



Suspensión del contrato laboral por arresto o prisión

Rama del Derecho: Derecho Laboral.	Descriptor: Contrato de Trabajo.
Palabras Clave: Suspensión del contrato de trabajo, Suspensión del contrato laboral, Suspensión sin goce de salario, Prisión preventiva, Reinstalación en el empleo público.	
Fuentes: Normativa y Jurisprudencia.	Fecha de elaboración: 30/05/2014.

El presente documento contiene jurisprudencia sobre la suspensión del contrato laboral, se consideran los supuestos del artículo 78 del Código de Trabajo. Se concentra en los casos de suspensión del contrato laboral, suspensión sin goce de salario, la prisión preventiva, la reinstalación en el empleo público, entre otros.

Contenido

NORMATIVA.....	2
ARTICULO 78.-.....	2
JURISPRUDENCIA.....	2
1. Suspensión del contrato laboral: Gerente general a quien se le impone prisión preventiva dentro de caso ICE-ALCATEL.....	2
2. Derechos Fundamentales: Inexistencia de violación de los derechos alegados la suspensión sin goce de salario del amparado sobreviene por la declaratoria de prisión preventiva en su contra.....	5
3. Ministerio de Gobernación y Policía: Suspensión sin goce de salario por resolución que ordenó prisión preventiva en su contra.....	6
4. Suspensión del contrato laboral: Necesaria notificación oficial del cese de las medidas cautelares para que proceda la reinstalación en el empleo público.....	8
5. Suspensión del contrato laboral: Causales por las que procede, trámite a seguir e improcedencia cuando el cierre del lugar de trabajo se produzca por causas atribuibles al empleador.....	11

NORMATIVA

ARTICULO 78.-

[Código de Trabajo]ⁱ

Es también causa de suspensión del contrato de trabajo, sin responsabilidad para el patrono ni para el trabajador, el arresto que alguna autoridad judicial o administrativa le imponga a éste, o la prisión preventiva que en su contra se decreta, siempre que sea seguida de sentencia absolutoria.

Es obligación del trabajador dar aviso al patrono de la causa que le impide asistir al trabajo, dentro de los tres días siguientes a aquél en que comenzó su arresto o prisión; y reanudar su trabajo dentro de los dos días siguientes a aquél en que cesaron dichas circunstancias. Si no lo hiciera se dará por terminado el contrato, sin que ninguna de las partes incurra en responsabilidad.

A solicitud del trabajador el Jefe de la Cárcel le extenderá las constancias necesarias para la prueba de los extremos a que se refiere el párrafo anterior.

(Nota de Sinalévi: El artículo 2° de la ley N° 305 del 15 de diciembre de 1948, establece que los patronos no podrán hacer uso, en perjuicio de los trabajadores, de la facultad que les otorgan los artículos 76, 78 y 81, inciso G), del Código de Trabajo)

JURISPRUDENCIA

1. Suspensión del contrato laboral: Gerente general a quien se le impone prisión preventiva dentro de caso ICE-ALCATEL

[Sala Segunda de la Corte]ⁱⁱ

Voto de mayoría:

“IV.- SOBRE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: La representación del señor Valverde Acosta considera que el despido del actor fue ilegal, toda vez que se acordó y ejecutó cuando había de por medio una causa de suspensión del contrato de trabajo como lo era la prisión preventiva. Al respecto conviene aclarar, que esta figura consiste en la cesación temporal de las obligaciones que ambas partes han acordado cumplir, por lo que no implica un rompimiento total y definitivo del vínculo. De modo que, su efecto principal será la exoneración del trabajador de prestar sus servicios y, correlativamente la del patrono de cancelar la remuneración prometida. Al respecto, la doctrina ha dicho lo siguiente: *“La suspensión hace referencia a supuestos de imposibilidad sobrevenida de la prestación de trabajo que funcionan bajo un régimen jurídico peculiar: **se interrumpen o suspenden los efectos del contrato, sus obligaciones básicas de prestar trabajo y pagar salario** («la suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y*

remunerar el trabajo », dice el art. 45.2 LET). Son causas que impiden el cumplimiento de la obligación de trabajar y que nada tienen que ver con aquellas otras interrupciones de la prestación laboral (descansos, fiestas, permisos, vacaciones) relacionadas con la determinación de la jornada de trabajo, con la certeza del trabajo exigible. Ni la causa de la suspensión es la misma que la de las interrupciones ni sus efectos tampoco son iguales. / El fundamento de la suspensión es dotar de la máxima estabilidad al vínculo contractual; se trata de garantizar el empleo; «impidiendo recurrir a la resolución contractual cuando a una de las partes le resulta imposible en forma temporal o transitoria el cumplimiento de la prestación(...)» (Palomeque López Manuel Carlos y Álvarez de la Rosa Manuel. (2002). Derecho del Trabajo, Décima Edición, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces S.A., Madrid, España, pp. 957.) (el subrayado y la cursiva no son del original). En el caso de la legislación costarricense de forma básica se establecen tres supuestos de suspensión, a saber, a) caso fortuito o fuerza mayor, b) incapacidad temporal originada en motivos de salud (accidentes de trabajo, enfermedad y maternidad) y, c) la privación de libertad de la persona trabajadora. Sobre la última de ellas, el canon 78 del Código de Trabajo refiere: “Es también causa de suspensión del contrato de trabajo, sin responsabilidad para el patrono ni para el trabajador, el arresto que alguna autoridad judicial o administrativa le imponga a éste, o la prisión preventiva que en su contra se decreta, siempre que sea seguida de sentencia absolutoria. / Es obligación del trabajador dar aviso al patrono de la causa que le impide asistir al trabajo, dentro de los tres días siguientes a aquél en que comenzó su arresto o prisión; y reanudar su trabajo dentro de los dos días siguientes a aquél en que cesaron dichas circunstancias. Si no lo hiciera se dará por terminado el contrato de trabajo, sin que ninguna de las partes incurra en responsabilidad. (...)”. Esta norma tutela la situación particular de aquel trabajador que ha sido sometido a una medida cautelar privativa de libertad al tenor de los ordinales 238 y siguientes del Código Procesal Penal. Sin lugar a dudas, la disposición constituye un óbice para la autonomía del empleador, ya que no podrá disponer la terminación del contrato sin responsabilidad con fundamento en lo estipulado en el ordinal 81 inciso g) del Código de Trabajo. Pese a esto, es diáfano que ese obstáculo no se extiende a otras hipótesis distintas al ausentismo en las que si estará facultado para hacer uso su potestad disciplinaria, como lo sería sancionar con despido otras faltas cometidas por el trabajador detenido e inclusive, los mismos hechos que fundaron su privación de libertad, siempre y cuando estos repercutan directamente en el nexo que lo vincula con su empleador. En el asunto de examen, tenemos que el señor Valverde Acosta fue despedido con base en el numeral 81 inciso l) del cuerpo normativo de análisis, bajo la premisa de haber violentado con su actuar los principios de probidad y buena fe (en este sentido ver la carta de despido de folio 16 y la contestación de la demanda). Así las cosas, no se presentan los reparos formulados por el recurrente, toda vez que como se ha expuesto, el ordenamiento jurídico posibilitaba que Alcatel sancionase disciplinariamente los hechos por los cuales al actor se le había incoado una causa penal, máxime si atendemos que las conductas delictivas achacadas cuestionaban directamente el ejercicio de la actividad profesional que realizaba como gerente de esa empresa.

V.- SOBRE LOS SALARIOS DEJADOS DE PERCIBIR: En la documental de folio 15 consta que Alcatel suspendió con goce de salario al señor Valverde Acosta desde el 6 de octubre de 2004 por tres meses. Por su parte, el actor en el hecho tercero de la demanda, especificó que fue despedido el 14 de octubre de 2004 y que a partir de esa fecha se le dejó de cancelar el salario, razón por la que considera que se debe obligar a la accionada a

cancelar el tiempo restante hasta completar los tres meses de salarios que implícitamente se pactaron a la hora de la suspensión. Dicha pretensión no es de recibo. A la luz de los hechos relatados, queda claro que si bien en un inicio se suspendió el contrato de trabajo del actor manteniéndose la obligación de Alcatel de cancelar su salario, esa estipulación quedó sin efecto al instante en que el patrono determinó la comisión de la falta y acordó el despido, por ello no cabe compelerle a que siga honrando esa obligación una vez que finalizado el contrato de trabajo.

VI.- ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO: En el presente asunto la parte actora discute que su despido fue realizado sin justa causa, ya que aún incluso asumiendo como ciertas las conductas que se le endilgan, estas obedecerían a una excesiva y comprobada lealtad que el señor Valverde Acosta habría tenido con su patrono. Como fue reseñado en el considerando IV, en la carta de despido se le indicó al actor que quedaba cesante por haber faltado a los deberes de probidad y buena fe. Alcatel en su contestación alegó que el inciso l) del ordinal 81 del Código de Trabajo era aplicable, pues el demandante había incurrido en violaciones al Código de Ética de la empresa al hacer pagos de sobornos a funcionarios públicos para obtener licitaciones, contratar agentes y consultores vinculados con él familiarmente y, por haber presuntamente cometido un delito de estafa en contra de esa compañía (folios 37 a42). Nuestro Código de Trabajo en su canon 19 establece: *“El contrato de trabajo obliga tanto a lo que se expresa en él, como a las consecuencias que del mismo se deriven según la buena fe, la equidad, el uso, la costumbre o la ley”*. Como se vislumbra, el débito laboral no se agota con el cumplimiento de las obligaciones de prestación, sino que la legislación costarricense exige también, que esos deberes se efectúen dentro de un clima de colaboración, solidaridad y buena fe. Por ese motivo, ante la inobservancia de una cláusula de esa naturaleza, el empleador podrá hacer examen de esa conducta con el fin de aplicar una sanción disciplinaria acorde con la gravedad de la falta. Ahora bien, en el caso de estudio tenemos que la prueba traída al proceso esclara en evidenciar la comisión de una falta laboral que por su extensión impedía la continuidad del contrato de trabajo. En este sentido, la testimonial evacuada mostró que el señor Valverde Acosta siendo conocedor que la normativa interna de Alcatel prohibía entablar relaciones comerciales con empresas asociadas a parientes, contrató con su cuñado supuestos servicios de asesoría, los cuales resultaron ser un artilugio para llevar a cabo pagos a funcionarios públicos al margen de la ley. Así, analicemos lo dicho por el señor José Juan Guardiola La Fuente: [...]. Los aspectos a los que se ha hecho referencia, colocan en la superficie una serie de conductas del señor Valverde Acosta que contravinieron los principios básicos de probidad y buena fe que deben imperar en toda relación de trabajo. En efecto, la prueba es conteste en señalar que el actor tomó parte de un articulado plan, en el que valiéndose de su posición como gerente de una empresa de las dimensiones de Alcatel contactó a funcionarios de alta jerarquía del gobierno de nuestro país, para corromperlos con el pago de dádivas, a cambio de que estos intercedieran a su favor para así, ganar varios contratos administrativos de una valiosa cuantía con el Instituto Costarricense de Electricidad, hecho que al final de cuentas le generó a su favor un beneficio ilegítimo. Luego, fue público y notorio que esa situación generó el descrédito a nivel empresarial de la demandada y la obligó a enfrentar millonarias demandas interpuestas por el Estado reclamando la reparación del daño originado. Por estas razones, debe desecharse la tesis del actor de que su despido fue injustificado, ya la magnitud del incumplimiento de sus obligaciones laborales imposibilitaba que el nexo que

lo ligó con su empleador se mantuviera. Conviene mencionar también, que a pesar que los hechos que sacudieron nuestro país a raíz de este caso, tejen la duda sobre la posibilidad que algunos ejecutivos de la demandada tenían al soborno de funcionarios públicos como parte de su práctica empresarial, la realidad de las cosas es que aunque se hubiese demostrado esa situación, la valoración jurídica de este caso sería la misma, toda vez que los hechos demuestran que los altos mandos de esa empresa nunca brindaron su beneplácito o aquiescencia al señor Valverde Acosta, puesto que por el contrario, se demostró que varios miembros de esa compañía tuvieron que desplazarse desde otras latitudes a nuestro país con el objeto de emprender una investigación minuciosa respecto de lo que había acontecido en territorio costarricense, para luego informar al presidente de esa organización.”

2. Derechos Fundamentales: Inexistencia de violación de los derechos alegados la suspensión sin goce de salario del amparado sobreviene por la declaratoria de prisión preventiva en su contra

[Sala Constitucional]ⁱⁱⁱ

Voto de mayoría

ÚNICO.- El recurrente considera violados los derechos fundamentales del amparado, por cuanto el Consejo Superior del Poder Judicial dispuso suspenderlo sin goce de salario, sin procedimiento ni notificación previa, lo cual obedeció al dictado de una medida cautelar de prisión preventiva dispuesta por el Juzgado Penal del Primer Circuito Judicial de San José. La suspensión del amparado opera ex lege, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 78 del Código de Trabajo y 27, inciso 1, de la Ley Orgánica del Poder Judicial, el acuerdo del Consejo Superior fue notificado personalmente al amparado, quien formuló un recurso de reconsideración en su contra. En estos casos, no es precisa la apertura de ningún procedimiento previo, pues carecería de sentido, pues la suspensión opera como consecuencia de la medida cautelar judicialmente decretada, que impide al trabajador laborar mientras subsista esa medida. Por lo anterior, la jurisprudencia constitucional ha desestimado reiteradamente esta clase de reclamos (v. entre otras, las sentencias número 8231-98, 2543-99 y 13286-2007).-

3. Ministerio de Gobernación y Policía: Suspensión sin goce de salario por resolución que ordenó prisión preventiva en su contra

[Sala Constitucional]^{iv}

Voto de mayoría

“III.- SOBRE EL FONDO. En el presente caso, el recurrente alega varias circunstancias por las que considera que se ha lesionado sus derechos fundamentales.

IV.- SOBRE LA SUSPENSIÓN SIN GOCE DE SALARIO.- De esta forma, el recurrente ocupa el puesto de clase Raso de Policía en la Policía de Proximidad de San José Delta 1; sin embargo debido a una resolución del Juzgado Penal de Alajuela, se le impuso como medida cautelar prisión preventiva por el plazo de seis meses a partir del cinco de abril del año en curso, situación por la que mediante resolución No. 0019-2007-DRH de las diez horas dos minutos del diez de abril del dos mil siete el Director de Recursos Humanos del Ministerio recurrido suspendió al amparado y a otro servidor involucrado en la misma causa penal de sus labores sin goce de salario por el mismo plazo a partir del 05 de abril de 2007 hasta el 5 de octubre del año en curso, lo que fue debidamente notificado al recurrente. Esta Sala ya ha resuelto que la suspensión de un trabajador puede ser sin goce de salario cuando se encuentra detenido o privado de libertad, toda vez que la no presentación a trabajar lo es en razón de dicha detención. Tal es la hipótesis fáctica del artículo 78 del Código de Trabajo, que da sustento legal a lo decidido por los recurridos. Evidentemente, dicha situación deberá variar una vez puesto en libertad, porque en tal supuesto, la no presentación a trabajar sería, únicamente, el resultado de la propia disposición del patrono en ejercicio de las potestades que la ley le otorga (en igual sentido véanse las sentencias números 08231-98 de las dieciséis horas con treinta y nueve minutos del dieciocho de noviembre de mil novecientos noventa y ocho, y 02543-99 de las nueve horas con veinticuatro minutos del nueve de abril de mil novecientos noventa y nueve). Sin embargo, mediante resolución de las diez horas diez minutos del treinta y uno de mayo del dos mil siete el Juzgado Penal del I CJ de Alajuela cancelo las medidas cautelares impuestas al recurrente y dispuso de su libertad inmediata, pero no es hasta el veinticuatro de agosto del año en curso que las autoridades recurridas tuvieron conocimiento oficial que el recurrente se encontraba en libertad, por lo que procedieron inmediatamente a dictar la resolución No. 047-2007 de esa misma fecha en la que se reintegró al recurrente en sus funciones policiales, la cual le fue notificada el 4 de setiembre del año en curso mediante oficio No. 6158-2007. De esta forma, fue la propia inercia del amparado que provocó que el patrono desconociera la nueva situación personal del funcionario y debido a esa inactividad del recurrente en comunicar la resolución judicial provocó que a pesar que estaba en libertad desde el 31 de mayo del año en curso fuera reinstalado hasta el 4 de setiembre y por ende no recibiera salario durante el tiempo que el acto administrativo de suspensión sin goce de salario estuvo firme. En consecuencia, esta Sala considera que en cuanto este extremo no se configura violación a derecho fundamental alguno.

V.- SOBRE EL DERECHO A LA IGUALDAD.- El recurrente alega que las autoridades recurridas han incurrido en actos discriminatorios por cuanto a otro funcionario que está

siendo investigado en la misma causa penal le pagan su salario desde su detención y fue reinstalado. Sin embargo, no es de recibo la acusada violación al principio de Igualdad, toda vez que el principio de igualdad, en tanto constituye un presupuesto necesario para la efectividad de las libertades públicas, obliga tanto a parificar situaciones iguales como a diversificar situaciones distintas. Esto implica que a los supuestos fácticos iguales deben serles aplicadas consecuencias jurídicas también iguales y que para introducir diferencias entre los supuestos de hecho tiene que existir una suficiente justificación de tal diferencia, que aparezca al mismo tiempo como fundada y razonable de acuerdo con criterios y juicios de valor generalmente aceptados. En el presente caso, efectivamente tanto el recurrente como el funcionario Jorge Rojas, fueron suspendidos de sus puestos de trabajo debido a que el Juzgado Penal de Alajuela mediante de las 17:50 hrs. del 5 de abril del dos mil siete les impuso como medida cautelar la prisión preventiva por seis meses a partir del 05 de abril del año en curso; sin embargo, la diferencia en el caso de los comparables, radica que el Tribunal de Juicio del Primer Circuito Judicial de Alajuela el 23 de abril de dos mil siete ordenó la inmediata libertad de Jorge Luis Rojas García, mientras que confirmó la prisión preventiva decretada contra el recurrente y a partir de esa fecha el funcionario Rojas García aportó la documentación respectiva y mediante resolución No. 0024-2007 de las 7:30 del 4 de mayo del 2007 la autoridad recurrida lo reinstalo en sus funciones. En consecuencia, de conformidad a lo expuesto se trata de dos situaciones comparativas diferentes por cuanto los hechos acontecidos para cada uno de los servidores no fueron los mismos, por lo que no se constata violación al derecho de igualdad.

VI.- SOBRE LAS SUMAS COBRADAS AL RECURRENTE.- El recurrente manifiesta que recibió un telegrama por parte de las autoridades recurridas indicando que debe devolver una suma de dinero; lo cual de conformidad a la prueba documental aportada y lo informado por las autoridades recurridas, es cierto; no obstante en dicho telegrama se compele al recurrente reintegrar al Estado la suma de C 81.470,00 y se le indicó que debe de presentarse a la Sección de Planillas , caso contrario se procederá conforme a derecho y dicho documento es respaldado por una boleta de cobro confeccionada por el Area de Prevención de Cobros por el salario supuestamente pagado de más entre el 05 y el 15 de abril. De esta forma, la autoridad recurrida no ha lesionado el derecho a la defensa del amparado, pues le comunicó previo a efectuar el rebajo salarial el monto y lo convocó a una reunión con la encargada de planilla, otorgándole la oportunidad para presentar sus alegatos. Así, las cosas, la Sala en asuntos similares al aquí planteado ha indicado que cuando la Administración quiera recuperar montos pagados de más tiene la obligación de comunicar al empleado, con anterioridad a su aplicación, el rebajo salarial que va a efectuar así como las razones que lo motivan, en respeto del derecho al debido proceso. En consecuencia, en cuanto este extremo lo procedente es declarar sin lugar el recurso.

VII.- EN CUANTO AL DERECHO A LA IMAGEN, HONOR Y PRESTIGIO.- En el presente caso, es claro que la indignación recurrente radica en que trascendió su nombre en diversos medios de prensa del país, luego de ser aprehendido junto con otros sujetos en virtud de una denuncia e investigación policial. Sin embargo, del análisis de la prueba aportada, se tiene que la detención referida, se realizó en el marco de una investigación policial y según se desprende de las publicaciones realizadas por los distintos medios informativos, la información que trascendió no fue emitida por ninguno de los

funcionarios recurridos (ver folios 7-11). Acceder a la pretensión del recurrente, sería limitar el derecho a la información, y la libertad de prensa, toda vez que los datos publicados no están dentro de la esfera privada de la persona, ni intangible para el resto de sujetos de derechos, no se trata de datos íntimos, sensibles o nominativos –entendidos éstos como aquellos datos que tienen una particular capacidad de afectar la privacidad del individuo o de incidir en conductas discriminatorias-, que si están bajo la tutela del artículo 24 constitucional. De relevancia para esta resolución es menester indicar que la libertad de información es un medio de formación de opinión pública en asuntos de interés general. Este valor preferente alcanza su máximo nivel cuando la libertad es ejercitada por los profesionales de la información a través de los medios periodísticos de formación de la opinión pública, que es la prensa, entendida en su más amplia acepción. Esto, sin embargo, no significa que la misma libertad pueda ser entendida de manera absoluta, sino más bien debe de analizarse cada caso concreto para ponderar si la información se ha llevado a cabo dentro del ámbito protegido constitucionalmente, o por el contrario si ha transgredido ese ámbito, afectando el derecho al honor, a la intimidad o a la imagen, entre otros derechos también constitucionalmente protegidos. Por lo anterior, la Sala concluye que la información difundida en los medios de prensa con respecto al recurrente, no lesiona el derecho a su imagen.

IX.- CONCLUSIÓN.- De conformidad con lo expuesto, no considera esta Sala que con los elementos probatorios que constan en autos se pueda tener por constatada vulneración alguna de los derechos del amparado. En consecuencia, lo procedente es desestimar el presente recurso como en efecto se hace.”

4. Suspensión del contrato laboral: Necesaria notificación oficial del cese de las medidas cautelares para que proceda la reinstalación en el empleo público

[Sala Segunda de la Corte]v

Voto de mayoría

“III.- SOBRE LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL O DE SERVICIO: La suspensión del contrato de trabajo o de servicio implica la paralización temporal de los efectos que despliega dicha relación jurídica, por lo que el legislador previó una serie de situaciones en orden a normar las posibles consecuencias que de dicho estado se derivan. En vista de que el asunto bajo análisis versa sobre una relación de empleo público regulada por el *Estatuto de Servicio Civil*, al no existir en esa normativa disposición alguna sobre el tema de la suspensión, debe partirse de lo preceptuado en el artículo 51 de dicho estatuto, el cual remite al *Código de Trabajo* en todos aquellos supuestos en que no exista norma expresa, tanto en esa ley como en su reglamento. Así, el artículo 73 del *Código de Trabajo* dispone que *“la suspensión total o parcial de los contratos de trabajo no implica su terminación ni extingue los derechos y obligaciones que emanen de los mismos. ...”* Por su parte, el numeral 74 *ibídem* estipula varias causas específicas de suspensión temporal sin responsabilidad para el empleador ni para el trabajador, a saber: *“a) La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que no sea imputable al patrono; b) La*

*fuerza mayor o el caso fortuito, cuando traiga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo, y c) La muerte o la incapacidad del patrono, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo. ...” En el artículo 78 de ese mismo cuerpo normativo se establece, como causa específica de suspensión, el arresto o la prisión preventiva que sufra el trabajador, al indicar: “Es también causa de suspensión del contrato de trabajo, sin responsabilidad para el patrono ni para el trabajador, el arresto que alguna autoridad judicial o administrativa le imponga a este, o la prisión preventiva que en su contra se decreta, siempre que sea seguida de sentencia absolutoria.” Según lo expone Cabanellas, “se ha confundido, frecuentemente, la naturaleza jurídica de la suspensión del contrato de trabajo con los efectos y con las causas que la motivan. La suspensión consiste en la paralización de los efectos del contrato de trabajo en cuanto a la prestación de servicios; y en ocasiones, también, con respecto a la retribución que debe percibir el trabajador. La suspensión puede obedecer a las necesidades del trabajo de las empresas, o a condiciones particulares, relacionadas con el trabajador y que imposibiliten a éste para el cumplimiento de la obligación contraída de prestar sus servicios. De ahí que la suspensión pueda ser impuesta por causas imputables al trabajador o por causas derivadas de la propia empresa. La relación laboral se paraliza hasta que desaparezcan las circunstancias que imposibilitan el cumplimiento de la obligación contractual de realizar el trabajo. No cabe hablar de una suspensión del contrato de trabajo si subsiste esa prestación de servicios.” (CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. *Compendio de Derecho Laboral*. Buenos Aires, Editorial Heliasta, 2001, Tomo I, p.715). Asimismo, dicho autor agrega: “Si el de trabajo es un contrato oneroso, no cabe aceptar que, sin contraprestación de servicios por parte del trabajador, tenga éste derecho a percibir salario alguno.” (*Ibid*, p. 722). De lo anterior se desprende que al haber existido una circunstancia material y objetiva que hizo imposible que el trabajador o funcionario pudiera seguir desempeñando sus actividades laborales o de servicio, la parte empleadora no tiene por qué sufrir las consecuencias de esta interrupción del despliegue material de funciones que, finalmente, es lo que justifica la suspensión de los efectos de la relación, eso sí, mientras permanezca la causa que le dio origen, con los matices que la misma ley establece al respecto.*

IV.- ACERCA DE LA SUSPENSIÓN DE LA RELACIÓN DE SERVICIO EN EL CASO CONCRETO: Antes de proceder a conocer el fondo del asunto, es preciso realizar un recuento cronológico de los hechos que dieron sustento fáctico al presente proceso. Mediante la prueba documental incorporada a los autos fue debidamente acreditado que al actor se le siguió causa penal por el delito de peculado, al imputársele la comisión de varios hechos perpetrados con ocasión de sus funciones como inspector de Migración en el Aeropuerto Juan Santamaría, relacionados con la falsificación de los *landings* correspondientes a un vuelo comercial de Delta Airlines. Según la denuncia, el accionante, en complicidad con otros compañeros, procedieron a extraer los timbres de los documentos para pasajeros en calidad de turistas, de modo que se confeccionaron otros falsos para pasajeros en tránsito que requieren una cantidad menor en especies fiscales, con el fin de proceder a vender después, en forma ilegítima, los timbres por el valor remanente, apoderándose de una diferencia de quince dólares por cada uno, lo que representaría un beneficio patrimonial para todos ellos. Debido a lo anterior, el actor fue detenido el día 9 de julio de 1999, fecha en la cual el Juzgado Penal de Alajuela ordenó, como medida cautelar, la prisión preventiva en su contra por cuatro meses (folios 53-67, tomo I, expediente administrativo). La medida cautelar de prisión preventiva fue

confirmada por el Tribunal de Juicio del Primer Circuito Judicial de Alajuela mediante resolución 233- 99, de las 9:05 horas del 27 de julio de 1999 (folios 83-85, tomo II). Luego, el Juzgado del Procedimiento Preparatorio de ese mismo circuito judicial, mediante resolución de las 16:53 horas del 23 de septiembre de 1999, ordenó el cese de la prisión preventiva del demandante, modificando la medida precautoria e imponiéndole, entre otras medidas alternativas, la suspensión en el cargo que desempeñaba y la prohibición de acercarse a cualquier aeropuerto o puesto fronterizo (folios 89-93, tomo I). El 5 de noviembre de 1999 estas medidas se prorrogaron por tres meses más, de manera que vencieron el 8 de febrero del 2000 (folios 137-138, tomo II). Paralelamente, al accionante se le siguió procedimiento administrativo de despido ante la Dirección General del Servicio Civil por los mismos hechos indicados, para lo cual, el Tribunal de Servicio Civil, mediante resolución de las 12:50 horas del 16 de agosto de 1999, dispuso la suspensión provisional con goce de salario (folio 86, tomo I, expediente administrativo). Dicho Tribunal, en resolución número 9527, de las 14:50 horas del 3 de abril del 2000, declaró con lugar la gestión de despido promovida por el Ministerio de Gobernación y Policía (folios 193-197, tomo I). No obstante, en fecha 19 de enero del 2001, el Tribunal de Trabajo, Sección Primera, del Segundo Circuito Judicial de San José, en carácter de jerarca impropio, revocó dicha resolución y declaró sin lugar la gestión relacionada (folios 306-309, tomo I). Aunque vencieron el 8 de febrero del 2000, el Juzgado Penal del Procedimiento Intermedio del Primer Circuito Judicial de Alajuela declaró el cese de las medidas cautelares hasta el día 28 de marzo del 2001 (folios 345-349, tomo I), lo cual le fue comunicado oficialmente a la Dirección General de Migración y Extranjería el 9 de mayo siguiente (folio 344, Tomo I). Por resolución de la Dirección General de Migración y Extranjería, de las 15:00 horas del 15 de mayo del 2001, se ordenó la reinstalación del demandante con fecha de rige a partir del 9 de mayo del 2001 (folios 351-352, tomo I). Por otra parte, en la causa penal, mediante voto número 460-04, de las 14:45 horas del 21 de julio del 2004, el Tribunal de Juicio del Primer Circuito Judicial de Alajuela absolvió de toda pena y responsabilidad al accionante por existir un estado de duda sobre su participación en los hechos denunciados, de modo que se le aplicó el principio del *in dubio pro reo* (folios 8-55 expediente principal). De lo anterior se desprende que durante el ínterin de la situación fáctica existieron diversos factores que justificaron la suspensión de la relación de servicio. En primer lugar, debe tomarse en consideración que la medida dispuesta por el Tribunal de Servicio Civil, en cuanto a la suspensión con goce de salario, estuvo vigente hasta el momento en que se rechazó dicha gestión, al no constar que hubiese sido modificada o revocada durante el transcurso del procedimiento administrativo, el cual culminó el 19 de enero del 2001. No obstante, también debe partirse de que esta medida fue contrastada con otra orden proveniente de la jurisdicción penal, como lo fue en su momento la prisión preventiva y, posteriormente, la suspensión expresa en el cargo del funcionario, por lo tanto, de obligatorio acatamiento por provenir de una autoridad judicial. Dicho lo anterior, el análisis debe hacerse en función de estas últimas disposiciones precautorias dictadas en sede penal. En primer lugar, resulta claro que cuando el accionante estuvo detenido preventivamente existió una suspensión de la relación no imputable a la entidad empleadora, por lo que hasta el día en que fue excarcelado no existe discusión sobre la imposibilidad de pago de salario al demandante, bajo el entendido de que posteriormente se dictó sentencia absolutoria (artículo 78 del *Código de Trabajo*). En segundo término, existió una variación en la medida precautoria que imposibilitó el desarrollo de la relación durante ese periodo, pues en sede

penal se le impuso expresamente la suspensión en el puesto que ocupaba en la Dirección General de Migración y Extranjería, lo que impidió la posibilidad de presentarse a laborar. En este último supuesto tampoco se le puede imputar a la Administración el no pago de salarios, dado que existía un motivo suficiente que justificó dicha omisión al no haber prestación efectiva de funciones por parte del servidor por imposición judicial. Un último periodo se dio cuando cesaron las medidas en sede penal, y es aquí donde debe analizarse la situación más exhaustivamente a efecto de determinar si lo dispuesto por el Tribunal se ajusta a Derecho y al mérito de los autos. Si bien para este tiempo ya se había rechazado la gestión de despido, lo cual, como se dijo, lo dispuso el Tribunal de Trabajo en fecha 19 de enero del 2001, la Administración no tenía forma de saber que había cesado las medidas cautelares en contra del demandante. Por ello, al no existir una comunicación oficial por parte del Juzgado Penal de Alajuela, era a aquel a quien le correspondía demostrar fehacientemente, mediante documento idóneo, ante el Ministerio de Gobernación o ante la Dirección de Migración y Extranjería, que los motivos que suspendieron la relación estatutaria habían vencido y no se habían prorrogado, a efecto de poner en conocimiento de la Administración, como ente empleador, que ya no existía obstáculo alguno que le impedía laborar. Así las cosas, la entidad accionada actuó apegada a Derecho, pues, cuando oficialmente se le notificó el cese de las medidas, lo cual se hizo en fecha 9 de mayo del 2001, dispuso la inmediata reinstalación del funcionario. En consecuencia, se estima que el órgano de alzada no incurrió en los errores de valoración de la prueba que apunta el recurrente, ni trasgredió el principio protector, pues en materia de empleo público debe tomarse en cuenta que es de aplicación el principio de legalidad al cual está sometida la actuación de la Administración Pública.

V.- CONSIDERACIONES FINALES: De conformidad con lo expuesto, procede confirmar el fallo impugnado en tanto no existe mérito para tener como legítima la reinstalación ni el pago de salarios del actor en una fecha anterior al 9 de mayo del 2001.”

5. Suspensión del contrato laboral: Causales por las que procede, trámite a seguir e improcedencia cuando el cierre del lugar de trabajo se produzca por causas atribuibles al empleador

[Sala Segunda de la Corte]^{vi}

Voto de mayoría

"III.- SOBRE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: Uno de los principios básicos del Derecho Laboral es el de continuidad o permanencia, según el cual la tendencia es a la estabilidad o conservación del contrato o relación de trabajo. Plá Rodríguez, señala que *“podemos decir que este principio expresa la tendencia actual del derecho del trabajo de atribuirle la más larga duración a la relación laboral desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos.”* (Los principios del Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Ediciones Depalma, tercera edición, 1.998, p. 220). Nuestro ordenamiento jurídico contiene manifestaciones expresas de dicho principio, al preferir el contrato por tiempo indefinido respecto del pactado a plazo o por tiempo determinado (ver artículos 26, 27, 30 incisos c)

y d), del Código de Trabajo), y al prevalecer la continuidad del contrato, antes que su ruptura, en supuestos de licencias, descansos, enfermedades, prórroga o renovación, u otras causas análogas, según se prevé en el párrafo segundo del artículo 153 del citado código. Asimismo, la fijación de causas expresas y taxativas que regulan la suspensión del contrato de trabajo constituye una manifestación del relacionado principio; pues, por la suspensión se pretende la conservación del contrato antes que su extinción. Cabanellas señala que *“La suspensión consiste en la paralización de los efectos del contrato de trabajo en cuanto a la prestación de servicios; y en ocasiones, también con respecto a la retribución que debe percibir el trabajador. La suspensión puede obedecer a necesidades del trabajo de las empresas, o a condiciones particulares, relacionadas con el trabajador y que imposibiliten a éste para el cumplimiento de la obligación contraída de prestar sus servicios.”* Asimismo, se habla de *suspensión absoluta* cuando ambas partes dejan de cumplir sus obligaciones principales, cuales son la prestación del servicio y la correspondiente retribución; y de *relativa* cuando sólo una de las partes suspende el cumplimiento de sus obligaciones. (Cabanellas de Torres, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Buenos Aires, Editorial Heliasta, S.R.L., tercera edición, 2.001, pp. 715-716). El artículo 73 es claro al señalar que la suspensión de los contratos no implica su terminación ni extingue los derechos y las obligaciones que de éstos derivan. El artículo 74 prevé algunas de las causas por las cuales procede la suspensión temporal de los contratos de trabajo, sin responsabilidad para ninguna de las partes. El primer supuesto se refiere a la falta de materia prima, siempre que tal hecho no sea imputable al empleador. La suspensión también puede disponerse por fuerza mayor o caso fortuito, cuando ello traiga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo. Luego, la muerte o incapacidad del empleador también están previstas como causales de suspensión cuando, de igual forma, conlleve la suspensión del trabajo. Pero para que la suspensión surta efectos, según lo establece el artículo 75, dentro del plazo de tres días posteriores a aquél en que ocurrió el hecho que suscitó la suspensión, debe iniciarse un procedimiento ante la Inspección de Trabajo, a los efectos de comprobar la causa en que se funda. Luego, en el artículo 78 siguiente se prevé también como causal de suspensión el arresto o la prisión preventiva que se imponga al trabajador, cuando medie sentencia absolutoria y la enfermedad comprobada que lo incapacite para el normal desarrollo de sus labores, por un período no mayor de tres meses (artículo 79). En el caso bajo análisis, la parte demandada ha sostenido que los salarios reclamados por el actor no le corresponden en el tanto en que para esa época -del 29 de diciembre del 2.002 al 17 de febrero del 2.003- la relación estaba suspendida, en el tanto en que el quebrador estaba cerrado por disposición del respectivo Ministerio. Uno de los recurrentes invoca la violación de los incisos a) y b) del artículo 74 del Código de Trabajo, que prevé como causales de suspensión la falta de materia prima no imputable al empleador y la fuerza mayor o el caso fortuito. No obstante, la suspensión no puede surtir efecto alguno, en el tanto en que la demandada no realizó el procedimiento administrativo previsto por ley para que la suspensión pueda ser válida y eficaz. Además, en los autos tampoco consta prueba de que la disposición de cierre emanada del ente ministerial se haya debido a causas ajenas, no imputables a la empleadora; y, más bien, de la contestación de la demanda se desprende, aunque no con absoluta claridad, que la decisión administrativa estuvo basada en hechos atribuibles a la empleadora. Eso es lo que se interpreta de las manifestaciones de la demandada, al indicar lo siguiente en el escrito de contestación de la demanda: *“que mientras persistiera dicha clausura, paralización y suspensión permisionaria del quebrador*

y sus estructuras de seguridad, higiene y demás reglas impuestas por el ente estatal...” (folio 22 vuelto). Luego, los autos están ayunos de prueba en cuanto a una justificación que validara la suspensión, pues no consta que haya mediado falta de materia prima, no imputable al empleador; o que la suspensión haya derivado de caso fortuito o fuerza mayor. Pero, como se indicó, la demandada no gestionó ante las autoridades administrativas, a los efectos de que se aprobara la suspensión de los contratos de trabajo. Por otra parte, se acusa que los juzgadores de las instancias precedentes incurrieron en una indebida valoración de las pruebas, pues había mediado un acuerdo entre el actor y la demandada, en el sentido de que durante dicho período el demandante no percibiría salario alguno, pues se dedicaría a actividades empresariales propias y no laboraría para la accionada. Sin embargo, analizados los elementos de prueba que constan en los autos, se tiene que ninguno permite concluir sobre la existencia de dicho acuerdo; y, al contrario, los testimonios evacuados refieren que el actor continuó laborando. En ese sentido, el testigo Bernal Arturo Umaña Arroyo, señaló: “Los trabajos en la empresa se suspendieron, pero no sé la razón, y no hubo salario. Luego de la suspensión de labores, el actor me parece que continuó laborando, ya que permanecía en contacto con nosotros para ver si se abría el tajo... El tajo fue reabierto en enero de este año, por lo que la empresa reanudó labores.” (folios 92-93). Por su parte, el señor Bernal Esquivel Mora, apuntó: “El actor laboró para la sociedad demandada. Me consta porque yo también trabajaba en la empresa, hasta octubre del año pasado, en que dejó de funcionar, y luego regresé en enero de dos mil tres, fecha para la que el tajo ya estaba funcionando y laboré hasta finales de febrero... Luego del cierre del tajo, el actor continuó laborando para la demandada.” (folio 94). Como se indicó, ambos testigos refieren que el actor permaneció laborando; aparte de que ambos fueron contestes en el sentido de que la reapertura se dio desde enero del 2003. Así, las cosas, se concluye que no medió la violación de leyes apuntada por uno de los recurrentes y tampoco la indebida valoración de las pruebas acusada por el otro; razón por la cual, en cuanto a este punto, no cabe hacer modificación alguna al fallo impugnado.”

ADVERTENCIA: El Centro de Información Jurídica en Línea (CIJUL en Línea) está inscrito en la Universidad de Costa Rica como un proyecto de acción social, cuya actividad es de extensión docente y en esta línea de trabajo responde a las consultas que hacen sus usuarios, elaborando informes de investigación que son recopilaciones de información jurisprudencial, de normativa y doctrinal, cuyas citas bibliográficas se encuentran al final del documento. Los textos transcritos son responsabilidad de sus autores y no necesariamente reflejan el pensamiento del Centro. CIJUL en Línea, dentro del marco normativo de los usos, según el artículo 9 inciso 2 del Convenio de Berna, realiza las citas de obras jurídicas de acuerdo con el artículo 70 de la Ley de Derechos de Autor y Conexos (Nº 6683), reproduce libremente las leyes, decretos y demás actos públicos de conformidad con el artículo 75 de esta ley. Para tener acceso a los servicios que brinda el CIJUL en Línea, el usuario(a) declara expresamente que conoce y acepta las restricciones existentes sobre el uso de las obras ofrecidas por CIJUL en Línea, para lo cual se compromete a citar el nombre del autor, el título de la obra y la fuente original y digital completa, en caso de utilizar el material indicado.

ⁱ Asamblea Legislativa. Ley 2 del 27/08/1943. 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.

ⁱⁱ Sentencia: 00569 Expediente: 05-001066-0166-LA Fecha: 20/07/2011 Hora: 09:50:00 a.m.
Emitido por: Sala Segunda de la Corte.

ⁱⁱⁱ Sentencia: 04168 Expediente: 11-002984-0007-CO Fecha: 29/03/2011 Hora: 05:12:00 p.m.
Emitido por: Sala Constitucional.

^{iv} Sentencia: 13286 Expediente: 07-010936-0007-CO Fecha: 14/09/2007 Hora: 10:33:00 a.m.
Emitido por: Sala Constitucional.

^v Sentencia: 00469 Expediente: 04-002896-0166-LA Fecha: 25/07/2007 Hora: 03:10:00 p.m.
Emitido por: Sala Segunda de la Corte.

^{vi} Sentencia: 00776 Expediente: 03-000258-0641-LA Fecha: 14/09/2005 Hora: 10:00:00 a.m.
Emitido por: Sala Segunda de la Corte.