



## La renuncia con responsabilidad laboral por falta de pago de salario

<b>Rama del Derecho: Derecho Laboral.</b>	<b>Descriptor: Trabajador.</b>
<b>Palabras Clave: Salario, Pago Incompleto, Falta de Pago, Ius Variandi abusivo, Despido encubierto, Ruptura del contrato.</b>	
<b>Fuentes: Normativa y Jurisprudencia.</b>	<b>Fecha de elaboración: 24/02/2014.</b>

El presente documento contiene jurisprudencia sobre la falta del pago de salario como causa justa para dar por terminado el contrato de trabajo, se consideran los supuestos del artículo 83 inciso a del Código de Trabajo que lo establece.

### Contenido

NORMATIVA .....	2
ARTÍCULO 83.- .....	2
JURISPRUDENCIA .....	2
1. Salario: Análisis sobre la obligación de desglosar el contenido de sus componentes .....	2
2. Salario: Derecho de todo trabajador a recibir una remuneración periódica por las labores que haya prestado a un patrono .....	6
3. Ruptura del contrato laboral por parte del trabajador: Procedencia del pago de daños y perjuicios al existir uso abusivo del ius variandi.....	7
4. Salario: Pago inferior al mínimo de ley justifica rompimiento de relación laboral .....	9
5. Renuncia al trabajo: Concepto y distinción con disolución justificada del contrato o despido encubierto.....	11
6. Despido encubierto: Necesaria comunicación previa al empleador y deber de agotar la vía conciliatoria.....	13
7. Salario: Falta de pago completo a conductor de autobús lo faculta para dar por terminada la relación laboral unilateralmente .....	17
8. Salario: Falta de pago completo a conductor de autobús lo faculta para dar por terminada la relación laboral unilateralmente .....	20
9. Salario: Omisión reiterada de cancelarlo completo justifica renuncia del trabajador .....	21

## NORMATIVA

### ARTÍCULO 83.-

[Código de Trabajo]<sup>i</sup>

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;**

[...]

## JURISPRUDENCIA

### 1. Salario: Análisis sobre la obligación de desglosar el contenido de sus componentes

[Sala Segunda de la Corte]<sup>ii</sup>

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 componentes 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 los trabajadores, 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 actoras 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 componente 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 actoras 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 actoras 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. Salario: Derecho de todo trabajador a recibir una remuneración periódica por las labores que haya prestado a un patrono**

[Sala Segunda de la Corte]<sup>iii</sup>

Voto de mayoría

**“IV.- ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO:** El actor reclamó en su demanda el pago de los salarios que se le adeudan de los meses de setiembre a diciembre de 1988 y, enero y la primera quincena del mes de febrero de 1989. La representación del demandado reconoció en la contestación de la demanda que el actor laboró de manera interina para el Ministerio de Obras Públicas y Transporte durante el período que indica, y afirma que se le pagaron sus salarios (folios 47 a 56). Esta Sala ha sostenido reiteradamente que le corresponde al trabajador demostrar la prestación personal del servicio, y al empleador los hechos impeditivos que invoque (artículo 317 del Código Procesal Civil aplicable en la materia por remisión del 452 del de Trabajo) y aquellos que deba mantener documentados; entre estos: fecha de ingreso del trabajador, antigüedad, puesto y naturaleza de las labores ejecutadas, causas de extinción del contrato, entrega de carta de despido, pago de obligaciones salariales, clase y duración de la jornada, pago y disfrute de feriados, descansos, licencias, aguinaldo y vacaciones, cumplimiento de obligaciones de la seguridad social, justificación de la objetividad, racionalidad y proporcionalidad de las medidas señaladas como discriminatorias, y cualquier otra situación fáctica cuya fuente de prueba le sea de más fácil acceso que al trabajador (entre muchas otras, puede verse la sentencia número 91-2007, de las 9:30 horas del 16 de febrero de 2007). Guillermo Cabanellas, en su obra "Diccionario Enciclopédico de Derecho Usual", Tomo VII, 18ª edición, Buenos Aires. Editorial Heliasta S.R.L., 1981, página 275, señala que *"el salario es el conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta en una relación subordinada laboral. Integra el salario una contraprestación jurídica, y es una obligación de carácter patrimonial a cargo del empresario; el cual se encuentra obligado a satisfacerla en tanto que el trabajador ponga su actividad profesional a disposición de aquél"*. Esta definición, recoge las acepciones amplia y restringida que se han dado en relación al concepto de salario, de tal forma que, por la primera, salario resulta ser todos los beneficios que una persona puede obtener por su trabajo, mientras que, por la segunda, se alude específicamente a la retribución del trabajo prestado. Dada la naturaleza jurídica del contrato de trabajo, debe recordarse que este es a título oneroso, sinalagmático y conmutativo, y que el salario constituye la principal obligación del empleador (a) y para el trabajador la contraprestación por el servicio prestado, obligaciones que están condicionadas una a la otra. (Sobre este tema puede verse también Montoya Melgar, Alfredo. *Derecho del Trabajo*. 31ª edición. Editorial Tecnos, Madrid, 2010, páginas 373-376). El artículo 57 constitucional recoge no solo el derecho al salario mínimo por *jornada normal*, que procure bienestar y existencia digna (no solo al trabajador sino

también a sus dependientes), sino también, la obligación de pago del mismo como contraprestación por el trabajo recibido. Por su parte el legislador desarrolló esa disposición en los ordinales 162 a 192 del Código de Trabajo, recogiendo las corrientes doctrinarias antes enunciadas, de manera que lo considera la retribución que el empleador (a) debe pagar al trabajador en razón del contrato laboral (numeral 162), y que debe ser cancelado en un plazo no mayor a una quincena para los trabajadores manuales y un mes para los intelectuales y servidores (as) domésticos (artículo 168). El Estatuto de Servicio Civil, Ley n.º 158 del 30 de mayo de 1953 y sus reformas, al regular en su artículo 48 lo referente a los salarios de los funcionarios públicos, asimila aquellos principios, y remite a una ley de salarios para la regulación de otros aspectos. Fue así como se emitió la Ley de Salarios de la Administración Pública, n.º 2166 del 9 de octubre de 1957 y sus reformas, que constituye el sistema oficial de *retribución* de los puestos establecidos en el Manual Descriptivo de Puestos a que se refiere el Estatuto de Servicio Civil, recogiendo la naturaleza retributiva del salario para quienes le presten sus servicios. Debe reiterarse que el salario es un derecho fundamental para el trabajador y su familia, pues, como es ampliamente reconocido, constituye el único medio para su sostenimiento, por lo que la evolución en su regulación ha llevado a rodearlo de una serie de protecciones especiales, entre ellas la obligación del empleador de cancelarlo oportunamente (Capítulo IV, Título III, del Código de Trabajo), cuyo incumplimiento constituye causa justa que faculta al trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo (cardinal 83 de ese Código).”

### **3. Ruptura del contrato laboral por parte del trabajador: Procedencia del pago de daños y perjuicios al existir uso abusivo del ius variandi**

[Sala Segunda de la Corte]<sup>iv</sup>

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.”

#### **4. Salario: Pago inferior al mínimo de ley justifica rompimiento de relación laboral**

[Tribunal de Trabajo, Sección II]<sup>v</sup>

Voto de mayoría

“**V.-** [...]. El punto central de la inconformidad se refiere a que en la sentencia de primera instancia se tuvo por indemostrada la renuncia con responsabilidad patronal del trabajador y la exigencia de haber agotado los medios conciliatorios, ante el incumplimiento de su patrono de cancelar el salario mínimo legal y el aseguramiento ante la Caja Costarricense de Seguro Social, así como los rebajos injustificados a su salario. En primer lugar debe quedar claro que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación para con la sociedad. El Estado debe procurar que en lo posible todas las personas tengan una ocupación honesta y útil, debidamente remunerada e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre, o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. De lo indicado, se advierte claramente la obligación del Estado de proteger la dignidad humana en los supuestos laborales, es decir, evitar que con ocasión del ejercicio del trabajo se menoscabe la libertad o la dignidad de la persona. De la prueba documental y testimonial recabada en este asunto, se tuvo por acreditado que, durante toda la relación laboral, el patrono nunca pagó el salario mínimo legal al actor, ni tampoco cumplió con el aseguramiento respectivo ante la Caja Costarricense de Seguro Social, lo cual debió hacer como parte de sus responsabilidades de tipo legal. Las omisiones apuntadas constituyen una clara violación a la dignidad del ser humano, derivado de su derecho sagrado y universal a tener un trabajo digno. En ese sentido, tanto la jurisprudencia ordinaria como la constitucional han entendido el salario como la retribución necesaria que recibe un trabajador por la labor realizada, cuyo destino será su manutención y la de su familia; así, es consecuente proteger este derecho a fin de evitar abusos que menoscaben la vida. El artículo 177 del Código de Trabajo, desarrollando el artículo 57 de la Constitución Política, establece el derecho de todo trabajador " ... **a devengar un salario mínimo que cubra las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural, el cual se fijará periódicamente, atendiendo a las modalidades de cada trabajo ...**". Se concluye

entonces, que el patrono tiene la ineludible obligación de pagar el salario mínimo legal a todo trabajador que ocupe en su empresa, así como reportarlo en planillas del ente asegurador, lo contrario provocaría que se le acuse por infracción a las leyes de trabajo o bien que el trabajador en ejercicio de la facultad que le otorga el artículo 83 inciso a) del Código de Trabajo, dé por terminado el contrato de trabajo con responsabilidad patronal. Discrepa este Tribunal de lo resuelto en la sentencia, en el tanto estimó obligatorio que el trabajador agotara de previo el trámite conciliatorio ante el Ministerio de Trabajo. No se puede obligar a un trabajador a acudir de previo a la sede ministerial, cuando durante toda la relación laboral (11 meses y 13 días) recibió un salario inferior al mínimo de ley, lo cual era de conocimiento de su patrono, es decir, la demandada en la persona de su representante legal, era conocedora de que estaba cometiendo una ilegalidad, al pagar todas las quincenas un salario inferior al dispuesto en la ley, de ahí que sea innecesario que el trabajador haga una instancia a su patrono para que se ponga a derecho. Por tratarse de un derecho fundamental, el actor estaba facultado para romper el nexo laboral con el pago de las prestaciones legales, en ejercicio de las facultades que le concede a todo trabajador el inciso a) del artículo 83 del Código de Trabajo. La prueba de este hecho lo constituyen los recibos de pago del salario que constan a folios 9 a 13, así como la declaratoria que se hizo en la sentencia, de las diferencias salariales de toda la relación laboral en favor del actor. Ese simple hecho comprueba la procedencia de la renuncia con responsabilidad laboral a que alude el actor en los hechos de la demanda, por lo que no podría decirse que la justificación de la ruptura esté ayuna de prueba. A lo que se agrega la doble sanción que sufrió el trabajador, en el sentido de que, además de recibir un salario inferior al mínimo de ley, se le castiga su ingreso quincenal con deducciones improcedentes, tales como mil quinientos colones por gafete, mil colones por loquers, tres mil colones por gastos, y seis mil quinientos colones por gastos operativos. No le queda la menor duda a este Tribunal que, la renuncia con responsabilidad patronal del actor, fue debidamente justificada y acreditada con la prueba documental citada y la testimonial a folios 65 a 66, esta última en cuanto el testigo manifestó que la demandada pagaba salarios inferiores al mínimo de ley, por lo tanto tiene derecho el actor a los extremos de preaviso y auxilio de cesantía. Finalmente, es importante indicar, que al no haberse demostrado que un motivo para renunciar, hayan sido las amenazas graves como consecuencia de una golpiza a un compañero de trabajo por supuesto robo, se tiene como único argumento válido para presentar la renuncia con responsabilidad patronal que hizo el actor, el hecho de los rebajos ilegales al salario, así como los pagos mensuales inferiores al mínimo de ley. [...].”

## 5. Renuncia al trabajo: Concepto y distinción con disolución justificada del contrato o despido encubierto

[Sala Segunda de la Corte]<sup>vi</sup>

Voto de mayoría

**“V.- CAUSA DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL:** Sobre este tema, en el libelo inicial se expuso: *“El 30 de enero de 2008 fui despedido en forma encubierta. Ese día nos indicó a varios compañeros que ya no iba a tener a nadie por horas, que de ese día en adelante era por contrato y que el salario lo iba a poner él, al que le servía bueno y al que no que se fuera. En virtud de ello, y al poner el demandado un salario mucho más bajo del que tenía, debí buscarme otro trabajo (...). Considero que el despido se dio ya que unilateralmente cambió las condiciones del contrato en perjuicio mío, situación que no podía aceptar”*. En la contestación de la demanda se negó ese hecho y se argumentó que más bien el actor renunció a su trabajo. La renuncia constituye un acto jurídico unilateral por el cual el trabajador manifiesta su decisión voluntaria de poner fin a la relación de trabajo que lo une al empleador, sin que sea necesaria la concurrencia de la voluntad de este último para que surta efectos. Se dice, entonces, que *“a la espontánea separación laboral del trabajador, con la disolución del vínculo contractual por propia y exclusiva voluntad, se llama renuncia o dimisión (...). Por la renuncia o dimisión de su empleo, el trabajador expresa su deseo de ponerle término al vínculo contractual, sin que exista, por lo menos aparentemente, causa alguna que imposibilite la subsistencia del nexo pactado. Como no cabe la subsistencia del contrato obligando al trabajador a realizar prestaciones personales, se autoriza a este para que, aun sin justa causa, declare disuelto el contrato, sin otra responsabilidad que la de dar preaviso al patrono con tiempo suficiente, con el fin de que el empresario pueda encontrar un sustituto u organizar la industria sin los servicios del renunciante”* (CABANELLAS DE TORRES (Guillermo), Compendio de Derecho Laboral, cuarta edición, Editorial Heliasta S.R.L., Buenos Aires, 2001, p.p. 768-769). En la misma línea de pensamiento, en la sentencia de esta Sala n° 19-03 se externó: *“...el instituto de la renuncia o la dimisión del trabajador, es concebida doctrinaria y legalmente, como una de las formas normales de terminación del contrato de trabajo, a plazo indeterminado. En esta forma de contratación, se reconoce que el derecho del trabajador a rescindir el contrato laboral es correlativo a la libertad sustancial de contratar sus fuerzas de trabajo, según mejor le convenga a sus propios intereses. Respecto de la naturaleza jurídica de la renuncia, doctrinariamente se le ha concebido como un acto jurídico unilateral, que tiene por fin inmediato extinguir derechos y obligaciones, resultantes de una relación de trabajo. Es esencialmente unilateral, porque basta para formularla, la voluntad de una persona, pero surte efectos en el momento en que entra en la esfera de conocimiento de la otra parte. Su carácter recepticio es precisamente, uno de sus rasgos definitorios; es decir, la expresión clara y contundente de la voluntad extintiva, a la contraparte de la relación labora”*. Esta Cámara ha reiterado su criterio en el sentido de que la renuncia debe quedar fehacientemente comprobada, sin que queden dudas en el ánimo del juzgador, dados los efectos negativos que de ella pueden derivarse en perjuicio del trabajador, recayendo la carga probatoria al respeto en el empleador ( consúltense nuestros fallos

n°s 475-00, 246-01, 23-02 y 13-04). Para demostrar la supuesta renuncia, el accionado aportó el documento querola a folio 14, que es una carta escrita a mano fechada 1° de febrero de 2008 y firmada por el actor, redactada en los siguientes términos: "Yo, Leonel Arrieta Chavarría, recibí del Sr. Marvin Ramírez Rojas quien me contrató para trabajar en Escazú y Alajuela la suma de ₡107.040 como liquidación y bono por los trabajos realizados en los lugares mencionados. Hago constar que don Marvin me ha dado las vacaciones y los aguinaldos correspondientes al tiempo laborado con él. Además se reciben los meses de diciembre y enero lo correspondiente a la liquidación. Doy por terminada mi relación laboral con el Sr. Ramírez Rojas". Nótese que en ningún lado aparece la palabra "renuncia"; por el contrario, la oración que dice " doy por terminada mi relación laboral" hace referencia más bien a una ruptura del contrato, que es otra forma distinta de finalización de la relación laboral que acarrea responsabilidad patronal. En aras de una mejor comprensión, conviene citar el voto n° 143-02 de este Despacho:

*"Conforme lo ha expresado esta Sala, en oportunidades anteriores, no debe confundirse la renuncia al trabajo, con el rompimiento o con la disolución justificada del contrato, por parte de la persona asalariada (ver los Votos Nos. 89, de las 10:00 horas, del 13 de mayo de 1994; y, 347, de las 15:50 horas, del 30 de octubre de 1996). La primera es una típica manifestación de la autonomía de la voluntad, consciente y unilateral, que encuentra amparo en el artículo 28 del Código de Trabajo; mediante la cual, la parte trabajadora, extingue el vínculo jurídico que la une a su patrona, sin más obligación que la de otorgarle el preaviso o la de pagarle la indemnización sustitutiva. Por tratarse de un acto jurídico unilateral, no requiere del concurso de otro - aceptación- ni de la existencia de una causa justa, para ser plenamente eficaz y, lo es, desde el momento mismo en que se expresa y se comunica, salvo, claro está, que se haga depender de alguna condición o de algún término, suspensivos. Aunque nada impide que pueda existir, también, una aceptación de la renuncia, es lo cierto que la negativa del empleador o de la empleadora a admitirla, no la deja sin efecto (consultar los Votos Nos. 347, de 1996, ya citado; 66, de las 9:20 horas, del 27 de febrero; y, 120, de las 10:00 horas, del 6 de mayo; ambos de 1998). El segundo, por su parte, también conocido como despido indirecto o autodespido, previsto en los numerales 84, en concordancia con el 83 ídem, "...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."(La negrita no es del original). (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. 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 deferencia de hacer. En estos casos, la resolución del contrato laboral no es, entonces, imputable al trabajador, aunque sea una acción suya la que le haya dado efectividad, sino que tiene su causa en la voluntad unilateral del empresario, exteriorizada irregularmente. 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.*“ (Voto No. 141, de las 16:00 horas, del 4 de julio de 1997)”. Aparte de la documental referida, el accionado ofreció prueba confesional y testimonial, ninguna de las cuales acredita la renuncia del trabajador, ya que los testigos no declararon nada sobre la causa de terminación de la relación laboral, mientras que al responder las preguntas n° 11 y 12 de la confesional el actor negó haber renunciado a su empleo y más bien dijo que tuvo que marcharse porque no le servía trabajar por contrato. En resumen, la renuncia no fue debidamente demostrada. En cambio, en los autos sí hay material probatorio que valida la tesis de la ruptura justificada del contrato ante un *ius variandi* abusivo del patrono. Debe recalcar el problema existente para los/as suscritos/as a la hora de valorar la prueba testimonial sugerida por el actor, por cuanto el juez encargado de recopilarla omitió consignar en el acta las interrogantes que se les hicieron a los testigos, por lo que las respuestas que estos brindaron no son del todo claras. Empero, de las frases que a continuación se transcriben es posible extraer que sí hubo motivos suficientes para la ruptura: “*Es cierto, eso nos manifestó, yo estaba presente, pues yo laboraba allí también, no se nos canceló preaviso y cesantía, eso fue en enero*” (declaración de Alexander Arrieta Chavarría, folio 26); “*Sí es cierto, así fue, él lo dijo de esa manera*” (deposición de Hitoschi Setoguchi Arguedas, folio 29). A mayor abundamiento, don Hitoschi manifestó haberse retirado de la empresa dos días después que el actor, lo que sirve de indicio en cuanto a que hubo una variación en las condiciones laborales que perjudicaba a los trabajadores. Por ende, el rompimiento contractual ha de reputarse justificado, tal y como lo entendieron los juzgadores de instancia, pues se afectó un elemento esencial del contrato de trabajo como lo es el salario. Por lo tanto, al actor sí le corresponden el preaviso y el auxilio de cesantía, solo que estos rubros deben recalcularse ante la improcedencia de las horas extra.”

## **6. Despido encubierto: Necesaria comunicación previa al empleador y deber de agotar la vía conciliatoria**

[Sala Segunda de la Corte]<sup>vii</sup>

Voto de mayoría

“III. [...] El artículo 83 del *Código de Trabajo* dispone que el trabajador podrá dar por rota la relación laboral con responsabilidad patronal en los supuestos allí estipulados, entre los que se comprende 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, 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, por ejemplo, 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”.* En un sentido similar, la Sala se pronunció 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”.* En el caso bajo examen, los alegatos

expuestos en el recurso tienden básicamente al reproche de que en las instancias precedentes se les exigiera a las actoras la acreditación probatoria del agotamiento de las vías conciliatorias, es decir, que demostraran la formulación de su disconformidad ante los personeros de la empresa demandada por el incumplimiento de sus derechos y garantías laborales, antes de dar por roto el contrato de trabajo. Ahora bien, de conformidad con dichos agravios, y no obstante los antecedentes jurisprudenciales citados anteriormente, cabe destacar que el caso concreto presenta ciertas particularidades que merecen un tratamiento especial. Así, es importante tomar en consideración que la parte accionada, al contestar la demanda, negó la existencia de una relación laboral; en ese sentido, es claro que no se alegó la omisión de agotar las vías conciliatorias antes de que las actoras dieran por roto el contrato con responsabilidad patronal, y de esa manera quedó trabada la litis. No fue sino en una etapa ulterior del proceso que se incorporó indebidamente al debate el argumento de la falta de agotamiento de las vías conciliatorias, cuando la misma parte accionada no utilizó esa tesis como defensa en juicio, sino que mediante un evidente proceder de mala fe, siempre negó la existencia de una relación laboral. Lo anterior, con mucho más razón, cuando la relación se mantuvo durante tantos años -tiempo durante el cual perduró el incumplimiento en el reconocimiento de los derechos laborales que les correspondía a las trabajadoras-, de manera que exigirles agotar las vías conciliatorias ante una parte empleadora que siempre negó la existencia de la relación laboral es improcedente. Luego, la omisión del presupuesto echado de menos por los juzgadores de instancia resulta, entonces, injustificado. En todo caso, por la forma en que fue contestada la demanda, debe tenerse como cierto el hecho cuarto en el sentido de que un inspector de la Caja Costarricense de Seguro Social se presentó a la empresa y constató el incumplimiento de los derechos de las actoras como trabajadoras, con base en lo cual fue que ellas decidieron dejar de tolerar la situación imperante y resolvieron dar por rota la relación con responsabilidad patronal, según se desprende de la carta de folio 8. De tal circunstancia, se infiere la intención de las trabajadoras de exponer su disconformidad ante el patrono, con la consecuente negativa de este último de enderezar la situación. Además, la parte demandada no se preocupó por aportar a los autos otro tipo de prueba que desvirtuara lo anterior. Así, la parte accionada debe asumir entonces el pago de los extremos de preaviso y cesantía por estimarse que el rompimiento de la relación laboral, por parte de las actoras, fue legítimo. Con respecto al preaviso, esta Sala ha estima procedente concederlo aún en casos de despido indirecto. En la sentencia número 454, de las 8:55 horas del 29 de mayo de 2008, se indicó: *“Así las cosas, con independencia de que haya sido el trabajador quien dio por terminada la relación laboral y no la empleadora, en el caso que nos ocupa resulta procedente el pago del preaviso, por tratarse de una renuncia justificada en la falta de pago del salario por parte de la demandada -despido indirecto-, razón por la cual se debe confirmar la condenatoria que de ese extremo hicieron los juzgadores de instancia y desatender a su respecto la violación alegada del artículo 28 del Código de Trabajo”*. En lo que respecta a los daños y perjuicios, también procede acoger ese extremo, ya que si bien la situación no encuadra en el supuesto del artículo 82 del *Código de Trabajo*, que presupone la alegación de una causal de despido sobre la cual haya existido contención, lo cierto es que se considera que existió una conducta arbitraria y contraria al principio de buena fe por parte de los demandados. Esta Sala en la sentencia número 200, de las 9:50 horas del 4 de abril de 2001, resolvió: *“Tanto la sentencia de primera como la de segunda instancia, tuvieron por*

justificada la decisión de la actora, de renunciar a su trabajo, con base en la ilegítima actuación patronal que, a través de un ejercicio abusivo de su condición patronal, modificó, en perjuicio de ella, condiciones fundamentales de la relación laboral, pactadas desde su inicio. Desde la óptica expuesta, no puede caber duda de que, lo acontecido en este caso, antes que un acto unilateral -renuncia- de la actora, constituye en esencia, un abuso o un ejercicio antisocial de los derechos y de las prerrogativas patronales; particularmente en su condición de parte económicamente más fuerte, que le permite disponer sobre las condiciones generales laborales, vigentes para el trabajador. Mediante su actuación, constatada en ambas instancias y no discutida ante esta tercera instancia rogada, la demandada, con una clara y definida intención espuria, creó condiciones que obligaron a la trabajadora a dar por finalizado el vínculo laboral, y a accionar en la vía judicial, para el reclamo de los justos derechos indemnizatorios, derivados de un despido injusto. Tal comportamiento, violenta, grave y frontalmente, el principio de la buena fe, a través de un ejercicio abusivo de las facultades patronales, que dejaron a la trabajadora en la encrucijada de tener que dar por extinguido el contrato laboral. En consecuencia, el reparo del apoderado de la actora, para que también se condene a la demandada a resarcirle los daños y perjuicios causados, es atendible".(Subrayado consta en el original). Asimismo, en el voto número 406, de las 9:20 horas del 27 de julio de 2001, se indicó: "En el presente caso, si bien no se le imputó causal de despido alguna, está claro que se le omitió, por meses, cancelarle el salario en forma completa; de forma tal que, ante el directo perjuicio que, mes a mes, ello le provocó, se vio compelido a tener que dar por rota su relación de trabajo. Entonces, no obstante que no se le endilgó falta grave para despedirlo, sí se le sometió, de manera evidente, a una situación en la que no podía continuar con su contrato; faltando con ello, la parte patronal, a los principios de la buena fe y de la equidad, propios de los contratos laborales. De esa manera, al colocar al trabajador en un situación que le imposibilitó, real y jurídicamente, continuar dignamente con la relación y al no tener otra solución sino la de ponerle fin, por renuncia; la empleadora intentó lograr con ello, evadir el pago de los extremos laborales que, legalmente, le hubieran correspondido al accionante, frente a un eventual despido, con responsabilidad patronal. Por esa razón, aunque no se le despidió directamente, la norma siempre resulta aplicable; pues, lo que en el fondo se tutela es, precisamente, el derecho del trabajador de disfrutar de esa indemnización, por negarse, la empleadora, a reconocerle las prestaciones legales que, legítimamente, le hubieran correspondido, ante un despido con plena responsabilidad patronal. Si el empleador busca alguna forma ilícita, para evadir el pago del preaviso y del auxilio de cesantía, ese comportamiento deviene en tan injustificado como ilegal y, en consecuencia, resulta procedente el pago de los daños y perjuicios reclamados; en el tanto en que, como se dijo, precisamente eso, la conducta ilegítima, es lo que trata de evitarse, por tratarse de un comportamiento en fraude del Derecho". No obstante, al no contarse con parámetros suficientes para su cálculo, se deja la liquidación de esos derechos para la etapa de ejecución del fallo. En consecuencia, al acogerse los extremos pretendidos por el recurrente, deviene en innecesario referirse a los demás agravios expuestos en el recurso."

## **7. Salario: Falta de pago completo a conductor de autobús lo faculta para dar por terminada la relación laboral unilateralmente**

[Tribunal de Trabajo, Sección III]<sup>viii</sup>

Voto de mayoría

**“IV.-** Dispone el artículo 83, inciso a), del Código de Trabajo, como causa justa que faculta al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo, el hecho de que el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados; sin que esta norma contemple que, previo a esa ruptura, el trabajador deba gestionar y requerir su pago ante el empleador, para evitar el rompimiento sorpresivo del contrato laboral, tal como lo señala el recurrente. Ello se ha exigido, en algunos fallos -que no resultan vinculantes-, en atención al principio de buena fe que debe imperar en las relaciones de trabajo, al amparo del numeral 19, del Código de Trabajo; pero, siempre que la falta o el incumplimiento patronal no sea obvia, como la retención salarial. En todo caso, el tema en discusión, debe ser analizado según el contexto y los antecedentes que se aporten a cada proceso laboral en particular. En el de autos, en el que el actor ha laborado para la demandada como chofer de bus por más de diez años, éste alegó que, con la sustitución patronal que se dio, le incumplieron algunas condiciones de su contrato laboral, a tal punto, que para la fecha de la presentación de la demanda, tenía un mes de no recibir salario alguno, al efectuarse unos rebajos de manera ilegal, por lo que pidió se diera por roto el contrato de trabajo con responsabilidad patronal; con el consecuente pago del preaviso de despido, auxilio de cesantía, vacaciones, aguinaldo, diferencias salariales, intereses legales y ambas costas del proceso.

**V.-** En el caso en estudio, nuestro derecho positivo, le exige al trabajador la demostración -en juicio- de la causal invocada para dar por rota la relación laboral. Según el hecho octavo del escrito inicial de demanda, el actor manifestó que tenía un mes de no recibir salario alguno, pues le estaban deduciendo su salario completo por supuestos préstamos que no había solicitado y mucho menos recibido; y, al contestar la acción la demandada, ésta simplemente indicó que no es cierto. Al tenor del numeral 464, del Coligo de Trabajo, es obligación de la parte demandada, referirse a los hechos de una debida forma; puesto que, lo contrario da lugar a tenerlos por ciertos o probados. Ahora, al contestar el hecho noveno, también indicó que el contrato de trabajo terminó debido al abandono de labores del actor por los días veinticuatro y veinticinco de julio de dos mil tres, mas no ofreció, en ese preciso momento, las pruebas de descargo que le interesaban, tal como se lo exigía ese mismo artículo. De ahí que, no es este el momento procesal oportuno para ello, tal como se reitera con el recurso; por lo que, se procede a su rechazo.

**VI.-** En todo caso, el actor hizo ver al demandado del incumplimiento del pago oportuno del salario, lo cual estaba sucediendo debido al cambio de administración de que fue objeto la empresa accionada. Mediante nota visible a folios 5 a 8 del expediente, se observa que el Lic. Fabián Azofeifa Arce, contratado por varios choferes que laboraban para la demandada, hace ver a Auto Transportes Zapote, que se estaban incumpliendo ciertas obligaciones o condiciones laborales; tales como el

hecho de que "se les está rebajando de su salario préstamos que nunca existieron" y que había problemas con el pago puntual y completo del salario, pues "en el último pago tuvieron que esperar hasta la tarde y en algunos casos ni siquiera se les entregó dinero porque la empresa les indicó que debían dinero en vales, los cuales como dije anteriormente ya no se dan". En otros términos, el cambio administrativo sí afectó los contratos de trabajo existentes en el seno de la empresa demandada. Al respecto, el testigo Olman Gerardo Castro Solís, antiguo compañero de trabajo del actor, indicó que la relación del actor con la demandada finalizó porque no les pagaban los salarios y que andaba el rumor de que la empresa iba a cerrar, pues estaban despidiendo personal; además manifestó: "A nosotros nos cancelaban el salario por semana, y entonces con este sistema nuevo de barras llegó un punto en el que nos iban rebajando lo que ellos decían que era faltante, hasta que llegó el punto que prácticamente no nos llegaba salario...A lo último lo que hizo la empresa por castigo es que nos dejaba parados en el portón de la empresa y no nos pagaban las ocho horas, generalmente no nos pagaban ni las ocho horas, esto por castigo para que uno se aburriera y se fuera". Por otro lado, el testigo Rodolfo Chacón Blanco, también antiguo compañero de trabajo del actor, como chofer, indicó: "El mal trato se basó en que había faltantes porque las barras electrónicas estaban malas y por esto le afectaba al chofer porque uno no sabía cuantas marcas hacía, no le daban información, y al entregar la plata faltaba plata porque las barras estaban en mal estado. Entonces a los días de trabajar ello dijeron que los choferes debían plata. Y no les dieron más bus para que trabajaran. Los sentaron dos semanas en una banca, ellos llegaban a laborar normalmente en la madrugada, y durante dos semanas...Y todos llegaban a laborar normalmente, nadie faltó. Pasó la primer semana y todo venía rebajado, venía en blanco no hubo pago, porque ellos argumentaba que los choferes debían plata a la empresa". Entonces, está bien acreditado el incumplimiento de la demandada con el pago completo y oportuno del salario; y, además, la gestión o requerimiento de reclamo previo del grupo de choferes, representados por un abogado, quien no requería la formalidad de representación legal como lo pretende el recurrente, máxime que luego, para este proceso laboral, ostentaría la condición de apoderado especial judicial del actor (ver documento de folio 46). Ante ese panorama, tampoco demostró, la accionada, el haber hecho algo positivo para normalizar o corregir las diversas situaciones anómalas apuntadas por los choferes. Por último, la disconformidad con los retrasos y las rebajas salariales, contrario a lo que manifiesta el recurrente, sí fueron incluidos en la nota de disconformidad o de reclamo -previo al rompimiento del contrato de trabajo-, la cual rola del folio 5 al 8. Sobre la necesidad del agotamiento del diálogo, previo a la ruptura del contrato de trabajo por parte del trabajador, tal como aconteció en este asunto, la Sentencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Nº 784, de las 09:40 horas, del 23 de agosto de 2000, expuso lo siguiente: *"Antes de entrar a examinar el caso en estudio, deben hacerse algunas consideraciones de orden teórico y jurisprudencial sobre la materia. No debe confundirse la renuncia al trabajo con el rompimiento o disolución justificada del contrato, por parte de la persona asalariada. Resulta fundamental distinguir entre las dos figuras, pues aunque ambas dependen de la voluntad del trabajador, las indemnizaciones que se derivan de cada modalidad varían. Así, cuando el empleado renuncia, no se hace acreedor del pago del preaviso y del auxilio de cesantía, mientras que, en caso de ruptura justificada del contrato, sí existe responsabilidad patronal (artículo 83 del Código de Trabajo). La renuncia es una típica manifestación de la*

*autonomía de la voluntad, consciente y unilateral, que encuentra amparo en el artículo 28 del Código de Trabajo, mediante la cual la parte trabajadora extingue el vínculo jurídico que la une a su patrona, sin más obligación que la de otorgarle el preaviso o la de pagarle la indemnización sustitutiva. Por tratarse de un acto jurídico unilateral, no requiere del concurso de otro -aceptación- ni de la existencia de una causa justa para ser plenamente eficaz, y lo es desde el momento mismo en que se expresa y se comunica, salvo, claro está, que se haga depender de alguna condición o término. Aunque nada impide que pueda existir, también, una aceptación de la renuncia, es lo cierto que la negativa del empleador o de la empleadora a admitirla, no la deja sin efecto (consultar los Votos N°s. 66 de las 9:20 horas del 27 de febrero y 120 de las 10:00 horas del 6 de mayo, ambos de 1998). La segunda figura, por su parte, también conocida como despido indirecto o autodespido, previsto, en lo fundamental, por el numeral 84, en concordancia con el 83 ibídem, 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 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 (Guillermo), Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Bibliográfica Ormeba, Buenos Aires, 1968, p. 778).*

**VII.-** En respuesta a los otros agravios de la demandada, debe señalarse, en primer término que, la supuesta inasistencia del actor al trabajo por dos días consecutivos, como se alega en la contestación de la demanda y en el recurso de apelación, no ha sido debidamente acreditado en este proceso, por ningún medio probatorio; tan es así, que se convirtió en el hecho no probado c) de la sentencia apelada. Respecto de la carta de renuncia que extraña el recurrente, la misma era innecesaria, porque la relación laboral finalizó, no por la voluntad del trabajador, sino como consecuencia de las faltas laborales que venía cometiendo su patrono, acción autorizada, como se ha dicho, por el citado artículo 83. Ahora, es cierto que no se aprecia tampoco que el accionante hubiera formalmente presentado ante su patrono una nota dando por finalizada la relación laboral. Sin embargo, de conformidad con el documento de folio 6, sí se observa que el actor manifestó su voluntad de acudir a la vía judicial si sus pretensiones no eran resueltas favorablemente a sus intereses. En todo caso, lo que realmente acaeció, es que la relación laboral se tornó insostenible en razón de la ilegal práctica patronal de deducir al trabajador la totalidad, o casi la totalidad, de su salario. En manera alguna, es aceptable la posición del recurrente, de hacer ver los rebajos salariales como una forma que tiene el empleador para resarcirse del apoderamiento del dinero que hace el chofer. Ello por cuanto, el salario, como derecho del trabajador, recibe una especial tutela del ordenamiento jurídico, tanto constitucional, como legal. (Ver al respecto los artículos 57, de la Constitución Política; y 36, 172 y 173, del Código de Trabajo). En concreto, al tenor de esa normativa, es oportuno recordar que, salvo las obligaciones por pensión alimentaria, las deudas que el trabajador contraiga con el patrono durante la vigencia del contrato laboral, sólo serán compensables o amortizables, según el caso, en la proporción en que sean embargables los respectivos salarios. De modo que, como se ha reiterado, es evidente la ilegalidad incurrida por la parte accionada, que dio lugar a un rompimiento justificado de la

relación laboral por parte del actor. Y, sobre la condena por auxilio de cesantía, debe indicarse que, si el actor laboró para la demandada por un espacio superior a diez años, la operación aritmética respectiva efectivamente requiere un cálculo compuesto, según la reforma laboral efectuada al artículo 29 del Código de Trabajo a partir del 1 de marzo de 2001, con la entrada en vigencia de la Ley de Protección al Trabajador; en todo caso, la recurrente no indica dónde radica su disconformidad, como para obligar a un nuevo cálculo. Finalmente, debe acotarse que la demandada no procedió con la aplicación del régimen disciplinario respecto de los supuestos malos manejos con los vales o retiros de dineros que hacían los choferes de lo que recolectaban por los pasajes; lo que está claro y debidamente probado en autos, para resolver este asunto en alzada, es el no pago debido del salario, por unas rebajas o deducciones cuya causa no pudo acreditarse. En todo caso, resulta contrario a derecho, a la buena fe y a la equidad, dejar sin salario a un trabajador; puesto que, hasta para el embargo judicial del salario existe un tope, con el fin de que el trabajador y la familia que dependa de él, pueda cumplir sus necesidades básicas.

**VIII.-** En conclusión con todo lo anterior, no siendo de recibo ninguno de los reproches formulados por el demandado en contra del fallo dictado por el Juzgado de Trabajo de este Circuito judicial, procede brindarle confirmatoria, como en efecto se hace.”

#### **8. Salario: Falta de pago completo a conductor de autobús lo faculta para dar por terminada la relación laboral unilateralmente**

[Tribunal de Trabajo, Sección III]<sup>ix</sup>

Voto de mayoría

“**V.-** El recurrente sostiene que los choferes, como medio de presión para que se les pagara las prestaciones legales, optaron por apropiarse de los dineros que recaudaban, lo que los obligó a mantenerlos en el plantel y a rebajarles esos dineros, dado que se entendía que los choferes lo que hacían, con ese proceder, era aplicarse un pago adelantado de sus salarios. Consideramos que el testimonio de Villarreal Gutiérrez de folios 119 y siguientes, no es suficiente para acreditar que el actor se apropiaba de las sumas, que según documentos visibles a folios 9 y siguientes, le fueron rebajadas; en todo caso, aún cuando aceptáramos que esas cantidades responden a la realidad de los montos no entregados por el accionante, el rebajo de esa sumas no resulta legal. En efecto, las reglas de la lógica no nos permite concluir que la apropiación, por parte de los choferes, de ciertas sumas de dinero, sea entendida como un adelanto de salario, ello por cuanto, el chofer no está autorizado para "autopagarse", de manera que, al no estar contemplada la conducta del actor, dentro de ninguno de los supuestos establecidos por el artículo 173 del Código de Trabajo, no podía, la empleadora, proceder al rebajo de los importes del salario que debía satisfacer a favor de la parte accionante, menos cuando no hay mecanismo que asegure, que el monto rebajado, era el realmente retenido por el trabajador. Ese indebido proceder, de ser cierto, facultaba a la empleadora a prescindir de los servicios del actor y a cobrar por la vía laboral o, si se quiere penal, los montos de los

dineros que, según su dicho, fueron retenidos por el actor, pero no le facultaba para afectar su salario, que salvo los casos establecidos por el citado artículo 173 debe ser cancelado en forma completa, como lo dispone el numeral 169 del Código de Trabajo. El otro aspecto, relacionado con el hecho de que para dar por rota la relación de trabajo, deben agotarse los medios conciliatorios previamente, observamos que no indica el recurrente en cuál o cuáles votos, la Sala Constitucional lo ha indicado de esa manera. Sin embargo, en el caso bajo estudio, consta a folios 5 y siguientes una protesta por los rebajos sumamente exagerados que se les hacía de los salarios y, la solicitud para que corrigiera ese proceder; inclusive, se le indicó que, de lo contrario, se acudiría a la vía laboral. Se indica además un número de fax, para cualquier respuesta, de manera que, si la empleadora no tenía manera de identificar a nombre de quiénes accionaba el licenciado Azofeifa Arce, bien pudo solicitarle una aclaración, lo que no hizo, evidenciando su desinterés en arreglar el problema que sus trabajadores le exponía. En todo caso, es criterio de esta Sección del Tribunal, que el no pago puntual y conforme del salario, es una falta grave que faculta al trabajador a dar por rota la relación de trabajo a la luz de la disposición contenida en el artículo 83 inciso a) del Código de Trabajo, el que no indica que, de previo, se deban agotar los medios conciliatorios, como no lo exige, para el patrono, cuando es el trabajador el que ha incurrido en un incumplimiento grave por parte del trabajador para que éste sea despedido. Siendo el proceso laboral de orden público, no podemos obstaculizar el acceso a la justicia por parte de la persona trabajadora, imponiéndole cargas que el proceso no contempla. En consecuencia, al no ser de recibo los agravios expuestos, la sentencia impugnada, en cuanto fue motivo de agravio, se debe confirmar.”

#### **9. Salario: Omisión reiterada de cancelarlo completo justifica renuncia del trabajador**

[Sala Segunda de la Corte]<sup>x</sup>

Voto de mayoría

**“III.- FONDO DEL ASUNTO:** En el subexamine, el punto fundamental para definir con acierto la litis, es determinar si la decisión de la trabajadora, de dar por concluida la relación laboral con responsabilidad patronal, fue o no, justificada. Para ello, es necesario remitirse a los argumentos esbozados en la carta donde la ex trabajadora efectuó esa comunicación. En ella argumenta las siguientes situaciones: La falta de pago del salario correspondiente a la primera quincena de enero 2005 y el pago incorrecto del mes de diciembre del 2004; también, la reincidente afectación a su salario, al realizarse deducciones de la Caja Costarricense de Seguro Social por montos superiores a los correspondientes por ley. A consecuencia de un reclamo suyo en el mes de octubre, la entidad patronal efectuó el depósito de las diferencias de los meses de julio, agosto, setiembre y octubre del 2004. También se encontraron diferencias en el mes de diciembre, cuyo salario fue menor al real, así como en el monto de su aguinaldo. En definitiva, estimó imposible mantener *una constante actitud de reclamo* sobre el pago de sus salarios, por lo cual procedió a dar por terminada la relación laboral. En definitiva, se trata del reproche por el incumplimiento a la

obligación patronal de cancelarle al trabajador/a el salario y el aguinaldo completos, que le corresponde, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados (artículo 169 del Código de Trabajo), incumplimiento que a tenor el artículo 83 inciso a) ídem, autoriza al trabajador/a a dar por concluido su contrato de trabajo. Efectivamente, tal y como lo advirtieron los juzgadores de las instancias precedentes, en aplicación del fundamental principio de la buena fe, exigible en toda clase de relaciones, pero particularmente en las laborales por estar así expresamente dispuesto en el numeral 19 del Código de Trabajo, la jurisprudencia ha atemperado la aplicación de esa causal, exigiéndole al trabajador/a un requerimiento previo al patrono/a a fin de darle la oportunidad de advertir la omisión cometida y proceder a su corrección, pues es posible que el origen de la falta haya sido un error involuntario o un malentendido de parte del obligado o de sus representantes. A partir de ahí, toda valoración del incumplimiento a esa obligación patronal debe realizarse de manera restrictiva, porque el salario no sólo es la principal obligación del patrono para con el trabajador/a por el servicio recibido y por lo mismo es esperable que lo cancele correctamente, sino porque el salario es además, de ordinario, la principal fuente de ingresos para la supervivencia del trabajador/a y de su familia, lo que le otorga carácter de bien fundamental. Igualmente, el artículo 6° de la Ley de aguinaldo en la empresa privada, ley N° 2412, de 23 de octubre de 1959, califica al incumplimiento del pago del aguinaldo como una retención indebida del salario y una falta grave del patrono a sus obligaciones. En el subexámene, claramente quedó acreditada una serie de incumplimientos patronales en torno al pago del salario y del aguinaldo completo y correcto a la extrabajadora. Como la propia reconvenida lo acepta, en los meses de julio, agosto, setiembre y octubre de 2004, se le rebajó indebidamente, una cantidad mayor a la que correspondía por concepto de cuota obrera. Por reclamo de la trabajadora, esa diferencia le fue reintegrada (ver hecho quinto de la contrademanda, folios 37 y 49). También, mediante documento remitido a la trabajadora el 20 de enero de 2005, por el cual se le respondió la nota fechada 7 de enero de ese año (ver folio 6), la entidad patronal reconoció que *efectivamente había un error en los cálculos alegados por ella*, es decir, en relación con el pago del salario del mes de diciembre 2004 y el aguinaldo de ese año; aunque le indicó que el monto correcto era el depositado el día 18 de enero de 2005. Por otra parte, las declaraciones testimoniales vertidas por ex empleados de la empresa actora, son contestes en dos hechos fundamentales. Que el salario del mes de enero, siempre se les cancelaba en un solo tracto al final del mes; y que la entidad patronal siempre incurría en incorrecciones con el cálculo del aguinaldo. Así por ejemplo, la testigo Lemaire Naranjo dijo: *“El aguinaldo nos lo pagaban los primeros diez días del mes de diciembre, no era completo junto con el mes de salario... Nunca se nos pagaba lo restante y se le cuestionaba a don Fernando la razón del no pago completo del aguinaldo y él nunca nos dio una respuesta satisfactoria, el aguinaldo no nos llegaba completo (folios 141 al 143)*. En el mismo sentido, el testigo Alfredo Soto Orozco, dijo: *“En unas ocasiones conversábamos ella y yo, me decía que le atrasaban el pago, pero al principio de las funciones para todos nosotros los que trabajaban atrasaban el pago hasta una quincena, cuando don Fernando tomó la institución esa situación se normalizó. No preciso si a doña Betzaida le atrasaron el pago del aguinaldo. Una de las razones, entre varias, por las que renunció doña Betzaida fue el trato que le daban por parte del Director, otra razón fue el mal cálculo que habían hecho en el pago del aguinaldo, por lo que reclamó al igual que yo a la institución, para que corrigieran los montos, además de que yo en lo particular fui dos veces, ella creo*

que fue una vez al Ministerio para que nos dieran los datos correctos... Había diferencias en el pago de los aguinaldos de los compañeros por las labores, lo que sucedía es que doña Betzaida al igual que yo reclamábamos porque el monto final estaba mal calculado.” (folios 144 al 149). Tales declaraciones se ven reafirmadas con el documento visible a folio 31, que corresponde a una estimación del aguinaldo correspondiente al año 2002, solicitada por la actora a las autoridades del Ministerio de Trabajo y en la que se señala la existencia de una diferencia en ese rubro, por ¢60.988,00. De esta manera, aunque el supuesto atraso en el pago del salario del mes de enero ha sido desacreditado al haberse demostrado que existía una costumbre empresarial, no ilegal, de cancelar la totalidad del salario del mes de enero en un solo tracto al final de ese mes; sí es posible advertir la falta **reiterada** en que incurrió el patrono en calcular indebidamente el salario y el aguinaldo correspondiente a la ex trabajadora, a pesar de que con anterioridad ya había sido emplazado para que corrigiera otras incorrecciones cometidas en esos mismos rubros. En efecto, en esa falta no sólo incurrió en los meses de julio, agosto, setiembre y octubre del 2004, lo que motivó el reclamo de la trabajadora para el pago de la diferencia respectiva, sino también en el mes de diciembre de ese año, a lo cual se sumó la reiteración en el cálculo erróneo del aguinaldo correspondiente. De manera tal que, no era la primera vez en que la trabajadora advertía inconsistencias en su salario o en su aguinaldo. Ninguna justificación encuentran los pretendidos errores, respecto de una trabajadora con más de diez años de antigüedad laboral. Por el contrario, la lógica aconseja que en esa fase, los trabajadores y trabajadoras han logrado consolidar una certeza en el monto de su salario y de su aguinaldo, precisamente por la buena fe que el trabajador/a espera de un patrono que, por el transcurso del tiempo -es esperable- conoce la metodología para el pago de esos emolumentos. Admitir lo contrario implicaría propiciar una desprotección a la parte más débil de la relación laboral quien, limitada en sus posibilidades de reclamo, está sujeta al actuar patronal respecto de un derecho fundamental. Esa incertidumbre genera un grado de inestabilidad tal, que el trabajador no puede ni debe tolerar en tanto no sólo perjudica su estabilidad y la de su familia, sino que le limita en sus posibilidades de crecimiento y desarrollo. Este es el sentido expresado por la trabajadora en su carta, al manifestar. “*Considero que no es posible mantener una constante actitud de reclamo sobre el pago de mis salarios,...*”. También, ese proceder patronal genera un desgaste para el trabajador/a, al verse sujeto/a a la incomodidad de tener que plantear constantes reclamos -no siempre bien vistos- por sus justos derechos, independientemente de que el patrono valore las diferencias reclamadas como mínimas, pues el derecho del trabajador/a es a recibir el salario completo. De esta manera, la situación acontecida no puede revertirse para calificar de mala fe la decisión de la trabajadora. Quien actuó de mala fe fue la entidad patronal quien a pesar del reclamo planteado por la trabajadora en relación con el correcto cálculo de los salarios de los meses de julio, agosto, setiembre y octubre de 2004 y de los aguinaldos anteriores a ese año, nuevamente incurrió en la incorrección de pagarle disminuido, el salario del mes de diciembre de ese año; así como el aguinaldo de esa época. Se incurriría en una abierta incorrección si admitiéramos -como se ha admitido- la procedencia del reclamo por diferencias de aguinaldo de períodos anteriores y concluir que la sociedad actora siempre actuó legalmente en el pago de ese derecho. En lo que corresponde al pago correcto del salario, el depósito patronal hecho el día 18 de enero de 2004, no tiene la virtud de enervar el yerro patronal. Por el contrario, evidencia que la actora una vez más, tenía razón en su

reclamo. Ante ese cúmulo de circunstancias, la decisión de la trabajadora de dar por concluida la relación laboral con responsabilidad patronal no puede estimarse carente de buena fe. Por el contrario, tal resolución está plenamente fundamentada en lo dispuesto por el artículo 83 inciso a) del Código de Trabajo, así como en el 6° de la Ley de Aguinaldo en la Empresa Privada, que configuran como falta grave, las reiteradas incorrecciones cometidas por la empleadora, las cuales habían sido previamente advertidas y reclamadas y ello ameritaba una mayor diligencia patronal en la cancelación de la obligación numeraria de su competencia. En consecuencia, el fallo recurrido, debe revocarse en cuanto acogió la demanda y ordenó a la actora el pago del preaviso junto con sus intereses. Al ser justificada la decisión de la extrabajadora, la demanda debe declararse sin lugar en todos sus extremos y consecuentemente, debe acogerse el pago de los derechos laborales reclamados por la trabajadora, a saber el preaviso y la cesantía. Para realizar el cálculo de la cesantía debe tomarse en cuenta que la actora laboró antes y después de la entrada en vigencia de la modificación introducida al artículo 29 del Código de Trabajo por la Ley de Protección al Trabajador, por lo que la cesantía será el resultado de un período compuesto. Efectuados los cálculos, de conformidad con el inciso b) del artículo 30 del Código de Trabajo, el promedio de salarios devengados por la trabajadora durante los últimos seis meses de la relación laboral fue de ¢330.667,00, por eso, el preaviso se debe fijar en ese monto. En la fijación del monto de la cesantía se debe considerar que al 17 de enero de 2005, cuando concluyó la relación laboral, la señora Rodríguez tenía 10 años de laborar para la sociedad actora, por lo cual, resulta de aplicación, para el período laborado con posterioridad al 1° de marzo de 2001, el numeral 29 inciso j) del Código de Trabajo, o sea, veintiuno punto cinco días por año laborado o fracción mayor a seis meses. Partiendo de que, según lo admitieron las partes, al momento de terminación de la relación laboral la trabajadora tenía una antigüedad laboral de 10 años, ello supone que ingresó a laborar en el mes de enero de 1995. En aplicación de la norma vigente al 28 de febrero de 2001, por los primeros 4 años y 1 mes de labores, se debe otorgar un mes de salario por año laborado y lo proporcional al mes adicional; es decir, ¢1.322.668 por los cuatro años, más lo correspondiente a 2.5 días. En relación al período posterior al 1° de marzo de 2001, fecha de vigencia de la reforma, se debe otorgar 21.5 días por año laborado. Como la actora trabajó hasta el 17 de enero de 2005, ello le otorga el derecho a la cesantía correspondiente a 3 años y 11 meses, es decir 64.5 días por los primeros 3 años, más 19.5 días proporcionales a los 11 meses restantes; lo que sumado a los 2.5 días restantes del período anterior le confiere un total de 86.5 días, a razón de ¢11.022,25 por día, lo cual se traduce en ¢953.424,60. En conjunto, el total adeudado por preaviso y auxilio de cesantía es la suma de dos millones seiscientos seis mil setecientos cincuenta y nueve colones sesenta céntimos (¢2.606.759,60). También, sobre esa suma deberá reconocerle intereses legales a partir de la fecha de la terminación de la relación laboral, los cuales se determinarán en la etapa de ejecución de sentencia.

#### **IV.- REINTEGRO POR DEDUCCIÓN DE LAS CUOTAS OBRERO PATRONALES:**

Con el documento visible a folio 27 se constata que en la liquidación del salario correspondiente a la primera quincena de febrero de 2005, la entidad patronal le rebajó a la actora ¢128.800, por concepto de cuotas obreras no rebajadas en los meses de octubre, noviembre, diciembre de **2003**; enero y febrero de 2004. En criterio del Tribunal, la restitución solicitada en la reconvenición es improcedente, porque la

trabajadora reconoció que ese monto correspondía a la cuota obrera no deducida en forma oportuna. Sin embargo, tal determinación no es correcta. Respecto del salario, los únicos supuestos en los cuales está prevista la compensación de deudas entre el patrono y el trabajador son los anticipos o los pagos hechos en exceso. Ninguno de ellos autoriza al patrono a compensar con el salario del trabajador, las omisiones en que hubiera incurrido al no cumplir oportunamente con la obligación de deducirle al trabajador su aporte en la cotización al sistema de seguridad social, porque lo que opera en tales casos es una retención que debe hacer el patrono al pagar el salario o sueldo a sus trabajadores. Su obligación es deducirles las cuotas que ellos deben satisfacer y entregarlas a la Caja, de modo que su incumplimiento genera en el patrono una responsabilidad personal por el pago de dichas cuotas. De esta manera, si el patrono no dedujo al trabajador/a en forma oportuna, las cuotas que éste/a debió satisfacer, la responsabilidad frente a la institución aseguradora surge en forma personal para el patrono (artículo 44 de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social). Tal incumplimiento patronal no puede calificarse como “pago en exceso” con el cual deba cargar el trabajador/a, pues ello propiciaría el incumplimiento patronal de una obligación que le compete (artículo 30 de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social) y del que luego resultaría eximido a costa del trabajador/a, quien, dada su natural situación desventajosa dentro de la contratación laboral, carece de todo poder para evitar esa situación. Por esa razón, por tratarse de una compensación ilegal, debe la entidad contrademandada proceder a la devolución del monto rebajado a la trabajadora, por la suma de ₡128.800, junto con sus intereses, a partir del 14 de febrero de 2005 y hasta su efectivo pago.”

---

<sup>i</sup> Asamblea Legislativa. Ley número 2 del veintisiete de agosto de 1943. Código de Trabajo. Fecha de vigencia desde 29/08/1943. Versión de la norma 27 de 27 del 12/08/2011. Gaceta número 192 del 29/08/1943. Alcance: 0.

<sup>ii</sup> Sentencia: 00794 Expediente: 08-000738-0166-LA Fecha: 17/07/2013 Hora: 9:40:00 AM Emitido por: Sala Segunda de la Corte.

<sup>iii</sup> Sentencia: 01151 Expediente: 08-000910-1027-CA Fecha: 14/12/2012 Hora: 10:40:00 AM Emitido por: Sala Segunda de la Corte.

<sup>iv</sup> Sentencia: 01158 Expediente: 09-002642-0166-LA Fecha: 14/12/2012 Hora: 11:15:00 AM Emitido por: Sala Segunda de la Corte.

<sup>v</sup> Sentencia: 00261 Expediente: 06-000422-0166-LA Fecha: 23/06/2011 Hora: 8:15:00 AM Emitido por: Tribunal de Trabajo, Sección II.

<sup>vi</sup> Sentencia: 00205 Expediente: 08-000154-0505-LA Fecha: 10/02/2010 Hora: 10:30:00 AM Emitido por: Sala Segunda de la Corte.

<sup>vii</sup> Sentencia: 00945 Expediente: 06-002451-0166-LA Fecha: 25/09/2009 Hora: 9:50:00 AM Emitido por: Sala Segunda de la Corte.

<sup>viii</sup> Sentencia: 00091 Expediente: 03-002110-0166-LA Fecha: 27/02/2009 Hora: 7:50:00 AM Emitido por: Tribunal de Trabajo, Sección III.

---

<sup>ix</sup> Sentencia: 00558 Expediente: 03-002115-0166-LA Fecha: 14/11/2008 Hora: 8:15:00  
AM Emitido por: Tribunal de Trabajo, Sección III

<sup>x</sup> Sentencia: 00866 Expediente: 05-300034-0681-LA Fecha: 08/10/2008 Hora: 10:30:00  
AM Emitido por: Sala Segunda de la Corte.