



Para ver aviso legal de clic en el siguiente Hipervínculo
(NECESITA CONEXIÓN A INTERNET)

<http://cijulenlinea.ucr.ac.cr/condicion.htm>

INFORME DE INVESTIGACIÓN CIJUL

TEMA:

RECONOCIMIENTO DE CESANTÍA A TRABAJADORES
NOMBRADOS A PLAZO DETERMINADO

RESUMEN: Se hace un recuento de la jurisprudencia mas reciente acerca del tema del auxilio de cesantía desde un punto de vista general para concluir en el punto específico sobre su viabilidad respecto a trabajadores nombrados a plazo determinado. Dentro de las mismas se incluyen las citas doctrinarias y normativas sobre el mismo.

SUMARIO:

1. Concepto, finalidad y características
2. Naturaleza jurídica
3. Análisis jurisprudencial sobre su transformación legal como indemnización y su naturaleza jurídica en el sistema solidarista
4. Análisis sobre su finalidad, naturaleza y el procedimiento para su devolución en el sistema solidarista
5. Aporte patronal a asociación solidarista no lo sustituye
6. Improcedencia en contrato laboral por tiempo determinado



DESARROLLO:

1. Concepto, finalidad y características

"IV.- SOBRE EL AUXILIO DE CESANTÍA: en relación con este otro instituto jurídico la Sala ha señalado lo siguiente: "... Como se explicó en el Voto N° 31, de las 8:50 horas, del 30 de enero de 1998, de esta Sala, básicamente al tenor de lo previsto en los artículos 63 de la Constitución Política y 28, 29 y 30 del Código de Trabajo, el deber de pagar el auxilio de cesantía constituía, ante todo, una sanción económica para una parte del contrato de trabajo -la patronal- por un hecho que le era imputable, de modo exclusivo, ante su voluntad unilateral. Hoy se puede afirmar, con bastante certeza, que se ha convertido en una prima de antigüedad, por las razones que se explicarán más adelante. Conforme al artículo 29 ídem, el auxilio de cesantía es un derecho que surge a favor de los trabajadores contratados, por plazo indefinido, cuando existe un despido injustificado, o cuando finaliza la relación laboral, debido a alguna de las causales establecidas en el ordinal 83 ídem, o en los supuestos del artículo 85 del mismo o por alguna otra razón ajena a la voluntad del trabajador. Se trata de un derecho que no puede ser vendido, cedido, embargado -excepto por pensión alimentaria- ni puede ser objeto de compensación (artículo 30 íbidem). El auxilio de cesantía, desde la concepción de la Sala Constitucional (Voto N° 8232, de las 15:04 horas, del 19 de setiembre del año 2000) es una expectativa de derecho, en el sentido de que sólo tiene acceso al mismo, quien ha sido despedido sin justa causa, el que se vea obligado a romper su contrato de trabajo por causas imputables al empleador, aquél que se pensione o que se jubile, el que fallezca o, en caso de quiebra o insolvencia del empleador; no reconociéndose suma alguna en caso de renuncia o de despido justificado; siempre salvo norma interna o pacto en contrario. Ahora bien, esta Sala (integrada en esa oportunidad únicamente por magistrados suplentes y por decisión dividida), en el Voto N° 117, de las 11 horas, del 24 de mayo de 1994, hizo un estudio de la transformación que se ha estado operando en el auxilio de cesantía, para irse convirtiendo, básicamente, en una indemnización o en una prima de antigüedad, fundamentándose esa conclusión en el análisis de diversos mecanismos que se venían utilizando, para su pago; tales como la cancelación anual de la cesantía y los aportes patronales a las asociaciones solidaristas, y la manera en que, dicho instituto, venía siendo desarrollado, tanto en los laudos arbitrales como en diversos otros instrumentos colectivos. La más reciente transformación que ha producido -normativamente- respecto del auxilio de cesantía, se dio con la nueva Ley de Protección al Trabajador (N° 7983, de 16 de febrero



del 2000), que introdujo importantes cambios en esa concreta materia. En la exposición de motivos del Proyecto de Ley, se explicó que el auxilio de cesantía había sido concebido como un mecanismo que le permitiera, al trabajador, contar rápidamente con un ingreso al concluir la relación laboral, de manera que éste tuviera los medios para atender sus necesidades, durante el período de búsqueda de un nuevo empleo. Sin embargo, se recalcó que dicho auxilio no había pasado de ser una mera expectativa de derecho, cuya realización requería de largas disputas en los tribunales; lo cual, desde el punto de vista del trabajador, desvirtuaba completamente el propósito de ese beneficio laboral. Obviamente se hacía referencia a la generalidad de los trabajadores y no a los beneficiados por el solidarismo u otros mecanismos que, de hecho o de derecho, sí tenían un claro derecho adquirido. Por ello, se estimó necesario transformar el auxilio de cesantía, de la siguiente manera: una parte de las obligaciones patronales, equivalente al 5.33% del salario, sigue rigiéndose por las disposiciones del artículo 29 del Código de Trabajo (el cual fue reformado), pero el restante 3% debe ser depositado en una cuenta de capitalización laboral, que es de propiedad indiscutible de los trabajadores, durante todo el tiempo que dure la relación laboral y sin límite de años. De ese aporte, las entidades autorizadas deben trasladar anualmente -o antes, en caso de extinción de la relación laboral- un 50% para financiar el Régimen Obligatorio de Pensiones Complementarias. El restante 50% del aporte, es administrado por las entidades autorizadas, como un ahorro laboral. El trabajador, o sus causahabientes, tiene pleno derecho a retirar los ahorros laborales, acumulados a su favor en el fondo de capitalización laboral, al extinguirse la relación laboral, por cualquier causa. Por otro lado, durante la relación laboral, el trabajador tiene derecho a retirar el ahorro laboral, cada cinco años (artículos 3 y 6 de la Ley de Protección al Trabajador). Como se ve, el patrono debe depositar, mensualmente, en una cuenta individual del trabajador, el 3% del salario, durante todo el tiempo que dure la relación, como un anticipo del 8.33% del auxilio de cesantía, que regía antes de la reforma. En consecuencia, se redujo el auxilio de cesantía del 8.33% (un mes por cada año laborado) al 5.33% (aproximadamente, veinte días por año laborado). En conclusión, del total del 8.33% de la cesantía, se convirtió en un derecho adquirido, en forma general, un 3%, lo que significa que un 5.33% sigue teniendo un tope de ocho años y sólo se paga si la relación termina por causas ajenas a la voluntad del trabajador; salvo, como se indicó, la existencia de un régimen diferente (solidarismo, pago anual, etc.).". Énfasis suplido. (sentencia N° 2002-00373, de las 15:10 horas del 26 de julio del 2002). De lo expuesto se deduce,



igualmente, que por regla general -es decir salvadas las excepciones indicadas-, el reclamo del auxilio de cesantía tampoco procede si no se acredita, debidamente, la efectiva conclusión de la relación laboral (a consecuencia de un despido injustificado; debido a alguna de las causales establecidas en el ordinal 83 del Código de Trabajo, o en los supuestos del artículo 85 del mismo o por alguna otra razón ajena a la voluntad del trabajador); toda vez que, como se dijo, este instituto presupone -por regla general-, la situación de cesantía del trabajador respecto del trabajo, inmediato anterior, que venía desempeñando."¹

2. Naturaleza jurídica

"I.- El ordenamiento laboral regula los derechos y obligaciones de los patronos y trabajadores, con ocasión del trabajo (artículo 1 del Código Laboral). El preaviso y la cesantía, son institutos propios de esa materia y su procedencia está fundada en situaciones de hecho previstas en el Código de Trabajo: falta de aviso oportuno en el caso del despido sin causa (numeral 28); y despido injustificado, causas previstas en el ordinal 83, u otro hecho ajeno al trabajador (como la quiebra). O sea que para poder fundar una condenatoria de esos extremos en sede laboral debe establecerse alguno de esos supuestos (lo que se deduce de los hechos de la demanda del trabajador y la falta de prueba del patrono sobre la existencia de la causa tomada en cuenta para despedir). En otras palabras, uno y otra, tienden a sustituir la falta de aviso y a auxiliar al trabajador. Por eso, salvados aquellos casos en que por normas especiales de carácter laboral, aspectos formales llegan a erigirse en derechos laborales, como por ejemplo cuando se incluye en convenciones colectivas; la causa de la obligación generalmente está constituida por cuestiones de carácter sustancial y supone la eficacia del acto del despido el cual queda subsistiendo. Lo referente a la forma del acto administrativo del despido de servidores públicos, incluida la falta de debido proceso, puede servir de materia para la pretensión de nulidad de ese acto, cuyos efectos, en caso de declararse, consisten en la restitución íntegra de todos los derechos lesionados, y en el caso de los trabajadores, puede llevar a la reintegración, con pago de salarios caídos o solo al pago de éstos por cierto tiempo si aquella es de imposible ejecución. En este caso, la causa de la obligación no constituye un despido injusto, sino la violación de derechos subjetivos no laborales, de los ciudadanos, en general, frente a la Administración Pública, y el efecto, de declararse la nulidad, es la inexistencia del acto. De tal forma que, una vez acordada aquella, las cosas deben volver al estado que tenían antes de



dictarse el acto nulo (reposición). Aquí están en juego aspectos propios del derecho administrativo y no del laboral, lo que justifica el criterio de que su valoración y resolución, corresponden a la jurisdicción especializada (contencioso-administrativa) y no a la de trabajo. El Tribunal Superior para conceder los extremos de preaviso y cesantía analiza el acto desde el punto de vista de su validez formal, según las leyes reguladoras de la actividad del Estado y sus instituciones, lo cual es incorrecto, en primer lugar, porque ello supondría declarar la nulidad de un acto administrativo, cuestión ajena a los jueces de trabajo, y en segundo lugar, porque, técnicamente, la inexistencia del acto debe dar lugar a formas de reparación que no pueden armonizarse con el preaviso y el auxilio de cesantía, pues la concesión de éstos solo puede descansar, en el caso del despido, en su falta de comunicación oportuna y en las injusticias de la privación a la estabilidad laboral. Así las cosas, los problemas de nulidad del acto pueden invocarse para fundar reparaciones acordes con los efectos de esa declaratoria y no para la concesión de aquellos derechos laborales, que no se basan en la inexistencia del acto. Por eso, si el demandado demuestra, como en este caso los hechos justificantes, la pretensión del preaviso y de la cesantía, deben desestimarse, independientemente de que se hayan demostrado vicios formales del acto administrativo, porque los mismos y la consecuente nulidad, no sirven para fundar ese tipo de pretensiones."²

"IV.- [...]. El auxilio de cesantía, conforme a los artículos 29 y 30 del Código de Trabajo, procede si el contrato de trabajo expira por razón de despido injustificado, por alguna de las causas previstas en el artículo 83 del mismo Cuerpo Legal, o por u otra ajena [sic] a la voluntad del trabajador. Dicho extremo laboral, por virtud de ciertos instrumentos jurídicos, como por ejemplo la convenciones colectivas (ley profesional) es un derecho de carácter indiscutible y real en favor del trabajador, con independencia de la causa por la cual expire la relación laboral. En la situación que nos ocupa, consta a los folios 8 y 9 del expediente, el contenido del artículo 27 de la Convención Colectiva de fecha 26 de junio de 1990 y dicho texto refiere en lo que nos interesa: "a) Las empresas pagarán durante la primera semana del mes de febrero de cada año a sus trabajadores, un porcentaje de las prestaciones correspondientes a un mes de auxilio de cesantía de la siguiente forma: Los trabajadores recibirán un cuarenta por ciento (40%). Las empresas depositarán un veinticinco por ciento (25%) de las prestaciones correspondientes a un mes de auxilio de cesantía en un fondo especial destinado a solucionar el problema de vivienda de



los mismos trabajadores. b) El trabajador que ya tenga vivienda propia recibirá este veinticinco por ciento (25%) con el pago de los porcentajes contemplados al inicio de esta cláusula (...) El veinticinco por ciento indicado (25%) pertenecerá individualmente a cada trabajador quien tendrá derecho a retirarlo al concluir su relación por cualquier causa, si no lo hubiere usado o retirado.". El juzgador de primera instancia tuvo por demostrado que "Por Convención Colectiva, a todos los trabajadores se les pagaba en el mes de febrero de cada año un sesenta y cinco por ciento de un mes de cesantía..." (hecho marcado con la letra g) visible al folio 55 vuelto). Consecuentemente, el auxilio de cesantía, en los porcentajes referidos (40 y 25 por ciento), constituye un derecho laboral indiscutible (no un derecho litigioso), al igual que lo son las vacaciones y el aguinaldo, incorporado plenamente al contrato de trabajo del actor, en razón de la existencia -anterior- de la convención colectiva señalada, que data del 26 de junio de 1990 (véase en igual sentido, el Voto No. 127, de las 15:50 horas del 25 de junio de 1997). Si ese derecho al sesenta y cinco por ciento del auxilio de cesantía se hacía exigible en el mes de febrero de cada año en nada afecta la posibilidad de cobrarlo proporcionalmente si el vínculo de trabajo concluye con anterioridad, aunque sea por una causa imputable al beneficiario. Ahora bien, es cierto que el párrafo último del ordinal 28 del instrumento normativo citado dispone que: "No se pagará prestaciones a los trabajadores que hayan incurrido en causal de despido, según la ley laboral." (folio 9) y que ello podría entenderse, eventualmente, como una regla general para casos como el presente, que abarcaría al referido porcentaje de la cesantía anual. Sin embargo, una interpretación de esa naturaleza no es dable, toda vez que, al contextualizar y relacionar tal norma con la primera parte del numeral que la incluye, se determina, con meridiana claridad, que fue prevista para aplicarse en las hipótesis ahí contempladas, a saber: "Cada Empresa pagará las prestaciones legales correspondientes a nueve trabajadores en el mes de junio de 1991 y a nueve trabajadores en el mes de junio de 1992.", situación que no se presenta en este asunto. Atendiendo a las circunstancias jurídicas y fácticas antes mencionadas, tiene derecho el actor al auxilio de cesantía correspondiente al período transcurrido entre febrero de 1995 y el 26 de octubre de ese mismo año, pero sólo en cuanto al sesenta y cinco por ciento proporcional a ese período, ya que conforme con lo expuesto, constituye un derecho indiscutible, no así respecto del treinta y cinco por ciento restante, que pierde al haber concluido la relación laboral por causas a él imputables, al igual que el treinta y cinco por ciento relativo a los siete años anteriores. Por otra parte, procede reconocerle también el derecho a las



transformación que se ha estado operando en el auxilio de cesantía, para irse convirtiendo, básicamente, en una indemnización o en una prima de antigüedad, fundamentándose esa conclusión en el análisis de diversos mecanismos que se venían utilizando, para su pago; tales como la cancelación anual de la cesantía y los aportes patronales a las asociaciones solidaristas, y la manera en que, dicho instituto, venía siendo desarrollado, tanto en los laudos arbitrales como en diversos otros instrumentos colectivos. La más reciente transformación que ha producido -

normativamente- respecto del auxilio de cesantía, se dio con la nueva Ley de Protección al Trabajador (N° 7983, de 16 de febrero del 2000), que introdujo importantes cambios en esa concreta materia. En la exposición de motivos del Proyecto de Ley, se explicó que el auxilio de cesantía había sido concebido como un mecanismo que le permitiera, al trabajador, contar rápidamente con un ingreso al concluir la relación laboral, de manera que éste tuviera los medios para atender sus necesidades, durante el período de búsqueda de un nuevo empleo. Sin embargo, se recalcó que dicho auxilio no había pasado de ser una mera expectativa de derecho, cuya realización requería de largas disputas en los tribunales; lo cual, desde el punto de vista del trabajador, desvirtuaba completamente el propósito de ese beneficio laboral. Obviamente se hacía referencia a la generalidad de los trabajadores y no a los beneficiados por el solidarismo u otros mecanismos que, de hecho o de derecho, sí tenían un claro derecho adquirido. Por ello, se estimó necesario transformar el auxilio de cesantía, de la siguiente manera: una parte de las obligaciones patronales, equivalente al 5.33% del salario, sigue rigiéndose por las disposiciones del artículo 29 del Código de Trabajo (el cual fue reformado), pero el restante 3% debe ser depositado en una cuenta de capitalización laboral, que es de propiedad indiscutible de los trabajadores, durante todo el tiempo que dure la relación laboral y sin límite de años. De ese aporte, las entidades autorizadas deben trasladar anualmente -o antes, en caso de extinción de la relación laboral- un 50% para financiar el Régimen Obligatorio de Pensiones Complementarias. El restante 50% del aporte, es administrado por las entidades autorizadas, como un ahorro laboral. El trabajador, o sus causahabientes, tiene pleno derecho a retirar los ahorros laborales, acumulados a su favor en el fondo de capitalización laboral, al extinguirse la relación laboral, por cualquier causa. Por otro lado, durante la relación laboral, el trabajador tiene derecho a retirar el ahorro laboral, cada cinco años (artículos 3 y 6 de la Ley de Protección al Trabajador). Como se ve, el patrono debe depositar, mensualmente, en una cuenta individual del trabajador, el 3% del salario, durante todo el tiempo que dure la



relación, como un anticipo del 8.33% del auxilio de cesantía, que regía antes de la reforma. En consecuencia, se redujo el auxilio de cesantía del 8.33% (un mes por cada año laborado) al 5.33% (aproximadamente, veinte días por año laborado). En conclusión, del total del 8.33% de la cesantía, se convirtió en un derecho adquirido, en forma general, un 3%, lo que significa que un 5.33% sigue teniendo un tope de ocho años y sólo se paga si la relación termina por causas ajenas a la voluntad del trabajador; salvo, como se indicó, la existencia de un régimen diferente (solidarismo, pago anual, etc.).

IV-. ACERCA DE LA NATURALEZA DEL APOORTE PATRONAL A LA ASOCIACIÓN SOLIDARISTA: Para el caso que ahora se conoce, resulta importante ahondar un poco más en las particularidades que reviste el pago del auxilio de cesantía, en el esquema solidarista. Para una mayor claridad, conviene iniciar con la transcripción del artículo 21, de la Ley de Asociaciones Solidaristas, que dispone:

ARTICULO 21.-Las cuotas patronales se utilizarán para el desarrollo y cumplimiento de los fines de la asociación y se destinarán prioritariamente a constituir un fondo para el pago del auxilio de cesantía. Este fondo se dispondrá de la siguiente manera:

a) Cuando un afiliado renuncie a la asociación pero no a la empresa, el aporte patronal quedará en custodia y administración de la asociación para ser usado en un eventual pago del auxilio de cesantía a ese empleado, según lo dispuesto en los incisos siguientes.

b) Si un afiliado renunciare a la empresa, y por lo tanto a la asociación, recibirá el aporte patronal, su ahorro personal y cualquier otro ahorro o suma a que tuviere derecho, más los rendimientos correspondientes.

c) Si un afiliado fuere despedido por justa causa, tendrá derecho a recibir el aporte patronal acumulado, sus ahorros, más los rendimientos correspondientes.

ch) Si un afiliado fuere despedido sin justa causa, tendrá derecho a recibir sus ahorros, el aporte patronal y los rendimientos correspondientes. Si el aporte patronal fuere superior a lo que le corresponde por derecho de auxilio de cesantía, lo retirará en su totalidad. Si el aporte patronal fuere inferior a lo que le corresponde, el patrono tendrá obligación de cubrir la diferencia.



d) En caso de retiro de un trabajador por invalidez o vejez, el pago total de lo que le corresponda se le hará en forma directa e inmediata. Si fuere por muerte, se hará la devolución de sus fondos conforme con los trámites establecido en el artículo 85 del Código de Trabajo.

La ventaja que, para el trabajador, representa el solidarismo consiste en que el empleador paga por anticipado, parcial o totalmente, la cesantía, la cual se transforma, así, en un derecho. El aporte patronal se le entrega, mensualmente, a la Asociación Solidarista, que es una persona jurídica independiente del empleador (artículo 4 de la Ley de Asociaciones Solidaristas), saliendo de esa forma definitivamente de la esfera de la empresa, lo que constituye una protección contra el riesgo económico de ésta, puesto que pasa a formar parte de otro patrimonio. Esos aportes se acreditan a la cuenta individual del trabajador, durante todo el tiempo que dure la relación laboral (y se mantenga la afiliación a la Asociación Solidarista). Se va creando así un fondo al cual, el trabajador, tiene acceso, independientemente de la causa de terminación del contrato, pero a partir de ésta. En este sistema, la proporción de la cesantía aportada, constituye un derecho adquirido (indiscutible, cierto, no litigioso) y no ya una mera expectativa de derecho; aparte de que, eventualmente, se rompe el tope de ocho años, fijado en el Código de Trabajo. Cabe recalcar que ese fondo, constituido por los aportes patronales, pasa a ser propiedad del trabajador. Esas sumas salen del patrimonio de la empresa (la cual, por ese porcentaje y monto, se descarga de ese pasivo), teniendo la Asociación sobre dichos montos meras facultades de administración y de custodia, no incorporando, dentro de su propio patrimonio, esos aportes. Cuando se termina la relación laboral, de alguno de los trabajadores, la Asociación Solidarista debe girar al trabajador el monto del aporte patronal, depositado a su nombre; y, entonces, el empleador, si fuera del caso, únicamente tendría que cancelar la diferencia, para cubrir el monto total, legal o convencional, de la respectiva cesantía. En otras palabras, del total del auxilio de cesantía, a que tenga derecho el trabajador, se rebaja el aporte patronal, el cual puede retirar el empleado, en la propia Asociación. El empleador, de quien el trabajador demande el auxilio de cesantía, puede excepcionarse del pago en el monto a que ascienda su aporte patronal. Según el inciso a), del artículo 21, de la Ley de Asociaciones Solidaristas, cuando el trabajador renuncia a la Asociación, mas no a la empresa, puede retirar sus aportes personales, pero los fondos acumulados, como aporte patronal, han de permanecer en custodia de la Asociación, hasta que acaezca la



terminación de la efectiva relación laboral; momento en que han de serle devueltos al trabajador. Esto se fundamenta, también, en lo dispuesto por el ordinal 17 de la ley mencionada, que establece que el afiliado que se separe de la Asociación, pierde sus derechos en ella, salvo los aportes personales más los rendimientos correspondientes, los créditos personales del asociado, a favor de la entidad, y los derechos de cesantía y demás beneficios que, por ley, le correspondan. En caso de renuncia a la Asociación, si bien los aportes patronales no seguirán incrementándose, puesto que el empleador no tiene el deber de seguir pagando las obligadas cuotas, continuarán generando rendimientos para el exafiliado, hasta que éste deje de laborar en la empresa; los que también han de serle entregados. No pueden dejar de mencionarse los cambios introducidos, en esta materia, por la Ley de Protección del Trabajador, cuyo artículo 8 se encarga de regular lo concerniente a los aportes patronales, a las asociaciones solidaristas; indicándose que se considerarán realizados en cumplimiento de lo dispuesto por el artículo 3 de esa ley y que estarán regulados por todas sus disposiciones. Asimismo, dispone que si los aportes son insuficientes, para cubrir el porcentaje señalado en ese artículo, el patrono deberá realizar el ajuste correspondiente. Por último, establece que, el aporte patronal depositado en una asociación solidarista, en cuanto supere el tres por ciento (3%), mantendrá la naturaleza y la regulación indicadas en el inciso b) del artículo 18, de esa Ley de Asociaciones Solidaristas. De este modo, para algunos trabajadores, podría desaparecer el incentivo de pertenecer a la asociación solidarista que representaba la ruptura del tope de la cesantía y su conversión en un derecho; logros adquiridos -si bien parcialmente- con la nueva ley. Como última observación, no debe perderse de vista que, el solidarismo, es un sistema ideado a favor del trabajador, no de la asociación solidarista, siendo ésta un mero instrumento para alcanzar ese fin (así se establece en el artículo 4 de la Ley de Asociaciones Solidaristas, que las faculta para realizar todo tipo de operaciones, siempre que se encaminen al mejoramiento socioeconómico de sus afiliados, en procura de dignificar y de elevar su nivel de vida); premisa básica que ha de servir de norte a esta Sala, para resolver acertadamente este asunto."⁴

4. Análisis sobre su finalidad, naturaleza y el procedimiento para su devolución en el sistema solidarista

"III.- El aporte patronal a la asociación solidarista tiene sustento en la normativa especialmente creada por la Ley de



Asociaciones Solidaristas N° 6970 de 7 de noviembre de 1984. Dicha ley es clara al señalar que el objeto prioritario de las cuotas patronales es constituir un fondo para el pago del auxilio de cesantía, cuya administración estará a cargo de la asociación. Pero esa normativa no desconoce, ni limita, aquel otro derecho fundamental de todo trabajador, a percibir, en los casos de despido con responsabilidad patronal, el auxilio de cesantía, en los términos dispuestos por los numerales 29 y 30 del Código de Trabajo. De acuerdo con esas disposiciones, el auxilio de cesantía constituye un derecho del trabajador, cuya fijación se realiza con base en dos parámetros fundamentales, que son el tiempo de labores y el promedio salarial devengado durante los últimos seis meses de vigencia de la relación laboral. Los artículos 18 inciso b) y 21 inciso ch) de la Ley de Asociaciones Solidaristas rezan: "Artículo 18.- Las asociaciones solidaristas contarán con los siguientes recursos económicos: ... b) El aporte mensual del patrono a favor de sus trabajadores afiliados, que será fijado de común acuerdo entre ambos de conformidad con los principios solidaristas. Este fondo quedará en custodia y administración de la asociación como reserva para prestaciones. Lo recaudado por este concepto, se considerará como parte del fondo económico del auxilio de cesantía en beneficio del trabajador, sin que ello lo exonere de la responsabilidad por el monto de la diferencia entre lo que le corresponda al trabajador como auxilio de cesantía y lo que el patrono hubiere aportado". "Artículo 21.- Las cuotas patronales se utilizarán para el desarrollo y cumplimiento de los fines de la asociación, y se destinarán prioritariamente a constituir un fondo para el pago del auxilio de cesantía. Este fondo se dispondrá de la siguiente manera: ch) Si un afiliado fuere despedido sin justa causa, tendrá derecho a recibir sus ahorros, el aporte patronal y los rendimientos correspondientes. Si el aporte patronal fuere superior a lo que le corresponde por derecho de auxilio de cesantía, lo retirará en su totalidad. Si el aporte patronal fuere inferior a lo que le corresponde, el patrono tendrá la obligación de cubrir la diferencia". De las normas transcritas, resulta claro que el aporte patronal constituye un fondo que, conforme a la administración que le brinde la asociación, permitiría al trabajador la posibilidad de disfrutar de algunas ventajas económicas y que, al término de la relación laboral, por cualquier causa, se le reintegrará al trabajador como "parte" de la cesantía que el patrono debe cancelarle, pero ello no obsta el cumplimiento de la obligación patronal, respecto del derecho del trabajador al reconocimiento de la cesantía, cuando procede de acuerdo a la ley y en los términos establecidos por los numerales 29 y 30 citados. La ventaja que para el trabajador representa el solidarismo consiste



en que el empleador paga por anticipado, parcial o totalmente, la cesantía, la cual se transforma, así, de una expectativa de derecho en un derecho adquirido. El aporte patronal se le entrega, mensualmente, a la asociación solidarista, que es una persona jurídica independiente del empleador (artículo 4 de la Ley de Asociaciones Solidaristas), saliendo de esa forma definitivamente de la esfera de la empresa, lo que constituye una protección contra el riesgo económico de ésta, puesto que pasa a formar parte de otro patrimonio. Esos aportes se acreditan a la cuenta individual del trabajador, durante todo el tiempo que dure la relación laboral y se mantenga la afiliación a la asociación solidarista. Se va creando así un fondo al cual el trabajador tiene acceso, independientemente de la causa de terminación del contrato, pero a partir de ésta. En este sistema, la proporción de la cesantía aportada, constituye un derecho adquirido (indiscutible, cierto, no litigioso) y no ya una mera expectativa de derecho; aparte de que, eventualmente, se rompe el tope de ocho años, fijado en el Código de Trabajo. Cabe recalcar que ese fondo, constituido por los aportes patronales, pasa a ser propiedad del trabajador. Esas sumas salen del patrimonio de la empresa (la cual, por ese porcentaje y monto, se descarga de ese pasivo), teniendo la asociación sobre dichos montos meras facultades de administración y de custodia, no incorporando, dentro de su propio patrimonio, esos aportes. Cuando se termina la relación laboral de alguno de los trabajadores, la asociación solidarista debe girar al trabajador el monto del aporte patronal depositado a su nombre; y, entonces, el empleador, si fuera del caso, únicamente tendría que cancelar la diferencia, para cubrir el monto total, legal o convencional, de la respectiva cesantía. En otras palabras, del total del auxilio de cesantía a que tenga derecho el trabajador, se rebaja el aporte patronal, el cual puede retirar el empleado en la propia asociación. El empleador de quien el trabajador demande el auxilio de cesantía, puede excepcionarse del pago en el monto a que ascienda su aporte patronal. En el caso concreto, quedó acreditado (mediante el testimonio de Rafael Porras Mejías de folios 186-188) que hasta 1998, el aporte patronal fue de un 5%, y a partir de entonces subió a un 8.33%. Al finalizar la relación laboral, la empresa directamente le canceló al actor el auxilio de cesantía que le correspondía según el promedio salarial de los últimos seis meses de la relación laboral (folio 2), y posteriormente la asociación le reembolsó a la compañía el dinero que había depositado a nombre del accionante por concepto de aporte patronal, mecanismo que se estima legítimo, lo que le resta derecho al demandante para reclamar suma alguna por ese concepto. Por otro lado, el aporte obrero se fijó en un 5% del salario verificado entre los años de 1996 y 1997, y en un



8.33% a partir de 1998 (con fundamento en el inciso a) del numeral 18 de la Ley de Asociaciones Solidaristas), de ese ahorro la asociación procedió a deducir conforme lo establece el artículo 20 de la Ley de Asociaciones Solidaristas, el saldo en descubierto de dos créditos a él otorgados que no se llegaron a cubrir en su totalidad (folios 22 y 23), y procedió al pago de los dividendos correspondientes al periodo fiscal 98-99 (folio 21). Por consiguiente, la condena impuesta a la asociación solidarista de cancelarle al accionante las diferencias sobre el aporte obrero y los ahorros en el orden del 5% verificado entre los años 1996 y 1997 y del 8.33% a partir de 1998, más los respectivos intereses corrientes, resulta improcedente y por lo tanto ha de ser revocada. Por encontrarse firme lo resuelto contra la coaccionada Estibadora Caribe, Sociedad Anónima, debe confirmarse el fallo impugnado en cuanto obliga a la asociación codemandada a pagarle al actor, la parte proporcional que le corresponde de las utilidades del período 1999 de Estibadora Caribe, Sociedad Anónima, más los intereses legales sobre aquel monto a determinar en ejecución de sentencia."⁵

5. Aporte patronal a asociación solidarista no lo sustituye

"III.- Don Noel Angel Canales Canales, laboró para la demandada, del 17 de octubre de 1994 al 11 de febrero de 1999, en que fue despedido por reducción de personal. Al término de esa relación, recibió, en carácter de prestaciones laborales, las siguientes sumas: ₡ 333.975,46, que le fueron entregados por la Asociación Solidarista de empleados de la demandada, por su ahorro patronal (folio 30) y ₡ 311.927,75 que le canceló la demandada, cubriéndole los siguientes extremos: 3 días de vacaciones, 3/12 de aguinaldo, un mes de preaviso y un mes de cesantía. El actor demanda el reconocimiento de la diferencia entre el total de esas sumas y lo que, en su parecer, le corresponde por esos mismos conceptos, que estima en la suma de ₡ 125.446,78. Tanto el Juzgado como el Tribunal, consideraron que efectivamente, por existir una diferencia entre el monto cancelado y lo que en derecho le corresponde, la demandada todavía adeuda ₡ 72.845,00. Atendiendo los agravios expresados por el recurrente, el punto fundamental es determinar los parámetros con base en los cuales se debe proceder a la liquidación de las prestaciones laborales, del trabajador despedido. Lo anterior, porque de acuerdo con la tesis sostenida por la demandada, con el pago de un 8.33% sobre el salario, que periódicamente entregaba, en carácter de auxilio de cesantía, a la Asociación Solidarista, el trabajador resulta mayormente beneficiado y resarcido, que si el cálculo de sus prestaciones se hiciera con base en lo dispuesto por el artículo 29



del Código de Trabajo. Sin embargo, una vez analizados los agravios expuestos, se estima que esa tesis, de la demandada, no resulta atendible. Aunque no está demostrado que, la accionada, hubiera acordado con la Asociación Solidarista un aporte patronal del 8.33 % sobre el salario semanal del trabajador, no cabe duda que el aporte patronal a esa Asociación -a la que perteneció el actor, en carácter de afiliado- efectivamente existió, y que le fue cancelado al momento de la conclusión de la relación laboral. Sin embargo, ese aporte patronal no puede considerarse un sustituto de la cesantía, pues las normas de la Ley de Asociaciones Solidaristas son claras al señalar que, el objeto prioritario de las cuotas patronales, es constituir un fondo para el pago de ese rubro, cuya administración estará a cargo de la Asociación. Pero esa normativa no desconoce, ni limita, aquel otro derecho fundamental de todo trabajador, a percibir, en los casos de despido sin responsabilidad patronal, el auxilio de cesantía, en los términos dispuestos por el numeral 30 del Código de Trabajo. De acuerdo con esta disposición, el auxilio de cesantía constituye un derecho del trabajador, cuya fijación se realiza con base en dos parámetros fundamentales, que son el tiempo de labores y el promedio salarial devengado, por el trabajador, durante los últimos seis meses de vigencia de la relación laboral. La tesis sostenida por la demandada, además de carente de cualquier sustento legal, desconoce aquella disposición que declara el carácter de "orden público" de las normas del Código de Trabajo (artículo 14 del Código de Trabajo), y el principio de irrenunciabilidad de los derechos de los trabajadores (artículo 11 ibídem), que impiden desconocer la aplicación de esa normativa. El aporte patronal a la Asociación Solidarista, de la cual formaba parte el actor, tiene sustento en la normativa especialmente creada por la Ley de Asociaciones Solidaristas, No. 6970, de 7 de noviembre de 1984. De la letra de esa Ley no se puede extraer, que el aporte patronal a ese fondo, más los réditos que se generen u otras ventajas adicionales otorgadas por la Asociación, a sus afiliados, puedan compensar o sustituir, el pago de las prestaciones laborales, en los términos prescritos por el numeral 30 citado. Por el contrario, los artículos 18, inciso b), y 21, inciso ch), de esa Ley, son claros al señalar:

Artículo 18: Las asociaciones solidaristas contarán con los siguientes recursos económicos:

b) El aporte mensual del patrono a favor de sus trabajadores afiliados, que será fijado de común acuerdo entre



ambos de conformidad con los principios solidaristas. Este fondo quedará en custodia y administración de la asociación como reserva para prestaciones.

Lo recaudado por este concepto, se considerará como parte del fondo económico del auxilio de cesantía en beneficio del trabajador, sin que ello lo exonere de la responsabilidad por el monto de la diferencia entre lo que le corresponda al trabajador como auxilio de cesantía y lo que el patrono hubiere aportado." Por su parte, el numeral 21, expresamente dispone:

Artículo 21.- Las cuotas patronales se utilizarán para el desarrollo y cumplimiento de los fines de la asociación y se destinarán prioritariamente a constituir un fondo para el pago del auxilio de cesantía. Este fondo se dispondrá de la siguiente manera:...

Ch) Si un afiliado fuere despedido sin justa causa, tendrá derecho a recibir sus ahorros, el aporte patronal y los rendimientos correspondientes. Si el aporte patronal fuere superior a lo que le corresponde por derecho de auxilio de cesantía, lo retirará en su totalidad. Si el aporte patronal fuere inferior a lo que le corresponde, el patrono tendrá la obligación de cubrir la diferencia."

Del texto transcrito, resulta claro que el aporte patronal constituye un fondo que, conforme a la administración que le brinde la Asociación, permitiría al trabajador la posibilidad de disfrutar de algunas ventajas económicas; pero que, al término de la relación laboral, se reintegra al trabajador como "parte" de la cesantía que el patrono debe cancelarle, pero que no obsta el cumplimiento de la obligación patronal, respecto del derecho del trabajador al reconocimiento de la cesantía, en los términos establecidos por el numeral 30 citado.

IV.- Conforme con lo considerado, la determinación del Tribunal de reconocerle, al actor, las diferencias en el monto de sus prestaciones al amparo del artículo 30 del Código de Trabajo, es jurídicamente acertada y, en consecuencia, lo que procede es brindarle confirmatoria."⁶

6. Improcedencia en contrato laboral por tiempo determinado

"II.- Respecto de los contratos por tiempo determinado en el sector



Público esta Sala ha señalado que deben considerarse excepcionales, tal y como lo son en el Sector Privado, siempre dependiendo de la naturaleza y de las necesidades del servicio, o de la función o actividad a realizar, y, desde luego de lo que disponga la ley para casos particulares. Los numerales 26 y 27 del Código de Trabajo, a los cuales se puede recurrir de modo supletorio en las relaciones de servicio, por su orden expresan: "El contrato de trabajo sólo podrá estipularse por tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar. Si vencido su término subsisten las causas que le dieron origen y la materia de trabajo, se tendrá como contrato por tiempo indefinido, en cuanto beneficie al trabajador, aquél en que es permanente la naturaleza de los trabajos". Y, "No puede estipularse el contrato de trabajo por tiempo determinado por más de un año en perjuicio del trabajador; pero si se tratare de servicios que requieran preparación técnica especial la duración podrá ser, en las mismas condiciones, hasta de cinco años.". En aplicación de lo así dispuesto, la jurisprudencia ha interpretado que con fundamento en esa normativa se puede concluir que si llegado el acaecimiento del plazo, aún se dan las condiciones que dieron origen al vínculo, el mismo que reputará como de carácter indefinido y en el caso del Sector Público en armonía con ese criterio, se ha equiparado la situación de las personas que le sirven al Estado, o a sus instituciones, de manera interina, y cuya antigüedad en esa condición supere el año, a la de un contrato de trabajo, por tiempo indefinido, para los afectos de reconocerles algunos de los derechos del funcionario en propiedad, como lo es la cesantía. Por esa razón, cuando el empleador le pone fin a este tipo de relación, sin causa justificada, resultan procedentes el preaviso y el auxilio de cesantía. Para el específico caso de los funcionarios interinos, contratados para suplir a los titulares de los puestos por incapacidades, vacaciones, permisos, entre otros, sí se ha concluido que la relación no tiene carácter indefinido, por que la contratación depende de aquel motivo concreto (ver Voto número 78, de las 11:20 horas, del 2002). En este antecedente judicial, también se recurrió a la cita de otros Votos de esta Sala, que claramente se refirieron al tema que nos ocupa; entre ellos, el Voto N°225 de las 15:20 horas del 11 de agosto de 1999, en el cual se indicó : "En cuanto a la pretensión de pago del preaviso y del auxilio de cesantía, debe indicarse que, el mismo, está previsto por la finalización de los contratos de trabajo -en este caso, relación estatutaria de servicio-. Por tiempo indefinido, cuando la misma se produzca sin causa justificada alguna (artículos 28 y 29, del Código de Trabajo y ordinal 20, de las Normas que regulan las relaciones entre la Caja Costarricense de Seguro Social y sus



Trabajadores; a partir de enero de 1994). En el caso en estudio, está claro que la relación entre la accionante y la Entidad demandada, fue, cada vez, a plazo determinado; pues, precisamente, sus nombramientos se hicieron para suplir las ausencias que, por períodos ciertos, debido a vacaciones, incapacidades y permisos, disfrutaron los titulares de los puestos (...). La jurisprudencia constitucional, ha establecido una protección a los servidores interinos, estableciendo con claridad que, un trabajador interino, no puede ser cesado en su puesto; para, en las mismas condiciones, nombrar a otro, también interino y que, los que hayan superado el año continuo de trabajo, adquieren los derechos de los cuales un trabajador en propiedad es titular y los correspondientes a un contrato de trabajo, por tiempo indefinido, pero nunca la propiedad automática de la plaza, que debe llenarse mediante los procedimientos establecidos en las normativas correspondientes; sin embargo, la actora, no se encuentra en las circunstancias descritas, si no que sus nombramientos eran por tiempo cierto y determinado y, consecuentemente, los extremos laborales pretendidos no le pueden ser concedidos". El mismo criterio fue reiterado en el Voto N°26, de las 15 horas, del 10 de enero de 2001: "...el actor siempre fue nombrado como guarda en el Departamento de Seguridad y Vigilancia del Poder Judicial (salvado el caso de un antiguo nombramiento, como Auxiliar Judicial, en enero de 1973), con el objeto de que sustituyera a los titulares en sus vacaciones, permisos e incapacidades, o cuando pasaban a ocupar otro cargo; nombramientos todos éstos que, con base en la jurisprudencia citada, han de considerarse jurídicamente a plazo fijo, por el motivo que los originó; amén de haberse visto constantemente interrumpidos por periodos -que varían entre un día y un mes- en los cuales no se le nombró; lo que pone en mayor evidencia la falta real de continuidad (...). Por ende, no tiene derecho el accionante a cobrar el preaviso ni el auxilio de cesantía, por ser extremos propios de los contratos de duración indeterminada (artículos 28 y 29 del Código de Trabajo)". En el caso concreto, los distintos nombramientos del actor fueron a plazo determinado, por motivos específicos que así se hicieron constar (para sustituir a los funcionarios que disfrutaban de vacaciones, incapacidades o descansos) y, además, los últimos que se sucedieron de manera continua, no sobrepasaron el año. En ese mismo sentido, se pronunció la Sala, precisamente, en otro proceso contra la demandada: "En el caso en estudio, está claro que la relación entre la accionante y la entidad demandada, cada vez que se dio, fue a plazo determinado; dado que, precisamente, sus nombramientos se hicieron para suplir las ausencias que, por períodos ciertos y determinados -por vacaciones, incapacidades o permisos-,



disfrutaron los titulares de los puestos. De ahí que no pueda considerarse que, la señora ..., hubiera sido contratada indefinidamente; por que, ... su relación tenía un origen particular y quedaba siempre supeditada a la ausencia, por diferentes motivos, del respectivo titular del puesto, y si el propietario de la plaza regresaba, el contrato de la actora finalizaba, con independencia de su voluntad o de la del patrono. Tratándose de ese tipo de relación laboral, se ha indicado que no procede considerarla como una a plazo indefinido; sino siempre por tiempo determinado; en razón de los motivos específicos o concretos que, en cada ocasión, le dieron origen a la contratación. No debe perderse de vista que estamos frente a una relación de empleo público -la entidad accionada, forma parte de la Administración Pública- que se rige, en cuanto a sus principios y al contenido de su actividad, por el Ordenamiento Jurídico Administrativo; de manera que, cualquier interpretación jurídica, debe hacerse tomando en cuenta tanto el interés del trabajador, como la conveniencia social y el principio de legalidad -artículo 17 Código de Trabajo, y numerales 4, 10 y 11 de la Ley General de la Administración Pública, según la doctrina y jurisprudencia que los informa-. Se debe advertir que, todas las sustituciones realizadas por la actora, se dieron en todos y cada uno de los casos, a plazo fijo, en razón de las causas y motivaciones correspondientes, por lo que la conclusión a que llegaron los juzgadores de instancia, de que no hubo continuidad y, por ende, que la accionante no laboró en forma ininterrumpida, es legalmente acertada. Todas las situaciones -por vacaciones, permisos, incapacidades, etc- dentro de la Administración Pública, deben considerarse a plazo o a tiempo determinado, pues su existencia dependerá de la vigencia de cada sustitución y ello va de acuerdo con el motivo que la genere; admitir lo contrario, implicaría extender, de manera gravemente ilegítima, el acto administrativo de sustitución sin el motivo que lo originó ... la Sala Constitucional, en el Considerando III, de su Voto N° 1119-90, de las 14 horas, del 18 de setiembre de 1990, sostuvo la tesis de que los contratos a plazo fijo, no podrán tenerse como de plazo indeterminado -cuando al vencer el plazo subsistan las causa que le dieron origen y la materia de trabajo-, en las relaciones de empleo público sujetas a un plazo legalmente establecido. Por lo expuesto y particularmente por el origen, causa y motivo de la relación laboral de que se conoce, la misma ha de considerarse como una a plazo fijo y, en consecuencia, es improcedente el extremo del auxilio de cesantía, que reclamó la actora (en ese sentido, véanse, de esta Sala, los Votos N° 26, de las 15:10 horas, del 10 de enero del 2001; y, N° 78, de las 11:20 horas, del 27 de febrero del 2002).-" (Voto número 256, de las 9:50



horas, del 29 de mayo del 2002). Por otro lado, debe advertirse que no existe prueba alguna en el expediente de la cual se pueda deducir que esté en presencia del supuesto reprobado por la propia Sala Constitucional de la sustitución de un interino por otro interino. Tampoco es de recibo la tesis esgrimida, según la cual, en el período comprendido entre el 2 de noviembre del 2000 y el 6 de junio de 2001, se dio una única relación de empleo por tiempo indefinido; dado que las suplencias se tramitaron y cancelaron a través del puesto bajo el Código 909-910, a cargo de la partida presupuestaria 2214 por Servicios Varios, manteniendo el actor el número de trabajador 55315 y no utilizándose las partidas presupuestarias de las plazas en propiedad de las personas titulares a las que se iba a sustituir, para pagarle el respectivo salario. El procedimiento empleado por la Administración para tramitar las suplencias y cancelar el salario del sustituto, en modo alguno puede tener la virtud de convertir las distintas contrataciones en una única relación por tiempo indefinido. No existe prueba alguna de la cual se pueda deducir que al actor se le cancelaba salario con independencia de que se le ocupara en las sustituciones, es decir, para que estuviera disponible en caso de que se requiera alguna sustitución. El modo de obtener recursos para el pago de la sustitución que tiene que ver con cuestiones de orden presupuestario y de ninguna manera con la naturaleza de la relación con las partes. Por último, el hecho de haber sido seleccionado para formare parte de una "bolsa de trabajo" junto con un grupo de personas que se tomaría en cuenta para suplir temporalmente a los trabajadores titulares de los puestos, no puede tener la virtud de caracterizar una contratación como una por tiempo indefinido. En primer término, el hecho de formar parte del indicado grupo de no vinculaba a la persona codemandada en una relación de empleo público, lo cual, sólo sucedía cuando efectivamente se le nombraba para realizar la respectiva suplencia por la cual se la pagaba salario. Además, la experiencia indica que la administración, así como algunas empresas privadas, tienen la política de conformar listados con personas que a su criterio reúnen las condiciones requeridas para realizar determinadas suplencias, con el objeto de poder contar siempre con personal idóneo, evitando atrasos en las sustituciones así como desmejora del servicio a prestar.- III.- Conforme con lo que viene expuesto, en lo que ha sido objeto de impugnación, la sentencia recurrida debe revocarse en cuanto acogió los extremos de preaviso y auxilio de cesantía así como los intereses respecto de ellos, para en su lugar, denegarlos, acogiéndose a su respecto la excepción de falta de derecho.-" ⁷



"II.- No se violentó el principio de la sana crítica y de la valoración de la prueba, al tenerse por acreditado que, la relación laboral que nos ocupa, no fue continua; toda vez que, la testimonial constante en los autos, no desvirtuó, ni desvirtúa, la documental -expediente administrativo y certificación de la Caja- jurídicamente inequívoca en tal sentido. Los artículos 29, 30 y 85 del Código de Trabajo, en lo que interesa, establecen: "Artículo 29.- Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye por razón de despido injustificado, por alguna de las causas previstas en el artículo 83, u otras ajenas a la voluntad del trabajador, el patrono deberá pagarle a éste un auxilio de cesantía de acuerdo con las siguientes reglas..." "Artículo 30.- El preaviso y el auxilio de cesantía se regirán por las siguientes reglas comunes: ... c) La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, huelga legal u otras causas análogas que, según este Código, no rompen el contrato de trabajo..." "Artículo 85.- Son causas que terminan con el contrato de trabajo sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de éste o de sus causahabientes para reclamar y obtener el pago de las prestaciones e indemnizaciones que pudieran corresponderles en virtud de lo ordenado por el presente Código o por disposiciones especiales: ... e) Cuando el trabajador se acoja a los beneficios de jubilación, pensión de vejez, muerte o de retiro, concedidas por la Caja Costarricense del Seguro Social, o por los diversos sistemas de pensiones de los Poderes del Estado, por el Tribunal Supremo de Elecciones, por las instituciones autónomas, semiautónomas y las municipalidades.". Obsérvese entonces que, el pago del auxilio de cesantía, está previsto para la finalización de los contratos de trabajo -en este caso, relación estatutaria de servicio-, por tiempo indefinido, cuando el cese se produzca sin responsabilidad para el trabajador (artículos 29, 83 y 85 del Código de Trabajo). Del estudio de los autos -expediente administrativo, en relación con la certificación de la Caja, no desvirtuados por la testimonial- se infiere, sin lugar a dudas, que la actora laboró, para la accionada, como miscelánea; realizando múltiples suplencias, en sustitución del personal titular del Departamento de Servicios Varios de la Junta de Administración Portuaria y de Desarrollo Económico de la Vertiente Atlántica, v. gr., por incapacidades, licencias -con o sin goce de salarios-, vacaciones, etc. Nótese que, en cada Acción de Personal, constante en el expediente administrativo, consta a quien se sustituía, el motivo de la sustitución, cuando iniciaba ésta y cuando terminaba; así como la fecha en que recibiría el pago correspondiente, a esa sustitución; asimismo, durante todo el período laborado -del 2 de mayo de 1991 al 31 de mayo de 1999- ésta relación se mantuvo bajo



ese mismo marco fáctico y jurídico; siendo que, entre un nombramiento y el siguiente, existen distintos intervalos o lapsos de tiempo, unos cortos -de uno o pocos días, o de una semana o más- y otros largos, de un mes, dos meses y hasta de cuatro meses y más, de evidente inactividad laboral -la mayoría por menos de un mes y hasta por más tiempo, aproximadamente catorce-, nombramientos todos que han de considerarse entonces, jurídicamente, a plazo fijo; por la causa que los originó; amén de haberse visto constantemente interrumpidos, por períodos en los cuales no se le nombró; lo que pone de manifiesto la falta real de continuidad de la relación laboral de que se trata. Por ende, ésta no tiene derecho a cobrar el auxilio de cesantía, por ser un extremo propio de los contratos de duración indeterminada -artículo 29 del Código de Trabajo-, supuesto en el que, la actora, nunca llegó a estar. Por ello, ninguna consecuencia puede atribuírsele al cese de la relación, por parte de la actora -para disfrutar de una pensión por invalidez de la Caja Costarricense de Seguro Social-. Es importante destacar que hay diferencias en la situación particular de las partes de éste proceso y aquellas en que, la suplencia, se realiza para ocupar plazas vacantes, que se prolongan indefinidamente y donde la trabajadora es contratada con la idea clara y definida de que trabaje en forma permanente. En el caso en estudio, está claro que la relación entre la accionante y la entidad demandada, cada vez que se dio, fue a plazo determinado; dado que, precisamente, sus nombramientos se hicieron para suplir las ausencias que, por períodos ciertos y determinados -por vacaciones, incapacidades o permisos-, disfrutaron los titulares de los puestos. De ahí que no pueda considerarse que, la señora Vanegas Flores, hubiera sido contratada indefinidamente; porque, aunque en este caso se requirió de sus servicios muchas veces y durante varios años, y la necesidad de misceláneos es continua, su relación tenía un origen particular y quedaba siempre supeditada a la ausencia, por diferentes motivos, del respectivo titular del puesto, y si el propietario de la plaza regresaba, el contrato de la actora finalizaba, con independencia de su voluntad o de la del patrono. Tratándose de ese tipo de relación laboral, se ha indicado que no procede considerarla como una a plazo indefinido; sino siempre por tiempo determinado; en razón de los motivos específicos o concretos que, en cada ocasión, le dieron origen a la contratación. No debe perderse de vista que estamos frente a una relación de empleo público -la entidad accionada, forma parte de la Administración Pública- que se rige, en cuanto a sus principios y al contenido de su actividad, por el Ordenamiento Jurídico Administrativo; de manera que, cualquier interpretación jurídica, debe hacerse tomando en cuenta tanto el interés del trabajador, como la conveniencia social y el principio



de legalidad -artículo 17 del Código de Trabajo, y numerales 4, 10 y 11 de la Ley General de la Administración Pública, según la doctrina y jurisprudencia que los informa-. Se debe advertir que, todas las sustituciones realizadas por la actora, se dieron en todos y cada uno de los casos, a plazo fijo, en razón de las causas y motivaciones correspondientes, por lo que la conclusión a que llegaron los juzgadores de instancia, de que no hubo continuidad y, por ende, que la accionante no laboró en forma ininterrumpida, es legalmente acertada. Todas las sustituciones - por vacaciones, permisos, incapacidades, etc- dentro de la Administración Pública, deben considerarse a plazo o a tiempo determinado, pues su existencia dependerá de la vigencia de cada sustitución y ello va de acuerdo con el motivo que la genere; admitir lo contrario, implicaría extender, de manera gravemente ilegítima, el acto administrativo de sustitución sin el motivo que lo originó. En consecuencia, los nombramientos por sustituciones en la Administración Pública, deben ser considerados a plazo fijo y, en ese sentido, la Sala Constitucional, en el Considerando III, de su Voto N° 1119-90, de las 14 horas, del 18 de setiembre de 1990, sostuvo la tesis de que los contratos a plazo fijo, no podrán tenerse como de plazo indeterminado -cuando al vencer el plazo subsistan las causas que le dieron origen y la materia del trabajo-, en las relaciones de empleo público sujetas a un plazo legalmente establecido. Por lo expuesto y particularmente por el origen, causa y motivo de la relación laboral de que se conoce, la misma ha de considerarse como una a plazo fijo y, en consecuencia, es improcedente el extremo del auxilio de cesantía, que reclamó la actora (en ese sentido, véanse, de esta Sala, los Votos N° 26, de las 15:10 horas, del 10 de enero del 2001; y, N° 78, de a las 11:20 horas, del 27 de febrero del 2002)." ⁸

"III.- ACERCA DE LOS SERVIDORES INTERINOS SUSTITUTOS: Por regla general, en el ordenamiento jurídico costarricense, la contratación de personas asalariadas, por tiempo determinado -tanto en el Sector Público como en el Privado- es excepcional y depende de la naturaleza y de las necesidades del servicio o de la función a realizar y, en principio, no puede ser mayor de un año. Incluso, al tenor de lo previsto en los literales 26 y 27 del Código de Trabajo -de aplicación supletoria a las relaciones de servicio - , si llegado el acaecimiento del plazo, aún se dan las condiciones que dieron origen al vínculo, el mismo se reputará como de carácter indefinido. El primero de esos artículos establece: ² El contrato de trabajo sólo podrá estipularse por tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del



servicio que se va a prestar. Si vencido su término subsisten las causas que le dieron origen y la materia de trabajo, se tendrá como contrato por tiempo indefinido, en cuanto beneficie al trabajador, aquél en que es permanente la naturaleza de los trabajos. ² El 27, por su parte, dispone: ² No puede estipularse el contrato de trabajo por tiempo determinado por más de un año en perjuicio del trabajador; pero si se tratare de servicios que requieran preparación técnica especial la duración podrá ser, en las mismas condiciones, hasta de cinco años. ² . Siguiendo este orden de ideas, tanto la jurisprudencia constitucional, como la de esta Sala, han equiparado la situación de las personas que le sirven al Estado, o a sus instituciones, de manera interina, y cuya antigüedad en esa condición supere el año, a la de un contrato de trabajo por tiempo indefinido, para los efectos correspondientes. Se ha reconocido así que, por ese sólo transcurso del tiempo, adquieren los mismos derechos de los cuales es titular quien se encuentre nombrado en propiedad (con excepción, claro está, del relativo a la reinstalación, derivado de la estabilidad propia). De este modo, cuando el empleador le pone fin a la relación, sin causa justificada, debe cancelar el preaviso y el auxilio de cesantía (ver Votos N°s. 154, de las 10:00 horas, del 9 de junio y 235, de las 10:20 horas, del 18 de agosto, ambos de 1999). Sin embargo, tratándose de la relación laboral de los funcionarios interinos, a quienes se les contrata expresamente con el fin de que suplan a los titulares, por permisos, incapacidades, vacaciones u otros, se ha indicado que no procede considerarla como a plazo indefinido; sino que siempre será por tiempo determinado, en razón del motivo específico o concreto que da origen a la contratación. Así, en el Voto N° 40, de las 10:00 horas, del 2 de febrero de 1996, se estableció: "De seguido, reclama la petente, que el fallo de instancia no tuvo por demostrada la continuidad en el servicio, la que se extendió desde el 22 de octubre de 1990 al 6 de mayo de 1991, sin que puedan ser considerados, en su perjuicio, los fines de semana que no fueron comprendidos en los diversos nombramientos que se le hicieron en ese período. En primer término, debe aclararse que, la actora, ingresó al ente accionado, llevando a cabo sustituciones por permisos, por vacaciones y por incapacidad y, en segundo término, no debe perderse de vista que nos encontramos frente a una relación de empleo público -la entidad accionada forma parte de la Administración Pública- que se rige, en cuanto a sus principios y el contenido de su actividad por el Ordenamiento Jurídico Administrativo; de tal manera que, cualquier interpretación jurídica, debe hacerse tomando en cuenta tanto el interés del trabajador como la conveniencia social y el principio de legalidad -artículo 17 del Código de Trabajo, y numerales 4, 10



y 11 de la Ley General de la Administración Pública, según la doctrina y jurisprudencia que los informa (...). Vale acotar que, todas esas sustituciones, se dieron en el Departamento de Servicios Varios, debiendo ser consideradas, en todos los casos, a plazo fijo, en razón del motivo al que correspondían (...). Por razones de Administración de Recursos Humanos, los nombramientos por sustituciones -vacaciones, permisos, incapacidades- dentro de la Administración Pública, ocurren en la forma en que operaron, con relación a la demandante, sin que deba considerarse lesivo a sus intereses o a los de cualquier servidor, que los mismos se corten al finalizar la semana laboral y no la calendario, pues ello dependerá de la fecha que rige o de vigencia de cada sustitución y ello va de acuerdo con el motivo que la genere; admitir lo contrario, implicaría extender de manera ilegítima las sustituciones y, lo más grave, su origen; amén de que la gestionante no demostró haber laborado los sábados y los domingos, para acreditar la alegada continuidad" (el subrayado es del redactor). Más recientemente, en el mismo sentido, se señaló: "En cuanto a la pretensión de pago del preaviso y del auxilio de cesantía, debe indicarse que, el mismo, está previsto para la finalización de los contratos de trabajo - en este caso, relación estatutaria de servicio - , por tiempo indefinido, cuando la misma se produzca sin causa justificada alguna (artículos 28 y 29, del Código de Trabajo y ordinal 20, de las Normas que regulan las relaciones entre la Caja Costarricense de Seguro Social y sus Trabajadores; a partir de enero de 1.994). En el caso en estudio, está claro que, la relación entre la accionante y la Entidad demandada, fue, cada vez, a plazo determinado; pues, precisamente, sus nombramientos se hicieron para suplir las ausencias que, por períodos ciertos, debido a vacaciones, incapacidades y permisos, disfrutaron los titulares de los puestos (...). La jurisprudencia constitucional, ha establecido una protección a los servidores interinos, estableciendo con claridad que, un trabajador interino, no puede ser cesado en su puesto; para, en las mismas condiciones, nombrar a otro, también interino y que, los que hayan superado el año continuo de trabajo, adquieren los derechos de los cuales un trabajador en propiedad es titular y los correspondientes a un contrato de trabajo, por tiempo indefinido, pero nunca la propiedad automática de la plaza, que debe llenarse mediante los procedimientos establecidos en la normativa correspondiente; sin embargo, la actora, no se encuentra en las circunstancias descritas, sino que sus nombramientos eran por tiempo cierto y determinado y, consecuentemente, los extremos laborales pretendidos no le pueden ser concedidos" (Voto N° 225 de las 15:20 horas, del 11 de agosto de 1999). En el caso concreto, el actor siempre fue



nombrado como guarda en el Departamento de Seguridad y Vigilancia del Poder Judicial (salvado el caso de un antiguo nombramiento, como Auxiliar Judicial, en enero de 1973), con el objeto de que sustituyera a los titulares en sus vacaciones, permisos e incapacidades, o cuando pasaban a ocupar otro cargo; nombramientos todos éstos que, con base en la jurisprudencia citada, han de considerarse jurídicamente a plazo fijo, por el motivo que los originó; amén de haberse visto constantemente interrumpidos por periodos -que variaban entre un día y un mes- en los cuales no se le nombró; lo que pone en mayor evidencia la falta real de continuidad. Cabe acotar que, en algunas ocasiones, se le nombró en plazas vacantes, específicamente del 28 al 30 de junio de 1996 y del 2 de febrero al 31 de julio de 1997, de lo que se colige que, nunca, llegó a sobrepasar aquel período de un año, que exige la jurisprudencia para que pueda considerarse, la relación, como una a plazo indefinido. Por ende, no tiene derecho el accionante a cobrar el preaviso ni el auxilio de cesantía, por ser extremos propios de los contratos de duración indeterminada (artículos 28 y 29 del Código de Trabajo). Aunado a lo anterior, debe tomarse en consideración que, la relación laboral, no finalizó por despido; sino que, una vez vencido el último nombramiento, a finales de 1997, no se le volvió a contratar, porque no cumplía con los requisitos que, a partir de 1998, se exigen para ocupar el puesto de guarda, en el Poder Judicial; lo cual, a todas luces, constituye una causa que justifica el cese, en virtud del principio de legalidad que rige en el Sector Público, sin que quepa hablar aquí de una conducta arbitraria o caprichosa, por parte del empleador. Por la forma en que ahora se resuelve, se omite, por innecesario, pronunciarse sobre los demás alegatos del recurso, referentes a los intereses y a las costas." ⁹

"II.- [...]. El artículo 26 del Código de Trabajo expresa: "El contrato de trabajo sólo podrá estipularse por tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar. Si vencido su término subsisten las causas que le dieron origen y la materia de trabajo, se tendrá como contrato por tiempo indefinido, en cuanto beneficie al trabajador, aquel en que es permanente la naturaleza de los trabajos.". La norma contiene una disposición limitativa en virtud de la cual la contratación por tiempo determinado es excepcional, dependiendo de la naturaleza de la función a realizar, de tal forma que, si se llega al acaecimiento del período y aún se dan las condiciones que dieron origen al contrato, el mismo se entiende como indefinido (Sala Segunda, Sentencia N° 266 de las 15:50 horas



del diez de diciembre de mil novecientos ochenta y cinco). Esto nos lleva a señalar que la naturaleza del contrato no la otorga el nombre que las partes hayan querido darle, sino la realidad de las circunstancias que lo rodean (Sala Segunda N° 78 de las 9:30 horas del quince de julio de mil novecientos ochenta y siete, N° 153 de las 9:30 horas del diez de octubre de mil novecientos noventa). En el sub-júdice, el nombramiento de la actora tuvo como origen la sustitución del médico titular quien gozaba de un permiso sin goce de salario [...]. No puede considerarse que la [actora] hubiera sido contratada indefinidamente porque, aunque en este caso el servicio del Ministerio de Salud es continuo y la necesidad de médicos también lo es, su relación tenía un origen particular o estaba condicionada a la ausencia del titular del puesto, de tal forma que independientemente de la voluntad del patrono y de ella en su caso, si el propietario de la plaza regresaba, su contrato finalizaba. Esta es la razón por la que su contrato puede considerarse como a plazo y la accionante no fue inducida a error. Por ello, ninguna consecuencia puede atribuírsele a la finalización de la relación laboral por decisión de la actora, en la fecha para la cual había sido nombrada. Es importante destacar que hay diferencias en la situación particular de las partes de éste proceso y aquellas en que el interinazgo se efectúa para ocupar plazas vacantes que se prolongan indefinidamente y donde la trabajadora es contratada con la idea de que trabaje en forma permanente, porque no hay razones para lo contrario. Tampoco se ha demostrado en este asunto que se tuvo la intención de terminar el interinazgo para nombrar otro interino. Por lo expuesto y particularmente por el origen y causa de este contrato que conocemos, ha de considerarse como a plazo fijo y en consecuencia son improcedentes los extremos de auxilio de cesantía y preaviso."¹⁰

FUENTES CITADAS

¹ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N° 2006-00121 de las diez horas quince minutos del tres de marzo del dos mil seis.

² SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N° 98 de las nueve horas del ocho de mayo de mil novecientos noventa y dos.

³ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N° 29 de las ocho horas treinta minutos del treinta de enero de mil novecientos noventa y ocho.



-
- ⁴ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N° 2002-0373 de las quince horas diez minutos del veintiséis de julio de dos mil dos.
- ⁵ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N° 2005-0721 de las nueve horas treinta minutos del veintiséis de agosto del dos mil cinco.
- ⁶ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N° 2002-0161 de las nueve horas cincuenta minutos del diecisiete de abril del año dos mil dos.
- ⁷ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N° 2004-0568 de las nueve horas del catorce de julio del dos mil cuatro.
- ⁸ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N° 2002-0256 de las nueve horas cincuenta minutos del veintinueve de mayo del año dos mil dos.
- ⁹ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N° 2001-00026 de las quince horas del diez de enero del año dos mil uno.
- ¹⁰ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N° 2004-0233 de las diez horas cincuenta minutos del doce de agosto de mil novecientos noventa y cuatro.