



TERMINO DE LA RELACIÓN LABORAL POR PARTE DEL TRABAJADOR CON RESPONSABILIDAD PATRONAL

Rama del Derecho: Derecho Laboral.	Descriptor: Derecho Laboral Individual.
Palabras Claves: Termino de la Relación Laboral, Artículo 83 del Código de Trabajo, Trabajador, Responsabilidad Patronal.	
Fuentes de Información: Normativa, Doctrina y Jurisprudencia.	Fecha: 24/01/2014.

Contenido

RESUMEN	2
NORMATIVA	2
Causales que Facultan al Trabajador a dar por Concluida la Relación Laboral con Responsabilidad para el Patrono	2
DOCTRINA	4
La Injuria Laboral y el Autodespido	4
Malos Tratos	4
JURISPRUDENCIA.....	5
1. Artículo 83 Inciso A del Código de Trabajo y la Falta de Pago de Pluses Salariales.....	5
2. Artículo 83 del Código de Trabajo y Despido Encubierto.....	9
3. Artículo 83 Inciso D del Código de Trabajo.....	23
4. La Falta de Pago de la Jornada Extraordinaria y el Artículo 83 Inciso A del Código de Trabajo.....	26
5. Ruptura de la Relación Laboral por la Ejecución del Ius Variandi en Forma Abusiva	28

6. El Inciso J del Artículo 83 del Código de Trabajo: Falta Grave de las Estipulaciones Contractuales	30
7. Ruptura de la Relación Laboral y Hostigamiento Sexual.....	32
8. Artículo 83 Inciso B del Código de Trabajo: Amenazas	36
9. Agotamiento de las Vías Conciliatorias en Caso de Renuncia con Responsabilidad Patronal.....	37
10. Consecuencias de la Ruptura de la Relación Laboral por las Causales del Artículo 83 del Código de Trabajo	39

RESUMEN

El presente informe de investigación consigna información sobre la Ruptura de la Relación Laboral por parte del Trabajador con Responsabilidad Patronal, para lo cual es considerada como base las indicaciones del artículo 83 del Código de Trabajo, las cuales son desarrolladas por la doctrina y la jurisprudencia, entre las que se encuentra: Falta de Pago del Salario, Falta de Probidad u Honradez del Patrono, Daño a las Herramientas de Trabajo o Incumplimiento Grave de las Obligaciones del Trabajador.

NORMATIVA

Causales que Facultan al Trabajador a dar por Concluida la Relación Laboral con Responsabilidad para el Patrono

[Código de Trabajo]ⁱ

Artículo 83. Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo:

- a. Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley;
- b. Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma reñida con la moral, o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador;

- c. Cuando un dependiente del patrono o una de las personas que viven en casa de éste, cometa, con su autorización expresa o tácita, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador;
- d. Cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles de trabajo del trabajador;
- e. Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las faenas y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato;
- f. Cuando el patrono, un miembro de su familia, o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate;
- g. Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el lugar de trabajo, por la excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan;
- h. Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren;
- i. Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el artículo 70, y
- j. Cuando el patrono incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

La regla que contiene el párrafo final del artículo 81 rige también a favor de los trabajadores.

DOCTRINA

La Injuria Laboral y el Autodespido

[Cabanellas de Torres]ⁱⁱ

[P.836] Expuesto ya el concepto de injuria laboral (§ 975) desde el lado empresario, corresponde su consideración desde la inversa apreciación, según el enfoque del trabajador que sea o se estime víctima de una lesión jurídica, imputable al empresario y que fuerce a aquél a la ruptura del contrato de trabajo.

Para que se dé la injuria prevista en el artículo 242 de la LCT es necesario que la conducta del empresario se concrete en hechos que hagan imposible la continuidad de la relación laboral, debiendo medir circunstancias concordantes y contemporáneas

[P. 837] entre el hecho en que se funda la injuria y la manifestación de voluntad del que se siente injuriado hasta el punto de considerarse en situación de despido. Debe darse una relación de causalidad entre la actitud del trabajador que efectúa la denuncia de la relación laboral y el hecho que se invoque a tal fin. De esta manera, la injuria puede motivar la cesantía del trabajador sin derecho a las indemnizaciones establecidas en la ley o justificar el retiro, renuncia o dimisión del trabajador; sin que, "a su vez, éste pierda el derecho a ser indemnizado en mérito a su antigüedad en el servicio. Dicho de otro modo, la injuria del empleador contra la persona, los intereses de la familia del empleado o del obrero, coloca a este en la misma situación que el trabajador despedido sin causa justificada. Esta hipótesis puede ser considerada bien como un despido indirecto o bien como una dimisión justificada".¹

Malos Tratos

[Cabanellas de Torres]ⁱⁱⁱ

Todo hecho que coloque al trabajador en una situación humillante ante los demás ocupados en el establecimiento constituye injuria al honor profesional; también cuando se trata de una sanción injustificada y no se prueba la razón que la motiva. De ahí que todo acto que lesione la personalidad del trabajador puede, en principio, constituir causa suficiente para que el ofendido dé por rescindido el contrato de trabajo.

En tal sentido, los hechos imputables al empresario, y que tengan por resultado la pérdida de autoridad del trabajador frente a sus compañeros de tareas o sus subordinados, pueden llegar a constituir actitud injuriosa que permite al trabajador colocarse en situación de despido. Tal sería la indiferencia del patrono ante la desobe-

¹ Ramírez Oronda, /:/ *contrato ele trabajo* (Buenos Aires, 1945), p. 160.

diencia de los trabajadores que, por su cargo en la empresa, deben subordinación al que se considera desairado, injuriado. Esa situación lesiona el principio de la autoridad en el establecimiento, que se muestra consubstancial, por así decirlo, con el honor profesional y consecuencia directa de éste.

También configura injuria al honor del trabajador, que le autoriza para considerarse en situación de despido, la denuncia que el patrono formule contra aquél por delito perseguible de oficio; siempre que la acusación sea desestimada por la justicia criminal. Por último, inviniendo los papeles, todo lo manifestado acerca de los malos tratos, amenazas e insultos (§ 993) como justificantes del despido, son valederos para motivar la ruptura contractual por el trabajador si esas actitudes improcedentes de palabra o de obra se deben al patrono o a sus representantes.

JURISPRUDENCIA

1. Artículo 83 Inciso A del Código de Trabajo y la Falta de Pago de Pluses Salariales

[Sala Segunda]^{iv}
Voto de mayoría:

“III. SOBRE LA MALA APLICACIÓN DEL NUMERAL 167 DEL CÓDIGO DE TRABAJO: La representación de la demandada argumenta, en primer lugar, que se dio una **mala aplicación del numeral 167 del Código de Trabajo**, del que se extrajo el derecho del trabajador a saber cuáles son los componente de su salario, y que, al no haberse cumplido, se concluyó que no se les pagaron. La citada norma expresa: *“Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo se tendrán en cuenta la cantidad y calidad del mismo. / A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, corresponde salario igual, comprendido en este tanto los pagos por cuota diaria, cuanto las percepciones, servicios como el de habitación y cualquier otro bien que se diere a un trabajador a cambio de su labor ordinaria. / No podrán establecerse diferencias por consideración a edad, sexo o nacionalidad”*. El ad quem en relación con esta norma expresó: *“La norma transcrita hace clara referencia a que el salario debe comprender además del mínimo de ley, todos aquellos montos o pluses que el trabajador deba recibir como consecuencia de su labor. Aplicando dicha norma al caso en estudio, resulta contrario a la norma indicada, que el salario cancelado a las actoras, sea en un solo monto, sin que del mismo se logre apreciar cuáles componentes forman parte de él. La tesis expuesta por la demandada en el sentido de que hubo un acuerdo de voluntades en la fijación de la remuneración mensual y que por cancelarse un monto superior al mínimo establecido se deben tener por integrados los incentivos o*

pluses que motivaron el descontento de las trabajadoras, no es compartida por este Tribunal, por ser contraria a la normativa laboral. En aplicación del principio de buena fe y de seguridad jurídica, es indiscutible que cualquier trabajador, tiene derecho a saber cuáles elementos componen su retribución periódica como consecuencia del trabajo que desempeña, de ahí el imperativo legal que contiene el artículo 167 citado supra. En esa medida, si la demandada no cumplió con ese deber legal, se concluye que, durante todo el tiempo que las actrices prestaron sus servicios al Hospital, no recibieron el pago de los componentes salariales que concedió el fallo apelado, lo que debió cumplir desde la contratación de cada una de ellas...” (folio 270 frente y vuelto). Con independencia de que el artículo 167 transcrito desarrolle el principio de igualdad salarial, la interpretación del tribunal en cuanto a que de ese ordinal se extrae que el salario debe comprender tanto los mínimos como los pluses, no resulta arbitraria ni contraria a la libertad de empresa, al principio de autonomía de la voluntad, a la seguridad jurídica, a la separación de funciones entre los Poderes del Estado, y a los artículos 9, 41 y 42 Constitucionales, como lo pretende el recurrente. Ese numeral expresamente indica que (el salario) comprenderá *los pagos por cuota diaria, cuanto las percepciones, servicios como el de habitación y cualquier otro bien que se diere a un trabajador a cambio de su labor ordinaria*. Dedujo el tribunal que al indicarse un salario global, sin que se pueda apreciar cuáles son sus componentes, resulta contrario a lo dispuesto en esa norma, pero también a los principios de buena fe y seguridad jurídica; interpretación que resulta acorde con lo dispuesto en el ordinal 17 del Código de Trabajo porque la misma toma en cuenta el interés de las trabajadoras (es) y la conveniencia social. Aunque el recurrente insiste en que el referido artículo no puede fundamentar la obligación patronal de indicar en las boletas o comprobantes de pago los distintos componentes retribuidos, y que no existe norma legal que establezca esa obligación, es lo cierto que con fundamento en los principios dichos (seguridad y buena fe), que constituyen fuente del derecho del trabajo (numeral 15 del Código de la materia), y que buscan asegurar relaciones de trabajo armónicas en beneficio de las partes no resulta lógico ni razonable que el empleador no informe al trabajador los datos que conducen a conocer lo que se le está pagando como salario, pues al no hacerlo, le imposibilita el ejercicio de su derecho a reclamar cualquier incumplimiento, como sería el referente al salario mínimo legal. De manera que si no se conoce cuál es el salario mínimo legal que se le está sufragando al servidor (a), no podría saberse si el resto de componentes o pluses (calculados como en este caso por porcentajes) se están cumpliendo adecuadamente. Precisamente ese fue el origen del conflicto que aquí se analiza; que se pudo haber evitado de manera sencilla, con el debido desglose de lo pagado al trabajador (a) y cumplimiento de la normativa aplicable a los petentes. A mayor abundamiento, encuentra la Sala que la referida obligación de desglosar los componentes del salario, también se puede extraer de lo dispuesto en los ordinales 69 inciso a), 144 y 176 todos del Código de Trabajo. El primero, establece como obligación patronal *“a) Enviar dentro de los primeros quince días de los meses de enero y julio de*

cada año al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo o políticas del lugar donde se encuentre su negocio, industria o empresa, un informe que por lo menos deberá contener: 1) Egresos totales que hubiere tenido por concepto de salarios durante el semestre anterior, **con la debida separación de las salidas por trabajos ordinarios y extraordinarios;**...”. El 144 expresa que “Los patrones deberán consignar en sus libros de salarios o planillas, **debidamente separado de lo que se refiere a trabajo ordinario, lo que a cada uno de sus trabajadores paguen por concepto de trabajo extraordinarios**” (el resaltado en los dos últimos textos copiados no es del original); y, el 176 regula la obligatoriedad para el empleador -cuando se superen los mínimos de trabajadores ahí indicados- de llevar los libros de salarios y planillas. Es decir, ahí se establece el principio de separación entre salarios ordinarios y extraordinarios, sin que pueda limitarse a esos aspectos, debiendo entenderse que también debe haber separación de los otros componentes o pluses, por cuanto ello va en protección del trabajador, para que tenga conocimiento de lo que recibe exactamente.

IV. SOBRE LA INDEBIDA VALORACIÓN DE LA PRUEBA Y LA ERRÓNEA APLICACIÓN DEL ARTÍCULO 83 INCISO A) DEL CÓDIGO DE TRABAJO: En segundo lugar, bajo este agravio, expone que se dio una mala valoración de las notas expedidas por las señoras Veloso y Álvarez, de 29 de febrero y 5 de marzo de 2008, respectivamente (folios 31 y 36), pues de ellas se infirió que el Hospital desde el inicio de todas las relaciones laborales con las actrices debió tener conocimiento de que su accionar “*contravenía normativa que databa de octubre de 1987* ” ; por lo que no existió fundamento para admitir la aplicación del ordinal 83 inciso a) del Código de Trabajo y que, en todo caso, la empleadora atendió lo planteado por las trabajadoras y pidió un mes para resolver, el que no fue aceptado por aquellas. No lleva razón el recurrente en sus reproches. Si bien el tribunal al estudiar la procedencia o no del rompimiento del contrato de trabajo con responsabilidad patronal por parte de las trabajadoras, citó las notas enviadas por estas a Veloso (Gerente General) y Álvarez (Gerente de Enfermería), folios 27 a 30, y la respuesta recibida de la representación del Hospital accionado de 29 de febrero de 2008 (folio 31), lo hace constatando lo planteado por las primeras, y la solicitud de un plazo de treinta días para responder, en la última. Plazo que, según indica el tribunal y consta a folio 32, no fue aceptado por las trabajadoras, quienes respondieron otorgando el plazo del numeral 402 inciso a) del Código de Trabajo, lo que a su vez fue respondido por la empresa insistiendo en la necesidad de un mes para dar una respuesta (folio 36). Igualmente, indica el citado órgano, que al final las actrices rompieron el contrato de trabajo con responsabilidad patronal en el término que habían fijado, el 19 de marzo del citado año. Hasta ahí, como se dijo, el ad quem lo único que hace es describir el contenido de las notas intercambiadas entre las partes sin entrar a valoración alguna. Ahora bien, fue con base en el análisis de esas notas y de la prueba testimonial existente respecto a reclamos verbales sobre el mismo punto -

lo que no ha sido cuestionado en el recurso-, que el tribunal concluye que las anomalías (infracciones al Estatuto de Servicios de Enfermería y su Reglamento, que es de 20 de octubre de 1987) debieron ser del conocimiento de la demandada desde el inicio de la relación laboral (por ser posterior a aquella fecha), con lo que, expresa: "...se desvirtúa que el rompimiento de la relación laboral haya sido sorpresivo, abusivo e irracional, como lo califica la accionada, por cuanto las notas enviadas fueron claras en la intención de dar por concluida la relación laboral en el plazo de 15 días, si no se daba una respuesta por parte del patrono, lo cual sucedió. En virtud de lo anterior, las vicisitudes que tuvo que enfrentar el centro hospitalario, ante la decisión tomada por las enfermeras, es de su responsabilidad, ya que la renuncia fue comunicada con anticipación, la que se cumpliría al finalizar el plazo otorgado". De manera que lo concluido de las citadas notas no hace intempestivo del rompimiento de la relación laboral.

V. Por otra parte, si bien el recurrente considera que el plazo de un mes pedido para dar respuesta a lo planteado por las trabajadoras era razonable dada la complejidad de la situación; con lo que cuestiona que el tribunal considerara que el otorgado por las trabajadoras *"...fue racional y lógico y dentro de parámetros normales de ejecución; de ahí que la demandada bien pudo plegarse al plazo concedido, sin que se encuentre justificación a la extensión del tiempo para contestar, e inclusive considera este órgano de alzada que pudo recurrir al ejercicio de la conciliación como vía alterna para lograr una pronta resolución al conflicto existente, sin embargo se echan de menos tales acciones"*. Esta Sala, respalda lo decidido por el ad quem sobre este tema, dado que, en efecto, el plazo concedido por las trabajadoras fue el establecido en el ordinal 402 del Código de Trabajo, esto es de 15 días hábiles (por aplicación analógica a los reclamos para agotar la vía administrativa), plazo que se considera suficiente para responder el tema, pues no resulta creíble que una empresa de la magnitud de la demandada no tuviera a mano la información de cómo estaban conformados los salarios de las actoras -salario base más pluses-; particularmente si se considera que como se indicó arriba, era su obligación llevar libros de salarios y planillas. Además, la experiencia indica que en cualquier empresa de mediano calibre, la información de los componentes salariales de todos y cada uno de los salarios de las personas trabajadoras, se llevan con detalle en las contabilidades, lo que debe darse, con mayor razón, en una que exige más organización y control. Asimismo, aunque el recurrente ha insistido en que requería el tiempo de un mes para dar la respuesta -por tratarse de un asunto complejo-, ello, además de no ser razonable se queda en meras afirmaciones sin respaldo probatorio alguno. Aún más, aunque afirma que se atendieron las gestiones de las trabajadoras de manera seria, ello no parece haber sido así, por cuanto aún a sabiendas desde principios de marzo -según lo habían avisado las gestionantes- que el 19 siguiente estas romperían sus contratos de trabajo, no hizo gestión alguna para resolver la situación, incluso como lo señala el tribunal, buscando

alternativas de solución del conflicto. Nada de eso ha sido rebatido en esta instancia; más aún, por lo que expresa en el recurso, pareciera que no tomó medida alguna que previniera el cumplimiento de las trabajadoras de la renuncia anunciada. De manera que esta Sala considera que las actoras dieron un plazo razonable a la empleadora para buscar la solución de la problemática que le plantearon por diversos medios, particularmente por escrito según se expuso antes, para lo que otorgaron un plazo que se estime suficiente para obtener la solución pedida. Cumplido este sin que se resolviera la situación e incluso sin que se intentara su solución, según se desprende de los autos, quedó despejada la vía para que dieran por roto el contrato de trabajo de conformidad con lo previsto en el artículo 83 inciso a) del Código de Trabajo. De manera que aunque el recurrente proteste porque se concluyó con base en las notas indicadas que su representada tenía conocimiento, desde el inicio de las relaciones laborales, de que *“contravenía normativa que databa de octubre de 1987”*; eso en nada afectaría la conclusión de que el plazo otorgado por las gestionantes fue suficiente y razonable. A mayor abundamiento, debe señalarse que en la misma contestación de la demanda se afirmó que desde el inicio de la contratación de los servicios de las peticionarias, los salarios fueron muy altos porque *“incluían los pluses salariales”* y que al entrar en vigencia la Ley n° 7085 y el Decreto n° 18190-S *“las relaciones laborales no habían iniciado aún”*; de donde también se colige que, desde el inicio de las relaciones laborales la demandada tenía conocimiento respecto a las obligaciones salariales particulares que debían cubrirse a las actoras.”

2. Artículo 83 del Código de Trabajo y Despido Encubierto

[Tribunal Contencioso Administrativo, Sección VIII]v

Voto de mayoría

“ IV. RÉGIMEN DE EMPLEO PÚBLICO QUE RIGE EN LA UNIVERSIDAD DE COSTA RICA.

Existe abundante jurisprudencia, de raigambre constitucional, que deja claro que en nuestro medio, existe un régimen de empleo de naturaleza pública, regido por el Derecho Público y sus principios, aplicable a todos los servidores del Estado. La Sala Segunda, en resolución No. 627, de las 14:10 horas del 20 de julio del 2005, resolvió: “En cuanto a las relaciones de empleo público, esta Sala y la Constitucional, de manera reiterada han indicado que rigen los principios propios de una relación de naturaleza pública, que pueden ser no solo distintos a los que rigen las relaciones de empleo privado; sino, inclusive, contrapuestos a estos”. Este tema ha sido ampliamente desarrollado, entre muchos otros, en los votos de la Sala Constitucional Nos 1696, de las 15:30 horas del 21 de agosto de 1992; 4788, de las 8:48 horas del 30 de setiembre de 1993; 3309, de las 15:00 horas del 5 de julio de 1994; 6095, de las 9:18 horas del 18 de octubre de 1994; 3125, de las 16:24 horas del 14 de junio de 1995; 3865, de las 10:57 horas del 14 de julio de 1995; 3089 de las 15:00 horas del 12 de mayo de 1998;).

En razón de lo anterior, los principios propios de las relaciones laborales privadas, como el de primacía de la realidad que invoca la recurrente, pueden verse desplazados en el Sector Público, ante las necesidades del servicio público o ante principios, como el legalidad, al cual están sujetas, en su actuar, las diferentes administraciones públicas, tanto centralizadas como descentralizadas. El principio de legalidad está contemplado en el artículo 11 de la Constitución Política y fue desarrollado en los numerales 11 y 13 de la Ley General de la Administración Pública; y, por él, todos los actos y comportamientos de la Administración deben estar previstos y regulados por norma escrita, con pleno sometimiento a la Constitución, a la ley y a todas las otras normas del ordenamiento jurídico sectorial público. En su esencia, conlleva una forma especial de vinculación de las autoridades e instituciones públicas al ordenamiento jurídico y, en consecuencia, a la Administración solo le está permitido lo que esté constitucional y legalmente autorizado, en forma expresa y, todo lo que así no lo esté le está vedado realizarlo". De acuerdo con lo anterior considera este Tribunal, que la relación laboral de la actora con la Universidad de Costa Rica, es una relación laboral estatutaria, es decir, regida por las normas jurídicas, como lo son, el Estatuto Interno de Trabajo, la Convención Colectiva vigente de la Universidad de Costa Rica, la Ley General de la Administración Pública, y los numerales 191 y 192 de la Constitución Política.

V. SOBRE LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO PÚBLICO. Los artículos 191 y 192 de la Constitución Política establecen, en sentido amplio, un régimen especial de servicio para todo el sector público o estatal, basado en los principios fundamentales de especialidad para el servidor público, el requisito de idoneidad comprobada para el nombramiento y la garantía de estabilidad en el servicio, con el fin de lograr mayor eficiencia en la Administración. A la vez, otorgan una serie de derechos, pero que sólo fueron enunciados por el constituyente, dejándole al legislador la tarea de normarlos de manera concreta y de especificarlos a través de la ley ordinaria. Aunque el constituyente optó porque fuera un único cuerpo legal el que regulara el servicio público y desarrollara las garantías mínimas contempladas en la propia Constitución, el legislador decidió ordenar el servicio, no de modo general, sino por sectores. Se emitió, no solo el Estatuto del Servicio Civil, sino también otro grupo de normas tendientes a reglar la prestación de servicios en otros poderes del Estado e instituciones del sector público; sin embargo, los principios básicos del régimen cubren a todos los funcionarios del Estado, tanto de la administración central como de los entes descentralizados. Resulta de importancia referirse al derecho a la estabilidad en el empleo público. Se ha indicado que esta garantía, consiste en "el derecho conferido al trabajador de conservar su puesto de trabajo y de solo perderlo por la existencia de una causa justificada", (Alburquerque, Rafael. Estabilidad en el empleo y contratación precaria. Estabilidad en el empleo, solución de conflictos de trabajo y concertación social (perspectiva iberoamericana), Universidad de Murcia, 1989, p.17). Pasco

Cosmópolis, por su parte, señala: “Para estabilidad en el empleo o estabilidad laboral a secas se han dado numerosas definiciones, las principales de las cuales giran en torno a dos ideas: la garantía de la conservación del empleo mientras no haya justa causa en contrario y la correlativa prohibición del despido ad nutum”. (Pasco Cosmópolis, Mario. Estabilidad en el empleo y contratación precaria. Ibid., pp. 39-40). Como se indicó, del numeral 192 de la Constitución Política se extraen los principios básicos que imperan en el régimen de empleo público, entre los que se incluye el de la estabilidad, que se instituye como uno de los derechos esenciales de los servidores públicos. Dicho numeral establece: “Con las excepciones que esta Constitución y el estatuto de servicio civil determinen, los servidores públicos serán nombrados a base de idoneidad comprobada y solo podrán ser removidos por las causales de despido justificado que expresa 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”. De dicha norma se desprende el derecho de los servidores públicos a la estabilidad en su puesto, razón por la cual, salvo los casos de excepción claramente definidos en la ley, tienen el derecho a no ser removidos, lo que puede suceder sólo cuando medie alguna causa legal de remoción o en el específico caso de reducción forzosa de servicios, ya sea por falta de fondos o dispuesta para conseguir una mejor organización. En consecuencia, se garantiza la permanencia del servidor en su puesto, eliminándose la posibilidad de que pueda ser removido arbitraria o injustificadamente...”. (Sentencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia No. 596 de las diez horas diez minutos del veintisiete de julio del año dos mil once).

VI. CONSIDERACIONES JURÍDICAS SOBRE EL CONCEPTO DE RENUNCIA. “La renuncia es una manifestación de voluntad consciente y unilateral, que no necesita el concurso de otra voluntad para producir el resultado buscado, por medio de la cual, el trabajador puede disolver el vínculo laboral que lo une a su patrono, sin más obligación que otorgar el preaviso en favor del empleador, que incluso puede no otorgarse, pagando al patrono la indemnización correspondiente. Al ser la renuncia un acto unilateral, que no requiere la aceptación del empleador, surte sus efectos a partir del momento en que se manifiesta libremente la voluntad de poner fin al contrato de trabajo, salvo que esa voluntad se haga depender de alguna condición o término. Puede existir un acto de aceptación de la misma, pero eso no implica que la no admisión de la renuncia por parte del patrono, la deje sin efecto, pues, por el contrario, independientemente de que sea o no admitida, adquiere plena eficacia con la comunicación...”. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, voto No 66 de las 9:20 horas del 27 de febrero de 1998. Con base en lo anterior, si es el patrono el que invoca la renuncia, para poner en práctica las consecuencias de ella, como por ejemplo impedirle la entrada al centro de trabajo, debe acreditarlo en forma calificada, con pruebas que, valoradas de acuerdo con el principio de la sana crítica racional, quede en el ánimo del juzgador la convicción indubitable de que efectivamente la renuncia

tuvo lugar, porque de lo contrario, se abriría una brecha muy peligrosa con evidente perjuicio de las garantías de los empleados públicos.

VII . CONSIDERACIONES RESPECTO AL ABANDONO DE TRABAJO Y DESPIDO ENCUBIERTO. Este Tribunal considera que el abandono del trabajo debe quedar plenamente acreditado, dados los efectos negativos que de él se derivan. Además, que la actora laboró durante más de trece años en forma consecutiva para la Universidad de Costa Rica, por lo que resulta contrario a la lógica que se mantuviera trabajando por un período tan largo, para luego, de forma imprevista, hacer abandono de su trabajo; y, casi de forma inmediata, volviera a ser contratada por la misma Universidad. En efecto, de existir alguna duda sobre si el contrato tuvo o no aquella continuidad, debe estarse a lo que más favorezca a la funcionaria, (principio de estabilidad regulado en los numerales 191 y 192 de la Carta Magna), pero además se debe recalcar que ese supuesto no lo probó la UCR. En relación con el despido encubierto. El despido indirecto o autodespido, está previsto, en el numeral 83 y 84 d el 83 de ICódigo de Trabajo, consiste en: "la disolución del contrato de trabajo por iniciativa del trabajador, basándose en las que califica de justas causas para ello debidas al patrono o al empresario". Para Russomano, se está ante un acto por el cual se crean condiciones que imposibilitan la continuidad de la prestación de servicios. El patrono no declara la rescisión contractual, pero, al violar sus deberes legales y contractuales, coloca al trabajador, en el trance de no poder proseguir sus tareas en la empresa,(CABANELLAS (Guillermo), Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1968, p. 778). La jurisprudencia ha indicado que es:"Sin duda, un acto de esa naturaleza constituye una modalidad de despido, es decir, un acto del empleador, que se manifiesta, en la realidad, como encubierto o velado. Por su medio, el patrono ubica al trabajador en una difícil posición: mantener su trabajo a costa de la vulneración de sus derechos o concretar, en la práctica, lo que aquél no ha tenido la diferencia de hacer. Se trata, pues, de un típico cese patronal que es evidentemente contrario a la buena fe, que debe imperar siempre en toda relación jurídica y más aún en las laborales", (Sala Segunda de la Corte, voto No. 141 de las 16:00 horas del 4 de julio de 1997). De igual modo, considerando tanto la necesaria estabilidad del contrato de trabajo, su contenido ético y los principios de la buena fe y de la equidad, que resultan consustanciales con los vínculos jurídicos laborales o de servicio, como la envergadura de la máxima medida a la que puede recurrir la parte afectada, ante un ilegítimo despido encubierto, la jurisprudencia ha sido consistente en señalar que, por regla general, de previo a ejecutarla, es preciso procurar el agotamiento de las vías conciliatorias. El despido indirecto o autodespido, para el autor Cabanellas consiste en: "...la disolución del contrato de trabajo por iniciativa del trabajador, basándose en las que califica de justas causas para ello debidas al patrono o al empresario, o sea, se está ante un acto del empresario por el cual se crean condiciones que imposibilitan la continuidad de la prestación de 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, Editorial Heliasta S.R.L.). Sin duda, un acto de esa naturaleza constituye una modalidad de despido, es decir, un acto del empleador, que se manifiesta, en la realidad, como encubierto o velado... ", (voto No. 141, de las 16:00 horas, del 4 de julio de 1997 de la Sala Segunda). [...]

X. SOBRE EL OBJETO DE LA PRETENSIÓN Y EL FONDO DE ESTE ASUNTO : Considera este Tribunal que para resolver este asunto, debemos utilizar la técnica de resolver punto por punto, las siguientes nulidades alegadas. **1) a.** Acción de personal P-8 No. 0994207 mediante la cual se tramitó su supuesta renuncia, así como aquellos actos tendientes a justificar un despido, **b.** Acción de personal P-6 No. 0582347, mediante la cual se tramitó la acción de personal P-8 No. 0994207, **c.** Comunicación que su despido fue entendido como renuncia que consta en oficio CI-1054-2010 del 9 de julio del 2010, suscrito por Abel Brenes, **d.** Acta 1708-2010, **e.** Oficio CNA. 442-2009 del 13 de mayo del 2010, mediante el cual Abel Brenes Arce, ordenó el corte de su nombramiento al encargado de Fundevi, **f.** Oficio CI-791-2010 del 20 de mayo del 2010, mediante el cual Abel Brenes le comunicó el corte de su nombramiento en Fundevi, **g.** Acciones de personal o actos administrativos mediante los cuales se negó el reconocimiento de escalafones salariales y otros pluses, **h.** Criterio de la oficina jurídica OJ-618-2010, mediante el cual se emitió criterio legal sobre su carta de traslado, **i.** Acto mediante el cual se le suspendió la beca asignada como funcionaria. **Análisis :** La Ley General de la Administración Pública, señala: "*Artículo 223.-*

1. Sólo causará nulidad de lo actuado la omisión de formalidades substanciales del procedimiento.
2. Se entenderá como sustancia la formalidad cuya realización correcta hubiera impedido o cambiado la decisión final en aspectos importantes, o cuya omisión causare indefensión."

De conformidad con lo anterior, la nulidad absoluta reviste las siguientes características: a) no es subsanable ni convalidable, b) puede ser declarada a gestión de parte o de oficio en cualquier etapa del procedimiento c) se da por un vicio que produce indefensión cuando se violenten normas fundamentales que garantizan el curso normal del procedimiento. Siguiendo esa visión dada por la ley, debe recordarse al respecto, que la existencia y validez de todo acto administrativo depende de la concurrencia de varios elementos esenciales, impuestos por el ordenamiento jurídico, que para una mayor comprensión, pueden clasificarse en materiales, relativos a los elementos subjetivos (competencia, legitimación e investidura), objetivos (fin, contenido y motivo -artículos 131, 132 y 133 de la Ley General de la Administración

Pública y 49 de la Constitución Política) y formales, comprensivos de la forma en que se adopta el acto, sea, el *medio de expresión o manifestación* (instrumentación), la *motivación o fundamentación* (artículo 136 de la citada LGAP) y el *procedimiento seguido para su adopción* (artículos 214 y 308 de la LGAP y 39 y 41 de la Constitución. Hecha esa síntesis. Veamos si las nulidades alegadas por la parte actora son procedentes o por el contrario no lo son. En lo medular de este asunto, es determinar si la actora renunció, o abandonó su trabajo o más bien, fue despedida por parte de la Universidad, durante la tramitación de este proceso, la tesis de la actora es que hubo un despido encubierto. La Universidad de Costa Rica, sostiene la hipótesis que la actora renunció a su plaza en propiedad. Este Tribunal, se pronunciará en primer lugar sobre la supuesta renuncia que hiciera la señora Durán a la plaza en propiedad No. 1993 de la Universidad de Costa Rica. Sobre la acreditación de la renuncia, como explicamos en líneas que anteceden, si es la Universidad, la que invoca la renuncia para poner en práctica las consecuencias de ella, como por ejemplo impedirle la entrada al Centro de trabajo, debía de acreditarlo con pruebas calificadas que, valoradas de acuerdo al sistema de la sana crítica racional, motivarán en el ánimo del juzgador la convicción indubitable de que efectivamente la renuncia tuvo lugar, porque de lo contrario se abriría una brecha muy peligrosa con evidente perjuicio de las garantías que tiene cualquier funcionario público. Sobre este aspecto, sin lugar a dudas, la mayor carga, la tiene el demandado, de aportar la respectiva prueba, tendiente a destruir las pretensiones de la accionante; precisamente, por ser la parte que cuenta con aquella mayor facilidad, para poder demostrar las particularidades suscitadas, en el períodos que se dio la relación de trabajo. La supuesta renuncia plasmada en la nota, en fecha 25 de marzo del 2010, dirigida al Msc. Abel Brenes Arce, Director del Centro de Informativa de la UCR, la actora expresó: "Estimado señor: Desde la creación de la Academia, he colaborado poniendo en cada momento mi entusiasmo, tiempo, conocimiento, y dedicación, visiblemente observado por el crecimiento de la Academia, en la cantidad de grupos actuales, de instructores capacitados, de estudiantes graduados. Al haber aceptado el cargo que actualmente tengo, lo hice con el espíritu de contribuir a este Programa, sin embargo, aunque desde aproximadamente dos años mi salud se ha visto afectada y por mi compromiso con este proyecto y con la Universidad de Costa Rica, me mantuve siempre a disposición del mismo para poder llevarlo al punto en el que se encuentra en la actualidad. Debido a recomendaciones médicas se me exige disminuir los niveles de stress pues mi salud en la actualidad no es la más deseable. Por tal motivo, agradeciendo todo el apoyo que me ha brindado, me permito indicarle que a partir del 12 de abril del presente año, regreso a mi puesto en propiedad...". Según narra la actora en la que indicó que a partir del 12 abril del 2010, regresó al puesto que tenía en propiedad, pero "la Jefatura de manera unilateral, la nombra como Técnico Especializado D, tres cuartos de tiempo. Dicho nombramiento que consta en la Acción de personal P-6 No. 0577967, corría del 12 de abril al 31 de diciembre del 2010", esa

información es debidamente corroborada con prueba documental, visible a folio ciento veinticuatro del expediente Judicial, que es acción de personal, y el documento visible a folio ciento veintiséis del expediente judicial, que es notificación de devolución de acción de personal, y folios 128 y 129 del expediente judicial, donde la señora Br. Ana Lucia Badilla, Coordinadora Área de Desarrollo del Aprovisionamiento, le indica al Msc. Abel Brenes Arce, que en: "relación a su consulta verbal, en cuanto a las tareas asignadas a la Sra. Gabriela Durán del 13 de abril al 14 de mayo inclusive...". Es decir, da fe que la funcionaria Durán trabajó en esa unidad desde el 13 de abril al 14 de mayo del 2010, hecho que fue confirmado también por la Sra. Badilla, cuando ante el Tribunal, brindó su testimonio y no fue desvirtuado por parte de la Universidad, durante este proceso con prueba idónea. En nota visible al folio ciento cuarenta y ocho del expediente Judicial, el día 13 de mayo del 2010, la actora Durán le manifestó a la funcionaria Ana Lucia Badilla, lo siguiente: "Estimada señora: Para lo que corresponda, y tal como se lo comenté el día de ayer, a partir del 17 de mayo y hasta el 31 de julio, estaré nombrada en otra Unidad. En el Centro de Informática, laboraré únicamente el cuarto de tiempo que tengo nombrado por medio de Fundevi..."

. Mediante el oficio No CI-0916-2010, con fecha 9 de junio del 2010, emitido por el Centro de Informática, el señor Abel Brenes Arce, le solicita al Dr. Luis Baudrit Carrillo, lo siguiente: "Le solicito muy atentamente su criterio jurídico en relación con el caso de la plaza de la Sra. Gabriel Durán Solís, quien tiene propiedad como Técnico Asistencial B con una jornada de tiempo completo en este Centro, siendo que el 13 de mayo del año en curso me comunica que fue nombrada en otra unidad y que "En el Centro de Informática, laboraré únicamente el cuarto de tiempo que tengo nombrado por medio de Fundevi", en consecuencia, a partir del 17 de mayo y hasta la fecha no se ha presentado a laborar en esta unidad..."

El Dr. Baudrit, mediante oficio OJ-618-2010, de fecha 10 de junio del 2010, emitido por la oficina jurídica, contestó la consulta del señor Brenes Arce, Director del Centro de Informática de la UCR, en los siguientes términos, "De conformidad con la información suministrada, la señora Durán Solís- en forma unilateral, es decir, sin que hubiera consentimiento de su Jefe- decidió dejar de trabajar en el Centro de Informática. Del contenido de la carta de ella del 13 de mayo del 2010, se deduce su intención de renunciar al contrato de trabajo. Esta intención quedó expresa y manifiesta a partir del 17 de mayo, fecha a partir de la cual no volvió a desempeñar las funciones que tenía asignadas en esa unidad. Ella no gestionó un permiso para ausentarse temporalmente, ni se le tramitó, ni se le concedió. Las funciones que continuó desempeñando, subordinada laboralmente a Fundevi, no tienen incidencia en la terminación de su relación laboral con respecto al Centro de Informática. El hecho de que la señora Durán Solís trabaje en la actualidad en el Sistema de Bibliotecas, documentación e información, en jornada de medio tiempo, no significa que se hubiese trasladado allí temporalmente, ni que mantenga derecho a laborar el otro medio tiempo en el Centro

de Informática, como podría deducirse de lo expresado en el oficio VRA-2214-2010. No se trata de traslado alguno. Tampoco de traslado temporal. Un traslado -temporal o definitivo- no puede ser dispuesto, unilateralmente, por la trabajadora, sin contar con la aprobación de su jefe inmediato. En este caso la trabajadora renunció a su puesto que tenía en propiedad. Como consecuencia de ello, su relación de trabajo para con la Universidad de Costa Rica terminó por decisión exclusiva suya, sin cumplir con la obligación de dar el preaviso establecido por el Código de Trabajo. Probablemente ella laboró el día viernes 14 de mayo, que fue su último día de trabajo efectivo. Su renuncia no fue a un medio tiempo, sino que renunció al puesto que ostentaba en propiedad, a tiempo completo. De forma separada, y sin que el Centro de Informática hubiera tenido conocimiento de ello, la trabajadora obtuvo un nombramiento temporal en otra unidad universitaria, dando origen a una nueva relación laboral. No se mantuvo la continuidad debido a su renuncia voluntaria...", ver folio ciento cincuenta y dos y ciento cincuenta y tres del expediente judicial. En ese orden de ideas, indica la actora en el hecho décimo sexto del escrito de la demanda que: "el 12 de mayo conversé con mi jefe inmediato la señora Ana Lucia Badilla y al día siguiente 13 de mayo del 2010, mediante carta enviada a la señora Badilla, Coordinadora del Área de Desarrollo y Aprovisionamiento, le indiqué que a partir del 17 de mayo y hasta el 31 de julio estaría nombrada en otra Unidad y que en el centro de Informática continuaría laborando el cuarto de tiempo nombrado por Fundevi. La misiva señala expresamente que es un nombramiento en otra Unidad, obviamente del mismo patrono UCR y además indica que es temporal y señala los plazos. Por ello no estaba renunciando a mi plaza en propiedad, antes bien, se está comunicando el traslado temporal. En ningún momento la señora Ana Lucia Badilla o el señor Abel Brenes mostraron su disconformidad con el traslado temporal, igualmente, nunca me indicaron que tuvieran dudas de si mi carta de traslado implicaba una renuncia de mi plaza en propiedad, nunca me preguntaron si la información de traslado implicaba mi renuncia o si pensaba no volver al Centro, después del 31 de julio, fecha en que vencía el nombramiento en el Sistema de Bibliotecas". De acuerdo con la anterior afirmación que hace la actora y revisando el expediente administrativo y judicial en concordancia con la prueba testimonial, este Tribunal concluye que no existe prueba servible que respalde la supuesta renuncia o abandono de la actora a su plaza en propiedad número mil novecientos noventa y tres, de la Universidad de Costa Rica, en ese exacto y real contexto, la interpretación que hizo el Jefe de la Oficina jurídica de la UCR, no es acorde con lo indicado por la actora Durán en carta enviada a la funcionaria Ana Lucia Badilla, el día 13 de mayo del 2010, pues a juicio de este Tribunal no se desprende de ninguna forma que esa carta donde se comunica el traslado a otra unidad sea una carta de renuncia laboral, se debe interpretar que la renuncia fue como coordinadora administrativa del programa denominado UCR-Cisco Networking Academy, así lo indica la Universidad cuando expresa que la renuncia de la actora es a la Coordinación Administrativa del Programa UCR- CNA, en la que justifica la actora que debido a la recomendación médica se le

exige disminuir los niveles de estrés. Con base en las reglas del correcto entendimiento humano, se puede determinar que la renuncia fue a la Coordinación del programa y no a su plaza en propiedad No 1993, de esa manera lo recalca la actora en nota visible a folios 432 al 433 del expediente judicial, al expresar que: “dejo claro que durante el lapso de mi renuncia como Coordinadora Administrativa”, en esa dirección lo afirma el representante de la Universidad accionada al contestar la demanda visible al folio quinientos veintiuno del expediente judicial, al señalar que el veinticinco de marzo del 2010, de manera unilateral, sin contar con la aprobación previa de la Dirección del Centro de Informática, la actora decidió separarse de sus funciones como Coordinadora Administrativa del programa UCR-CNA, (Técnico especializado C), en ese mismo sentido indica el oficio CI-0601-2010, con fecha 23 de abril del 2010, emitido por el Centro de Informativa de la UCR, visible a folio seiscientos veintiocho del tomo II del expediente administrativo, percíbase además que en folio quinientos veintidós del expediente judicial, sigue manifestando el representante de la UCR, "que en ese sentido y ante la **renuncia de la actora a su cargo de Coordinadora Administrativa del programa UCR-Cisco, se procedió a realizar primeramente el trámite correspondiente para el regreso de la actora a su plaza en propiedad (Técnico Asistencia B)**, esto mediante la acción de personal No 0577977, recibida en la Oficina de Recursos Humanos el 14 de abril del 2010", la letra negrita es suplida. Véase que sin forzamiento se comprueba la tesis de la actora que ella renunció a otra plaza en la que estaba interina, como lo recalca el representante de la UCR, que el puesto de Coordinadora es Técnico Especializado C, diferente al puesto que ostentaba la actora que era Técnico Asistencial B, que correspondía a la plaza numero mil novecientos noventa y tres, por ello debemos recordar que el derecho, como vehículo para la realización de la justicia, es realidad. Sea, no puede, en su aplicación, desentenderse de ésta. Por ende, la labor del juzgador ha de estar caracterizada siempre por el empeño de penetrar profundamente en el sentido práctico del derecho. Ello, sin perder nunca de vista sus fines fundamentales como son la justicia y la seguridad. Debe por ende el juzgador interpretar cada caso en particular, con el sentido eminentemente práctico y humano del derecho. Ello significa recrearlo o remozarlo en cada fallo, impidiendo su fosilización al amparo de una posición positivista o meramente conceptualista, en síntesis no es tampoco de recibo la argumentación de las Autoridades de esa Casa de Enseñanza Superior, cuando afirman que de forma separada, y sin que el Centro de Informática hubiera tenido conocimiento de ello, la trabajadora obtuvo un nombramiento temporal en otra unidad universitaria, pues al contrario de lo expresado por el Dr. Baudrit, en folio ciento cincuenta del expediente judicial, el señor Abel Brenes, manifiesta que a él se le comunicó de ese nombramiento, por otra parte no es admisible para este Tribunal, la hipótesis que el nombramiento en otra unidad, diera origen a una nueva relación laboral y que no se mantuvo la continuidad debido a la supuesta renuncia voluntaria, pues ese nombramiento en otra unidad, se realizó siguiendo el procedimiento de un concurso interno y fue adjudicado a la actora en

forma válida, así lo hace ver el representante de la UCR, en folio quinientos veintisiete del expediente judicial, al indicar que: "En ese sentido, ninguno de los movimientos de puesto, realizados por la actora con anterioridad al 12 de abril del 2010, había incumplido el trámite para el traslado de puesto dentro de la Universidad, ya siempre habían sucedido a lo interno de la misma Unidad Administrativa y bajo la observancia y control de un mismo Jefe o Director de oficina, para suplir necesidades internas de una misma Unidad Administrativa. No se trató en ningún de esos casos, de un traslado, sino de redistribución de funciones asignadas a una misma oficina.", no se desacredita que posterior al doce de abril, se hubiera manejado diferente, no es creíble tampoco para este Órgano judicial que la actora hubiese renunciado y casi en forma inmediata, la hubieran nombrado en otra plaza en la UCR, (ver documentos a folios 124 y 232 del expediente judicial del tomo II), desde esa óptica no constituye una nueva relación laboral o discontinuidad en la relación laboral estatutaria que tiene la actora con la Universidad de Costa Rica. Con lo expuesto tenemos que la renuncia atribuible a un funcionario público, no solo debe existir como tal, sino que debe demostrarse fehacientemente, la prueba que sustenta un despido ha de ser de tal naturaleza que no permita lagunas, puesto que la separación del trabajador es la mayor e irreparable sanción que pueda imponerse a quien labora. Sobre la carga de la prueba, está en el interés de cada litigante producir su propia prueba, al punto de que si ello no ocurre, ese litigante omiso será vencido, en consideración de lo anterior, es que este Tribunal, concluye que los siguientes actos administrativos son nulos por ser contrarios a nuestro ordenamiento jurídico, correspondientes a la: **a.** Acción de personal P-8 No. 0994207 mediante el cual se tramitó su supuesta renuncia, así como aquellos actos tendientes a justificar un despido, **b.** Acción de personal P-6 No. 0582347, mediante la cual se tramitó la acción de personal P-8 No. 0994207, **c.** Comunicación que su despido fue entendido como renuncia que consta en oficio CI-1054-2010 del 9 de julio del 2010, suscrito por Abel Brenes, **d.** Acta 1708-2010, **e.** Oficio CNA. 442-2009 del 13 de mayo del 2009, mediante el cual Abel Brenes Arce, ordenó el corte de su nombramiento al encargado de Fundevi, **f.** Oficio CI-791-2010 del 20 de mayo del 2010, mediante el cual Abel Brenes le comunicó el corte de su nombramiento en Fundevi, **g.** Acciones de personal o actos administrativos mediante los cuales se negó el reconocimiento de escalafones salariales y otros pluses, **h.** Criterio de la oficina jurídica OJ-618-2010, mediante el cual se emitió criterio legal sobre su carta de traslado. Pues confrontando el acto de despido de la funcionaria Durán , es disconforme con el ordenamiento jurídico de conformidad con los elementos esenciales objetivos (*fin, contenido y motivo* -artículos 131, 132 y 133 de la LGAP. Por fin del acto se entiende en el Derecho Administrativo el objetivo perseguido a satisfacer por la Administración. Siempre deberá ser un fin público y específico en beneficio de la colectividad. El vicio del acto administrativo, se entiende la falta de adecuación entre los móviles de la actuación administrativa y su fin. Todo acto administrativo debe ir revestido de un interés público. La naturaleza jurídica de este

requisito tiene fundamento en dos tesis: a) según la denominada de la moralidad administrativa, la administración no puede obrar de acuerdo a móviles deshonestos o de mala fe, se supone la subordinación del poder administrativo al bien del servicio, y, b) conforme la llamada de la legalidad administrativa, la administración debe adecuar sus actuaciones al principio de legalidad. El contenido. Establece el numeral 132 de la Ley General de Administración Pública "1. El contenido deberá de ser lícito, posible, claro, preciso y abarcar todas las cuestiones de hecho y derecho surgidas del motivo, aunque no hayan sido debatidas por las partes interesadas. 2. Deberá ser, además proporcionado al fin legal y correspondiente al motivo, cuando ambos se hallen regulados. 3. Cuando el motivo no esté regulado el contenido deberá estarlo, aunque sea en forma imprecisa. 4. Su adaptación al fin se podrá lograr mediante la inserción discrecional de condiciones, términos y modos, siempre que, además de reunir las notas del contenido arriba indicadas, éstos últimos sean legalmente compatibles con la parte reglada del mismo". El motivo son los antecedentes, presupuestos o razones jurídicas y fácticas que hacen posible o necesaria la emisión del acto administrativo, y sobre las cuales la Administración Pública entiende sostener la legitimidad, oportunidad o conveniencia, ese motivo debe siempre fundamentarse en hechos ciertos, verdaderos y existentes. Ahora bien, los grados de invalidez de los actos administrativos o, las clases de nulidades, las encontramos recogidas en los artículos 165, 167 y 168 de la Ley General de la Administración Pública. Habrá nulidad relativa cuando algún elemento del acto administrativo esté sustancialmente viciado o es imperfecto y, cabe la nulidad absoluta, si ese defecto o vicio en un elemento existente del acto es lo suficientemente grave que impide la realización de su fin, como si faltara totalmente un elemento esencial de éste. (Ortíz Ortiz, Eduardo. "Nulidades del Acto Administrativo en la Ley General de la Administración Pública, (Costa Rica)". Revista del Seminario Internacional de Derecho Administrativo, Colegio de Abogados, Costa Rica, 1981, pág. 445). Se concluye que la resolución administrativa de despido que emitió la UCR, tiene un vicio grave, pues se denota una errónea interpretación de la carta que envió la actora Durán a la funcionaria de la UCR, Ana Lucia Badilla, que luego dio pie al despido que fue objeto la actora, aparte que ese despido se ejecutó en forma ilegal, quebrantándose el principio de legalidad, además según lo analizado el contenido del acto de despido es ilícito, pues es poco claro, preciso y no abarca todas las cuestiones de hecho y derecho surgidas del motivo, pues el acto administrativo debe siempre fundamentarse en hechos y disposiciones ciertas, verdaderas y existentes, en el presente caso, la Universidad de Costa Rica, hace una interpretación que no corresponde a razones jurídicas y fácticas de cómo se dieron los hechos, este Tribunal determina, con base en las pruebas documentales abundantes que consta en los dos tomos del expediente judicial y cinco tomos del expediente administrativo, y la misma prueba testimonial recabada, en especial el testimonio de Mario Alexis del Carmen Mena Mena, Yenory Solórzano Páramo, Elizabeth Acuña Solano y Ana Lucia Badilla Jara, que la renuncia o abandono que se le atribuye a la actora nunca existió,

pues no logró la Universidad de Costa Rica, probar fehacientemente, como le correspondía hacerlo de acuerdo con las reglas procesales de la carga de la prueba, que la actora por su voluntad renunciaba a la plaza en propiedad No. 1993. **Sobre el punto 1 inciso i de la petitoria**, en la que la actora pidió que se declare nulo el acto mediante el cual se le suspende la beca asignada como funcionaria. Se debe denegar, pues la actora no aportó suficiente prueba servible, para determinar que a raíz del despido por parte de la Universidad, por esa causa, se le haya suspendido la beca asignada, por otro lado considera este Tribunal, que el otorgamiento de las becas se rigen por el reglamento de becas de la Universidad de Costa Rica, y no determina la actora, que la Universidad, quebrantó ese reglamento u otra disposición normativa de aplicación al asunto que reclama. **Sobre el punto 2 de la pretensión**, en la que la actora Durán, pidió que se ordene a la UCR su restitución en su plaza en propiedad, en su puesto de técnico Asistencial B. Sin embargo, dada la afectación en su salud física, mental y el acoso recibido por parte del Director Abel Brenes Arce, solicita que se le reubique con la misma plaza en otra unidad de la UCR. **Sobre este punto se resuelve.** Quedó acreditado que la separación de la actora de la Universidad de Costa Rica, no se originó por una renuncia o abandono a su trabajo, sino por una interpretación errónea de la nota enviada por la actora, por lo que este Tribunal, declaró que los actos administrativos que dieron origen a esa terminación laboral, son nulos, siguiendo ese mismo orden de ideas y no habiendo la Universidad de Costa Rica, acreditado su teoría del caso con prueba idónea, se debe acoger la petición que hace la actora Durán, y en consecuencia se ordena a la Universidad de Costa Rica, la restitución de la señora Gabriela Durán Solís, de forma inmediata una vez que quede firme esta sentencia en la plaza en propiedad número mil novecientos noventa y tres, en su puesto de Técnico Asistencial B. **Sobre la reubicación.** En lo tocante a la petición de la actora, de que se le reubicara con la misma plaza en otra unidad de la UCR, dada la afectación en su salud física, mental y el acoso recibido por parte del Director Abel Brenes, se debe denegar, primero porque durante este proceso no demostró la actora que producto del despido de la Universidad de Costa Rica, haya desmejorado su salud física y mental y tampoco acreditó como era su deber, con prueba idónea, algún acoso laboral por parte del señor Abel Brenes Arce, por otro lado, hecho un análisis de lo pedido por la señora Durán, en aplicación del inciso f) del artículo 122 del Código Procesal Contencioso Administrativo, este Tribunal estima improcedente este extremo de la demanda, en tanto que en el caso de conductas discrecionales, como lo es la reubicación de un servidor público, no es procedente en principio sustituir la voluntad administrativa, en atención a lo expuesto, considera este Colegio que no es posible acceder a lo pedido por la actora, de imponer a la Administración la reubicación de plaza que se pretende. **En la pretensión enumerada como tres**, la actora pidió que se le ordene a la UCR, el pago de salarios caídos, por los meses que transcurrieron desde su despido hasta el día del dictado de la sentencia. **Se resuelve.** El derecho a la retribución de salarios caídos, es una consecuencia derivada de la revocatoria o de la nulidad del acto por el cual se

ordenó el despido. Si jurídicamente, el despido debe tenerse como inexistente, ninguna consecuencia o efecto jurídico negativo puede generar en el funcionario público, (artículo 171 de la Ley General de la Administración Pública). Siendo que este Tribunal, determinó que el despido a la funcionaria Durán fue ilegítimo, no pudo surtir ningún efecto y por ello, al mismo tiempo de la reinstalación, debe ordenarse el pago de los salarios que, injustificadamente, la funcionaria Durán dejó de percibir. La reinstalación, como figura jurídica, trae aparejada, naturalmente, la obligación de pagar los salarios caídos, pues se estima que la separación se dispuso en virtud de un acto nulo, con las consecuencias jurídicas que dicha nulidad implica. La más de ellas sería, entonces, la de pagar los salarios dejados de percibir (*restitutio in integrum*), a título de daños y perjuicios, es decir, a modo de indemnización pecuniaria, con el objeto de restablecer al dañado, que resultó perturbado con el actuar ilegítimo de la Administración. Por lo expuesto se acoge la petición que hace la actora Durán, se condena a la Universidad de Costa Rica, a pagar a la señora Durán Solís, los salarios caídos desde el 18 de agosto del 2010, hasta la efectiva reinstalación de la actora a su plaza en propiedad, cuyo monto económico se determinará en la etapa de ejecución de sentencia. **Sobre el punto que se enumerará como cuarto.** Pidió la actora que se le pague el rendimiento financiero de las sumas dejadas de percibir. Se debe denegar, pues con la reinstalación a su puesto de trabajo y el pago de los salarios caídos, asimismo con la indexación otorgada, se restituye *in integrum*, en forma completa la lesión causada a la funcionaria Durán. **Sobre el punto que se enumerará por mantener el orden cronológico como cinco,** en el que la actora pidió que la Universidad de Costa Rica le resarza, por concepto de daños morales y perjuicios al menos los siguientes aspectos: Daño a la imagen y buen nombre, Daños Patrimoniales expresados en gastos médicos, farmacia, rehabilitación, Pérdida de ingresos derivados del ejercicio de su puesto, Tiempo invertido por la ofendida en la atención de asuntos legales relacionados con el proceso, Imposibilidad de continuar con su puesto, No realización personal como persona con éxito, Aminorar la actividad personal, Daño al proyecto de vida. Sobre esos extremos patrimoniales reclamados, contenidos en los anteriores rubros, en aplicación del principio de la sana crítica, según lo dispone el artículo 82 del Código Contencioso Administrativo, que debe ser guía del juzgador, en el orden que lo expone la actora se deniega esos extremos, por considerar este Tribunal, que los daños y perjuicios en cuanto a la materia que nos ocupa ya se otorgaron, y otros rubros económicos diferentes sólo podrían caber como consecuencia inmediata y directa, que se le hayan causado, o deban necesariamente causarse, a raíz de la emisión del acto de despido. El daño producido debe reconocerse como cierto y efectivo, es decir, cuya existencia se encuentre debidamente acreditada. En ese sentido, se excluye cualquier tipo de expectativa, eventualidad o hipótesis, pues no se trata de un daño que podría haberse producido, sino que ha de perfilarse de modo efectivo, concreto y evaluable. Se debe analizar las características y requisitos que debe revestir un daño para ser susceptible de generar responsabilidad. Así las cosas, por efectivo, entendamos un

daño que sea cierto, lo que implica que puede ser actual o futuro, (si ello es constatable a través de las reglas de la ciencia o de la técnica, o de los principios elementales de la justicia, lógica o conveniencia) y no uno que sea eventual o simplemente posible, recogido en el numeral 196 de la Ley General de la Administración Pública. El daño producido debe reconocerse como cierto y efectivo, es decir, cuya existencia se encuentre debidamente acreditada. Desde esa perspectiva, en este caso el reclamo que hace la parte actora de rubros económicos patrimoniales, con excepción de los concedidos, carecen de prueba suficiente, adviértase que la actora, no demuestra con prueba idónea el daño a la imagen y buen nombre, Daños Patrimoniales expresados en gastos médicos, farmacia, rehabilitación, Pérdida de ingresos derivados del ejercicio de su puesto, Tiempo invertido por la ofendida en la atención de asuntos legales relacionados con el proceso, -Imposibilidad de continuar con su puesto, No realización personal como persona con éxito, Aminorar la actividad personal, Daño al proyecto de vida, todos esos emolumentos económicos intentados, se debieron acreditar en forma precisa, cierta y concreta. Se debe recalcar que no le basta a un sujeto decir que tiene la verdad, cuando acude a los Tribunales de Justicia, ya que la propia ley, lo obliga a que demuestre mediante los medios de prueba admitidos, aquellas afirmaciones de los hechos constitutivos de su derecho, no hay duda alguna, que se deben demostrar igualmente que fueron ocasionados a un bien de su patrimonio. De manera que la actora, no acreditó tampoco el nexo causal que se pudo dar por el despido, con las supuestas pérdidas reclamadas, y la posible lesión a su patrimonio. Es deber de la parte actora según las voces de los numerales 317 del Código Procesal Civil y 82 del Código Contencioso Administrativo, aportar la prueba necesaria, pues la carga probatoria incumbe: 1) A quien formule una pretensión, respecto a las afirmaciones de los hechos constitutivos de su derecho. El artículo 82 del Código de rito, relacionado con el numeral 318 del Código Procesal Civil, señala los diferentes medios de prueba, los cuales son amplios para que las partes puedan cumplir con la exigencia legal de demostrar los hechos que se afirman, para que puedan ser acogidas jurídicamente las pretensiones. Para el juez, la prueba será aquello que demuestra lo que en verdad sucedió, es la búsqueda de la verdad de los hechos para así darles una calificación jurídica. Evidentemente en un proceso de esta naturaleza la parte pretensora está en la obligación de probar, y demostrar, todas y cada una de las partidas que reclama ajustadas a la debida relación de causalidad. **Sobre el daño moral solicitado por la funcionaria Durán Solís**, producto del despido, que incluye el sufrimiento personal, sufrimiento Psíquico socio familiar (capacidad de comunicarse o relacionarse efectivamente), sensación de Inseguridad, d u da de la reputación entre sus compañeros de estudio a nivel universitario y compañeros de trabajo. **Se resuelve.** En lo que atañe al monto fijado a título de daño moral, conviene recordar que éste proviene de la lesión a un derecho extrapatrimonial. No repercute en el patrimonio de manera directa. Supone una perturbación injusta de las condiciones anímicas. No requiere de una prueba directa y queda a la equitativa

valoración del Juez. Sobre este tipo de daño, los tribunales están facultados para decretar y cuantificar la condena. Su naturaleza jurídica no obliga al liquidador a determinar su existencia porque corresponde a su ámbito interno. Se debe comprender su existencia o no, porque pertenece a la conciencia y se deduce a través de las presunciones inferidas de indicios. En este caso, ponderando las circunstancias, el acervo probatorio que constan en el expediente judicial y administrativo, los principios generales del derecho, la experiencia del juez, y los principios de razonabilidad y proporcionalidad, considera este Tribunal adecuado fijar la suma de ₡1.000.000, (un millón de colones), por concepto de daño moral subjetivo, rechazando la indemnización por concepto de daños y perjuicios reclamados por la actuación de la UCR, que se describen así: preaviso, cesantía, aguinaldo, ahorros, salario escolar, vacaciones, y anualidades, hecho el análisis correspondiente por este Tribunal se deben denegar los anteriores extremos reclamados por la actora. Si bien es cierto que el numeral 42 del Código Procesal Contencioso, admite que el demandante podrá formular cuantas pretensiones sean necesarias, el canon 43 ibídem refiere que esas son posibles, siempre que sean compatibles entre sí, examinadas las anteriores pretensiones, se observa que no son compatibles con la solicitud que realizó la actora Durán en cuanto que se le restituya en su plaza en propiedad No. 1993, que tiene en la Universidad de Costa Rica, desde ese enfoque jurídico se debe denegar. En cuanto a los salarios caídos que se reclaman ya este Tribunal hizo el pronunciamiento respectivo, igualmente el reclamo de las erogaciones y gastos domésticos se declaran sin lugar, al considerar esta Cámara que es un daño material no probado. Asimismo de igual forma se advierte que este Colegio, ya se había pronunciado respecto al pago del rendimiento financiero Indexación de T.B.P, contenido a nuestro juicio en la indexación y el daño inmaterial y moral.”

3. Artículo 83 Inciso D del Código de Trabajo

[Sala Segunda]^{vi}
Voto de mayoría

“III. No lleva razón el recurrente en cuanto sostiene que el despido se debió a un intento desesperado de la sociedad accionada para anular los derechos societarios que le asistían al actor y de ahí que se haya realizado de manera sorpresiva y sin darle ninguna oportunidad de defenderse o de aclarar la situación que se presentó. Al respecto, no media prueba alguna que sustente esas afirmaciones, aparte de que la destitución como trabajador de la empresa demandada no tendría por qué afectar los eventuales derechos como posible socio de la compañía. Además, tal y como se advirtió en la instancia que precede, con base en lo regulado en el inciso d), del artículo 83 del Código de Trabajo, en nuestro medio rige un sistema de despido libre, a excepción de los fueros especiales de protección, debidamente regulados por ley. En

consecuencia, al accionante no le asistía ningún derecho a que su destitución estuviera sujeta a un procedimiento previo. Por otra parte, debe explicarse que con base en lo establecido en el numeral 493 del citado código, en esta materia opera un régimen de valoración de prueba especial, diferente al que rige en otras materias y del que regula el sistema de apreciación en el Derecho Civil. De esta manera, en principio, el sistema probatorio del Derecho Civil no resulta de aplicación en este campo, en el cual, la persona que juzga debe valorar en conciencia las pruebas en general, con sustento en las reglas que rigen la sana crítica racional dando las razones en que basa su decisión, criterio con el cual debe analizarse el reproche atinente a la indebida valoración de la confesión judicial. La Sala no encuentra que los juzgadores de las instancias precedentes hayan cometido la violación que se acusa, relativa a una incorrecta valoración de la prueba, y tampoco que arbitrariamente dividieran la confesional, al no considerar los reparos, aclaraciones y objeciones que el actor hiciera, por cuanto en ningún momento se tomó de ella una parte susceptible de perjudicarle, desechando aquello que haya podido modificar los efectos de la confesión y aún desvirtuarla por completo, pues su valoración, con las ulteriores aclaraciones, reparos y apreciaciones que el confesante hizo en relación con algunas de sus respuestas fueron debidamente valoradas. El actor refirió que: *“La actividad y giro comercial de CTV en relación con ASV era totalmente diferente; CTV vendía tiquetes a Agencias de Viajes, y ASV vendía tiquetes a corporaciones o clientes individuales; por ello el giro comercial es totalmente diferente, como consta en el expediente penal, existió toda una Auditoría y se demostró que toda la facturación de CTV era para clientes que no tenían relación con ASV...”*. La valoración realizada no conlleva una división de la confesional, como se acusa en el recurso, porque la desatención de la calificación que de los hechos hace el actor, no desvirtúa las posiciones por él reconocidas. Quien juzga no está vinculado por las calificaciones o valoraciones de los hechos que las partes realicen, pues es precisamente al órgano jurisdiccional al que le corresponde analizar el alcance de los hechos tenidos por demostrados. Por consiguiente, con fundamento en las pruebas que constan en los autos, la Sala considera que en las instancias precedentes no se incurrió en la indebida valoración que se acusa en el recurso. La parte accionada argumentó que el despido vino dispuesto por la comisión de una falta grave, generadora de pérdida de confianza, en el tanto en que el trabajador procedió a constituir una sociedad con personas de nacionalidad salvadoreña, a quienes, en razón de su cargo en la empresa, había contactado para tratar de establecer una alianza a fin de ampliar el mercado de la demandada, lo que finalmente no pudo lograrse dada la imposibilidad de que se estableciera un vínculo sin relación directa con la compañía que la accionada representaba en Costa Rica (American Expres Viajes). Así, aun cuando el negocio entre la demandada y los posibles socios en ese otro país no resultó posible, el trabajador aprovechó la situación y constituyó una empresa (Corporación de Turismo y Viajes CTV, S.A.), de giro similar, con lo cual perjudicó los intereses de la sociedad empleadora. Esa situación ha quedado debidamente acreditada, incluso con

las propias manifestaciones del accionante, que si bien ha negado que la actividad comercial fuera exactamente la misma, lo cierto es que resulta más que evidente que se trataba de un giro muy parecido, relacionado con la colocación y venta de pasajes aéreos. La Sala ha reiterado que al constituir el objeto principal del contrato de trabajo una prestación de orden personalísima, quien ofrece sus servicios debe abstenerse de realizar cualquier comportamiento que pueda generar sospechas o dudas fundadas en la persona que emplea, pues esa circunstancia puede lesionar el elemento esencial de confianza que necesariamente ha de imperar en este tipo de contratos. Sobre el punto se ha dicho que *“Cuando los actos que el trabajador provoca justifican la pérdida de la confianza, es evidente que desaparece la armonía que debe predominar en el contrato de trabajo, por lo que se justifica el despido, **principalmente si el conjunto de los actos del subordinado crea insuperable recelo...** Debido a esa naturaleza del vínculo laboral, **el trabajador debe mantener una conducta intachable dentro y fuera del trabajo; cuando no es así, desaparece el elemento de confianza en él depositado, y puede ser despedido con justa causa...** En conclusión, **todo hecho que sea susceptible de sembrar la desconfianza del empresario y que impida la prosecución de la relación laboral - dentro de un ambiente sin recelos- puede servir para fundar la ruptura del contrato de trabajo**”.* (La negrita no consta en el original. Cabanellas de Torres, Guillermo. *Compendio de Derecho Laboral*, Tomo I, Buenos Aires, Editorial Heliasta, S.R.L., tercera edición, 1992, pp. 973-974). En el caso bajo análisis, quedó acreditada no solo la conformación de la referida sociedad, sino que el actor contactó al menos a un trabajador de la empresa empleadora (el señor Bolaños Bolaños, cuyo testimonio consta al folio 218) para que le prestara servicios a su nueva organización. Además, al tratarse de actividades comerciales de la misma naturaleza (venta de pasajes aéreos y turismo), el recelo surgido en la sociedad empleadora resultó más que justificado y de ahí la incompatibilidad entre la prestación como trabajador de la demandada y co-dueño de las acciones de la otra persona jurídica que constituyó con aquellas personas extranjeras y más que válida la desconfianza en cuanto al mal empleo de conocimientos, recursos y tiempo que debió destinar a favor de su empleadora, especialmente por su condición de Gerente de Operaciones. Además, a pesar de la justificación dada por el accionante, quedó probado que en el allanamiento realizado en sede penal, se encontraron documentos relacionados con la otra compañía del actor y chequeras de esta en las instalaciones de la demandada. Asimismo, varias de las comunicaciones electrónicas, generadas con el dominio de la empleadora, tenían relación con el giro de su empresa (véanse los folios 74 a 77 y 54 a 57). Así las cosas, a juicio de la Sala, sí medió una causa que razonablemente permitió que se perdiera la confianza en el trabajador y que, por ende, hizo imposible la continuación del vínculo laboral. El hecho de que en sede penal se haya dictado un sobreseimiento definitivo, por haber mediado duda sobre la comisión del delito investigado, en nada incide sobre lo que ha de resolverse en esta otra sede. De manera reiterada se ha explicado que lo resuelto en aquella otra jurisdicción no necesariamente afecta lo que haya de decidirse

en material laboral, pues en aquella se investiga la comisión de un delito, debidamente tipificado por ley, mientras que en esta otra se analiza si las conductas en que incurrió la persona trabajadora constituyen faltas al contrato de trabajo, que no necesariamente tienen que ser delictivas. En otro orden de ideas, se considera que no se está en los supuestos que permiten la aplicación de la regla del *in dubio pro operario*, extendido a la materia probatoria, dado que no se advierte ninguna situación de duda que haga posible resolver a favor del demandante. Así las cosas, en cuanto a este aspecto, se estima que el fallo debe ser confirmado.”

4. La Falta de Pago de la Jornada Extraordinaria y el Artículo 83 Inciso A del Código de Trabajo

[Sala Segunda]^{vii}

Voto de mayoría

“VII. Según la accionada la relación entre las partes terminó por la renuncia presentada por el actor para trasladarse a trabajar a otra empresa de seguridad y no porque no se atendiera algún requerimiento suyo relacionado con un incremento salarial o de pago de jornada extraordinaria. En el caso concreto, está probado que al accionante no se le pagaba la jornada extraordinaria. Ese supuesto está contemplado en el numeral 83 del Código de Trabajo, a efecto de facultar al trabajador a poner fin al contrato de trabajo. Dicha norma en su inciso a) reza: *“Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo :/ a) Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley”*. Esa disposición debe relacionarse con el artículo 84 siguiente, el que literalmente expresa: *“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 de carácter civil que le corresponda, si posteriormente surgiere contención y se le probare que abandonó sus labores sin justa causa ”*. La jurisprudencia ha sostenido el criterio de que en aplicación del principio de buena fe (artículo 19 de ese mismo cuerpo normativo), de previo a dar por terminado el vínculo, la persona trabajadora, debe aperebir a la parte empleadora al cumplimiento de la obligación. Sobre el tema se ha considerado: *“ Ahora bien, esta Sala, atendiendo a la indispensable estabilidad del contrato laboral, a su contenido ético y, en especial, al precepto 19 del Código de Trabajo, ha señalado la conveniencia de que, previamente a la extinción del vínculo, el trabajador agote siempre las vías conciliatorias, dándole la oportunidad, a la contraparte, de reconsiderar su eventual actuación ilegítima y de ajustar su proceder a derecho (ver, sobre el particular, los votos N° 88 de las 9:30 horas del 21 de abril de 1992; 21 de las 10:00 horas del 21 de enero, 31 de las 15:10 horas del 26 de enero y 284 de las 10:10*

horas del 30 de setiembre, los tres de 1994; 80 de las 14:00 horas del 1° de marzo de 1995; 281 de las 9:00 horas del 14 de noviembre de 1997; 131 de las 14:50 horas del 27 de mayo y 318 de las 9:30 horas del 23 de diciembre, ambos de 1998; 184 de las 14:10 horas del 14 de julio de 1999; y 245 de las 9:25 horas del 25 de febrero del 2000; así como el de la antigua Sala de Casación N° 144 de las 15:45 horas del 5 de diciembre de 1969)" (sentencia número 966 de las 10:30 horas del 10 de noviembre de 2004). También se ha indicado que en casos excepcionales se puede prescindir del apercibimiento previo: *"En todo caso, el remedio conciliatorio se tiene que agotar con antelación a la ruptura, y no después, como al parecer sucedió con la supuesta comparecencia ante el Ministerio de Trabajo. Por esa misma razón, carece de relevancia lo recalado por la parte actora en el sentido de que se apersonó puntualmente a la audiencia de conciliación convocada en este juicio, pues eso tuvo lugar con posterioridad al rompimiento. Ante la falta de cumplimiento del requisito procedimental apuntado, la ruptura ha de reputarse injustificada, sin necesidad de entrar a examinar la existencia de la causal invocada como su sustento. No puede dejarse de lado que esta Cámara ha admitido excepcionalmente que cuando la irregularidad patronal es demasiado grave procede la ruptura inmediata del contrato sin necesidad de agotamiento previo de las vías conciliatorias (a modo de ilustración, véanse los pronunciamientos n° 55-05 y 335-10), mas analizados los fundamentos que dio el actor para dar por roto el nexo no se estima que calcen en esos supuestos de salvedad"* (voto número 5567 de las 9:40 horas del 20 de julio de 2011). Efectivamente no se está en presencia de un asunto, que por su gravedad amerite relevar de la necesidad de ese apercibimiento previo en torno del cumplimiento de las obligaciones patronales, que en su momento se estimó no se satisfacían. Ni siquiera ello fue planteado por el actor en la demanda. Todo lo contrario, en el hecho segundo de ese libelo inicial, se dio cuenta de que el 19 de octubre de 2009, el accionante se presentó a las oficinas de la accionada y entregó la renuncia a la señora Hernández Villalobos, agregando que: *"... ya que la misma no cumplía con lo estipulado en esa norma (hace referencia al inciso a) del artículo 83 del Código de Trabajo) debido a que únicamente me cancelaba el salario y no las horas extra que me correspondían mensualmente y que en reiteradas ocasiones le había hecho la observación y las misma siempre me decía que pronto lo arreglaríamos y este día nunca llegó"*. Según el recurso no hay prueba alguna que sustente la existencia del indicado requerimiento; tesis que no se comparte; toda vez que el deponente Umaña Villarreal dio cuenta de haber observado al actor cuando el señor González Tiffer (representante de la accionada) lo iba a dejar con su vehículo a Fidelica, lugar en el que en ese momento el accionante prestaba los servicios como guarda. Asimismo dijo que una vez lo trasladó la esposa de ese señor, persona que también a veces llegaba sola, escuchando que en una oportunidad el demandante le reclamó por el atraso en el pago y las horas extra, a lo que ella le respondió que lo iban a arreglar. Dicho testimonio le merece plena credibilidad a la Sala, porque no denota tener interés en el resultado del proceso y esa afirmación

formó parte de un relato claro y circunstanciado de los hechos que le constaban. Además de ello armoniza con la confesional del señor González Tiffer en cuanto éste afirmó que era su señora quien manejaba la empresa así como con la deposición del señor Mora Miranda (funcionario del Ministerio de Seguridad Pública en Río Claro) quien escuchó al accionante quejarse de su situación económica porque sólo se le pagaba el “*salario base*” haciendo referencia a los reclamos hechos al respecto. Es decir, si el actor mostraba preocupación ante terceros por el salario que se le cancelaba, es lógico que buscara a los representantes patronales para que corrigieran la situación y, por consiguiente, se estima que el testimonio del señor Umaña Villarreal no es complaciente como se califica en el recurso, sino, responde a la realidad de lo acontecido.”

5. Ruptura de la Relación Laboral por la Ejecución del Ius Variandi en Forma Abusiva

[Sala Segunda]^{viii}

Voto de mayoría

“IV. SOBRE LA PROCEDENCIA DE LA RUPTURA DEL CONTRATO DE TRABAJO: El tribunal consideró válida la ruptura del contrato de trabajo con responsabilidad patronal al valorar que la demanda había incurrido en ius variandi abusivo al disponer la modificación del horario, días de descanso y lugar de trabajo del actor. La tesis de la parte accionada ha sido que desde la misma suscripción del contrato de trabajo don Juan Rafael conocía de la posibilidad de ser trasladado de locación y jornada de labores, de modo que no es procedente en este asunto interpretar que sus actos constituyeran una violación del contrato de trabajo de tal envergadura que ameritase su finalización. A lo anterior agrega, que con la declaración de los testigos John Alex Jiménez Valverde y Pedro López Pérez se corroboraron sus alegatos. Analizadas esas deposiciones considera este despacho que si bien, se denota que existía una costumbre dentro de la empresa de rotar su personal administrativo entre sus sucursales, no obstante, en el caso de estudio la empleadora no demostró que el cambio del actor de San José a Alajuela se basara en una necesidad objetiva vital para el funcionamiento de la empresa o bien, que hubiese indemnizado a su trabajador por las consecuencias gravosas que se producían para él, sino que por el contrario, con el material que se cita se puso de manifiesto que dicho traslado se debió a una sanción disciplinaria, dado que este presuntamente había atendido mal a un cliente. En forma concreta, sobre este punto el primero de los testigos antes citados explicó: *“El actor dejó de laborar porque un cliente se quejó por una mala atención que recibió. El cliente se quejó y quiso hablar con a gerencia (sic) sobre dicha situación. A raíz de esto se tomó la decisión de rotarlo más tiempo en Alajuela. (...). En los últimos dos años el actor cambio (sic) de horario de jornada nocturna a jornada diurna por mutuo acuerdo, en*

las sucursales de Desamparados a San José pudiendo pasar a cualquier otra sucursal" (folio 45 vuelto y 46). Como puede observarse, la empresa demandada no hizo un ejercicio legítimo del ius variandi, pues en esencia las reformas que introdujo a las condiciones laborales del señor Álvarez Bolaños, lejos de estar razonadas en situaciones de orden y conveniencia, en realidad se debieron a la aplicación de una sanción disciplinaria velada, en su perjuicio. También, don Juan Rafael, desde junio de 2007 mantenía su situación de trabajo estable, lo que refleja que la naturaleza del puesto no era el constante traslado de la persona trabajadora, por ese motivo, hizo bien en oponerse a la voluntad del empleador, toda vez que de forma injustificada se le estaba trasladando de la sucursal de San José donde cumplía el horario de lunes a viernes de 8:00 a.m. a 4:00 p.m. a la de Alajuela, lugar en el que debía laborar de martes a viernes de 4:00 p.m. a 10:00 p.m., sábados de 12:00 p.m. a 10:00 p.m. y domingos de 8:00 a.m. a 2:00 p.m. Sin lugar a dudas, esta dramática variación del entorno laboral del demandante comprometía su estilo de vida y potencialmente el cumplimiento de sus obligaciones familiares, pues está claro que este residía en el Carmen de Guadalupe y el cambio le significaba mayor tiempo de traslado y menos de descanso, ello aunado al mayor desembolso de dinero que implicaba además. Así las cosas, fue ajustada su decisión de dar por roto su vínculo laboral a la luz de los ordinales 83 y 84 del Código de Trabajo.

V. SOBRE LA PROCEDENCIA DEL PAGO DE SALARIOS CAÍDOS A TÍTULO DE DAÑOS Y PERJUICIOS : En relación con la condena por daños y perjuicios en las hipótesis en que el trabajador se haya visto forzado a renunciar (situación también conocida como despido indirecto), esta Sala ha considerado: *"También tiene derecho a que se le reparen los daños y perjuicios ocasionados ante el claro abuso del derecho en que incurrió el patrono al realizar el despido encubierto, resarcimiento que se deriva de los ordinales 41 de la Constitución Política (que estipula que, ocurriendo a las leyes, todos han de encontrar reparación para las injurias o daños que hayan recibido en su persona, propiedad o intereses morales) y 22 del Código Civil (que estatuye que la ley no ampara el abuso del derecho o el ejercicio antisocial de este, obligando a quien cometa tales conductas a indemnizar el daño causado) -aplicable esta última disposición jurídica supletoriamente en materia Laboral en virtud del canon 15 del Código de Trabajo-, debiendo mantenerse por este concepto los 6 meses de salario que concedieron las autoridades judiciales que precedieron en el conocimiento de este asunto, por estimarse un monto razonable y equitativo tomando en cuenta las particularidades del caso concreto"* (voto n° 670 de las 10:00 horas del 13 de mayo de 2010). En el caso que nos ocupa se comprobó que la accionada utilizó las potestades de control y dirección que tenía en su beneficio para incumplir las condiciones básicas que el contrato de trabajo fijaba. No cabe duda, que esta conducta representa un ejercicio abusivo del derecho, de modo que contrario a lo sostenido por el tribunal, el señor Álvarez Bolaños si debía ser compensado al haber sufrido un franco deterioro de

su derecho a consecuencia de dicho acto. Válidamente puede arribarse a la conclusión que la voluntad subyacente de los representantes de la accionada era generar las condiciones necesarias para que el actor renunciara de su puesto de trabajo sin tener que cubrir los extremos de preaviso y auxilio de cesantía. Así, para el cálculo de dicha indemnización, deberá recurrirse al parámetro indicado por el numeral 82 del Código de Trabajo, al ser la norma dispuesta para aquellos casos en los cuales se ha comprobado la terminación del vínculo jurídico laboral por causas imputables al empleador. De este modo, procede fijar la cuantía de ese resarcimiento en la suma equivalente a 6 meses de salario, los cuales se determinarán en la etapa de ejecución de sentencia al adolecerse en este momento de la cuantía exacta del promedio salarial del actor durante los meses finales de la relación de trabajo.”

6. El Inciso J del Artículo 83 del Código de Trabajo: Falta Grave de las Estipulaciones Contractuales

[Sala Segunda]^{ix}

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.”

7. Ruptura de la Relación Laboral y Hostigamiento Sexual

[Sala Segunda]^x

Voto de mayoría

“V. SOBRE EL ACOSO SEXUAL EN LAS RELACIONES DE EMPLEO. Desde la promulgación de nuestro Código de Trabajo, el 27 de agosto de 1943, una de las principales preocupaciones de quienes promovieron la creación de esa nueva rama autónoma del derecho (la laboral), como parte del carácter tuitivo que se le asignó, fue erradicar, de las relaciones de trabajo, cualquier manifestación de violencia ejercida por las partes. En esa línea, en el artículo 19 de la norma, se incluyó el deber de buena fe como un principio transversal que incide en todos los ámbitos del contrato de trabajo. Al respecto ese canon establece: *“ El contrato de trabajo obliga tanto a lo que se expresa en él, como a las consecuencias que del mismo se deriven según la buena fe, la equidad, el uso, la costumbre o la ley .”* Más adelante, en el apartado de ese cuerpo legal que define los deberes y derechos de las partes de la relación laboral, se estableció como una obligación para la empleadora: *“Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra”* (artículo 69 inciso c). Correlativamente, se le impuso a las personas trabajadoras el deber de: *“Observar buenas costumbres durante sus horas de trabajo”* (artículo 71 inciso d). El quebranto de esa obligación genérica de mantener un ambiente de trabajo libre de violencia es sancionado según quien sea la persona agresora, otorgándole la posibilidad a su contraparte, de ponerle término a la relación laboral por justa causa (ver artículos 81 incisos a, b y l; y 83 inciso b). Concomitantemente, en esa primera mitad del siglo XX, surge un proceso de reconocimiento en el plano del derecho internacional de una serie de derechos y libertades de los individuos frente a los poderes públicos, elevando su protección a un ámbito de supralegalidad ordinaria, con

la incorporación de esos derechos fundamentales al derecho interno a través de la ratificación de convenios internacionales, o su réplica en las Cartas Políticas de las distintas naciones. Propiamente en materia laboral, tras la adopción por parte de la Organización Internacional del Trabajo, el 25 de junio de 1958, del Convenio n° 111 *“Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)”* (ratificado por Costa Rica mediante Ley n° 2848 del 26 de octubre de 1961), se intensificó la protección en contra de la discriminación en el empleo, entendiendo esta como *“...cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”* (artículo 1.1.a). Con la ratificación de ese tratado el país se obligó: *“... a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto”* (artículo 2). Sumado a ese compromiso, tras el fortalecimiento en el derecho internacional de los derechos humanos de la lucha contra la erradicación de toda forma de discriminación por razones de género, se adoptaron otros instrumentos jurídicos que pretenden garantizar, en condiciones de igualdad, la participación de la mujer en todos los ámbitos de la vida social, económica y política del país. Al respecto la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, ratificada por Ley n° 6968, del 2 de octubre de 1984, en sus artículos 3 y 5, define que los Estados deben tomar las medidas apropiadas para asegurar el desarrollo y adelanto de la mujer, con el objeto de garantizarle el pleno ejercicio y goce de los derechos humanos y las libertades fundamentales, en igualdad de condiciones con el hombre; así como modificar los patrones socio culturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres. Por su parte, la Ley n° 7499, del 2 de mayo de 1995, ratificó la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención “Belém do Pará”), la cual señala que se debe entender como violencia contra la mujer *“... cualquier acción o conducta, basada en su género, que cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico a la mujer, tanto en el ámbito público como en el privado”* (artículo 1) (énfasis agregado). En ese instrumento se entiende que la violencia contra la mujer incluye, entre otras, la que tenga lugar en la comunidad, comprendiendo el acoso sexual en el lugar de trabajo (inciso b) del artículo 2). Así, se sienta como principio fundamental que la mujer tiene derecho a una vida sin violencia, tanto en el ámbito público como en el privado (artículo 3), lo cual comprende su derecho a ser libre de toda forma de discriminación (inciso a) del artículo 6). Se debe resaltar que dicha Convención consagra el derecho de toda mujer a que se respete su integridad psíquica y moral así como la dignidad inherente a su persona (incisos b) y e)

del numeral 4). La Ley de Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia n° 7476, del 3 de febrero de 1995 (reformada parcialmente por Ley n° 8805 del 28 de abril de 2010), vino a desarrollar esa normativa internacional, con el fin de garantizarle a la mujer, precisamente, el disfrute de los derechos reconocidos a nivel supranacional y que como todo ser humano indudablemente merece, según se advierte de su artículo 1, el cual reza: *“Esta Ley se basa en los principios constitucionales del respeto por la libertad y la vida humana, el derecho al trabajo y el principio de igualdad ante la ley, los cuales obligan al Estado a condenar la discriminación por razón del sexo y a establecer políticas para eliminar la discriminación contra la mujer, según la Convención de las Naciones Unidas sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer”*. En el artículo 2, se indica que el objetivo de la normativa es prohibir y sancionar el acoso u hostigamiento sexual como práctica discriminatoria por razón de sexo, contra la dignidad de la mujer y del hombre en las relaciones laborales y de docencia. Es decir, la normativa tutela la dignidad de la mujer y del hombre en los ámbitos que en ella se indican. Mas, por razones socio-culturales se sabe que las mujeres son quienes en su mayor parte sufren este tipo de vejaciones. Concretamente en relación con los antecedentes jurisprudenciales respecto de la valoración de la prueba en materia de hostigamiento sexual en el trabajo, la Sala Constitucional, en su voto número 5273 de las 15:18 horas del 27 de abril de 2011, consideró:

“VII. / SOBRE EL FONDO. *Aclarado así el punto planteado, resta determinar si se ajusta o no a los principios constitucionales que el Juez, sobre la base de la declaración de la víctima, previo análisis, como se indicó en el considerando anterior, llegue a la convicción de la culpabilidad del hostigador. Al respecto este Tribunal se pronunció, ante un caso similar, en sentencia No. 2008-014918 de las 14:51 hrs. de 8 de octubre de 2008, de la siguiente manera:/ «El accionante distorsiona y hace una lectura errada del contenido de la jurisprudencia de la Sala Tercera, al señalar que la misma establece que en los casos de delitos sexuales, con sólo la declaración de la parte ofendida, debe imponerse la condena. Lo que la Sala afirma en uno de los fallos, es que resulta usual que en esos supuestos, se cuente con un único testigo (sentencia 997-04), pero en ningún momento indica que en esos supuestos necesariamente “deba” condenarse. Y esto es así, porque al no estar ante un sistema de prueba tasada, no podría erigirse la regla de que en todos los casos de delitos sexuales, donde exista un testigo único (ofendido) se imponga una condenatoria. Tampoco sostiene la jurisprudencia penal que deba condenarse a pesar de que exista una duda razonable. Nada más lejos de lo previsto en dichos fallos. En virtud del principio de inocencia y de sus derivaciones (carga de la prueba, in dubio pro reo, demostración de culpabilidad) se torna en una exigencia, para arribar a una sentencia condenatoria, que el tribunal tenga certeza absoluta sobre la existencia del delito y la responsabilidad atribuida al imputado. Ante*

la duda razonable o la insuficiencia probatoria el tribunal debe pronunciarse a favor de la libertad del imputado en virtud del estado de inocencia que prevalece. Es perfectamente posible que se absuelva al imputado, ya sea, por insuficiencia probatoria o por duda, aún en aquellos supuestos donde la víctima de un delito sexual hubiere declarado en su contra. Todo dependerá del valor probatorio que el tribunal le otorgue a esa prueba, en aplicación de los principios de inmediación, contradicción, concentración, continuidad, etc. que rigen el juicio oral y de conformidad con las reglas de la sana crítica racional»./

VIII. / *De conformidad con lo expuesto, este Tribunal concluye, por un lado, que, de las sentencias citadas por el accionante no se desprende, como regla general, que el Juez deba, de manera automática, en todos los casos, darle plena credibilidad a la declaración de la víctima, en los procesos laborales donde se discuta sobre la aplicación de la Ley contra el hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, como si se tratara de una presunción iuris tantum. Al contrario, según esas sentencias, ante la ausencia de más pruebas directas, el Juez valorará esa declaración y solo si le merece credibilidad, por razones que debe indicar en cada caso concreto, tendrá por probada la culpabilidad del hostigador. Aun en los supuestos que el hostigador no ofrezca pruebas de descargo, el Juez está en la obligación de examinar la declaración, como lo haría con cualquier tipo de prueba que constara en el expediente. Se trata de un mecanismo previsto por el ordenamiento jurídico ante la dificultad de probar conductas como el hostigamiento sexual. Dicho mecanismo no es contrario al principio de presunción de la inocencia, pues no exime al Juez de llegar a la convicción de la culpabilidad. Solo de esa manera podrá desvirtuar la presunción de inocencia que existe a favor del hostigador. Descartado así el argumento central del accionante, se concluye que la jurisprudencia impugnada tampoco es contraria al principio in dubio pro operario o in dubio pro reo, pues lo alegado por el accionante en este punto depende de lo alegado en torno al principio de inocencia. Finalmente, la jurisprudencia no limita, de ninguna manera, las posibilidades de defensa del actor en el proceso laboral, de manera que tampoco se puede considerar que sea contraria al derecho de defensa o el debido proceso". La citada sentencia reafirmó que los antecedentes de este órgano jurisdiccional en torno a la valoración de la prueba en casos como el presente, se ajusta a los parámetros constitucionales. En ese sentido, en cada asunto concreto deben analizarse los elementos probatorios conforme con las reglas de sana crítica, incluida la declaración de la víctima como parte de ellos, a efecto de tener por acreditado o no el hostigamiento sexual denunciado.*

8. Artículo 83 Inciso B del Código de Trabajo: Amenazas

[Sala Segunda]^{xi}

Voto de mayoría

“IV. Tal y como se indicó, el actor alegó en la demanda que dio por rota la relación laboral porque su jefe lo ofendió al decirle con tono brusco [...]”. Mientras que la parte demandada negó ese hecho e indicó que el actor abandonó el trabajo, aparte de que era un “*pésimo*” empleado, a quien se le amonestó en forma reiterada por desafiar a la autoridad patronal. Según la sentencia impugnada, el inciso b) del artículo 83 del Código de Trabajo facultó al señor García Martínez a dar por roto el contrato de trabajo, por cuanto de la prueba testimonial se desprende que su jefe lo ofendió de palabra, lo retó a golpes, para lo cual usó palabras fuertes y vulgares. Y agregó que no compartía la tesis del *a quo* de que debiera agotar las vías conciliatorias, pues, resultaba innecesario “... *ante semejantes atropellos, constantes y permanentes...*”. Para resolver el punto, tenemos que en este asunto se evacuaron varios testimonios, a saber: el de Jorge Arturo Alvarado Sánchez, ex compañero del actor; Carlos Alberto Mora Maradiaga, ex jefe del demandante; y, el de Milton Gerardo Rosales Durán, quien también fue compañero de trabajo del accionante (folios 65 y siguientes). Don Jorge Arturo declaró que estuvo presente cuando se rompió la relación laboral entre las partes, presenciando cuando [...] Declaró acerca de la existencia de las amonestaciones que con anterioridad se enviaron, por las cuales el actor se mostraba inconforme. Además señaló que éste, su jefe directo y el “*patrón*” discutían mucho. Luego, el señor Mora Maradiaga manifestó que el señor García no era respetuoso de la autoridad patronal, hacía caso omiso de las órdenes. Seguidamente apuntó: [...]. Señaló que la relación entre el señor García y don Carlos al principio era buena y luego no, esto último debido a que Junior no aceptaba que éste lo hubiesen nombrado como jefe. Y agregó [...]. Seguidamente dio cuenta de haber salido de la empresa antes de que lo hiciera el accionante, por no haber recibido el pago del 2 de agosto y por los problemas existentes. Refirió que en una oportunidad el señor García y don Leonel se retaron a pelear por un reclamo que éste le hizo al primero. Aceptó haber escuchado al actor decirle a sus compañeros “*chupa medias*”; expresarse mal de la empresa, de don Leonel y de su esposa; e indicar que quería irse pero sin perder las prestaciones. También adujo haberlo visto predisponer al personal nuevo y que en las discusiones con don Leonel ambos alzaban la voz. Para resolver el asunto, debe tomarse en consideración que si bien es cierto la subordinación laboral lleva implícitos una serie de poderes que, la parte empleadora, puede ejercer en relación con la persona del trabajador, cuales son: el poder de mando, el poder de fiscalización, el poder de dirección y el poder disciplinario; su ejercicio debe estar en armonía con el siempre debido respeto a los derechos y dignidad del (la) empleado (a). En ese sentido, el artículo 69 del Código de Trabajo, en su inciso c) obliga a la parte patronal a “... c) *Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de maltrato de*

palabra o de obra". Valoradas las probanzas conforme con las reglas de la sana crítica (artículo 493 del Código de Trabajo), a la Sala no le cabe la menor duda de que la parte patronal violentó la obligación prevista en dicha norma, pues con independencia de si el actor podía o no calificarse como un buen trabajador, el representante patronal lo maltrató gravemente de palabra y lo retó a pelear, hecho que fue presenciado por el deponente Alvarado Sánchez y armoniza con la declaración de Rosales Durán quien describió episodios de esa naturaleza producidos con anterioridad. Esa situación evidentemente, facultó al empleado a dar por roto el contrato de trabajo con responsabilidad patronal, en los términos del aludido artículo 83 que reza: *"Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo :/ b) Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma reñida con la moral, o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador"*. Por último, debe indicarse que en relación con esta norma en algunos supuestos en que se invoca la existencia de un despido indirecto por faltas patronales, la jurisprudencia en aras del principio de la buena fe ha exigido al trabajador haber agotado las vías conciliatorias, de manera que la terminación de la relación laboral no resulte sorpresiva para el empleador. Así, por ejemplo, se ha requerido ese paso previo a la terminación de la relación cuando se retrasa el pago del salario o se ha hecho una cancelación incompleta de éste, porque en ese supuesto bastaría con hacer ver el yerro para que se espere la corrección de la actuación patronal y de no producirse considerarse en situación de despido. Mas, tal y como lo apunta el tribunal, no estamos en presencia de un supuesto en que deba aplicarse dicha tesis, toda vez que la lesión al trabajador se causó indefectiblemente desde el mismo momento en que se le ofendió y se le retó a pelear, haciendo imposible la continuación de la relación laboral entre las partes."

9. Agotamiento de las Vías Conciliatorias en Caso de Renuncia con Responsabilidad Patronal

[Sala Segunda]^{xii}

Voto de mayoría

"III. Vistos los agravios interpuestos, y para un mayor orden se resolverá primeramente los reproches de la parte actora. Una vez estudiado y discutido ampliamente este asunto, este Tribunal considera que no es factible modificar lo que viene dispuesto en el fallo que se recurre, por las razones que a continuación se exponen. Aduce la parte actora que en los hechos no probados, existe un grave error porque el artículo 83 del Código de Trabajo permite dar por terminado el contrato de trabajo con responsabilidad patronal. Si bien es cierto el artículo 83 establece las causales por las que un trabajador puede dar por concluida la relación laboral, la jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha desarrollado el

contenido del artículo 19 del Código de rito, estableciendo que en aras del principio de la buena fe que debe regir en toda relación de trabajo, y para que el trabajador no sorprenda a la parte empleadora con una renuncia, debe éste comunicar a su patrono cuáles son los motivos o razones que podría tener para dar por rota la relación laboral con responsabilidad patronal. Sobre este tema ha dicho la jurisprudencia: "...Sin embargo, atendiendo principios tales como el de la estabilidad del contrato de trabajo -que beneficia tanto al patrono como al trabajador/a-, así como al de la buena fe que debe imperar en todas las relaciones humanas de las cuales, las laborales no son ajenas -según la expresa disposición del artículo 19 del Código de Trabajo- la Sala ha reiterado el criterio de que, en tales casos, previo a dar por concluida la relación laboral, el trabajador/a debe prevenirle al empleador el cumplimiento correcto de la obligación que le reprocha. Es decir, la buena fe, se impone como limitante al ejercicio de los derechos de ambas partes de la relación de trabajo. De esta manera, salvo casos excepcionales en que resulta irrazonable exigir tal requerimiento, no puede dar por roto el contrato sin darle al patrono la posibilidad de poder cumplir con sus obligaciones; máxime cuando, como en el presente caso, esa fue la forma normal de pago del salario durante toda la relación laboral..." (Ver Resolución Nº 1094 de las 10:10 hrs, del 29 de marzo de 2006). Entonces, de lo transcrito se tiene que aún cuando no exista norma jurídica que obligue al trabajador a agotar las vías conciliatorias, la jurisprudencia como fuente de derecho y de acatamiento obligatoria para los Jueces que imparten justicia en esta sede laboral, impone que antes de que un trabajador de por finalizada la relación laboral con responsabilidad patronal, debe prevenirle al patrono cuál es el motivo que haría posible ese rompimiento para que éste tenga la oportunidad de corregir su actuación, y no basta que en una reunión de trabajo dar a entender que si no se pagaba el salario se podría dar fin a la relación de trabajo. Y aún cuando el actor diga que fue al Centro Nacional de Conciliación y Arbitraje en Moravia, esa situación no consta en el expediente. Asimismo, no hay un sólo elemento probatorio que permita concluir que el actor haya recurrido previo a la renuncia de su trabajo a las vías conciliatorias. Con referencia a la manifestación que hace el actor, en el sentido de que ellos asistieron a la audiencia de conciliación y prueba ordenada por el Despacho, y la parte demandada no se apersonó, debemos aclarar que las vías conciliatorias a las que hace alusión el fallo, son aquellas anteriores a que el trabajador de por concluida la relación laboral, no después. Así las cosas, debe quedar claro que el rompimiento del contrato de trabajo por parte del actor, por el simple atraso en el pago de los salarios por parte del empleador, no lo autorizaba a considerarse en situación de despido, y que únicamente procede cuando la conducta patronal sea el resultado de una conducta injustificada o arbitraria. Razón por la cual, al estar en presencia de una renuncia laboral, los reproches se deben rechazar."

10. Consecuencias de la Ruptura de la Relación Laboral por las Causales del Artículo 83 del Código de Trabajo

[Sala Segunda]^{xiii}
Voto de mayoría

“III. SOBRE EL CASO CONCRETO: La parte demandada recrimina la condena al pago de los extremos laborales establecidos por las instancias precedentes pues los considera improcedentes en virtud de la condición de interinazgo del actor. Sus reproches no son de recibo. El auxilio de cesantía constituye una sanción económica para la entidad patronal, por un hecho que le era imputable, de modo exclusivo, ante su voluntad unilateral de dar por concluida la contratación con el actor. El artículo 29 del Código de Trabajo -reformado por la Ley de Protección al Trabajador, nº 7983, de 16 de febrero de 2000- señala: *“Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye por despido injustificado, o algunas de las causas previstas en el artículo 83 u otra ajena a la voluntad del trabajador, el patrono deberá pagarle un auxilio de cesantía de acuerdo con las siguientes reglas: (...)”*. De la norma transcrita, se infiere que la cesantía es un derecho, que surge en favor de los trabajadores contratados, por plazo indefinido, cuando existe un despido injustificado, finaliza la relación laboral, debido a alguna de las causales establecidas en los artículos 83 u 85 del Código citado; o por alguna otra razón ajena a la voluntad de la persona trabajadora. Por su parte, el preaviso está normado en el canon 28 de ese cuerpo normativo, el cual dispone: *“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: (...) 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 cualquier de las 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”*. La función primordial del preaviso, es que el trabajador no se quede sin trabajo en forma intempestiva, dado que tal situación podría acarrearle graves perjuicios; y, respecto del empleador, para salvaguardarlo de los daños, que una dimisión repentina pueda ocasionarle. De lo expuesto, se determina que un trabajador tiene derecho al pago de los rubros en mención, cuando el contrato de trabajo sea por tiempo indeterminado; tenga más de tres meses de laborar para un mismo patrono y el origen de la extinción del vínculo contractual sea, en términos generales, por decisión unilateral del patrono o por alguna otra razón ajena a la voluntad del trabajador. En el caso en estudio, procede determinar si al actor le corresponde el pago de esas indemnizaciones, por su condición de interino. Se entiende por funcionario interino aquel que se nombra en un cargo o es asignado a un servicio por la ausencia temporal o definitiva del titular. El

trabajador interino tiene conocimiento de que la estabilidad laboral de que goza es momentánea (impropia), pues esta se reduce al período que abarca su nombramiento. De manera que -en sentido estricto- no existe afinidad jurídica conceptual entre el servidor interino y el principio de estabilidad laboral, como se entiende para el caso de un funcionario público investido en propiedad. Si bien, tanto esta Sala como la Constitucional, han afirmado que el nombramiento interino no es un mecanismo legítimo para acceder a la propiedad de un puesto, ambos tribunales han sido enfáticos en reconocerle a los funcionarios y funcionarias nombradas en esa precaria condición, el derecho a una estabilidad relativa a la que también han denominado “impropia”. En este sentido se pueden citar las sentencias de la Sala Constitucional n° 4087-2002 de 10:15 horas de 3 de mayo de 2002; y la n° 9462-2002 de 14:48 horas de 1° de octubre de ese mismo año. Como ejemplo, en esta última se dijo: *“En cuanto al derecho a la estabilidad laboral, contenido en el mismo numeral, esta Sala ha reconocido una estabilidad impropia a los funcionarios interinos, de manera que si bien es cierto que éstos no tienen un derecho subjetivo a que se les prorrogue el nombramiento en forma indefinida, si tienen derecho a que no se nombre en su lugar a otro funcionario en las mismas circunstancias, sea, en forma interina, hasta tanto la Administración no nombre -a través del procedimiento legal correspondiente- a un funcionario en propiedad o, en su caso, la plaza sea nuevamente ocupada por su titular. Debe tenerse presente que el servidor interino puede oponer su derecho frente a otro servidor interino que se pretenda nombrar en su sustitución, pero ello no implica que la Administración deba nombrarlo indefinidamente, pues vencido su plazo de nombramiento, el Estado puede prescindir de sus servicios siempre y cuando no nombre a otro funcionario interino bajo sus mismas condiciones en el puesto y especialidad”*. Así, si a un funcionario o funcionaria pública se le nombra interinamente para desempeñar un determinado cargo, por tiempo prolongado, no implica para la Administración la obligación de nombrarlo o nombrarla en propiedad, aunque es lógico y razonable que si ha demostrado idoneidad y cumple con los requisitos del puesto sea tomado o tomada en cuenta para el nombramiento; siendo responsable, el órgano competente para nombrar, de hacer la escogencia que mejor garantice el servicio público, al tenor de lo dispuesto en el numeral 192 de la Constitución Política. En síntesis, dado que el interinazgo hace referencia a relaciones de empleo de carácter temporal, *a priori*, quedaría excluido del derecho a la estabilidad, pues la figura del servidor interino ha sido prevista para la sustitución temporal del titular o para ocupar temporalmente alguna plaza vacante, a los efectos de garantizar la continuidad del servicio público. Sin embargo ese mecanismo no puede ser utilizado para cubrir prácticas viciadas, en perjuicio de los derechos de los servidores. Tal y como lo expusiera la Sala Constitucional en el voto número 5025, dictado a las 11:25 horas del 8 de octubre de 1993: *“ ... el Estado no puede pretender a través de cualquier procedimiento, prolongar los interinazgos más allá de un plazo razonable y prudencial, el cual está debidamente señalado en otros regímenes, debiendo tomar las medidas y*

prevenciones necesarias para que ello no ocurra, pues ello va en detrimento de la estabilidad laboral, aspecto este último constitucionalmente protegido en el artículo 56... La figura del interino, por sí misma no violenta ninguna disposición constitucional, sin embargo, debe desarrollarse dentro de los límites de la razonabilidad, que exigen una necesaria relación entre el fin o espíritu de una institución y su operatividad en el supuesto concreto. Así, una figura laboral que se creó con fines provisionales no puede pervertirse con una práctica que pretende perpetuar lo temporal con evidente menoscabo de una serie de derechos inherentes tan solo al trabajador con un puesto en propiedad, principalmente la estabilidad (...)". Derivado de ese razonamiento, aún cuando no se adquiere derecho a la plaza, se han equiparado las prórrogas sucesivas del interinazgo que superen un año a un contrato por tiempo indefinido, a los efectos del pago de los derechos laborales y de las indemnizaciones que establece la legislación ordinaria para ese tipo de relaciones -de tiempo indefinido-. Así, a la luz de estas consideraciones debe analizarse el caso que nos ocupa. En la constancia emitida por el Departamento de Personal del Poder Judicial nº AP-1621 C 2009 se indica que el actor laboró interinamente para el Poder Judicial desde el 21 de abril de 1997 hasta el 31 de mayo de 2009. Además, se adjuntaron certificaciones de las ternas en las cuales participó así como el detalle de sus nombramientos como juez 1 y como juez 3 a partir de marzo de 2004 (folios 11 a 26). De ese último documento se colige que a partir de esa data tuvieron lugar nombramientos durante todos los meses lo cual se ve reflejado también en el histórico de pagos visible a folios 8 a 10. Por otro lado, es un hecho comprobado que en la sesión nº 96-07 celebrada el 20 de diciembre de 2007, el Consejo Superior nombró interinamente al promovente como Juez 3 en el Juzgado Penal del Segundo Circuito Judicial de San José en el puesto vacante nº 100963. Dicho nombramiento sería desde el 16 de enero de 2008 y hasta el 30 de noviembre de 2011 (folio 55). Sin embargo, en la sesión nº 39-09 celebrada el 23 de abril de 2009, el mismo órgano administrativo procedió a designar al funcionario que ocuparía la plaza en propiedad donde, a pesar de figurar en la terna remitida por el Consejo de la Judicatura, no se nombró al actor. Como puede apreciarse, el nexo laboral que unió a las partes fue por tiempo indefinido en vista de que fueron constantes los nombramientos durante muchos años y el último de ellos se extendió ininterrumpidamente por más de un año. Esa situación naturalmente creó expectativas en el actor y le permitió adquirir un nivel de vida que, se vio afectado al no haber sido nombrado más como juez. De ahí que el accionante ha de ser indemnizado con el pago del preaviso y la cesantía siendo acertado lo resuelto por las instancias precedentes. Resta referirse a los reproches formulados por el actor los cuales se circunscriben a los temas de la indemnización por daño moral y las costas del proceso. En torno al primero, el recurrente sostiene que debió haber sido indemnizado por el grave perjuicio moral que sufrió. Ahora bien, en relación con el fundamento para acordar esta indemnización la doctrina y la jurisprudencia han distinguido en forma reiterada entre el daño moral objetivo y el daño moral subjetivo o puro. Este

último, supone generalmente una perturbación injusta de las condiciones anímicas de la persona, como disgustos, desánimo, desesperación, pérdida de la satisfacción de vivir, agravio contra el honor, dignidad, intimidad, entre otros; mientras que el objetivo, se encuentra referido a las ofensas al buen nombre, la reputación, prestigio. El fundamento jurídico de su reconocimiento radica en el artículo 41 de nuestra Constitución Política lo mismo que en la Ley General de la Administración Pública, artículos 192 y 197 para el caso en que la lesión es provocada por agentes al servicio de la Administración Pública. La procedencia de ese daño moral, tanto en punto al contenido como a su existencia, depende de la prueba, cuya carga incumbe a la víctima, es decir, compete al perjudicado suministrar la prueba necesaria para contribuir a formar la convicción del juzgador acerca de la existencia del daño causado, lo mismo que en relación al *quantum* del daño resarcible, pues esa convicción constituye el presupuesto de la declaración. En el caso concreto, el actor no acreditó, tal y como le correspondía de acuerdo al artículo 317 del Código Procesal Civil, haber sufrido el alegado daño moral. Por ello no es posible acceder a su petición. Finalmente, tampoco se encuentran motivos para variar lo resuelto en cuanto a las costas. Conforme a los artículos 494 del Código de Trabajo, en concordancia con el 221 del Procesal Civil, aplicable a la materia laboral, la regla general es que, a la parte vencida en juicio se le deben imponer las costas del proceso. Puede eximirse de dichos gastos, cuando haya litigado con evidente buena fe, cuando la demanda o la contrademanda, en su caso, comprendan pretensiones exageradas, cuando el fallo acoja solamente parte de las peticiones fundamentales, de la demanda o de la reconvención, cuando el fallo admita defensas de importancia o cuando haya vencimiento recíproco. En el caso concreto, dado que existe vencimiento recíproco se mantiene la decisión de fallar sin especial condenatoria en costas.”

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**. 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.

ⁱⁱ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. (2001). **Compendio de Derecho Laboral: Tomo I**. Actualizado por GÓMEZ ESCALANTE, José N. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires, Argentina. Pp 836-837.

ⁱⁱⁱ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. (2001). **Compendio de Derecho Laboral: Tomo I**. Actualizado por GÓMEZ ESCALANTE, José N. Editorial Heliasta S.R.L. Buenos Aires, Argentina. Pp 837.

^{iv} SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 794 de las nueve horas con cuarenta minutos del diecisiete de julio de dos mil trece. Expediente: 08-000738-0166-LA.

^v TRIBUNAL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO SECCIÓN VIII. Sentencia 41 de las diez horas con treinta minutos del veintiuno de mayo de dos mil trece. Expediente: 11-002698-1027-CA.

^{vi} SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 459 de las nueve horas con treinta y cinco minutos del ocho de mayo de dos mil trece. Expediente: 07-000989-0166-LA.

^{vii} SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 262 de las diez horas con veinticinco minutos del trece de marzo de dos mil trece. Expediente: 09-300027-1046-LA.

^{viii} SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 1158 de las once horas con quince minutos del catorce de diciembre de dos mil doce. Expediente: 09-002642-0166-LA.

^{ix} 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.

^x SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 576 de las nueve horas con cuarenta minutos del dieciocho de julio de dos mil doce. Expediente: 07-000367-0166-LA.

^{xi} SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 948 de las diez horas con diez minutos del dieciocho de noviembre de dos mil once. Expediente: 09-000179-0166-LA.

^{xii} SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 252 de las nueve horas con veinte minutos del veintinueve de junio de dos mil once. Expediente: 07-001429-0166-LA.

^{xiii} SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 385 de las diez horas con veinte minutos del doce de mayo de dos mil trece. Expediente: 09-002296-0166-LA.