad de las que fueron objeto las legitimó para proceder como lo hicieron y por eso plantearon también una denuncia ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y otra de naturaleza penal. Indicaron que la decisión de la empleadora, de proceder a suspender por dos días a la primera (ver folio 12); y, de concederle dos días de vacaciones a la segunda (folio 13), fue una maniobra para restarle gravedad al hecho en el que habían incurrido. Por consiguiente, reclamaron el pago del **preaviso**, la cesantía, las vacaciones, el aguinaldo, las diferencias salariales, respecto del mínimo legal; los salarios atrasados, las horas extra, los daños y perjuicios, previstos en el artículo 82 del Código de Trabajo, los intereses y

ambas costas (folios 1-5). La demanda fue contestada negativamente por la representación de la sociedad accionada, argumentando que en la empresa se habían detectado una serie de anomalías en el manejo de los recursos económicos; razón por la cual se venían reforzando los controles respectivos y que, por eso, se estaba investigando una venta hecha por la co-actora Zúñiga Ríos al Colegio Bilingüe Santa Cecilia, sin cumplir el procedimiento establecido y porque los cheques girados, por la suma de ¢750.000,00 habían sido retirados personalmente por ella, sin que esa actividad estuviera dentro de sus funciones, con el agravante de que no extendió los recibos correspondientes, ni se preocupó por dejar los registros respectivos. Según se indicó, el día 19 de junio del 2.000, alrededor de las 6:30 de la tarde, la señora Flory Rojas Vargas encontró a las trabajadoras en la oficina de facturación y ventas, en actitud sospechosa; quienes al verla se sobresaltaron y se fueron rápidamente. Al revisar los documentos que ellas estaban utilizando, la señora Rojas Vargas detectó que faltaba la factura número 2.232; razón por la cual, al día siguiente, se les cuestionó sobre lo sucedido y se les indicó que permanecieran en sus puestos, pero sin realizar actividad laboral alguna, mientras se adoptaban las medidas correspondientes. Así, ese mismo día, se decidió suspender a la primera, con goce de salario, por dos días, mientras se realizaban las averiguaciones que el caso ameritaba (folio 12); y, respecto de la segunda, en el ejercicio del poder de mando que confiere el contrato de trabajo al empleador, se decidió que disfrutara de dos días de vacaciones (folio 13). Por consiguiente, en su criterio, la ruptura de la relación hecha por las co-accionantes fue injustificada y planteó las excepciones de falta de derecho, pago y la que denominó como falta de causa. Al mismo tiempo, contrademandó para que se les obligara a cancelar el **preaviso**, los intereses y ambas costas (folios 27-41). La contrademanda fue contestada negativamente y las reconvenidas plantearon las excepciones de falta de derecho, falta de legitimación, la denominada falta de causa, falta de interés y **prescripción** (folios 60-63). La sentencia de primera instancia acogió la demanda, únicamente en cuanto a una diferencia de ¢9.357.31 en el aguinaldo correspondiente a la señora Zúñiga Ríos, condenando a pagar los intereses legales correspondientes sobre esa cantidad. Respecto de la contrademanda acogió la excepción de **prescripción** y resolvió sin especial condenatoria en costas (folios 92-109). Ambas partes apelaron lo así resuelto y la Sección Segunda del Tribunal de Trabajo de San José, revocó lo fallado, únicamente en cuanto a la condena respecto de la diferencia sobre el aguinaldo de la coactora Zúñiga Ríos y los intereses. En todo lo demás confirmó la sentencia recurrida (ver folios 140-143).

**II. LOS AGRAVIOS DE LOS RECURRENTES: A) Recurso de la parte actora:** el apoderado especial judicial de las accionantes muestra disconformidad con lo resuelto y acusa que los juzgadores de las instancias precedentes incurrieron en una inadecuada valoración de los elementos de convicción que constan en los autos; y, a su juicio, con las denuncias hechas ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y ante las

autoridades penales, quedaron debidamente acreditadas la coacción y la privación de libertad que sufrieron sus representadas. En relación con este mismo aspecto, señala que sólo se valoró la prueba aportada por la parte demandada y no se tomó en cuenta que los testigos aportados por esta última eran todos trabajadores de la empresa. Por otra parte, acusa una indebida aplicación del principio del in dubio pro operario; pues, según lo expone, ante el caso de duda debió favorecerse a las trabajadoras. Con base en esos argumentos sostiene que la sentencia impugnada carece de fundamento y entonces solicita la revocatoria, para que se dicte una nueva, conforme a Derecho. **B) Recurso de la parte demandada:** el representante de la sociedad accionada muestra disconformidad en cuanto se acogió la excepción de **prescripción**; pues, según lo indica, el plazo de un mes previsto en el artículo 32 del Código de Trabajo resulta de aplicación únicamente cuando el empleador procede unilateralmente a exigir el **preaviso**, sin que antes medie una demanda en su contra. Señala que al haberse acreditado que el rompimiento fue injustificado, procede el pago del **preaviso**, a tenor de lo regulado en el artículo 84 del citado Código. Por otra parte, muestra disconformidad en cuanto se absolvió a las accionantes de pagar las costas. Al respecto manifiesta que nada justifica la exención dispuesta, pues las co-actoras han procedido con temeridad; y, en ese tanto, pretende la revocatoria de lo fallado, para que se les obligue a pagar el **preaviso** y los intereses correspondientes, así como ambas costas.

**III. EN RELACIÓN CON LA FACULTAD DEL TRABAJADOR DE PONER FIN A LA RELACIÓN DE TRABAJO, CON RESPONSABILIDAD PATRONAL:** Así como el empleador puede poner fin a la relación de trabajo, sin responsabilidad, ante la comisión, de parte del trabajador, de alguna falta que de conformidad con la ley justifique esa ruptura; la normativa también prevé supuestos en los cuales este último puede poner término a la relación de trabajo, conservando los mismos derechos que le corresponderían en caso de un despido injustificado. Así, el artículo 83 del Código de Trabajo prevé una serie de supuestos, en los cuales el trabajador puede dar por terminado el contrato de trabajo. La causa más general está prevista en el último inciso (j) de ese numeral, así como en lo dispuesto en el último párrafo; que, en ambos casos, hacen referencia a la existencia de una falta grave a las obligaciones que la contratación le impone al empleador. Las demás hacen referencia a supuestos específicos; y, en el caso bajo análisis, las trabajadoras sustentaron su decisión en lo dispuesto en los incisos b), c), e) y en el i) del indicado numeral. Los dos primeros, de manera general, se refieren al incumplimiento de parte del empleador, de un dependiente suyo o de alguna persona que habite en su casa, al deber de proceder con probidad y honradez, así como al de conducirse conforme a la moral, o cuando se acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho en perjuicio del trabajador. La contemplada en el inciso e) está referida a la incursión del empleador o de un representante, en manifestaciones injuriosas, calumniosas o en las vías de hecho, pero fuera del lugar del trabajo y en horas no

laborales, cuando no hayan sido provocados y cuyas consecuencias hagan imposible la convivencia o armonía necesarias para la existencia del contrato de trabajo. El inciso i) está referido al quebrantamiento, por parte del empleador, de las prohibiciones contenidas en el artículo 70. La figura jurídica contenida en esa norma ha sido tratada doctrinaria y jurisprudencialmente bajo distintas denominaciones; así, se habla de *despido indirecto, de despido impropio o de dimisión causal; de extinción causal, de resolución causal, de terminación por voluntad del trabajador o de extinción causal del contrato de trabajo por voluntad del trabajador* (PENDAZ DIAZ, Benigno. La extinción causal del contrato de trabajo por voluntad del trabajador, Madrid, Editorial ACARL, primera edición, 1.987, pp. 17-18). En nuestro medio normalmente se habla de despido indirecto o de autodespido, entendiéndose por ello la *disolución del contrato de trabajo por iniciativa del trabajador, con base en las que califica como justas causas atribuidas al empleador*. Al respecto, Cabanellas explica: *“En el conocido por despido indirecto, el trabajador se ve obligado a dejar su empleo debido a un hecho imputable al empresario y que impide la prosecución normal de la prestación de los servicios”* y, citando a Russomano, señala: *“... se está ante un acto del empresario por el cual se crean condiciones que imposibilitan la continuidad de la prestación de los servicios. El patrono no declara la rescisión contractual; pero, al violar sus deberes legales y contractuales, coloca al trabajador, so pena de perjuicios morales y económicos, en el trance de no poder proseguir sus tareas en la empresa.”* (CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Buenos Aires, Editorial Heliasta, S.R.L., tercera edición, 1.992, pp. 988-989). Asimismo se ha indicado que *“... estamos ante una modalidad de dimisión, aunque fundada en un grave incumplimiento por parte del empresario de sus obligaciones contractuales. La peculiaridad es que lleva aparejado además del efecto extintivo, propio de toda dimisión y desde luego de la dimisión “extraordinaria” o basada en justa causa, un efecto adicional previsto por la Ley, la condena al empleador de las indemnizaciones que corresponden al trabajador en caso de despido. Como subraya ALMANSA, es la voluntad del trabajador la que extingue, si bien en base a determinados incumplimientos contractuales previos del empresario. Aunque el origen de la decisión del trabajador esté en la conducta irregular del empresario es el acto unilateral de voluntad del trabajador el que produce el efecto extintivo, liberando al trabajador de continuar el cumplimiento del contrato, y esa voluntad a su vez “funciona como fuente mediata de la obligación del patrono de indemnizar”.* (RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, Miguel y FERNÁNDEZ LÓPEZ, María Fernanda. La voluntad del trabajador en la extinción del contrato de trabajo, Madrid, La Ley-Actualidad, primera edición, 1.998, pp. 113-114). Asimismo, por creación jurisprudencial, y en aplicación del principio de la buena fe que informa el contrato de trabajo, se ha indicado que para que el rompimiento pueda estimarse justificado, el trabajador debe prevenir al empleador para que éste cese en su conducta; salvo el caso, claro está, de que el incumplimiento sea de tal entidad, que justifique el cese inmediato de la relación, de parte del trabajador. En el caso que se

analiza, está claro que las trabajadoras procedieron a poner término a la relación del trabajo, al considerar que la sociedad empleadora, por medio de sus representantes, habían incurrido en alguna de las justas causas contempladas en el artículo 83 indicado y procedieron a comunicar la decisión adoptada (según consta del documento visible al folio 11), al tiempo que calificaron jurídicamente la falta atribuida, según los presupuestos contemplados en los incisos citados (b, c, e, i). Con independencia de la calificación legal así dispuesta, procede determinar, en atención de los agravios del representante de las co-actoras, si el proceder de los representantes de la sociedad empleadora, detallado en el escrito inicial de demanda, realmente existió y si puede considerarse como un motivo suficiente para que las trabajadoras pudieran hacer uso de esa facultad, cuyos efectos son extintores de la relación laboral; pues, de manera reiterada se ha indicado que, la calificación legal de las faltas argumentadas por las partes, corresponde realizarlas al juzgador (al respecto, pueden consultarse las sentencias números 519, de las 9:30 horas del 5 de setiembre; y, 672, de las 10:10 horas del 9 de noviembre, ambas del 2.001).

**IV. ANÁLISIS DE LA PRUEBA EN EL CASO CONCRETO:** Sostiene el representante de las trabajadoras que los juzgadores de las instancias precedentes incurrieron en una indebida valoración de los elementos de convicción traídos por las partes a los autos; pues, según lo expone, con la documental aportada, consistente en las denuncias ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y ante el Ministerio Público, y con la demás prueba evacuada, quedaron acreditados los graves hechos de coacción y de privación de libertad en que incurrieron los representantes de la sociedad empleadora, en perjuicio de sus representadas. En relación con el argumento planteado, en el sentido de que tales documentos acreditan la existencia de los hechos atribuidos a la empleadora, no resulta procedente; pues, en reiterados fallos ya se ha dicho que documentos como los aportados no prueban por sí mismos. (En tal sentido pueden consultarse, entre las más recientes, las resoluciones números 238, de las 10:10 horas, del 22 de mayo; 319, de las 11:10 horas, del 26 de junio; y, 418, de las 10:00 horas, del 22 de agosto, todas de este año 2.002). Así, por ejemplo, la comunicación del despido no demuestra por sí, la falta atribuida al trabajador para justificarlo. En consecuencia, la naturaleza de esos documentos exige que las partes aporten prueba que acredite su contenido. En lo que al concreto punto interesa, aparte de esa prueba (visible a los folios 7 y del 8 al 10) se recibió la confesional del representante de la demandada y las declaraciones de varios testigos. La confesional indicada, del señor Guillermo Rodríguez Rojas, en nada abona la tesis del representante de las actoras. Luego, se recibió el testimonio de la señora Rosalina Hernández Espinoza (madre de la coactora Bonilla Hernández), quien declaró, de manera vaga, que el día de los hechos, alrededor de las dos o dos y treinta de la tarde, su hija la llamó llorando del trabajo, diciéndole que hiciera algo, porque no la dejaban salir del trabajo, ante lo cual procedió a buscar un abogado, dejándolo con su hija y luego se fue para su trabajo (folio 82). La señora

Flory Rojas Vargas, administradora de la empresa demandada, y a quien se le atribuye haber incurrido en los graves hechos denunciados por las trabajadoras, declaró que el 19 de junio del 2.000, alrededor de las seis de la tarde, había encontrado a las actrices en la oficina de facturación y de ventas, quienes se asustaron cuando la vieron entrar; y, entonces, de manera inmediata, procedieron a retirarse. Una vez que se fueron, se percató de que las facturas estaban en desorden y que hacía falta copia de una de ellas. Al día siguiente, comunicó lo sucedido a la Contadora y también a las accionantes; solicitándoles, a estas últimas, que permanecieran en sus oficinas sin hacer uso de la papelería y sin trabajar. Sostuvo que la decisión adoptada se debió a la desconfianza respecto de la trabajadora Zúñiga Ríos; pues, ante investigaciones que estaban realizándose, se habían detectado algunas anomalías serias en su proceder. Negó que se les hubiera prohibido salir de la oficina y señaló que ese día ambas salieron a tomar café y a almorzar. Una vez que se comunicó con el abogado de la empresa, se adoptó la medida de separarlas de sus puestos, por dos días; concediéndole a una vacaciones y, la otra, fue suspendida con goce de salario (ver folios 83-85). El testigo aportado por las actrices Alfredo Sanabria López (amigo de éstas y quien había laborado para la demandada), manifestó que el propio día de los hechos la actrice Zúñiga Ríos lo llamó para contarle que, ese día, tanto a ella como a Lezzie las habían dejado sin instrumento alguno para trabajar, manifestándole que no habían podido utilizar el teléfono y tampoco la papelería, pero el testigo indicó que no sabía si les habían permitido o no salir de la empresa (ver folios 86-87). Finalmente declararon los señores Luis Aníbal Ruiz Gómez y Olivier Gómez Ruiz (ver folios 88 y 89), quienes laboran para la demandada y, en cuanto al concreto aspecto que ahora interesa, fueron contestes al indicar, que a las actrices se les indicó que permanecieran en sus escritorios, sin hacer uso de las computadoras, pero negaron tener conocimiento de que se les hubiera impedido salir o conversar. Indicaron que ese día ambas salieron a tomar café y a almorzar. Analizadas esas declaraciones en relación con los demás elementos de prueba que constan en los autos, incluso con la documental señalada por el recurrente, la Sala concluye que la decisión de los juzgadores de las instancias precedentes fue acertada; pues, de tales elementos de prueba no puede concluirse en el sentido pretendido por el recurrente, dado que no se configuró alguno de los supuestos contemplados en el artículo 83 del Código de Trabajo, que le permitiera a las trabajadoras poner fin a su relación laboral, con responsabilidad de la empleadora. Tampoco se demostró el supuesto general previsto en la norma (falta grave); primero porque ni por asomo quedó demostrada la supuesta coacción ni la privación de libertad aducida por las trabajadoras. La declaración de la señora Hernández Espinoza resultó ser demasiado general y no se halla explicación al hecho de que si las accionantes estuvieron incomunicadas –según lo alegaron– cómo pudieron tener comunicación con la madre de una de ellas. Luego, el testigo Sanabria López tuvo conocimiento de los hechos por los comentarios que una de las trabajadoras le hizo; razón por la cual se trata de un testigo de referencia y en ese

tanto su declaración no puede servir para tener por efectivamente acreditados los hechos sobre los cuales declaró; aparte de que, de sus propias declaraciones más bien se confirman los testimonios de los testigos aportados por la parte demandada y no se desprende la gravedad del comportamiento atribuido por las trabajadoras a los representantes de la empleadora. Si bien los demás testigos, al momento de rendir su declaración, eran empleados de la sociedad demandada, por solo ese hecho sus declaraciones no pueden desecharse, como lo pretende el recurrente; pues al juzgador le corresponde, en cada caso concreto, analizar las pruebas evacuadas, a la luz de las reglas de la sana crítica y determinar si le resultan o no creíbles. En el caso bajo análisis, las deposiciones de esos testigos fueron coherentes y lógicas, aparte de coincidentes. Es más, como se indicó, lo declarado por ellos resulta inclusive concordante con la deposición del señor Sanabria López, en cuanto refirió en qué consistió la supuesta incomunicación o privación de libertad. Lo que sí queda claro de todas las declaraciones recibidas es que los representantes de la sociedad no incurrieron en un comportamiento grave que legitimara a las trabajadoras a dar por finalizado el contrato de trabajo, con responsabilidad patronal; pues, ante la actitud sospechosa en que habían sido encontradas el día anterior, y por los cuestionamientos surgidos ante una investigación que estaba realizándose, especialmente respecto de la co-actora Zúñiga Ríos, sólo se les solicitó que ese día no realizaran sus labores normalmente, hasta tanto no se adoptara la decisión que se estimara procedente. En consecuencia, el presupuesto de hecho indispensable para que estuvieran legitimadas a poner fin a su relación de trabajo no existió; y, por consiguiente, el rompimiento de la relación laboral debe considerarse injustificado.

**V. SOBRE LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DEL IN DUBIO PRO OPERARIO:** El Derecho Laboral está caracterizado por una serie de principios propios que marcan o establecen su particularidad respecto de otras ramas del Derecho. Uno de los principios clásicos lo constituye el denominado principio protector, contentivo de tres reglas específicas: la del in dubio pro operario, la regla de la norma más favorable y la de la norma más beneficiosa. El representante de las trabajadoras invoca la aplicación de la primera regla citada, pues sostiene que de los autos, al menos, se desprende una situación de duda que ha de beneficiar a sus representadas. El significado que se le ha dado a esta específica regla implica que *“en caso de que una norma se pueda entender de varias maneras, se debe preferir aquella interpretación más favorable al trabajador.”* (PLA RODRÍGUEZ, Américo. Los principios del Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Ediciones Depalma, tercera edición, 1.998, pp. 84-85). No obstante, su aplicación ha sido extendida a la valoración de las pruebas, indicándose que *“cabe aplicar la regla dentro de este ámbito en casos de auténtica duda para valorar el alcance o el significado de una prueba. No para suplir omisiones; pero sí para apreciar adecuadamente el conjunto de los elementos probatorios, teniendo en cuenta las diversas circunstancias del caso”* (ibid., p. 92). (En el mismo sentido pueden consultarse las sentencias



números 18, de las 9:30 horas del 22 de enero de 1.999; y, 164, de las 10:20 horas del 17 de abril del 2.002). En el caso concreto se estima que no se está en presencia de las circunstancias que permiten la aplicación de esa especial regla, en materia de apreciación de las pruebas; pues, analizado el conjunto de ellas no queda duda, en el ánimo del juzgador, que haga posible su aplicación.

**VI. DEL RECURSO DE LA PARTE DEMANDADA. EN RELACIÓN CON EL PREAVISO:** 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). Esta figura jurídica está prevista en el artículo 28 del Código de Trabajo, estableciéndose que “*en el contrato por tiempo indefinido cada una de las partes puede ponerle término, sin justa causa, dando aviso previo a la otra.*” Dicho aviso deberá darse al menos con una semana de anticipación, cuando la duración del contrato de trabajo no haya sido menor de tres meses ni mayor de seis; deberá hacerse con la anticipación de quince días, cuando la relación laboral haya superado los seis meses pero no haya excedido de un año; y, se dará con un mes de anticipación, cuando el contrato haya superado el año. Asimismo, la norma establece que dicho aviso previo debe darse por escrito, salvo cuando el contrato haya sido verbal; en cuyo caso el trabajador podrá hacerlo verbalmente, pero ante la presencia de dos testigos; y su concesión puede dispensarse, por cualquiera de las partes, si paga

a la otra el salario correspondiente a los plazos en que debe otorgarse. La norma también establece la obligación del patrono de conceder, al trabajador, un día de asueto durante cada semana, a los efectos de que busque una nueva colocación. En el caso concreto, está claro que el rompimiento que del contrato de trabajo hicieron las accionantes, no tenía justificación alguna. Así, al igual que en situaciones de despido indirecto el empleador queda obligado a conceder la indemnización por el **preaviso** no otorgado, en situaciones como ésta, el trabajador también queda obligado a pagarlo (ver artículo 84 del Código de Trabajo). Como se indicó, los juzgadores de las instancias precedentes declararon sin lugar la contrademanda, al estimar que el reclamo de la empleadora, por el cual se pretende cobrar el **preaviso** a las actoras reconvenidas, fue incoado extemporáneamente. A juicio del representante de la empresa demandada, no resulta de aplicación el artículo 32 del Código de Trabajo, sino el artículo 84 y sostiene que su pretensión estaba vigente. La primera norma citada establece que *“El patrono puede renunciar expresa o tácitamente los derechos que le otorgan los artículos 28 y 31. La renuncia se presumirá de pleno derecho siempre que no formule su reclamo antes de treinta días contados a partir de aquél en que el trabajador puso término al contrato.”* En el caso bajo análisis, debe entenderse que el empleador renunció a ese derecho pues no realizó gestión cobratoria alguna en el indicado plazo de un mes. En efecto, como quedó expuesto, la ruptura injustificada por parte de las accionantes se verificó el día 23 de junio del 2.000 y el reclamo no fue planteado por la empleadora sino hasta el 28 de noviembre siguiente, cuando al contestar la demanda incoada en su contra, contrademandó para cobrar el **preaviso**. Así, de conformidad con la norma, debe presumirse que renunció a cobrar dicho derecho. El recurrente señala que el artículo citado no resulta de aplicación, sino la disposición contenida en el numeral 84, la cual dispone: *“Por cualquiera de las causas que enumera el artículo anterior podrá el trabajador separarse de su trabajo, conservando su derecho a las indemnizaciones y prestaciones legales. Tampoco incurrirá en responsabilidad alguna, salvo la de pagar el importe del **preaviso** y la de carácter civil que le corresponda, si posteriormente surgiere contención y se le probare que abandonó sus labores sin justa causa.”* No obstante, de esa norma no puede desprenderse, en forma alguna, la conclusión pretendida por el recurrente; pues, por razones de seguridad jurídica, deben respetarse siempre los plazos de **prescripción** establecidos respecto de cada derecho. La contención, en casos como el analizado, puede surgir tanto por la demanda entablada por el trabajador, para reclamar los derechos que estima correspondientes; como por el empleador mismo, a los efectos de que se declare la ilicitud del rompimiento y se ordene al trabajador pagarle el **preaviso** que omitió concederle y los demás daños que estime pertinentes. En consecuencia, el derecho del empleador para cobrar el **preaviso**, no depende de que el trabajador haya hecho reclamo de los derechos que estima le corresponden; y, en consecuencia, en el caso concreto, el empleador desde la ruptura del contrato por parte de las co-actoras, estaba legitimado para proceder a cobrarles el **preaviso** no

concedido. Para ambos casos, entonces, deben respetarse los plazos de **prescripción** previstos por la normativa aplicable. El numeral 606 del Código de Trabajo, de manera clara establece que *“Los derechos y acciones de los patronos para reclamar contra los trabajadores que se separen injustificadamente de su puesto prescriben en el término de dos meses, contados a partir de la cesación del contrato.”* La norma es expresa y confirma la tesis antes expuesta; pues, de la misma se infiere que el empleador está facultado para proceder a reclamar contra los trabajadores que se separen injustificadamente de su puesto, siempre que lo hagan en el plazo ahí establecido, con independencia de que el trabajador haya incoado o no una demanda. En consecuencia, si la contrademanda fue planteada fuera del plazo especial previsto para el reclamo del **preaviso**, y aún fuera del plazo previsto en el artículo 606 citado, no puede entonces concluirse en forma diferente de como lo hicieron los juzgadores de las instancias precedentes.

**VII. SOBRE LAS COSTAS:** Estima el representante de la empresa demandada que no se justifica la exención en costas que se dispuso a favor de la parte actora, pues de los autos se desprende que las accionantes han procedido con mala fe. El artículo 494 del Código de Trabajo establece que en la sentencia se indicará si procede la condena en costas (procesales o en ambas) o si se resuelve sin especial condenatoria. En el numeral siguiente se indica que la sentencia también regulará prudencialmente los honorarios que le correspondan a los abogados y se fijarán tomando en cuenta la labor realizada, la cuantía de la cosa litigada y la posición económica de las partes; indicando, a la vez, que no podrán ser menores del quince por ciento ni mayores del veinticinco, del importe líquido de la condenatoria o de la absolución, según sea el caso. Asimismo se señala que tratándose de asuntos no susceptibles de estimación económica, los juzgadores fijarán el monto correspondiente por honorarios de abogado, según lo que su conciencia les dicte. En virtud de lo regulado en el artículo 452 de ese mismo Código, también resultan de aplicación las normas contenidas en el que regula el proceso civil. Los numerales 221 y 222 son los que norman, de manera general, esta concreta materia. El primero establece, como regla, que a la parte vencida debe imponérsele el pago de las costas personales y procesales. En el numeral siguiente se establece que el juez podrá eximir al vencido del pago de las costas personales y aún de las procesales, *cuando haya litigado con evidente buena fe, cuando la demanda o contrademanda comprendan pretensiones exageradas, cuando el fallo acoja solamente parte de las peticiones fundamentales de la demanda o reconvenición, cuando el fallo admita defensas de importancia invocadas por el vencido, o cuando haya vencimiento recíproco.* Analizadas las circunstancias del caso concreto, la Sala estima que los juzgadores de las instancias precedentes aplicaron las normas correctamente; pues, en el caso, se produjo un vencimiento recíproco, dado que tanto la demanda como la contrademanda fueron declaradas sin lugar. En consecuencia, no se estima que el A-quo o el Ad-quem, en el ejercicio de esa facultad

legal, hayan aplicado la normativa de manera arbitraria o en contra de las regulaciones legales previstas. En consecuencia, tampoco resulta procedente este concreto aspecto del recurso de la parte demandada.

**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.

---

<sup>i</sup> ASAMBLEA LEGISLATIVA. Ley 2 del veintisiete de agosto de 1943. **Código de Trabajo**. Vigente desde: 29/08/1943. Versión de la norma 27 de 27 del 12/08/2011. Publicada en: Gaceta N° 192 del 29/08/1943. Alcance: 0.

<sup>ii</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 587 de las nueve horas con treinta minutos del veintidós de noviembre de dos mil dos. Expediente: 00-003363-0166-LA.