



## LA RENUNCIA EN EL SECTOR PÚBLICO

Rama del Derecho: Derecho Laboral.	Descriptor: Empleo Público.
Palabras Claves: Renuncia.	
Fuentes de Información: Normativa, Doctrina, Jurisprudencia.	Fecha: 25/06/2013.

### Contenido

<b>RESUMEN</b> .....	2
<b>NORMATIVA</b> .....	2
La Renuncia en el Código de Trabajo.....	2
<b>DOCTRINA</b> .....	3
La Renuncia al Trabajo .....	3
El Abandono del Trabajo.....	3
<b>JURISPRUDENCIA</b> .....	4
1. Concepto de Renuncia.....	4
2. La “Renuncia” del Trabajador con Responsabilidad Patronal .....	5
3. La Renuncia Tácita: El Caso de Inasistencia al Centro de Trabajo .....	7
4. La Renuncia Implícita en Aplicación de la Normativa Civil .....	13
<b>DICTAMEN DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA</b> .....	15
La Renuncia en Sede Administrativa.....	15

## RESUMEN

El presente informe de investigación reúne información sobre la Renuncia en la Relación de Empleo Público, para lo cual son aportadas las citas normativas, doctrinarias y jurisprudenciales que prevén tal posibilidad en el derecho costarricense.

En este sentido la normativa establece las posibilidades existentes para dar por concluida una relación laboral, dentro de las cuales está la renuncia del trabajador al puesto de trabajo.

La doctrina por su parte realiza una conceptualización del instituto de la renuncia por parte del trabajador al puesto de trabajo y el abandono del trabajo por el mismo.

Mientras que la jurisprudencia y el dictamen de la Procuraduría General de la República por medio de la resolución de casos prácticos establecen el procedimiento a seguir para ejercer la renuncia al puesto de trabajo en la administración pública.

## NORMATIVA

### La Renuncia en el Código de Trabajo

[Código de Trabajo]<sup>i</sup>

**ARTICULO 28.** 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.

## DOCTRINA

### **La Renuncia al Trabajo**

[Vázquez Vialard, A]<sup>ii</sup>

...el trabajador puede disponer la extinción del contrato; en consecuencia, sólo habrá de formular la respectiva comunicación que producirá pleno efecto al vencer el plazo del preaviso. No se requiere que la renuncia sea aceptada, basta al efecto que la notificación llegue a la otra parte: "deroga el negocio constitutivo de la relación de trabajo".

### **El Abandono del Trabajo**

[Vázquez Vialard, A]<sup>iii</sup>

No siempre el trabajador resuelve disolver el contrato (y liberarse de las obligaciones que él le imponía) mediante un acto jurídico (renuncia expresa). A veces esa actitud se colige de uno o varios hechos (con consecuencias jurídicas); no vuelve al trabajo (abandono), lo cual, pese a la irregularidad de la conducta que denota, también produce efecto disolutorio.

La doctrina distingue, al efecto, entre el "abandono-incumplimiento" y el "abandono-renuncia". El primero consiste en una violación a los deberes que le impone el contrato, que constituye injuria grave (ver § 230, b). En cambio, el "abandono-renuncia", aunque se manifiesta también en inasistencia al empleo, exterioriza una decisión de no reintegrarse a él (dándolo por disuelto). Se produce por la no concurrencia al empleo por un tiempo prolongado, haber aceptado otro con el mismo horario que el anterior, haberse mudado a una localidad muy distante, etcétera. El comportamiento del trabajador revela inequívocamente su decisión de disolver la relación jurídica.

Se dan, por tanto, dos clases de renuncia: a) la declarada formalmente como tal y comunicada, y b) la que surge del comportamiento observado (renuncia tácita).

## JURISPRUDENCIA

### 1. Concepto de Renuncia

[Sala Segunda]<sup>iv</sup>  
Voto de mayoría

“II. Esta Sala ha sostenido en su jurisprudencia el criterio de que la persona trabajadora tiene la carga procesal de acreditar el despido y, en el supuesto de invocarse una renuncia al trabajo, es a la parte empleadora a quien le corresponde demostrarlo. En la sentencia número 1016, de las 9:20 horas del 13 de diciembre del 2005, se indicó: *“De los numerales 29, 82, 461 y 464 del Código de Trabajo, se desprende que el despido debe ser acreditado por la parte que lo invoca, en este caso, por el trabajador; correspondiéndole luego al patrono, acreditar las justas causales que le dan fundamento. Del mismo modo, ha sido un criterio reiterado de la Sala, que el patrono es quien tiene la carga procesal de demostrar, sin lugar a dudas, que la terminación de la relación de trabajo obedeció a la voluntad del trabajador (resolución N° 428 de las 9:00 horas, del 29 de agosto de 2002). Lo anterior, se refuerza con el numeral 317, del Código Procesal Civil, aplicable a la materia laboral, en atención a lo dispuesto por el artículo 452 del Código de Trabajo (ver resolución N° 553, de las 10:25 horas, del 24 de mayo del 2000). En esa norma se desarrolla el principio general probatorio de que quien afirma debe probar. Este principio, respecto de las partes, significa que el actor debe probar los hechos constitutivos de su derecho y el demandado los hechos impeditivos, modificativos o extintivos del que reclama el actor. También, puede entenderse la carga de la prueba, como la noción procesal, que le permite al juez, tener una regla de juicio, respecto a cual de los sujetos procesales le corresponde probar determinado hecho. En materia laboral, el mencionado sistema de la carga de la prueba no se aplica de forma tan estricta como en materia civil, puesto que, estamos inmersos en una materia de contenido social regida por el principio protector de la parte trabajadora”* (véanse además los votos números 389, de las 10:45 horas del 20 de junio; 632, de las 9:35 horas del 6 de setiembre, ambas de 2007; 396, de las 10:00 horas del 7 de mayo y 409, de las 9:05 horas de 9 mayo de 2008). En el caso concreto, en que no existe prueba en los autos, con solo el dicho de una de las partes, no se puede tener por acreditada la renuncia atribuida al actor. La renuncia de un trabajador está concebida como una de las formas normales de terminación de un contrato de trabajo, a plazo indeterminado. Doctrinariamente, se le ha entendido como un acto jurídico unilateral, que tiene por fin inmediato extinguir derechos y obligaciones, resultantes de una relación de trabajo. Al amparo de la doctrina del artículo 28 del Código de Trabajo, se ha reiterado el criterio de que, el acto de renuncia, puede ser tanto escrito como verbal. Si bien es cierto, esa regulación se

refiere al preaviso y la misma establece, que la notificación de la terminación del contrato, con efectos liberatorios para el trabajador, debe hacerse ante dos testigos; esta Sala ha reiterado el criterio de que, por paridad de razones, si es el patrono el que invoca la renuncia verbal, para poner en práctica las consecuencias de ella, debe acreditarlo también en forma no menos calificada; esto es, con pruebas que, valoradas de acuerdo con el sistema que rige en esta materia, dejen en el ánimo del juzgador la certeza de que, efectivamente, la renuncia tuvo lugar. A tal conclusión se ha llegado, en aplicación del artículo 17 ídem, a efecto de evitar la posible burla de los derechos que, para los trabajadores, emanan de la normativa laboral (ver resolución n° 246, de las 10:20 horas, del 4 de mayo de 2001), de manera que no es posible, como lo concluyeron con acierto los juzgadores de las instancias precedentes, tener por demostrada la renuncia alegada, toda vez que, en el caso que nos ocupa no se aportaron a los autos las pruebas que demuestren la renuncia verbal invocada por la parte demandada, como causa de terminación de la relación laboral.”

## 2. La “Renuncia” del Trabajador con Responsabilidad Patronal

[Sala Segunda]v

Voto de mayoría

“VI. **SOBRE LAS PRESTACIONES LEGALES Y LOS DAÑOS Y PERJUICIOS:** Comprobada como está la naturaleza laboral de la relación que existió entre el actor y la demandada, es necesario concluir, asimismo, que la ruptura de ésta se debió a la renuncia del accionante. Al respecto, nótese que en el hecho décimo de la demanda, el actor señaló: [...]. En torno a la renuncia, véase también contestación de la demanda, a folios 55 a 60. De igual forma, respuesta a la pregunta n° 6 de la confesional, a folio 145). Al respecto, debe considerarse que el artículo 83 del Código de Trabajo dispone que el trabajador (a) podrá dar por rota la relación laboral con responsabilidad patronal en los supuestos allí estipulados, entre los que se comprenden la falta de pago del salario (inciso a) y una causal genérica referente a cualquier falta grave a las obligaciones contractuales por parte del empleador ( inciso j). Ahora bien, en relación con este tema, según lo ha determinado esta Sala a través de su desarrollo jurisprudencial, para que dicho rompimiento sea legítimo y produzca las consecuencias económicas de un despido indirecto, es necesario que la persona trabajadora acuda **previamente** ante el empleador a plantear su disconformidad con la situación que, según su criterio, justifique la procedencia de esa ruptura. Lo anterior, es así, en función de los principios de lealtad y buena fe que deben regir las relaciones de trabajo, según lo dispuesto en el artículo 19 del Código de Trabajo. Así, son varias las resoluciones de esta Cámara donde se ha hecho referencia a la necesidad de cumplir con este presupuesto. En la sentencia número 463 de las 14:40 horas, del 25 de julio de 2007, se resolvió lo siguiente: “No puede el trabajador **en forma sorpresiva** dar por

concluido el contrato laboral, con motivo de cualquier modificación o incumplimiento patronal, **sin dar la obligada oportunidad para que este realice las correcciones pertinentes;** [...] en cumplimiento del principio de buena fe contemplado en el artículo 19 del Código de Trabajo. Analizado el rompimiento unilateral que del contrato de trabajo hizo el actor, la Sala concluye, según ya se adelantó, que no se encuentra amparado en nuestro ordenamiento jurídico ni en los principios que rigen la materia laboral; dado que, el accionante, sin realizar gestión previa alguna **que le permitiera a su patrono subsanar el motivo que podía dar pie a la renuncia** [...] nótese que el actor lo único que hace es comunicar la conclusión de la relación laboral por un hecho que venían permitiendo él y los demás trabajadores de la empresa, [...] De ahí se infiere que, **el rompimiento del contrato, fue sorpresivo y sin previo aviso a la parte patronal, con lo que el mismo devino en ilegal.** Es cierto que el artículo 83, inciso a), del Código de Trabajo establece, literalmente, como una de las causas que facultan al trabajador para dar por concluido su contrato de trabajo, sin responsabilidad para él y sin pérdida de sus derechos, el no pago por parte del patrono del salario completo en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados; pero también es principio inmutable de la legislación laboral, contemplado en el artículo 19 del Código de Trabajo y que los Tribunales no pueden dejar de aplicar, el de que los contratos de trabajo obligan tanto a lo que se expresa en ellos, como a las consecuencias que de los mismos se derivan, según la buena fe, la equidad, el uso, la costumbre o la ley; por lo tanto, cuando el trabajador dio por concluida su relación laboral, no actuó de acuerdo con ese principio por las expresadas razones. Es por lo anterior que se considera que el rompimiento que del contrato de trabajo hizo el actor en el presente caso, devino en ilegítimo por injustificado y debe declararse sin lugar la demanda, en cuanto pretende el pago del preaviso y del auxilio de cesantía; revocándose, en esos extremos, la sentencia recurrida” (énfasis agregado). En un sentido similar, se pronunció la Sala en la sentencia número 934 de las 14:50 horas, del 4 de diciembre de 2007, al indicar: “Por otro lado, con independencia de la gravedad de esa supuesta falta o cualesquiera de las otras consideradas por el actor para dar por roto el contrato de trabajo con responsabilidad patronal, **era justo y razonable que de previo a darlo por concluido, comunicara a su empleador la o las irregularidades que en su criterio lesionaban sus derechos laborales, y que en caso de no solucionarse la situación, daría por concluido su contrato de trabajo.** Es un principio de la legislación laboral, contemplado en el artículo 19 del Código de Trabajo y que los Tribunales no pueden dejar de aplicar, que los contratos de trabajo obligan tanto a lo que se expresa en ellos, como a las consecuencias que de los mismos se derivan, según la buena fe, la equidad, el uso, la costumbre o la ley; por ello en forma reiterada esta jurisdicción ha señalado en aplicación de esa norma, que no puede el trabajador en forma sorpresiva dar por concluido el contrato laboral, con motivo de cualquier incumplimiento patronal, **sin dar la obligada oportunidad para que este realice las correcciones pertinentes, o sea, que no es el simple incumplimiento del empleador el que faculta al trabajador para dar**

***por roto el contrato de trabajo, sino que, antes de dejar su empleo, debe realizar la gestión respectiva ante su patrono, para que este pueda corregir o enmendar el agravio que lesiona sus derechos y solo después de que el empleador insista en mantener la posición lesiva a esos derechos, es que el trabajador adquiere la potestad de rescindir el contrato sin responsabilidad de su parte”*** (énfasis agregado) (véase también los votos n°s 225 de las 9:54 horas, del 17 de febrero y 1091 de las 10:14 horas, del 6 de agosto, ambas de 2010). En el caso bajo examen, se advierte que no se agotaron las vías conciliatorias. Así, con su actuación la parte demandante le negó a su empleador la posibilidad de realizar las correcciones pertinentes o enmendar los agravios que estimaba lesivos a sus derechos, con lo cual imposibilitó la configuración de la causal que en su criterio lo justificaba a dar por terminado el contrato laboral. Consecuentemente, debe desestimarse concederle al demandante los derechos laborales previstos en los artículos 28 y 29 del Código de Trabajo así como los daños y perjuicios del numeral 82 ídem, pues, evidentemente, tampoco se está en el supuesto de hecho previsto por esa norma.”

### **3. La Renuncia Tácita: El Caso de Inasistencia al Centro de Trabajo**

[Sala Segunda]<sup>vi</sup>  
Voto de mayoría:

"Esta Sala ha sostenido que la renuncia del trabajador a su puesto, como acto unilateral de voluntad, para ponerle término a la relación de empleo, debe ser expresa o deducirse de hechos que, valorados de acuerdo con las reglas de la sana crítica (artículo 493 del Código de Trabajo), dejen en el ánimo de quien juzga la convicción de que, efectivamente, esa renuncia tuvo lugar (sobre el punto se pueden consultar los votos de esta Sala N. 70 de las 9:30 horas del 15 de abril de 1994 y 893 de las 9:40 horas del 20 de octubre del 2000). Respecto de la renuncia implícita, en el Voto N. 30 de las 9:00 horas del 5 de marzo de 1993 se señaló:

*“II. El contrato de trabajo puede terminar por voluntad del empleador o del trabajador, en este último caso expresada a través de un acto de renuncia (artículo 28 del Código de Trabajo). La Sala estima correcto el razonamiento de los juzgadores de instancia, en el sentido de que el hecho del abandono del trabajo, implícitamente constituye una renuncia, al amparo de la doctrina recogida por el artículo 1008 del Código Civil, aplicable al sub lite de conformidad con el numeral 15 del de Trabajo, pues la manifestación o exteriorización de una voluntad bien puede inferirse de actos de los cuales, necesariamente, aquélla pueda deducirse en determinado sentido. No hay duda, entonces, de que cuando un servidor no vuelve en forma definitiva, al trabajo, sin justificación alguna, lo que está haciendo es la dejación de su empleo y autorizando, a la vez, al patrono para disponer del mismo.*

*III. Como un corolario de lo expuesto, si la licencia sin goce de salario de que disfrutó el actor lo fue hasta el 1° de noviembre de 1987 y, sin razón alguna dejó de presentarse a cumplir sus obligaciones con la Caja, por un tiempo que resultó ser ampliamente prolongado, debe necesariamente entenderse que renunció a su empleo y que esa fue la causa por la cual le puso fin a la respectiva relación laboral...". En una resolución más reciente se indicó: "No podría válidamente entenderse que, el ente patronal, estaba obligado, con mucho más razón tratándose de una entidad pública, que presta un servicio fundamental a la sociedad, como lo es la salud, a mantener una situación como la analizada. Es decir, en términos generales, a ningún patrono, jurídicamente, puede considerársele obligado a mantener una relación de empleo, si el trabajador se ausenta, como sucedió en este caso, y no cumple con su deber de justificar, en debida forma, que se encuentra en una situación de incapacidad por enfermedad, para cumplir con su deber (...). Tal y como se indicó, esa razón jurídica tiene mayor razón de ser, en un caso como éste, en el cual la empleadora es una entidad pública, administradora de fondos públicos, cuyo servicio se afecta cuando el recurso humano no es aprovechado debidamente; día con día. En consecuencia, se estima razonable que las autoridades de la Caja consideraran, después de la prolongada ausencia, a que se hizo referencia, que el actor había renunciado implícitamente al trabajo" (voto N. 23 de las 9:40 horas del 1 de febrero del 2002). Por no haberse tratado de un despido, tampoco era necesario el apercibimiento previo que echa de menos el impugnante. En todo caso, aun cuando se enfoque el asunto como un despido por la causal de ausencias injustificadas, por tratarse de un hecho de mera constatación no era necesario el procedimiento previo. Se ha señalado, reiteradamente, que las faltas de asistencia al trabajo y su no justificación en un plazo prudencial constituyen una causal de mera constatación, por lo que no resulta necesario que la imposición de la respectiva sanción disciplinaria sea precedida por una investigación tendiente a la comprobación de la falta, ya que basta la verificación de que el servidor no se presentó a laborar por más de dos días consecutivos en un mismo mes calendario (lo cual puede hacerse, fácilmente, con base en el registro de control de asistencia), así como la inexistencia de la obligada justificación, para tener por legalmente configurada la causal; la que puede ser castigada inmediatamente (en este sentido, pueden consultarse los votos de esta Sala N. 159 de las 10 horas del 11 de junio de 1999, 315 de las 10:40 horas del 8 de junio del 2001 y 678 de las 10:30 horas del 14 de noviembre de ese mismo año; así como 4059 de las 15:42 horas del 5 de agosto de 1994, 1464 de las 17:24 horas del 27 de marzo de 1996, 4346 de las 11:30 horas del 19 de junio de 1998, 5092 de las 18:45 horas del 15 de julio de 1998 y 83 de las 15:57 horas del 6 de enero de 1999, estos últimos de la Sala Constitucional).*

#### **IV. ACERCA DEL TRATAMIENTO DEL ALCOHOLISMO EN EL DERECHO LABORAL:**

Sostiene el accionante que los juzgadores de instancia omitieron valorar adecuadamente su situación, ya que durante el período en que se ausentó del trabajo

se vio afectado por una crisis alcohólica que le afectó sus capacidades mentales, impidiéndole justificar oportunamente su ausencia. Se queja, además, porque la institución para la cual labora no le brindó la oportunidad de rehabilitarse, sino que optó por imponerle la sanción más drástica. Por la importancia que tiene para la correcta resolución de este asunto, conviene transcribir una cita del voto N. 182 dictado a las 10:20 horas del 23 de marzo del 2001, de este mismo redactor, en el que se desarrolló el tema del alcoholismo y su tratamiento por parte del Derecho Laboral: *“La Organización Internacional del Trabajo se ha pronunciado sobre el tema en estudio, recalcando que la estabilidad que ofrece un empleo es, a menudo, un factor importante para facilitar la superación de las dificultades que le ocasiona el consumo de alcohol, o de drogas, al trabajador, por lo que los copartícipes sociales deberían reconocer el papel especial que el lugar de trabajo puede desempeñar para ayudar a las personas que enfrentan esa situación. En virtud de lo anterior, en su 259ª reunión, celebrada en marzo de 1994, el Consejo de Administración de dicho organismo internacional convocó una Reunión de Expertos en Ginebra, Suiza, del 23 al 31 de enero de 1995, para examinar un repertorio de recomendaciones prácticas sobre el tratamiento de los problemas relacionados con el consumo de alcohol y drogas en los lugares de trabajo. Entre otras, se incluyeron las siguientes: “8.1.1: Los trabajadores que experimenten problemas relacionados con el alcohol o las drogas deberían recibir el mismo trato que los trabajadores que tienen otros problemas de salud; por ejemplo, en términos de beneficios, licencia remunerada por enfermedad, vacaciones anuales pagadas, licencia sin goce de sueldo y prestaciones del seguro por enfermedad. 9.1: El empleador debería considerar los problemas de alcohol o de drogas como un problema de salud. En tales casos, el empleador debería normalmente ofrecer servicios de asesoramiento, tratamiento y rehabilitación a los trabajadores, antes de considerar la aplicación de medidas disciplinarias. 9.2.1: Debería reconocerse que el empleador tiene autoridad para sancionar a los trabajadores cuya conducta profesional sea impropia como consecuencia de problemas relacionados con el consumo de alcohol o de drogas. Sin embargo, es preferible que los remitan a los servicios de asesoramiento, tratamiento y rehabilitación en vez de aplicarles sanciones disciplinarias. Si un trabajador no colabora plenamente con el tratamiento, el empleador podrá tomar las medidas disciplinarias que considere oportunas” (O.I.T., TRATAMIENTO DE CUESTIONES RELACIONADAS CON EL ALCOHOL Y LAS DROGAS EN EL LUGAR DE TRABAJO, REPERTORIO DE RECOMENDACIONES PRÁCTICAS DE LA O.I.T., Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1996). En el ámbito de la legislación nacional, consideramos que se encuentran previstas dos situaciones distintas, cada una con un tratamiento disciplinario también diferente: el consumo alcohólico ocasional, por un lado, y la dependencia del alcohol, por el otro. El numeral 72 inciso c) del Código de Trabajo contempla el primer supuesto, cuando dispone: “Queda absolutamente prohibido a los trabajadores (...) c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo cualquier otra condición análoga”. Por su parte, el inciso i) del artículo 81 ídem contempla como justa causa de*

despido: “Cuando el trabajador después de que el patrono lo aperciba una vez, incurra en las causales previstas por los incisos a, b, c, d y e del artículo 72”. Tales normas se refieren, claramente, a la embriaguez ocasional, la cual, al afectar negativamente la capacidad laboral, es considerada por nuestro ordenamiento como una falta a las obligaciones impuestas por el contrato de trabajo, pero sin que se le estime de una gravedad tal como para justificar, por sí sola, el despido, sino que se exige, para su procedencia, el apercibimiento previo y la reiteración de la falta. Ello se distingue de la embriaguez-enfermedad -segundo supuesto a considerar-, que sí configura una falta grave, en los términos del inciso l) del artículo 81 del Código de Trabajo, debido a las consecuencias negativas que el consumo de alcohol genera en el lugar de trabajo, tales como el deterioro de la salud y de las relaciones interpersonales, incremento del ausentismo, disminución del rendimiento del trabajo, merma de la productividad, aumento de accidentes y problemas disciplinarios, así como de la frecuencia de cambio de personal y de los costos de formación y de contratación, y, por último, daños a la reputación de la empresa (según se citan en la obra TRATAMIENTO DE CUESTIONES RELACIONADAS CON EL ALCOHOL Y LAS DROGAS EN EL LUGAR DE TRABAJO, REPERTORIO DE RECOMENDACIONES PRÁCTICAS DE LA O.I.T., op.cit., p. 42) (ver, en igual sentido, CARRO ZÚÑIGA, Las justas causas de despido en el Código de Trabajo y jurisprudencia de Costa Rica, Editorial Juritexto, San José, 1992, p.57). De los lineamientos que, sobre esta materia, ha dictado la O.I.T., se extrae que debe dársele un trato distinto a la enfermedad del alcoholismo respecto de los demás padecimientos que puedan afectar al trabajador. Su especialidad consiste en que, tratándose de un enfermo alcohólico, sería recomendable que el empleador le brindase una oportunidad para que intente rehabilitarse, antes de proceder a despedirlo por ese motivo. Así lo ha considerado UBALDO SERE al indicar que: “(...)cabe afirmar que debe revertirse el enfoque puramente economicista que ve en el trabajador adicto un factor de distorsión en el proceso productivo y compatibilizar el mismo con un enfoque más humano que procure la rehabilitación del trabajador. El trabajo o mejor dicho el mantenimiento de la fuente de trabajo en el caso del trabajador adicto debe ser visto como una de las más firmes posibilidades de rehabilitación. La pérdida del mismo -a través de una política puramente sancionatoria- lo único que consigue es aumentar el grado de zcalización. Deberá reconocerse asimismo que el empleador tiene la potestad de sancionar a los trabajadores que incurran en faltas derivadas del consumo de alcohol y drogas, luego que se le haya dado al trabajador la posibilidad de asesoramiento, tratamiento y rehabilitación y no haya colaborado plenamente en los mismos.” (UBALDO SERE (Jorge), “Aspectos laborales referidos al consumo de alcohol y drogas en los lugares de trabajo”, en Revista Derecho Laboral, N° 190, abril-junio 1998, Montevideo, p. 687). La política patronal, entonces, no debería ser sancionatoria, sino más bien dirigida a presionar al trabajador para que busque y obtenga ayuda. El artículo 29 de la Ley General de Salud, N° 5395 de 30 de octubre de 1973 dispone: “Las personas con trastornos emocionales severos así como las personas con dependencia

*del uso de drogas u otras sustancias, incluidos los alcohólicos, podrán someterse voluntariamente a tratamiento especializado ambulatorio o de internamiento en los servicios de salud y deberán hacerlo cuando lo ordene la autoridad competente, por estimarlo necesario, según los requisitos que los reglamentos pertinentes determinen” (no subrayado en el original). De ello se desprende que, en nuestro país, el empleador no puede obligar al trabajador a someterse a tratamiento alguno, pero sí puede informarlo, asesorarlo o remitirlo para que lo reciba. Si el empleado se niega a colaborar, procede su despido sin mayores miramientos. Las consideraciones expuestas, por su enorme trascendencia social y económica, sólo deben tenerse para aquellos trabajadores que acrediten, por medios idóneos, ser dependientes del alcohol, y así se concluya luego de analizar su comportamiento general en el desarrollo de la relación laboral. Como última observación, cabe destacar que el alcoholismo es una enfermedad incurable, pero tratable. Por ello, el que sea incurable no da licencia para consumir ni para justificar las faltas en que, por ese motivo, incurran los trabajadores. Al empleador no se le puede imponer una carga de tal magnitud, sino tan sólo la de brindarle una oportunidad al afectado, quien, si no la aprovecha y continúa dando problemas, puede perfectamente ser despedido (aunque, por ejemplo, presente un dictamen médico que haga constar sus problemas de salud provocados por el alcoholismo, con el fin de tratar de justificar sus ausencias). Es, entonces, dentro de estos lineamientos, que cabe considerar al alcoholismo-enfermedad como una falta grave, en los términos del artículo 81 inciso l) del Código de Trabajo.” V-. ANÁLISIS DEL*

CASO CONCRETO: El Instituto sobre Alcoholismo y Farmacodependencia (IAFA) diagnosticó que el actor tiene una dependencia severa al alcohol (folio 39). No obstante, ello no es suficiente para declarar con lugar la demanda, por las razones que se dirán. Consta en autos que don Hermes estuvo incapacitado del 31 de marzo al 15 de abril del 2000, mientras estuvo internado en el Hogar Salvando al Alcohólico de Goicoechea (folio 6 y párrafo final del folio 23). El 16 de abril cayó domingo. Luego laboró del 17 al 29 de abril (ver manifestaciones del propio accionante a folio 58, documental de folio 31 y testimonial de folios 53-56). A partir del 3 de mayo dejó de presentarse a su trabajo, sin comunicarle nada a su jefe ni presentarle algún documento que comprobase su incapacidad. Como había pasado más de un mes sin que se supiese nada de su paradero, la entidad demandada procedió, el 5 de junio del 2000, a dar por concluida la relación laboral, por renuncia implícita (ver acción de personal de folio 5). El recurrente sostiene que se vio imposibilitado para justificar oportunamente su ausencia debido a que se encontraba enajenado mentalmente por la crisis alcohólica que vivió en esa época. En el voto 182-01 arriba citado se resolvió que si bien la regla general es que el trabajador está en la obligación de justificar su ausencia en el plazo de dos días (o aquél que dicte la normativa interna del ente de que se trate), excepcionalmente se admiten casos en que puede realizarse tal justificación con posterioridad a ese término, cuando sea de imposible cumplimiento. En esa oportunidad se dijo que, dependiendo de su gravedad, un estado de ingesta

alcohólica puede convertirse en una de esas situaciones que impiden cumplir con el plazo fijado para justificar la ausencia, si se toma en cuenta la situación que vive el alcohólico cuando entra en crisis: *“Bebe seguido durante días corridos; se emborracha ciegamente y sin remedio. Se olvida por completo de todo, la familia, el trabajo y hasta de comer y guarecerse”* (INSTITUTO NACIONAL SOBRE ALCOHOLISMO, Alcoholismo. Manual para educadores, San José, Enero, 1978, p.67). Sin embargo, en el caso concreto, no demostró el actor -como ineludiblemente le correspondía, artículo 317 del Código Procesal Civil- que durante todo el período en que se ausentó de su trabajo se hubiese visto afectado por una crisis alcohólica de una magnitud tal que le impidiera cumplir con el mínimo de sus obligaciones laborales. Para tratar de demostrar la crisis alcohólica que lo aquejó, el accionante aportó los siguientes documentos. En primer lugar, una certificación emitida por el IAFA, haciendo constar el internamiento de don Hermes en el Hogar Salvando al Alcohólico de Goicoechea, del 31 de marzo al 15 de abril del 2000 inclusive. También ofreció los documentos de folios 8 y 10, de donde se colige que el 19 de junio del 2000 fue atendido en el servicio de Psiquiatría del Hospital Calderón Guardia, quien le extendió una incapacidad del 5 al 23 de junio de ese año y lo remitió al IAFA para su valoración; institución que lo atendió el 20 de junio (folio 39). Posteriormente se le incapacitó nuevamente, del 26 al 30 de junio, esta vez por parte del servicio de Medicina Interna de la Clínica Dr. Solón Núñez (folio 13). Finalmente, de la nota de folio 39 se extrae que el demandante fue atendido en el IAFA el 19 de mayo y el 4 y el 24 de julio del 2000. Sin embargo, analizados en conciencia dichos elementos probatorios, se llega a la conclusión de que estos no brindan información alguna sobre el estado de salud del accionante durante los días en que faltó a su trabajo. Al respecto solo consta que el IAFA lo atendió el 19 de mayo, pero en esa misma constancia de folio 39 se hace mención al internamiento del demandante del 31 de marzo al 15 de abril del 2000, precisamente por el problema con la bebida que lo aqueja, dato del cual cabe inferir que la crisis que aduce haber tenido en el mes de mayo no fue tan grave como para eximirlo de responsabilidad, puesto que no requirió de internamiento. Así las cosas, no se estima que en este caso se haya omitido la obligación patronal de brindarle una oportunidad al trabajador alcohólico antes de despedirlo por ese motivo, ya que ello resulta aplicable cuando la relación finaliza por voluntad del empleador (despido), mas no cuando existe una renuncia implícita, como acaeció en el caso concreto (por cuanto, como se dijo, no logró demostrar el actor que su voluntad estuviese viciada durante el largo período en que se ausentó de su trabajo). Por último, cabe señalar que no es cierto que se le haya impuesto de una vez la medida más drástica, dado que, según lo manifestaron los testigos William Armando Moreno Mármol (Jefe del Departamento de Radiología) y Daniel Vallejos Angulo (Jefe de Recursos Humanos del Hospital San Juan de Dios), al señor Castro Mora ya se le había llamado la atención en varias ocasiones e incluso se le llegó a suspender por el motivo de sus ausencias, advirtiéndosele claramente sobre el peligro laboral que corría si no corregía su conducta (ver folios 53-56)."

#### 4. La Renuncia Implícita en Aplicación de la Normativa Civil

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

Voto de mayoría

"II. Esta Sala ha sostenido que, la renuncia del trabajador a su puesto, como acto unilateral de voluntad, para ponerle término a la relación de empleo, debe ser expresa o deducirse de hechos que, valorados de acuerdo con las reglas de la sana crítica (artículo 493 del Código de Trabajo), dejen en el ánimo de quien juzga, la convicción de que, efectivamente, esa renuncia tuvo lugar (sobre el punto se pueden consultar los Votos de esta Sala números 70, de las 9:30 horas, del 15 de abril de 1994; 893, de las 9:40 horas, del 20 de octubre del 2000). Respecto de la renuncia implícita, en el Voto N° 30, de las 9:00 horas, del 5 de marzo de 1993, citado en parte por el recurrente, se señaló:

"II. El contrato de trabajo puede terminar por voluntad del empleador o del trabajador, en este último caso expresada a través de un acto de renuncia (artículo 28 del Código de Trabajo). La Sala estima correcto el razonamiento de los juzgadores de instancia, en el sentido de que el hecho del abandono del trabajo, implícitamente constituye una renuncia, al amparo de la doctrina recogida por el artículo 1008 del Código Civil, aplicable al sub lite de conformidad con el numeral 15 del de Trabajo, pues la manifestación o exteriorización de una voluntad bien puede inferirse de actos de los cuales, necesariamente, aquélla pueda deducirse en determinado sentido. No hay duda, entonces, de que cuando un servidor no vuelve en forma definitiva, al trabajo, sin justificación alguna, lo que está haciendo es la dejación de su empleo y autorizando, a la vez, al patrono para disponer del mismo.

III. Como un corolario de lo expuesto, si la licencia sin goce de salario de que disfrutó el actor lo fue hasta el 1° de noviembre de 1987 y, sin razón alguna dejó de presentarse a cumplir sus obligaciones con la Caja, por un tiempo que resultó ser ampliamente prolongado, debe necesariamente entenderse que renunció a su empleo y que esa fue la causa por la cual le puso fin a la respectiva relación laboral...". Ese razonamiento es perfectamente aplicable al caso y, en tal sentido, no se comparte la tesis sostenida por los juzgadores de instancia. Del expediente se desprende que, el actor, dejó de presentarse al trabajo desde el 26 de noviembre de 1998, sin proceder a justificar, oportuna y debidamente, su inasistencia. Según el testigo Carlos Luis Coto Guevara, Jefe de Ortopedia del Servicio Fernando Pinto del Hospital San Juan de Dios, a él se le hicieron llegar incapacidades, expedidas por un médico privado: "El señor Umaña me hizo llegar a la oficina unos documentos que entiendo están en el expediente, algunos de ellos fotocopias emitidas si mas no recuerdo, por una doctora creo que de nombre Soledad Calderón, en donde considera que el señor Umaña amerita una incapacidad, durante un determinado número de días en fecha que no preciso.-

Estos documentos fueron de inmediato remitidos a la oficina de personal, oficina que hace referencia que dichos documentos que indica que ellos deben de ir acompañados por una incapacidad en papelería propia de la Institución para ser convalidados y de esta manera justificar las ausencias". Respecto de los indicados documentos señaló que, el trabajador, había entregado personalmente unos y que otros los había enviado por correo (folios 40 a 48). Esas probanzas constan a folios 5 y siguientes. El 1° diciembre de 1998, pidió audiencia para exponer su caso y aportó documentos privados, para acreditar su enfermedad; y, los días 14 de diciembre de 1998 y 6 de enero de 1999, se recibieron en el Hospital por correo certificado, incapacidades extendidas por un médico privado. No obstante, a pesar de haber transcurrido un tiempo considerable (casi dos meses), entre la fecha en que dejó de laborar (26 de noviembre de 1998) y el momento en que se emitió la acción de personal, con la que se tiene por presentada su renuncia implícita (14 de enero de 1999), omitió justificar oportuna y debidamente, su inasistencia. No podría válidamente entenderse que, el ente patronal, estaba obligado, con mucho más razón tratándose de una entidad pública, que presta un servicio fundamental a la sociedad, como lo es la salud, a mantener una situación como la analizada. Es decir, en términos generales, a ningún patrono, jurídicamente, puede considerársele obligado a mantener una relación de empleo, si el trabajador se ausenta, como sucedió en este caso, y no cumple con su deber de justificar, en debida forma, que se encuentra en una situación de incapacidad por enfermedad, para cumplir con su deber. Si bien en el caso concreto, el actor, envió dictámenes médicos e intentó que lo atendieran, la verdad es que esas gestiones no pueden considerarse suficientes, para cambiar la situación, porque lo que envió fueron dictámenes privados y él, como servidor de la Caja Costarricense de Seguro Social, debía estar bien enterado de que lo que debía haber utilizado como justificante, sobre todo tratándose de una inasistencia al trabajo tan prolongada, eran dictámenes médicos emitidos por las respectivas instancias oficiales o avalados por ellas, nada de lo cual se hizo. Tal y como se indicó, esa razón jurídica tiene mayor razón de ser, en un caso como éste, en el cual la empleadora es una entidad pública, administradora de fondos públicos, cuyo servicio se afecta cuando el recurso humano no es aprovechado debidamente; día con día. En consecuencia, se estima razonable que las autoridades de la Caja consideraran, después de la prolongada ausencia, a que se hizo referencia, que el actor había renunciado implícitamente al trabajo."

## DICTAMEN DE LA PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA

### La Renuncia en Sede Administrativa

[Procuraduría General de la República]<sup>viii</sup>

El asesor legal de la Institución consultante considera que tal posibilidad no puede aceptarse de ninguna manera. Agrega que "... hay un interés público en que se cumpla el procedimiento, a fin de lograr el orden administrativo, un mayor conocimiento del caso y el apego a la ley". Sostiene además, citando el artículo 8º del Reglamento de Procedimientos Administrativos de la Contraloría General de la República (emitido mediante decreto Nº 24610 de 3 de agosto de 1995), que "... encontrándose en curso un procedimiento '... no se aceptará al funcionario que figure como parte intimada la renuncia al cargo ...' ".

Por último señala que la publicación de la renuncia en el Diario Oficial es irrelevante, debido a que la eficacia de la renuncia "... requiere la ratificación del jerarca, de conformidad con el Principio de Legalidad Administrativa".

Sobre el punto, debemos indicar que este Despacho no comparte la posición expuesta. Por el contrario, somos del criterio que la renuncia es un acto unilateral, que no requiere aceptación alguna para que surta efecto. Una solución distinta, nos llevaría a desconocer el carácter voluntario de la relación de empleo público, lo cual resulta improcedente.

Como bien informa J. A. García- Trevijano Fos ("Tratado de Derecho Administrativo", t. III, v. I, Madrid, Editorial Revista de Derecho Privado, 1970), la doctrina discierne distintos tipos de funcionarios públicos, según la modalidad de la relación de servicio subyacente, a saber: honorario, político, profesional y de empleo (pág. 421).

Igualmente, señala como caracteres generales de la relación de servicio el ser de Derecho Público, voluntaria, personalísima y bilateral; a los que habría que agregar la remuneración, cuando dicha relación venga matizada por la profesionalidad. El primero de esos caracteres supone, desde el ángulo del servidor, que la relación nace voluntariamente y cesa a su voluntad (pág. 442 y 443).

Sobre el punto específico, un connotado autor nacional ha indicado:

"... en el empleo público en Costa Rica no es esencial la aceptación de la renuncia por parte de la Administración, lo que da oportunidad al servidor de presentar renuncias irrevocables" ( 10 ).

----

NOTA (10): MURILLO ARIAS (Mauro), Sobre el Empleo Público en Costa Rica, Oficina de Planificación Nacional y Política Económica, Serie "Divulgación de Estudios Técnicos", nº 3, 1975, página 40.

-----

Por otro lado, dicha voluntariedad también la impone la vigencia de los derechos fundamentales previstos en la Constitución Política.

Su artículo 56 en particular establece la "libre elección de trabajo"; derecho que se vería violentado si se obliga a un servidor, que ya no tiene interés en ello, a permanecer ocupando un cargo público. Una situación de esta naturaleza no es propia del trabajo libre, sino más bien de una servidumbre incompatible con el Estado de Derecho.

Sobre los alcances de la libre elección del trabajo, la Sala Constitucional ha dicho:

"El artículo 56 de la Constitución contiene una doble declaración; una, la de que el trabajo es un derecho del individuo y otra, la de que el Estado garantiza el derecho de libre elección del trabajo que en su conjunto constituyen la denominada 'Libertad del Trabajo'. Esa libertad significa que el individuo está facultado para escoger entre la multitud de ocupaciones lícitas la que más le convenga para la consecución de su bienestar y correlativamente, el Estado se compromete a no imponerle una determinada actividad y respetar su esfera de selección" ( 11 ).

-----

NOTA (11): Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, voto nº 877-95. El subrayado es nuestro.

-----

En otra oportunidad, ese mismo Organismo Contralor de Constitucionalidad sostuvo:

"El derecho al trabajo es considerado un derecho fundamental del hombre, cuyo ejercicio le permite lograr una existencia digna y cuyo cumplimiento debe el Estado vigilar, proteger, fomentar e implementar por los medios correspondientes, cerciorándose de que en todos los organismos oficiales o privados, no se apliquen políticas de empleo discriminatorias a la hora de contratar, formar, ascender o conservar a una persona en su empleo, pues todo trabajador tiene el derecho de acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos, si cumple con los requisitos razonables impuestos por la ley" (12).

-----

NOTA (12): Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, voto nº 022-95. El subrayado es nuestro.

-----

Lo anterior, aplicado a la situación que nos ocupa, implica que no es posible retener a un servidor en un puesto contra su voluntad, aún cuando se encuentre en trámite un procedimiento administrativo disciplinario en su contra.

Claro está, que si el procedimiento se ha instaurado no sólo para determinar la responsabilidad disciplinaria del servidor, sino además, para demandar de él el pago de los daños y perjuicios en que hubiere hecho incurrir a la Administración o a un tercero, la renuncia permitiría dar por concluido el procedimiento en cuanto al primero de los aspectos citados (pues no es posible ejercer el poder disciplinario con respecto a quien ya no es servidor), pero no en cuanto al segundo, debido a que la responsabilidad personal lo acompañaría, aún cuando ya no preste sus servicios al Estado.

Por otra parte, debe advertirse que el artículo 8 del Reglamento de Procedimientos Administrativos de la Contraloría General de la República, norma de la cual el asesor legal de la Institución (citándola parcialmente) hace derivar la improcedencia de aceptar la renuncia cuando esté en trámite un procedimiento administrativo, no se refiere a la renuncia pura y simple, sino a aquella que se plantee condicionada al pago de prestaciones legales. El texto integral de dicha norma establece:

"Artículo 8º. Encontrándose en curso un procedimiento de responsabilidad ante la Contraloría General de la República, no se aceptará al funcionario que figure como parte intimada, la renuncia al cargo con pago de prestaciones legales, salvedad hecha de norma expresa más favorable que lo permita".

Nótese incluso que la prohibición establecida para aceptar la renuncia en estos casos, no abarca todos los posibles procedimientos administrativos que se instauren en la Administración Pública (como a nuestro juicio debería establecerse en una norma más general (sino sólo los procedimientos de responsabilidad que se tramiten ante la Contraloría General de la República).

Por último, es preciso indicar que el hecho de que el interesado publique o no su decisión de renunciar en el Diario Oficial, carece de relevancia en este tema, por lo que no consideramos necesario realizar mayores consideraciones sobre ese aspecto.

De conformidad con lo dicho, es nuestro criterio que la renuncia pura y simple de un servidor público, por ser un acto unilateral, no requiere aceptación de ningún tipo, y puede hacerse efectiva aún cuando se haya iniciado en contra de quien la plantea, un procedimiento administrativo disciplinario.

**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> VÁZQUEZ VIALARD, Antonio. (2008). **Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**. Tomo I. Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma. Buenos Aires, Argentina. P 562.

<sup>iii</sup> VÁZQUEZ VIALARD, Antonio. (2008). **Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**. Tomo I. Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma. Buenos Aires, Argentina. P 562.

<sup>iv</sup> 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.

<sup>v</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 1044 de las catorce horas con quince minutos del veintiuno de noviembre de dos mil doce. Expediente: 06-002494-0166-LA.

<sup>vi</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 126 de las ocho horas con cincuenta minutos del tres de marzo de dos mil cuatro. Expediente: 00-005625-0166-LA.

<sup>vii</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 23 de las nueve horas con cuarenta minutos del primero de febrero de dos mil dos. Expediente: 99-000500-0166-LA.

<sup>viii</sup> PROCURADURÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA. Dictamen 92 del diecinueve de mayo de mil novecientos noventa y ocho.

Este dictamen fue reconsiderado parcialmente por el Dictamen de la Procuraduría General de la República 414 del diecisiete de octubre de dos mil seis, que en lo conducente expreso: “...Se reconsidera de oficio y parcialmente el dictamen C-092-98 de fecha 19 de mayo de 1992, en el sentido de que el acto de renuncia puro y simple no inhibe, en todos los casos, la potestad sancionatoria, específicamente la disciplinaria (sea para efectos del expediente personal de servicio, restricciones para una eventual recontratación del ex funcionario, o pago de extremos laborales derivados de un despido con responsabilidad por parte del patrono) que se esté conociendo en un procedimiento administrativo en contra del servidor que voluntariamente quiere cesar de su relación. En esos supuestos, deberá estarse a un análisis de cada caso, y de allí establecer la posibilidad con que cuenta la Administración-patrono para decidir la continuación del procedimiento administrativo.”