



RENUNCIA DEL TRABAJADOR

Rama del Derecho: Derecho Laboral.	Descriptor: Derecho Laboral Individual.
<p>Palabras Claves: Relación Laboral, Extinción del Contrato Laboral, Renuncia, Abandono del Trabajo, Despido Encubierto, Sala Segunda Sentencias 261-10, 949-10, 970-10, 233-11, 267-11, 546-11, 172-13, 262-13, 569-13; Tribunal de Trabajo Sección I Sentencias 325-11, 359-13, 139-13 y en Sección II Sentencias 261-11, 449-11 y 394-13.</p>	
Fuentes de Información: Normativa, Doctrina y Jurisprudencia.	Fecha: 19/09/2014.

Contenido

RESUMEN	2
NORMATIVA	2
Finalización de la Relación Laboral por Cualquiera de la Partes.....	2
DOCTRINA	3
Renuncia.....	3
Renuncia o Dimisión Aceptadas.....	4
Concepto y Naturaleza	4
Efectos: Validez o Nulidad de la Renuncia.....	5
Forma y Prueba	6
Renuncia a Denunciar el Contrato de Trabajo.....	7
JURISPRUDENCIA.....	9
1. Naturaleza Jurídica y Concepto de la Renuncia	9
2. Renuncia Verbal	13
3. Diferencia entre Abandono de Labores y Renuncia al Trabajo.....	17

4. Renuncia del Trabajo y Principio de Buena Fe	20
5. Carga de la Prueba.....	22
6. Pago de Preaviso y Renuncia del Trabajador	24
7. La Renuncia Implícita	26
8. Renuncia de Trabajador Adolescente.....	29
9. Pago de Salario Inferior al Mínimo y Renuncia del Trabajador	31
10. Diferencia entre Renuncia del Trabajador y Despido Encubierto	33
11. Renuncia del Trabajador, y ¿Responsabilidad Patronal?	35
12. Ausencias Injustificadas y Renuncia al Trabajo.....	39
13. Clasificación de la Renuncia entre las Formas de Ruptura de la Relación Laboral	44
14. Disponibilidad del Preaviso ante la Ruptura de la Relación Laboral por Renuncia	47

RESUMEN

El presente documento contiene jurisprudencia y doctrina sobre la **Renuncia del Trabajador**, considerando los supuestos normativos del artículo 28 del Código de Trabajo.

NORMATIVA

Finalización de la Relación Laboral por Cualquiera de las Partes

[Código de Trabajo]ⁱ

Artículo 28. En el contrato por tiempo indefinido cada una de las partes puede ponerle término, sin justa causa, dando aviso previo a la otra, de acuerdo con las siguientes reglas:

- a. Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, con un mínimo de una semana de anticipación;
- b. Después de un trabajo continuo que exceda de seis meses y no sea mayor de un año, con un mínimo de quince días de anticipación, y

- c. Después de un año de trabajo continuo con un mínimo de un mes de anticipación.

Dichos avisos se darán siempre por escrito, pero si el contrato fuere verbal, el trabajador podrá darlo en igual forma en caso de que lo hiciera ante dos testigos; y pueden omitirse, sin perjuicio del auxilio de cesantía, por cualquiera de las dos partes, pagando a la otra una cantidad igual al salario correspondiente a los plazos anteriores.

Durante el término del aviso el patrono estará obligado a conceder un día de asueto al trabajador, cada semana, para que busque colocación.

DOCTRINA

Renuncia

[Vazquez Vialard, A]ⁱⁱ

[P. 562] De no mediar obligación de prestar servicios durante un plazo determinado, el trabajador puede disponer la extinción del contrato; en consecuencia, sólo habrá de formular la respectiva comunicación que producirá pleno efecto al vencer el plazo del preaviso. No se requiere que la renuncia sea aceptada, basta al efecto que la notificación llegue a la otra parte: “deroga el negocio constitutivo de la relación de trabajo”.

[P. 563] A fin de evitar simulaciones o fraudes laborales, la ley dispone que la declaración sólo puede efectuarse por despacho telegráfico -o carta documento- cursado personalmente, previa acreditación de su identidad (ambas son gratuitas; art. 240, párr. 2º, LCT, y ley 23.789; el despacho telegráfico tiene una limitación máxima en su texto -de comunicación- de veinticinco palabras, ley 24.487), o ante la respectiva autoridad administrativa laboral (art. 240, párr. 1º, LCT). Ésta deberá dar “inmediata comunicación” al empleador (equivale ella al preaviso; art. 240, párr. 3º, LCT). En caso de no efectuarse o hacérsela en forma deficiente (fuera de tiempo, etc.), la administración será responsable ante el trabajador por los daños y perjuicios que su negligencia le hubiere causado. El empleador se notifica de la decisión cuando llega a su domicilio la respectiva comunicación (telegrama o nota de la autoridad laboral).

Cabe plantear la pregunta acerca de si los medios que establece la ley son *ad solemnitatem* o *ad probationem*. Aunque la ley los menciona como “requisito” para la validez del acto, no pertenecen a la esencia de él; además de ellos, la renuncia se podría probar por confesión o reconocimiento judicial por parte del trabajador. Además, la ley admite la renuncia tácita o abandono-renuncia (arg. arts. 58 y 244, LCT), en la que basta que la actitud del trabajador no deje dudas acerca de su intención,

para que se acepte como tal (sin necesidad de someterla al cumplimiento de otros recaudos).

La falta de cumplimiento de su obligación de preavisar, lo hace pasible del pago de una suma similar a los sueldos que hubiera debido percibir en el lapso comprendido entre su retiro del trabajo y la fecha de vencimiento del plazo del preaviso (art. 232, LCT; ver § 229).

La aceptación por parte del empleador del “retiro inmediato” del trabajador, exonera a éste de la obligación de prestar servicios hasta que venza el preaviso o, en su defecto, del pago de las indemnizaciones respectivas, y extingue la relación laboral.

Salvo los casos en que la ley lo establece expresamente (periodistas, viajantes de comercio, empleada que ha sido madre y opta por retirarse; art. 183, inc. *b*, LCT; ver § 157, 244 y 253) o hubiera sido materia de acuerdo privado o convenio colectivo, el trabajador que renuncia a su empleo no tiene derecho.

[P. 564] a percibir indemnización alguna (contrariamente a lo que ocurre en el caso de su fallecimiento o de imposibilidad de seguir prestando servicios; ver § 230, c y e).

Renuncia o Dimisión Aceptadas

[Cabanellas de Torres, G]ⁱⁱⁱ

Concepto y Naturaleza

[P. 768] 918. A la espontánea separación laboral del trabajador, con la disolución del vínculo contractual por propia y exclusiva voluntad, se llama *renuncia o dimisión*¹, pero cuando la separación ha sido, en forma directa, o indirecta, impulsada por el patrono, se está en presencia de un *despido*¹, directo o indirecto y con justa o sin justa causa.

Así como el despido del trabajador puede obedecer a la propia y exclusiva voluntad del patrono, sin razón alguna que lo justifique, de igual manera, la renuncia o dimisión del trabajador cabe calificarla según se haya cumplido, o no, con los recaudos legales, como dar al patrono al preaviso que exige la ley. La renuncia presentada

[P. 769] por el trabajador de acuerdo con los términos exigidos por la ley no le acarrea responsabilidad alguna, en tanto que es arbitraria la renuncia intempestiva al contrato de trabajo.

Por la renuncia o dimisión de su empleo, el trabajador expresa su deseo de ponerle término al vínculo contractual, sin que exista, por lo menos aparentemente, causa alguna que imposibilite la subsistencia del nexo pactado. Como no cabe la subsistencia del contrato obligando al trabajador a realizar prestaciones personales, se autoriza a

éste para que, aun sin justa causa, declare disuelto el contrato, sin otra responsabilidad que la de dar preaviso al patrono con tiempo suficiente, con el fin de que el empresario pueda encontrar un sustituto u organizar la industria sin los servicios del renunciante.

A la renuncia o dimisión del trabajador suele seguir un acuerdo de voluntades; de tal manera que, al ser la misma aceptada en el acto por el patrono, se produce la disolución del contrato por mutuo disenso de los contratantes. Si ese acuerdo no se produce, entonces la renuncia del trabajador no tiene por efecto la disolución inmediata del contrato; y, para que surta sus efectos el desistimiento, ha de esperarse a que se cumplan los plazos legales de preaviso. Si a la renuncia sigue el abandono del empleo, la disolución del vínculo contractual se produce por causa imputable al trabajador; y la renuncia se convierte en simple abandono de empleo.

La decisión unilateral del trabajador de ponerle término al contrato de trabajo es un acto jurídico válido, que no necesita ser aceptado por el empresario; pero el acto jurídico unilateral se convierte en bilateral, y la disolución del convenio o contrato de trabajo se produce por mutuo disenso, en cuanto haya habido un acuerdo de voluntades para deshacer el vínculo laboral. Pero cuando la dimisión o renuncia no es aceptada por el empresario, la perfección del acto jurídico se produce sin necesidad de esa aprobación; y deberá establecerse si esa renuncia tiene causa justificada o carece de fundamento jurídico.

Aunque resulte intangible, en principio, la irrenunciabilidad de sus derechos por parte del trabajador, no es ésta, estrictamente, la situación que se plantea cuando aquél renuncia su empleo; puesto que la prestación de los servicios es un complejo jurídico de derechos y de obligaciones; y si hay dejación de los unos, se compensa -en cierta medida- con el autorrelevo de las otras.

Efectos: Validez o Nulidad de la Renuncia

919. La LCT prohíbe toda convención que reduzca las obligaciones que ella establece para las partes contratantes; pero no cercena la voluntad del trabajador para que pueda válidamente renunciar al empleo. Ahora bien, debe indagarse hasta dónde el acto de voluntad del trabajador contribuye a una derogación convencional de la norma imperativa y si corresponde a una determinación auténticamente libre. La renuncia del trabajador puede obedecer a una petición formulada en ese sentido por el empresario; y en tal caso habrá que determinar si la renuncia está viciada, o no, por intimidación; ya que en determinados casos puede darse la circunstancia, como efectivamente se da, de la existencia de una justa causa de despido que conduce al empresario o patrono a plantear el problema en los términos perentorios de ponerle fin a la relación de trabajo presentándola cual renuncia del trabajador.

[P. 770] El supuesto más típico al respecto, reiterado relativamente en la práctica, lo constituye la comprobación de fraudes o hurtos por parte de un empleado u operario, al que se exige la "renuncia" inmediata a cambio de no denunciar el delito. La situación es muy compleja, y su análisis rebasa esta materia, donde sólo se cita como "ejemplo" de especiales renunciaciones pactadas. Otra falsa renuncia, de prueba más difícil en ocasiones, proviene de la dimisión firmada con fecha en blanco, que inescrupulosos dirigentes exigen en irregulares situaciones.

La jurisprudencia se ha pronunciado por la eficacia de la renuncia de los trabajadores, cuando implique la rescisión del contrato de trabajo, siempre que esté exenta de los vicios que anulan el consentimiento en la regulación del Código Civil¹.

Cuando la renuncia no sea aceptada, la misma vale como preaviso; y el trabajador debe permanecer en su empleo todo el tiempo correspondiente a la duración de aquél, bajo la sanción de tener que abonar la indemnización supletoria por el preaviso no dado.

Forma y Prueba

920. El artículo 241 de la LCT establece un régimen especial destinado a impedir maniobras fraudulentas o simuladas en materia de renunciaciones. Dispone ese artículo que la extinción del contrato de trabajo por renuncia del trabajador, medie o no preaviso, como requisito para su validez deberá formalizarse mediante despacho telegráfico colacionado cursado personalmente por el trabajador a su empleador o ante la autoridad administrativa del trabajo. Los despachos telegráficos serán expedidos por las oficinas de correo en forma gratuita, requiriéndose la presencia personal del remitente y la justificación de su identidad. Cuando la renuncia se formalizare ante la autoridad administrativa, ésta dará inmediata comunicación de la misma al empleador.

La renuncia del trabajador puede resultar inválida, aunque cumpla los requisitos formales antes mencionados, si el acto jurídico presenta alguno de los vicios propios de estos actos, tal como la intimidación de que haya sido objeto el trabajador.

La renuncia no requiere aceptación por el empleador para ser efectiva. Si ha sido recibida por éste, puede quedar sin efecto si la conducta posterior de las partes muestra un acuerdo tendiente a mantener la vigencia del contrato laboral.

El recibo de pago surte efectos liberatorios en relación con la suma que el trabajador haya dado por recibida y por el concepto expresado en aquel documento; pero su

¹ Plenario de la Cám. Nac. del Trab., acuerdo del 19/X/1957, en *Gaceta del Trabajo*, t. 35, p. 148; en *Derecho del Trabajo*, t. XV], p. 30; y en *La Ley*, t. 81, p. 14.

eficacia no resulta convincente cuando en él se trata de fundar una renuncia al empleo, con la consiguiente pérdida de derechos.

La motivación de que el trabajador se valga para apoyar su renuncia o lo que alegue para desconocerla luego puede contribuir en grado superlativo a valorar la sinceridad o simulación de la misma; así como los actos posteriores, sobre todo si ha conseguido otro empleo con igual o mejor retribución, o más conveniente actividad por un motivo cualquiera.

[P. 771]

Renuncia a Denunciar el Contrato de Trabajo

921. La facultad de denunciar unilateralmente el contrato de trabajo por tiempo indeterminado corresponde a las normas absolutas que se denominan de "orden público", por lo cual no cabría renuncia a la misma, a menos de aceptar un contrato vitalicio o depender en absoluto de la denuncia de la parte que hubiera conservado esa potestad. No obstante, establecida la temporalidad del contrato de trabajo en beneficio del trabajador, para no esclavizarlo a una sola actividad, se admite que el empresario pueda renunciar a ese derecho, para mayor estabilidad del trabajador. Tal conclusión debe rechazarse, por cuanto la libertad patronal es tan merecedora de respeto y no debe amputarse una prerrogativa que tiene por ley y que puede ser necesaria en múltiples eventualidades de la conducción empresarial.

La renuncia del trabajador a invocar una justa causa para disolver el contrato de trabajo, hecha de antemano, configura una declaración nula. El trabajador puede desprenderse de un derecho que ha adquirido; puede no invocar la falta cometida por el patrono, pero sin renunciar previamente a ese derecho; porque tal vez su conveniencia de subordinado esté -pese a todo- en tolerar un abuso excepcional antes que en perder un empleo, bien retribuido o de difícil reemplazo. Se concibe asimismo la absolucón privada de las ofensas, de apreciación individual por el trabajador cuando él las haya sufrido. Para considerar nula la previa renuncia patronal, frente a la posible ruptura unilateral del contrato de trabajo, se aduce el interés social por la producción, a la cual deben subordinarse, y servir, ambas partes contratantes de las prestaciones laborales.

Pesa, en definitiva, en esta materia la garantía de la futura libertad de los contratantes, para no quedar desarmados del todo, con una precipitada renuncia previa, ante abusos, atropellos y excesos de la otra parte, al amparo de una impunidad relativa.

Sabido es que en la realidad del mundo de las relaciones humanas, sucede en muchos casos que se formalizan relaciones o vínculos jurídicos cuya naturaleza es dudosa, pero

que por aplicación de las presunciones propias del derecho laboral (art. 23 LCT), podrían ser calificadas como de naturaleza laboral subordinada.

Ese tipo de relaciones jurídicas pueden dar lugar a una doble responsabilidad del empleador, es decir una de naturaleza puramente laboral frente al empleado y otra frente a los organismos de seguridad social, la que también es laboral porque expresamente lo establece el art. 80 de la ley de contrato de trabajo.

En base a lo señalado, al momento de finalizar tales relaciones, el "empleador" siempre trata de obtener una situación de relativa seguridad frente a ese vínculo dudoso, siendo entonces usual recurrir a la homologación, ya sea por parte de la autoridad judicial o administrativa, situación ésta que prevé el art. 15 de la LCT, que dispone que los acuerdos transaccionales, conciliatorios o liberatorios sólo serán válidos cuando se realicen con intervención de la autoridad judicial o administrativa y mediante resolución fundada de cualquiera de éstas que acredite que mediante tales actos se ha alcanzado una justa composición de los derechos e intereses de las partes.

Ahora bien, el acuerdo que se celebre, al que se le otorga el valor de cosa juzgada, no resulta oponible a los organismos de seguridad social, recursos éstos que actualmente recauda la AFIP, presupuesto éste que ha sido expresamente receptado por

[P. 772] el art. 44 de la ley 25.345, que ha agregado un segundo párrafo al mencionado art. 15, disponiendo también que si ambas partes pretendieren que no se encuentran alcanzadas por las normas que establecen la obligación de pagar o retener los aportes destinados a los mencionados organismos, o si de las constancias disponibles surgieren indicios de que el trabajador afectado no se encuentra regularmente registrado o lo ha sido tardíamente o con indicación de una remuneración menor a la que realmente percibe, o que no se han ingresado parcial o totalmente aquéllos aportes y contribuciones, la autoridad administrativa o judicial interviniente deberá remitir las actuaciones a la AFIP para que establezca si existen obligaciones omitidas y proceda en consecuencia.

Obviamente, el propósito de esta norma, como las modificaciones a la Ley del Empleo tienden a la prevención de la evasión de aportes y contribuciones de seguridad social.

JURISPRUDENCIA

1. Naturaleza Jurídica y Concepto de la Renuncia

[Sala Segunda]^{iv}

Voto de mayoría

“IV. SOBRE TERMINACIÓN DEL VÍNCULO LABORAL EN EL CASO CONCRETO: Ambas partes se muestran agraviadas con el fallo del tribunal. Aducen que esa instancia omitió pronunciarse sobre la pretensión de la parte actora respecto de la legalidad del despido y el alegado derecho a la reinstalación en el cargo. Para el accionante, lo procedente era establecer que ese acto se dictó con violación al debido proceso, y en consecuencia, decretar la nulidad y su derecho a la restitución en el cargo, con el pago de los salarios caídos. Por su parte, la representación estatal considera que en virtud de haberse acreditado la existencia de una falta grave, que justificaba la ruptura de la relación laboral sin responsabilidad patronal, lo que correspondía era denegar el reclamo del trabajador relacionado con el pago de los extremos de preaviso de despido y auxilio de cesantía. En virtud del planteamiento que efectúan los litigantes, corresponde determinar si existió una renuncia válida del trabajador a su puesto de trabajo, previo al dictado del acto administrativo que decretaba su despido; o si por el contrario, el vínculo laboral se extinguió con motivo de una decisión unilateral de la parte empleadora. Lo anterior, ya que bajo el primer supuesto (la renuncia del trabajador), cualquier acto posterior tendiente a dar por concluido el contrato de trabajo resultaría inocuo, pues la relación laboral habría dejado de existir para todo efecto legal. En relación con la naturaleza jurídica de la extinción unilateral del contrato de trabajo promovida por el trabajador, o la renuncia al empleo, esta Sala en su voto n° 66 de las 9:20 horas del 27 de febrero de 1998, expresó: ***“La renuncia es una manifestación de voluntad consciente y unilateral, que no necesita el concurso de otra voluntad para producir el resultado buscado, por medio de la cual, el trabajador puede disolver el vínculo laboral que lo une a su patrono, sin más obligación que otorgar el preaviso en favor del empleador, que incluso puede no otorgarse, pagando al patrono la indemnización correspondiente. Al ser la renuncia un acto unilateral, que no requiere la aceptación del empleador, surte sus efectos a partir del momento en que se manifiesta libremente la voluntad de poner fin al contrato de trabajo, salvo que esa voluntad se haga depender de alguna condición o término. Puede existir un acto de aceptación de la misma, pero eso no implica que la no admisión de la renuncia por parte del patrono, la deje sin efecto, pues, por el contrario, independientemente de que sea o no admitida, adquiere plena eficacia con la comunicación. En el caso que se estudia, la accionante preavisó, el 22 de setiembre de 1994, que renunciaba a partir del primero de octubre siguiente, razón por la cual,***

a partir de esa fecha, la relación laboral existente entre la Municipalidad de Siquirres y la señora C se disolvió, aunque con efectos a partir de la fecha indicada. El desistimiento de la renuncia que realizara la actora en fecha 27 de setiembre de ese mismo año, no implica que por su sola voluntad la relación de trabajo ya no se extinguiría, es más, la actora planteó una solicitud para que su renuncia se dejara sin efecto, petición que podía ser aceptada por la Municipalidad demandada, pero el hecho de que no haya accedido al desistimiento de la renuncia efectuada, no convierte la renuncia en un despido incausado como lo entendieron los juzgadores de instancia. (Sobre este tema, puede verse la resolución de esta Sala, N° 165 de las 9:30 horas del 28 de junio de 1994). Aunado a lo anterior, cabe indicar que la señora C al plantear su renuncia indicó que ésta era irrevocable, es decir sin posibilidad de dejarla sin efecto, sea precisamente lo que trataba de lograr con su petición del 27 de setiembre dicho” (lo destacado es nuestro). En el caso que nos ocupa, es un hecho no controvertido ante esta tercera instancia rogada, que el actor, mediante escrito entregado en el despacho del Ministro de Agricultura y Ganadería, en fecha 4 de octubre de 2007, le indicó al representante de la entidad patronal que: “(...)En forma respetuosa, pero vehemente, debo reiterar a usted, que no acepto las nuevas condiciones laborales y salariales, que se me imponen al trasladar mi puesto a régimen de empleo público, como comprenderá, señor Ministro, el régimen de empleo que tenía anteriormente era mucho más conveniente para mis intereses laborales, profesionales y salariales, primero porque estaba bajo un régimen de derecho privado, lo que deriva en que la relación laboral, estaba regida por el Código de trabajo (sic) y los otros instrumentos que se detallan en el contrato de trabajo que me vincula al Servicio Fitosanitario del Estado, segundo porque para mis intereses profesionales resulta más atractivo y conveniente, no estar sometido al régimen de prohibición para el ejercicio profesional y tercero, desde el punto de vista salarial, el salario base que se me cancela bajo el régimen laboral, bajo el que fui contratado, es superior en una suma cercana a los seiscientos mil colones respecto del salario base que tendría en el puesto en el que se me nombraría en propiedad, bajo el régimen de empleo público. / Esas razones, entre otras, son las que me permiten, libre y soberanamente, acogerme a las opciones que se me brindan, en oficio DRH-1794-2006, así como en ejecución de la resolución DRH-2204-2006, por lo que, conforme a lo dispuesto en el artículo 111, inciso d), del Reglamento al Estatuto de Servicio Civil, aplicado analógicamente, y a al (sic) dictamen número 307-2007 del 4 de setiembre del 2007, emitido por la Procuraduría General de la República, reclamo el pago de la indemnización prevista en el artículo 111 inciso d) del Reglamento al Estatuto de Servicio Civil citado./ **Señor Ministro Vargas Díaz, para evitar que se me impute abandono de trabajo, he solicitado vacaciones al Director del Servicio Fitosanitario, vencidas las mismas, y dado que ya ha transcurrido un plazo razonable, le notifico, que en ejercicio de mis derechos constitucionales y legales, contemplados en los ordinales 56, 57 y 63 de la Constitución Política, los artículo (sic) 83 y 84 de nuestro Código de Trabajo y el numeral 111 inciso d) del**

Reglamento al Estatuto de Servicio Civil y habiendo dado el preaviso respectivo, que vencidas mis vacaciones, no me presentaré a laborar más, esto a efecto de poder optar por nuevas opciones laborales y profesionales, con las que, al menos cuente, con las condiciones que tenía bajo el régimen laboral anterior, de tal manera que debe por tenerse finiquitada la relación laboral que mantengo con el Servicio Fitosanitario del Estado. / Quedaría pendiente de definir, en sede administrativa o judicial, el monto y fecha del pago del monto indemnizatorio que me corresponde (...)” (el resaltado es nuestro) (folios 238 al 239 del expediente principal). Como puede apreciarse, la renuncia presentada por el trabajador fue pura y simple, de manera que al no sujetarse a ninguna condición, se hizo efectiva a partir del momento en que venció el período de vacaciones solicitado (11 de octubre de 2007, según boletas de vacaciones visibles a folio 240 del expediente principal). Lo anterior motivó que la administración confeccionara la “acción de personal” de “cese de funciones”, con fecha de rige a partir del 12 de octubre de 2007, donde se plasmó la voluntad del actor de “finiquitar” su relación laboral con el Estado a partir de esa data, con motivo de la renuncia presentada ante el señor Ministro mediante el oficio del 30 de setiembre de 2007 (ver acción de personal n° 4149 de folio 246 del expediente principal). A partir de ese momento, según se infiere de esa acción de personal, así como del oficio de fecha DM-034-2008, emitido por el Ministro de Agricultura y Ganadería en fecha 16 de enero de 2008 (ver folio 251 del expediente principal) y lo expresado por el propio actor en su recurso (ver folio 499 del expediente principal), la relación laboral cesó, dejando ambas partes de ejecutar las obligaciones del contrato de trabajo (la prestación personal del servicio y el pago del salario). Posteriormente, en fecha 10 de diciembre de 2007, el actor fue reinstalado en su puesto de trabajo (ver acción de personal número 4257 de “nombramiento interino” de fecha 10 de diciembre de 2007, a folio 247 del expediente principal), sin embargo, ello obedeció a una medida precautoria dictada por la Sala Constitucional dentro del Recurso de Amparo interpuesto por el trabajador en contra del Ministro de Agricultura y Ganadería, tramitado bajo el expediente 07-015509-007-CO, mediante resolución de las 11:07 horas del 26 de noviembre de 2007, en la que literalmente se dispuso: ***“Que se ordene al Ministro de Agricultura y Ganadería no ejecutar el acto administrativo mediante el cual se dispuso despedir sin responsabilidad patronal al amparado S, por lo que, deberá reintegrarle al puesto y a las funciones que éste venía desempeñando con anterioridad al dictado del acto impugnado, conforme a los derechos y obligaciones que ello implique, lo anterior, hasta tanto la Sala no resuelva en sentencia el recurso, o no disponga otra cosa”*** (lo destacado es de quien redacta) (ver folios 12 al 13 del legajo de pruebas que contiene copia del expediente 07-015509-007-CO). El cumplimiento de lo ordenado por esa Sala de la Corte, como medida precautoria dictada dentro de un recurso de amparo en el que se cuestionó la legalidad de la resolución n° 082-2007, de las 11:00 horas del 30 de octubre de 2007, la cual “ordenó el cese” del nombramiento del accionante (ver folios 284 al 285 del expediente principal), no tuvo como efecto dejar insubsistente la

renuncia presentada por el trabajador en fecha 30 de setiembre de 2007 (efectiva a partir del 12 de octubre de ese mismo año), ni modificó la circunstancia, según la cual, para el momento en que fue reinstalado, ya no era funcionario de la entidad accionada, por lo que como correspondía, una vez que ese recurso de amparo fue declarado sin lugar (mediante voto de la Sala Constitucional número 2008-750 de las 10:50 horas del 18 de enero de 2008, visible a folios 270 a 280 del expediente principal), lo procedente era restablecer las cosas a su estado anterior, a saber: mantener la extinción del vínculo laboral originada en la renuncia del trabajador. De ese modo procedió la Administración, a través del oficio n° DM-130-2008 de fecha 6 de febrero de 2008, en el cual el señor Ministro de Agricultura y Ganadería dispuso que: *“(…) De conformidad con el oficio AJ-.045-08 de la Asesoría Jurídica, la Sala Constitucional emitió mediante Voto No: 750-08 de las 10:50 horas del 18 de enero del año en curso, correspondiente al expediente No:07-015509-0007-CO., en Recurso de amparo interpuesto por el señor S contra la decisión de este Ministerio de despedirlo sin responsabilidad patronal., (sic) Según consta de la certificación adjunta, el recurso fue declarado sin lugar. Por lo anterior, le instruyo para que a la brevedad se proceda a cesar definitivamente al señor S del puesto que está desempeñando”* (ver folio 133 del legajo de pruebas que contiene la copia del expediente 07-015509-007-CO). Si bien es cierto, es un hecho no controvertido que la entidad accionada había iniciado un procedimiento administrativo sancionatorio en contra del demandante por la presunta comisión de una falta grave, originada en una supuesta asesoría que le brindó a una empresa privada durante el disfrute de sus vacaciones, a pesar de percibir un sobresueldo por concepto de prohibición, dentro del que se dictó la resolución n° 082-2007, referida supra, y que “ordenó el cese” del nombramiento del accionante (ver folios 284 al 285 del expediente principal). Tal acto administrativo deviene en insubsistente jurídicamente, dada la imposibilidad de su objeto, ello en virtud de que cuando se impuso (el 31 de octubre de 2007), ya no existía ningún vínculo laboral entre las partes, en razón de que el servidor había rescindido el contrato unilateralmente, con rige 12 de octubre de ese mismo año, desde el 30 de setiembre anterior. De manera que la Administración Pública se encontraba impedida de sancionar a una persona que ya no prestaba servicios a sus órdenes. Esta circunstancia provoca que resulte inocuo valorar, en esta instancia, las violaciones al debido proceso que pudieron haberse ocasionado dentro del procedimiento que generó ese acto administrativo; así como la existencia de la falta grave que le atribuyó al trabajador la entidad accionada; y por ende, los agravios expresados por ambas partes, relacionados con la forma en que se produjo la extinción del vínculo, resultan inatendibles, debiendo confirmarse el fallo recurrido en cuanto condenó al Estado al pago del preaviso de despido y el auxilio de cesantía al actor. Debemos agregar, que si bien la Sala Constitucional en su voto n° 2007-17541, dictado dentro del recurso de amparo tramitado bajo el expediente n° 07-013288-0007-CO, ordenó al Estado que: *“...en forma inmediata coordine las acciones correspondientes para darle trámite a la*

renuncia interpuesta por el amparado, S, en fecha 25 de setiembre de 2007, con el correspondiente pago de las prestaciones laborales que le correspondan (...)", no es posible en esta instancia entrar a conocer la alegada "cosa juzgada" que reclama el Estado en su recurso, por cuanto esa excepción debió ser interpuesta en forma previo al dictado de la sentencia de segunda instancia (artículo 469 Código de Trabajo). Lo anterior no obsta, ante la eventualidad de que el Estado demuestre en la etapa de ejecución de sentencia haber cumplido con el pago de las indemnizaciones definidas en el presente proceso, que quede liberado de su obligación con el actor."

2. Renuncia Verbal

[Tribunal de Trabajo, Sección II]^v

Voto de mayoría:

"V. Estudiado el presente asunto, concluye este Tribunal que la sentencia apelada debe ser revocada parcialmente. En atención a los agravios de la recurrente debe indicarse que el artículo 493 del Código de Trabajo establece un régimen especial de valoración de las pruebas en materia laboral. De conformidad con dicha norma, salvo disposición expresa en contrario, la prueba se aprecia en conciencia, sin sujeción a las normas del Derecho Común; pero indicándose, en cada caso concreto, las razones sobre las cuales se sustenta lo resuelto. Según ese numeral, quien juzga debe valorar los elementos de convicción allegados a los autos y, además, debe aplicar las reglas de la sana crítica y la razonabilidad, pues esa norma no contempla un régimen de íntima o de libre convicción. Con base en esas premisas, procede determinar si la Jueza de Instancia incurrió en la indebida valoración que se acusa en el recurso. Alega la recurrente, que la sentencia se equivoca al indicar que la resolución número 2407-2004 de las 11 horas del 12 de octubre, dictada por el Ministerio de Educación Pública, carece de uno de los elementos constitutivos de un acto administrativo; asimismo expresa que las declaraciones de los testigos fueron claras y contundentes en acreditar la renuncia de la actora, situación que se refuerza con la prueba documental que obra en autos; a lo que agrega el abandono de trabajo en que incurrió la trabajadora al no presentarse a laborar, todo lo cual confirma su deseo de renunciar. No obstante, este Tribunal ha procedido al análisis de la prueba documental y testimonial incorporada a los autos, concluyendo que la actora nunca renunció a su puesto de trabajo y que las resoluciones del Ministerio de Educación Pública, reflejan una serie de inconsistencias y contradicciones que perjudicaron a la señora Vargas Campos, rompiéndose el nexo laboral sin un razonamiento o motivo válido. Se aprecia de los autos, documento titulado "Referencia de situación social", elaborado por el Servicio de Trabajo Social del Hospital Max Peralta de Cartago, en el que se plasma la decisión de la señora Vargas de renunciar a su empleo para cuidar a su hijo, debido a que con el salario que percibía no le era posible pagar a una persona que lo cuidara. Por otro lado, se tiene que para

la fecha en que redactó ese documento, la actora se encontraba gozando de un permiso sin goce de salario concedido por su patrono, del período que va del primero de junio al treinta de noviembre del dos mil cuatro (acción de personal de folio 11 y telegrama de folio 130). Entonces si existía el mencionado permiso, es contradictorio que la demandada confeccionara telegrama, dirigido al Director de la Escuela de Quebradilla de Cartago, con copia a la actora, en el cual comunica el regreso de la trabajadora a su plaza en propiedad como trabajador misceláneo en dicho centro educativo, a partir del 1 de setiembre del 2004; telegrama que no fue notificado a la actora, por lo menos de los autos no se aprecia prueba en ese sentido. Se concluye entonces, que no es cierta afirmación de que la actora haya incurrido en abandono de trabajo, dado que si disfrutaba de un permiso sin goce de salario, es contradictorio, que se comunique su regreso al trabajo durante ese lapso, sin un motivo o justificación para tener por revocado el permiso mencionado. Asimismo es importante indicar, que la referencia redactada y suscrita por la trabajadora social del Hospital Max Peralta de Cartago, aunque haya expresado que la actora "ha debido tomar la decisión de renunciar", ello no equivale a un rompimiento unilateral del nexo contractual, ni tampoco sustituye la comunicación expresa que debió efectuar la actora directamente al Director de la Escuela o bien a las autoridades superiores del Ministerio de Educación Pública. Tampoco se desprende de la declaración de Luis Alberto Chacón Fuentes, Director de la Escuela de Quebradilla, o bien del oficio suscrito por él, visible a folio 106, que la actora haya tenido la intención de renunciar, ya que el citado Director, le dijo que fuera a arreglar ese problema al citado Ministerio, por cuanto él había enviado un documento informando el abandono de trabajo en que había incurrido. Se aprecia además de su declaración visible a folio 295 que el Ministerio de Educación Pública le solicitó que enviara el oficio donde la actora renunciaba, aclarando el testigo que no había remitido una documentación en ese sentido, sino que había adjuntado un documento que le había presentado la actora, proveniente del Hospital Max Peralta. Como complemento de esa declaración, se remite a las partes al documento de folio 9, en el que el Director de la Escuela señor Chacón Fuentes, le informa al Director Regional de Enseñanza de Cartago, con fecha 6 de octubre del 2004, que no ha enviado documento u oficio que exprese que la señora María del Carmen Vargas Campos presentara su renuncia. La renuncia como cualquiera otra manifestación de voluntad, debe reunir algunos elementos esenciales para que se considere válida y eficaz. En primer lugar debe ser una manifestación de voluntad libre, espontánea, clara y precisa. Y en el supuesto de que sea verbal, existe jurisprudencia reiterada en el sentido de que tal decisión debe ser efectuada en presencia de dos testigos, aplicando por analogía el artículo 28 del Código de Trabajo. En consecuencia, ante la falta de ese requisito de validez (la presencia de dos testigos), en el caso de ser realizada a viva voz o bien el documento escrito dirigido a su patrono, informando la decisión de romper el contrato de trabajo, y suscrito por la trabajadora, es que este Tribunal concluye que en la especie no existe prueba de que la actora haya renunciado a su puesto de trabajo y

por lo tanto debe confirmarse lo resuelto en primera instancia en este sentido. En apoyo a lo resuelto se transcribe el Voto número 1011-11 dictado por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, sobre este tema:

"Al amparo de la doctrina del artículo 28 del Código de Trabajo, se ha reiterado el criterio de que el acto de renuncia puede ser tanto escrito como verbal. Si bien es cierto, esa regulación se refiere al preaviso y la misma establece, que la notificación de la terminación del contrato, con efectos liberatorios para el trabajador, debe hacerse ante dos testigos; esta Sala ha reiterado el criterio de que, por paridad de razones, si es el patrono el que invoca la renuncia verbal, para poner en práctica las consecuencias de ella, debe acreditarlo también en forma no menos calificada; esto es, con pruebas que dejen en el ánimo del juzgador la certeza de que, efectivamente, la renuncia tuvo lugar. A tal conclusión se ha llegado, en aplicación del artículo 17 ídem, a efecto de evitar la posible burla de los derechos que para los trabajadores emanan de la normativa laboral (se cita la resolución n° 246-01). De manera que no es posible tener por demostrada la renuncia, toda vez que en el caso que nos ocupa no se aportaron las pruebas que demuestren la renuncia verbal invocada por la parte demandada, como causa de terminación de la relación laboral".

A lo resuelto, se agrega que, efectivamente la resolución dictada por el Ministerio de Educación Pública número 2407-2004 a las once horas del doce de octubre del dos mil cuatro, carece de uno de los requisitos esenciales para su validez y eficacia, cual es el motivo, dado que se fundamenta en una manifestación de renuncia por complicaciones de la trabajadora en cuidar a su hijo quien presentaba aparente abuso sexual, sin que constara documento o prueba idónea que acreditara esa situación; máxime si tomamos en cuenta que el propio Director de la Escuela de Quebradilla, había informado con antelación que no había enviado a ese Ministerio documento u oficio que expresara la renuncia de la trabajadora. Por lo anterior, no lleva razón la representante estatal en los argumentos expuestos en el libelo recursivo sobre el tema de la renuncia, procediendo este órgano colegiado a impartir confirmatoria a lo resuelto en el fallo. Respecto al segundo motivo de agravio referido a las vacaciones concedidas en el período que ha transcurrido desde el cese hasta la reinstalación, es criterio de este Tribunal, que lo resuelto debe ser revocado. Ciertamente, durante el lapso de tiempo citado, no ha habido una efectiva prestación del servicio, requisito esencial para que el trabajador tenga derecho a disfrutar de las vacaciones. El artículo 153 del Código de Trabajo establece que todo trabajador tiene derecho a vacaciones anuales remuneradas, luego de cincuenta semanas de labores continuas. Ese requisito de continuidad y de efectiva prestación del servicio no se cumplen en el período que ha transcurrido desde el cese y hasta la reinstalación, razón por la cual la trabajadora no tendría derecho a devengar monto alguno por vacaciones. Así lo ha establecido la jurisprudencia emanada de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Se cita el Voto número 445-11 de las 9:45 horas del 3 junio 2011:

"La parte demandada deberá reinstalar a la trabajadora en el puesto que ocupaba, y pagarle los salarios dejados de percibir desde la fecha del cese, además de los otros extremos que proceden. No obstante, cabe denegar la pretensión del pago de vacaciones, en tanto este derecho solamente procede en caso de que haya habido trabajo efectivo, lo cual no sucedió en el presente".

Por las razones expuestas, debe acogerse el agravio expuesto y revocarse parcialmente la sentencia, en cuanto concedió vacaciones por el período de tiempo en que estuvo cesante, denegándose este extremo."

[Tribunal de Trabajo, Sección I]^{vi}

Voto de mayoría

"IV. En apoyo de la tesis expuesta, debemos citar una jurisprudencia muy reciente, de la Sala de Casación, que nos permite comprender el punto en cuestión. Se trata de la sentencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, **Nº 13, de 9:50 hrs, de 21 de enero de 2004**, que en lo conducente dijo. **La renuncia constituye un acto jurídico unilateral, por el cual el trabajador manifiesta su decisión voluntaria de poner fin a la relación de trabajo, que lo une al empleador, sin que sea necesaria la concurrencia de la voluntad de este último, para que surta efectos. Se dice, entonces, que: *A la espontánea separación laboral del trabajador, con la disolución del vínculo contractual por propia y exclusiva voluntad, se llama renuncia o dimisión; Por la renuncia o dimisión de su empleo, el trabajador expresa su deseo de ponerle término al vínculo contractual, sin que exista, por lo menos aparentemente, causa alguna que imposibilite la subsistencia del nexo pactado. Como no cabe la subsistencia del contrato obligando al trabajador a realizar prestaciones personales, se autoriza a éste para que, aun sin justa causa, declare disuelto el contrato, sin otra responsabilidad que la de dar preaviso al patrono con tiempo suficiente, con el fin de que el empresario pueda encontrar un sustituto u organizar la industria sin los servicios del renunciante.* (CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Buenos Aires, Editorial Heliasta, S.R.L., cuarta edición, 2.001, pp. 768-769). En similar sentido, en la reciente sentencia de esta Sala, Nº 19, de 9:30 horas de 29 de enero de 2003. Por otra parte, tal y como se indicó en la resolución que se recurre, esta Sala ha reiterado su criterio en el sentido de que la renuncia debe quedar plenamente acreditada, dado los efectos negativos que de ella pueden derivarse, en perjuicio del trabajador. De esa manera, con base en la interpretación que se ha hecho del artículo 28 del Código de Trabajo, se ha señalado que la renuncia, cuando no se haya hecho por escrito, debe demostrarse mediante dos testigos; pues también se le exige al trabajador que acredite con dos testigos, la concesión del preaviso. En ese sentido, en la sentencia antes citada, se dijo: *Un acto de renuncia, puede ser tanto escrito como verbal, según la doctrina que emana del artículo 28 del Código de Trabajo. Esa regulación se refiere al preaviso y la misma***

establece que, la notificación de la terminación del contrato, con efectos liberatorios para el trabajador debe hacerse ante dos testigos. Del mismo modo, y por paridad de razones, si es el patrono el que invoca la renuncia verbal, para poner en práctica las consecuencias de ella, debe acreditarlo también en forma no menos calificada; esto es, con pruebas que, valoradas de acuerdo al sistema que rige en esta materia, dejen en el ánimo del juzgador la convicción indubitable de que, efectivamente, la renuncia tuvo lugar; porque de lo contrario se abriría una brecha muy peligrosa, con evidente perjuicio de las garantías que emanan del Código de Trabajo, para los trabajadores (artículo 17 del Código de Trabajo). Por eso, la apreciación de la prueba, ha de hacerse en estos casos con rigurosidad, a fin de evitar el fraude a ese principio, proveniente de actuaciones patronales veladas que, por ese medio, intentan desconocer cualesquiera justos derechos del trabajador; aún en el supuesto de una renuncia escrita. Ante la duda, se debe resolver a favor del trabajador. (En el mismo sentido pueden consultarse, entre muchas otras, las sentencias N° 503, de 9:10 hrs, de 16 de octubre; N° 513, de 15:50 hrs, de 23 de octubre; N° 587, de 9:30 hrs, de 22 de noviembre, todas de 2002; N° 241, de 9:40 hrs, de 28 de mayo; N° 292, de 14:00 hrs, de 19 de junio y N° 326, de 9:40 hrs, de 4 de julio, de 2003). Así las cosas, al no haber quedado debidamente acreditada la renuncia invocada por el accionado, debe concluirse que el actor fue despedido sin responsabilidad patronal, tal y como ha quedado establecido en las instancias precedentes. Conforme se infiere de la cita jurisprudencial transcrita, se ha establecido por esta vía de integración del derecho, que la renuncia debe ser acreditada en forma incuestionable y en caso contrario, se debe tener por cierto la existencia de un despido sin responsabilidad patronal, que es lo que sucede en el caso de estudio.”

3. Diferencia entre Abandono de Labores y Renuncia al Trabajo

[Tribunal de Trabajo, Sección I]^{vii}

Voto de mayoría

“III. Vistos los agravios formulados y una vez, que ha sido estudiado y discutido ampliamente este asunto, es criterio unánime de los integrantes de este Tribunal, que no le asiste razón a la recurrente, para modificar lo que viene dispuesto. Básicamente, podemos decir que los agravios de la disconforme están referidos a la valoración y apreciación de la prueba. En resumen lo que afirma esta parte, es que existe una errónea valoración y apreciación de los elementos probatorios aportados, porque la actora en ningún momento fue despedida, sino, que ésta hizo abandono del trabajo. En atención a ello, este Tribunal ha procedido a estudiar con detenimiento el material probatorio evacuado, de conformidad con las reglas establecidas en el artículo 493 del Código de Trabajo y la jurisprudencia constitucional, que lo informa y no considera que el fallo de instancia haya incurrido en ese error. Si bien es cierto, que la trabajadora

debió demostrar su despido, al alegar la demandada, que se produjo un abandono del trabajo, ella debió también hacer llegar al expediente los elementos probatorios suficientes, para acreditar ese abandono, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 317 inciso 2) del Código Procesal Civil. Revisado el material probatorio aportado, especialmente el testimonio de señora Romero Ceciliano, aportado por la demandada, tenemos que afirma: **El lunes tenía que presentarse a trabajar, no se presentó, llegó como a la una y media o dos de la tarde, pidiendo la carta de despido, doña Ana se negó puesto, que no la había despedido.** Conforme podemos apreciar de esa deposición, no le queda claro a este Tribunal, por qué si la actora no fue despedida, llegó a pedir la carta de despido y por qué la empleadora, se negó a dársela. Si como sostiene la demandada, que la reclamante hizo abandono del trabajo, no tenía ninguna razón, para solicitarle la carta de despido y ésta por qué razón no se la dio, diciendo entonces, que la trabajadora había abandonado el trabajo. Definitivamente, no tiene sentido, lo que declara la citada testigo y lo que sostiene la accionada. Ahora bien, era obligación de la demandada, demostrar en forma fehaciente, que la actora hizo abandono del trabajo y ese hecho carece de la prueba necesaria. Aplicando los principios de la lógica y el sentido común, la regla es que los trabajadores sean despedidos, por haber cometido alguna falta y la excepción es que éstos hagan abandono del trabajo. Ahora bien, en tratándose de trabajadoras embarazadas, la experiencia y la costumbre indican, que la regla, es que cuando el patrono, se entera del embarazo despide a la trabajadora y la excepción es que ésta abandona el trabajo. En este caso, reiteramos que el empleador, sostiene que la actora hizo abandono, pero no existe prueba en ese sentido. Ni siquiera el testimonio de la citada Romero Cecilia, sirve de sustento para ello. Repetidamente, se ha dicho, que el abandono debe quedar plenamente acreditado, dado los efectos negativos, que pueden derivarse, en perjuicio del trabajador. En resumen, no se puede tener por demostrado, que la empleada abandonó el trabajo en forma totalmente voluntaria, como lo sostiene la demandada.

IV. En apoyo de la tesis expuesta, debemos citar una jurisprudencia muy reciente, de la Sala de Casación, que nos permite comprender el punto en cuestión. Se trata de la sentencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, **N° 906, de 11:15 hrs, de 27 de octubre de 2004**, que en lo conducente dijo. **Reiteradamente esta Sala ha resuelto, que en el derecho procesal laboral, la carga probatoria recae, en lo básico, sobre el accionado. La demanda goza, por así decirlo, de una presunción de veracidad, que debe ser destruida por el demandado con su prueba. Es por esto que, la doctrina procesal, nos habla del concepto de “redistribución” y no de “reversión” o “inversión”, de la carga probatoria, que han sido las expresiones clásicas, general y anteriormente, más usadas. Redistribuir, “... es atribuir de modo diverso, que en eso consiste propiamente este principio, cuando hace recaer el peso de la prueba de modo desigual, pero no necesariamente intercambiado entre las partes. Con**

fundamento en lo expuesto, constituye una obligación ineludible de la parte patronal, acreditar, fehacientemente, las causales que motivaron la extinción de la respectiva relación laboral. (*Sobre este mismo tema véanse los votos Nos. 76 de 9:30 horas de 11 de marzo de 1998; 310 de 9:50 horas de 18 de diciembre de 1998; y 99 de 11 horas de 30 de abril de 1999*). En vista de que uno de los ejes del conflicto, lo constituye la supuesta finalización de la relación laboral por voluntad de la trabajadora, conviene realizar algunas consideraciones sobre este último particular. En un primer orden de ideas, resulta fundamental distinguir entre la *renuncia al trabajo* y el *abandono de labores*, pues aunque ambas figuras dependen de la voluntad del trabajador, la actuación del patrono para cada caso concreto, es distinta. *La renuncia* es una típica manifestación de la voluntad, consciente y unilateral, que encuentra amparo en el artículo 28 del Código de Trabajo, mediante la cual, la parte trabajadora extingue el vínculo jurídico que le une a su patrono, sin más obligación que la de otorgarle el preaviso, o la de pagarle la indemnización sustitutiva. Por tratarse de un acto jurídico unilateral, no requiere del concurso del otro (aceptación), ni de la existencia de una causa justa para ser plenamente eficaz, y lo es desde el momento mismo en que se expresa y se comunica, salvo, claro está, que se haga depender de una condición o término. Aunque nada impide que pueda existir, también, una aceptación de la renuncia, es lo cierto, que la negativa del empleador o de la empleadora a admitirla, no la deja sin efecto. En otro orden de ideas, según Alfredo Montoya Melgar, el abandono *es un acto voluntario y unilateral del trabajador, constitutivo de incumplimiento, a través del cual se extingue el contrato de trabajo. Para que existe la figura técnica del abandono es preciso que concurren los siguientes requisitos: Cesación en el trabajo, sin que sea necesario acompañar el cese de declaración expresa alguna. Intención de extinguir el contrato: el centro de gravedad de la figura del abandono radica, evidentemente, en la existencia del animus extintivo en el trabajador. En ocasiones, la intención extintiva del trabajador es inequívoca: así ocurre cuando el acto de abandono es complementado por una declaración resolutoria; y así sucede también cuando el trabajador, tras abandonar su trabajo, obtiene una nueva ocupación o se niega a cumplimentar la orden empresarial de que se reintegre al trabajo.* MONTOYA MELGAR, Alfredo. Derecho del Trabajo. Vigésima segunda edición, Editorial Tecnos, paginas 459 y 460. No cabe duda, entonces, de que cuando un servidor, sin justificación alguna y en forma definitiva, no vuelve a trabajar, lo que está haciendo es la *dejación de su cargo* y por ende, *autorizando al empleador para disponer del mismo*. En estas circunstancias, corresponde al patrono demostrar el abandono. Ahora bien, si el empleador no puede notificarle al asalariado la decisión de despido por esta circunstancia, ya sea porque no volvió a presentarse al centro de labores o porque definitivamente, no sabe donde localizarlo; en aplicación del principio de buena fe, que impone un comportamiento ajustado a valoraciones éticas, de modo que empresario y trabajador tienen derecho a esperar de la contraparte una

actuación leal, fiando y confiando en que su actuación sea social y contractualmente correcta, deberá recurrir el patrono, a señales inequívocas, que denoten su determinación de no continuar más con la relación laboral, lo que podría hacerse comunicando lo ocurrido al Ministerio de Trabajo o acudiendo a cualquier otro medio idóneo que estime conveniente, ello para acreditar el abandono de labores del trabajador. Así las cosas, habiendo alegado la co-accionada en su libelo de contestación de la demanda, que la relación laboral que anudó a las partes en conflicto, finalizó porque esta última no se volvió a presentar a sus labores; atendiendo a los argumentos expuestos en los acápites que anteceden, esta Sala arriba a la conclusión, de que era un deber ineludible de “Delicias de Occidente Sociedad Anónima”, demostrar en estrados judiciales, que el vínculo laboral que le unió con la actora, feneció porque ésta hizo abandono de labores. Luego de un minucioso análisis del presente asunto, se estima que la accionada *no logró acreditar el supra citado abandono de sus labores*, por lo que de conformidad con el principio de *razonabilidad*, es viable concluir, que la relación laboral que unió a las partes en conflicto, acaeció por despido de la asalariada y no por abandono de su cargo, ya que no resulta razonable, que la actora haya dejado voluntariamente su puesto, que le proporcionaba un ingreso. Los elementos de convicción allegados a la especie, no son capaces de demostrar que haya operado el abandono de repetida cita. No habiéndose acreditado en autos que la trabajadora haya hecho abandono de labores, ni que existiera justa causa para que fuera destituida, *debe tenerse por despedida injustificadamente*. Conforme se infiere de la cita jurisprudencial transcrita, la cual se ha copiado en forma amplia, dada la claridad de conceptos, que desarrolla, sobre el tema que se discute, en el sentido, que corresponde al empleador demostrar en forma clara, indubitable y precisa, que la empleada hizo abandono de su trabajo y en caso contrario, se debe tener por cierto la existencia de un despido, sea directo o indirecto, que es lo que sucede en el caso de estudio, por lo que debe mantenerse lo dispuesto en la sentencia dictada.”

4. Renuncia del Trabajo y Principio de Buena Fe

[Sala Segunda]^{viii}

Voto de mayoría

“VII. Según la accionada la relación entre las partes terminó por la renuncia presentada por el actor para trasladarse a trabajar a otra empresa de seguridad y no porque no se atendiera algún requerimiento suyo relacionado con un incremento salarial o de pago de jornada extraordinaria. En el caso concreto, está probado que al accionante no se le pagaba la jornada extraordinaria. Ese supuesto está contemplado en el numeral 83 del Código de Trabajo, a efecto de facultar al trabajador a poner fin al contrato de trabajo. Dicha norma en su inciso a) reza: “*Son causas justas que facultan al trabajador para*

dar por terminado el contrato de trabajo :/ a) Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley". Esa disposición debe relacionarse con el artículo 84 siguiente, el que literalmente expresa: "Por cualquiera de las causas que enumera el artículo anterior podrá el trabajador separarse de su trabajo, conservando su derecho a las indemnizaciones y prestaciones legales. Tampoco incurrirá en responsabilidad alguna, salvo la de pagar el importe del preaviso y de carácter civil que le corresponda, si posteriormente surgiere contención y se le probare que abandonó sus labores sin justa causa ". La jurisprudencia ha sostenido el criterio de que en aplicación del principio de buena fe (artículo 19 de ese mismo cuerpo normativo), de previo a dar por terminado el vínculo, la persona trabajadora, debe apercibir a la parte empleadora al cumplimiento de la obligación. Sobre el tema se ha considerado: " Ahora bien, esta Sala, atendiendo a la indispensable estabilidad del contrato laboral, a su contenido ético y, en especial, al precepto 19 del Código de Trabajo, ha señalado la conveniencia de que, previamente a la extinción del vínculo, el trabajador agote siempre las vías conciliatorias, dándole la oportunidad, a la contraparte, de reconsiderar su eventual actuación ilegítima y de ajustar su proceder a derecho (ver, sobre el particular, los votos N° 88 de las 9:30 horas del 21 de abril de 1992; 21 de las 10:00 horas del 21 de enero, 31 de las 15:10 horas del 26 de enero y 284 de las 10:10 horas del 30 de setiembre, los tres de 1994; 80 de las 14:00 horas del 1° de marzo de 1995; 281 de las 9:00 horas del 14 de noviembre de 1997; 131 de las 14:50 horas del 27 de mayo y 318 de las 9:30 horas del 23 de diciembre, ambos de 1998; 184 de las 14:10 horas del 14 de julio de 1999; y 245 de las 9:25 horas del 25 de febrero del 2000; así como el de la antigua Sala de Casación N° 144 de las 15:45 horas del 5 de diciembre de 1969)" (sentencia número 966 de las 10:30 horas del 10 de noviembre de 2004). También se ha indicado que en casos excepcionales se puede prescindir del apercibimiento previo: "En todo caso, el remedio conciliatorio se tiene que agotar con antelación a la ruptura, y no después, como al parecer sucedió con la supuesta comparecencia ante el Ministerio de Trabajo. Por esa misma razón, carece de relevancia lo recalado por la parte actora en el sentido de que se apersonó puntualmente a la audiencia de conciliación convocada en este juicio, pues eso tuvo lugar con posterioridad al rompimiento. Ante la falta de cumplimiento del requisito procedimental apuntado, la ruptura ha de reputarse injustificada, sin necesidad de entrar a examinar la existencia de la causal invocada como su sustento. No puede dejarse de lado que esta Cámara ha admitido excepcionalmente que cuando la irregularidad patronal es demasiado grave procede la ruptura inmediata del contrato sin necesidad de agotamiento previo de las vías conciliatorias (a modo de ilustración, véanse los pronunciamientos n° 55-05 y 335-10), mas analizados los fundamentos que dio el actor para dar por roto el nexo no se estima que calcen en esos supuestos de salvedad" (voto número 5567 de las 9:40 horas del 20 de julio de 2011). Efectivamente no se está en presencia de un asunto, que por su gravedad amerite relevar de la

necesidad de ese apercibimiento previo en torno del cumplimiento de las obligaciones patronales, que en su momento se estimó no se satisfacían. Ni siquiera ello fue planteado por el actor en la demanda. Todo lo contrario, en el hecho segundo de ese libelo inicial, se dio cuenta de que el 19 de octubre de 2009, el accionante se presentó a las oficinas de la accionada y entregó la **renuncia** a la señora Hernández Villalobos, agregando que: “... *ya que la misma no cumplía con lo estipulado en esa norma (hace referencia al inciso a) del artículo 83 del Código de Trabajo) debido a que únicamente me cancelaba el salario y no las horas extra que me correspondían mensualmente y que en reiteradas ocasiones le había hecho la observación y las misma siempre me decía que pronto lo arreglaríamos y este día nunca llegó*”. Según el recurso no hay prueba alguna que sustente la existencia del indicado requerimiento; tesis que no se comparte; toda vez que el deponente Umaña Villarreal dio cuenta de haber observado al actor cuando el señor González Tiffer (representante de la accionada) lo iba a dejar con su vehículo a Fidelica, lugar en el que en ese momento el accionante prestaba los servicios como guarda. Asimismo dijo que una vez lo trasladó la esposa de ese señor, persona que también a veces llegaba sola, escuchando que en una oportunidad el demandante le reclamó por el atraso en el pago y las horas extra, a lo que ella le respondió que lo iban a arreglar. Dicho testimonio le merece plena credibilidad a la Sala, porque no denota tener interés en el resultado del proceso y esa afirmación formó parte de un relato claro y circunstanciado de los hechos que le constaban. Además de ello armoniza con la confesional del señor González Tiffer en cuanto éste afirmó que era su señora quien manejaba la empresa así como con la deposición del señor Mora Miranda (funcionario del Ministerio de Seguridad Pública en Río Claro) quien escuchó al accionante quejarse de su situación económica porque sólo se le pagaba el “*salario base*” haciendo referencia a los reclamos hechos al respecto. Es decir, si el actor mostraba preocupación ante terceros por el salario que se le cancelaba, es lógico que buscara a los representantes patronales para que corrigieran la situación y, por consiguiente, se estima que el testimonio del señor Umaña Villarreal no es complaciente como se califica en el recurso, sino, responde a la realidad de lo acontecido.”

5. Carga de la Prueba

[Sala Segunda]^{ix}

Voto de mayoría

“IV. SOBRE LA CARGA DE LA PRUEBA EN MATERIA LABORAL Y EL ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO: En reiterada jurisprudencia esta Sala ha expresado que en materia laboral la carga probatoria se rige por reglas distintas a las que regulan el tema en el derecho común. Al respecto se ha dicho que es el patrono, el principal responsable en aportar la prueba al proceso, al tener mayor facilidad para acceder a la probanza pertinente

(ver al respecto el voto n° 2003-00792 de las 14:35 horas del 18 de diciembre de 2003). Sin embargo, ello no implica una exoneración absoluta para el trabajador de acreditar los hechos en los que funda su pretensión. De este modo se considera que le corresponde a la persona trabajadora acreditar la existencia de la prestación personal de servicios en los términos del artículo 18 del Código de Trabajo (ver voto n° 604, de las 8:45 horas del 6 de diciembre de 2002); mientras que le corresponderá al empleador demostrar los hechos impositivos que invoque y todos aquellos que tiene la obligación de mantener debidamente documentados. **Le corresponde al patrono probar:** la fecha de ingreso del trabajador; la antigüedad; **el puesto y naturaleza de las labores ejecutadas;** **causas de extinción del contrato;** entrega de la carta de despido; **el pago de las obligaciones salariales;** clase y duración de la jornada; pago o disfrute de feriados, descansos, licencias, aguinaldo y vacaciones; cumplimiento de las obligaciones de la seguridad social; justificación de la objetividad, racionalidad y proporcionalidad de las medidas señaladas como discriminatorias; así como cualquier otra situación fáctica cuya fuente probatoria le sea de más fácil acceso que al trabajador (a) (ver voto n° 832 de las 9:35 horas del 7 de noviembre de 2006). En lo que atañe a la carga de la prueba en los supuestos en los que el empleador alegue como un hecho impositivo del reclamo de la persona trabajadora, que su puesto de trabajo es uno distinto al alegado en la demanda, le corresponderá a la parte patronal acreditar que, efectivamente, las tareas asignadas eran otras para efectos de establecer la categoría profesional en la que se ubica el prestatario de los servicios. [...]. No obstante lo anterior, esa representación no trajo al proceso respaldo alguno de su dicho, como era su deber procesal; y por el contrario, con la confección ficta decretada en su contra, efectivamente acredita la actora que ejecutó tareas de fotógrafa (ver sentencia de primera instancia a folio 0011_16-02-2011.pdf contenido en CD adjunto al legajo principal). En consecuencia, el agravio de los codemandados para que se revoque la sentencia de primera instancia, en cuanto calculó diferencias salariales y estimó los extremos de vacaciones y aguinaldo con base a una categoría de "trabajador especializado" de conformidad con el listado de calificaciones profesionales contenida en el Decreto de Salarios Mínimos, no es de recibo, y por ende, el fallo deberá confirmarse en cuanto a ese extremo. Esa misma suerte debe correr el agravio relacionado con la indebida valoración de la prueba respecto de la causa de terminación del vínculo laboral. Al respecto, en nuestro voto n° 288 de las 14:30 horas del 23 de setiembre de 1999, expresamos:

"II. El inciso 2), del artículo 317 del Código Procesal Civil, aplicable a la materia laboral, por expresa remisión del artículo 452 del Código de Trabajo, establece lo siguiente: "La carga de la prueba incumbe: ... 2) A quien se oponga a una pretensión, en cuanto a las afirmaciones de hechos impositivos, modificativos o extintivos del derecho del actor". En el caso que nos ocupa, la sociedad demandada se opuso a las pretensiones de la demanda, limitándose a invocar la renuncia del actor. A la luz de la norma citada, dicha

afirmación, en tanto constituye un hecho impeditivo del derecho pretendido, debe ser necesariamente demostrada por dicha parte, con pruebas que, valoradas de acuerdo al sistema que rige en esta materia, quede en el ánimo del juzgador la convicción indubitable de que, efectivamente, se dio esa renuncia (ver en ese sentido, los Votos de esta Sala números 178, de las 9:40 horas, del 10 de noviembre de 1989 y, 70, de las 9:30 horas, del 15 de abril de 1994).”

6. Pago de Preaviso y Renuncia del Trabajador

[Tribunal de Trabajo, Sección II]^x

Voto de mayoría:

“V. Analizados los motivos de agravio expuestos, este Tribunal concluye que, por las específicas razones que de seguido se darán, la parte demandada parcialmente lleva razón en sus alegatos. La obligación de pagarle al actor los restantes veintiséis días del preaviso es improcedente, por cuanto, según los numerales 28 y 32 del Código de Trabajo, el actor carece de derecho a demandar ese pago, en vista de que, según la carta de folios 7 y 8 del expediente, luego de llamar por teléfono a la empresa, comunicación mediante la cual anunció verbalmente su decisión de dimitir a su fuente de empleo, entregó a la demandada una misiva en la que documentó su decisión incondicional, libre y voluntaria de ponerle término al contrato laboral. En esa carta se consignó expresa y claramente que renuncia a su puesto de trabajo y no indica que otorga el preaviso de ley. Aunque se presentó a laborar durante los dos días siguientes, desde el día veinte de febrero de 2007 se le aceptó la renuncia y se le dio la orden de no volver a presentarse a laborar, sin que exista obligación de la accionada de pagarle el salario de los restantes días, por las razones que de seguido se darán. En el caso bajo estudio, es evidente que el accionante expresamente no procedió a cumplir con el deber de preavisar a la sociedad empleadora de su decisión unilateral de no trabajar más; sin embargo, aunque de hecho permaneció dos días en la empresa con ese propósito, debió abandonar la empresa al recibir órdenes de retirarse antes de que el plazo concluyera: Lo importante, es que dio aviso de que se retiraría de su trabajo y de facto puso de manifiesto la intención de quedarse mientras la demandada conseguía un sustituto y, de esa forma se ha evitado que el patrono accione judicialmente contra él para que le pague el preaviso; sin embargo, éste carece de derecho a reclamar el pago del importe de los restantes veintiséis días, habida cuenta que estamos en presencia de una renuncia pura y simple, por cuanto el señor Montero Zeledón nunca condicionó su dimisión a que le permitieran completar íntegramente dicho plazo, el cual de acuerdo con la antigüedad registrada estaba legalmente obligado a dar pero, que el demandado pudo renunciar porque a su vez, la dimisión no estuvo sujeta a ninguna condición. Solamente en caso contrario, resultaría obligatorio que la parte patronal deba pagar el importe de los días restantes, durante los cuales le impidió

laborar. En situaciones como la presente, en que el patrono ordenó al trabajador dimitente su retiro del centro de labores con antelación a que finalizara el período del preaviso o antes del acaecimiento de su plazo que, de hecho el actor quiso brindarle, como la renuncia es incondicional no surgió para el señor Montero Zeledón ningún derecho de demandar el pago pretendido; de manera que si dos días después de comunicada formalmente su dimisión, la empresa decidió que era innecesario ejercer ese derecho, conforme el ordinal 32 del Código de Trabajo podía renunciar al preaviso y permitirle retirarse definitivamente del centro de labores pues, a falta de la comentada condición no tiene el trabajador la obligación de mantenerse en el cargo hasta que venza el respectivo plazo y el patrono, a su vez, carece de obligación legal de retribuirle el pago de los veintiséis días faltantes, durante los cuales el accionante no debió prestar sus servicios. De conformidad con el numeral 32 citado, si es el trabajador el que rescinde el contrato laboral, el pago del salario durante el preaviso es una liberalidad del empleador, en vista de que esa parte tiene la posibilidad de renunciar a ese derecho, sin la obligación de retribuir al trabajador, excepto, que, -se reitera- la renuncia hubiese estado condicionada a que le permitan completar el período del preaviso que, en esas circunstancias a tenor del numeral 28 ibídem sí habría estado obligado a cumplir, en atención al principio de buena fe que rige las relaciones obrero-patronales, caso de excepción, en el cual la empresa demandada sí hubiese estado obligada a pagarle el sueldo de los aludidos veintiséis días del preaviso y durante los cuales se le impidió continuar laborando, cuyo salario el actor no tiene derecho a percibir porque la renuncia fue incondicional. Encontrándose acreditado que el accionante no sujetó su renuncia a que se le permitiera continuar laborando hasta llegar a completar el lapso del preaviso, nótese que esa reserva no consta en el contenido de la carta de renuncia, debe interpretarse válidamente que la sociedad demandada no tenía la obligación legal de permitirle trabajar hasta la fecha final; de manera que se encontraba facultada para renunciar a los restantes veintiséis días de preaviso y, en consecuencia, se hallaba legitimada para disponer su retiro, sin que el actor tuviera que quedarse laborando y sin poder éste exigirle judicialmente el pago del salario de esos veintiséis días, según lo dispuesto por el numeral 32 del Código de la materia que faculta al patrono a renunciar al preaviso. En conclusión, únicamente cuando la renuncia ha sido condicionada en los apuntados términos, el patrono se encuentra en el deber de respetar el plazo y, por ende, estaría obligado a resarcir el pago de los días que le haya impedido al trabajador dimitente laborar. De allí que el fallo venido en alzada, en cuanto obligó a la demandada a pagarle al actor el equivalente a 26 días de salario es improcedente y merece su revocatoria, por cuanto el preaviso que el trabajador le otorgó a su empleadora implica una obligación para él pero, se trata de un derecho del patrono que puede ser objeto de renuncia plena o parcial; de forma que en vista de que el demandante procedió a dimitir en forma pura y simple, sin sujetar la renuncia a ninguna condición, carece de derecho de demandar el pago de los días en que no se le permitió laborar. Consecuentemente , se revoca el

fallo venido en alzada en cuanto obligó a la accionada a pagar el preaviso y se admiten las defensas de falta de derecho y falta de legitimación activa y pasiva invocadas por la accionada al contestar la demanda.[...]"

7. La Renuncia Implícita

[Tribunal de Trabajo, Sección I]^{xi}

Voto de mayoría

"IV. Una vez que han sido analizados los motivos de agravio expresados por el recurrente a la luz del Derecho vigente y en apego al mérito de los autos, en votación unánime, considera este Tribunal que los mismos no son de recibo. En cuanto a la valoración de la prueba es claro el artículo 493 del Código de Trabajo que en esta materia el juez debe apreciar la prueba en conciencia, explicando claramente las razones por las cuales llega a una conclusión. La jurisprudencia nacional es reiterada en cuanto a la obligación del juez o jueza, de fundamentar su sentencia de acuerdo con las reglas de la sana crítica racional, ejemplo de ello son las sentencias 439-2011, 914-2010 y 537-2009, todas de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. En la especie se estableció contención respecto de la causa por la que terminó la relación laboral, para el actor se trató de un despido y para el accionado, fue una renuncia. En primera instancia se determinó que debía partirse de la existencia de un despido, ya que la parte patronal no demostró algo diferente. Ahora el recurrente trata de sostener la tesis contraria y convencer a esta segunda instancia de la existencia de una renuncia por parte de don Yeison, amparándose en la declaración del señor Guillermo Vargas Valverde, padre del accionante, quien sostuvo haber llamado a don Roberth Vargas para decirle que su hijo no quería trabajar más. Empero este mismo deponente fue categórico al decir que su hijo había sido despedido y que tuvo conocimiento de esa circunstancia por una carta de unos guardacostas. Entonces este testimonio no ostenta suficiente claridad como para tener por acreditada la alegada renuncia. Y es que debe quedar claro que al contradecir el despido, es al accionado a quien corresponde la carga de acreditar fehacientemente esa renuncia. La Sala Segunda ha analizado la renuncia en su sentencia 546-2011 de las 10:40 hrs. del 30-06-2011:

"V. SOBRE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL EN EL CASO CONCRETO.

Reprocha la parte demandada que tanto la sentencia de primera como la de segunda instancia, erróneamente aplicaron la normativa referida al despido de una persona menor de edad, al exigir el desarrollo de un proceso administrativo previo a la terminación de la relación laboral, cuando lo acaecido fue una renuncia implícita por parte de la trabajadora. La renuncia es un acto unilateral de voluntad para ponerle término a la relación de empleo, que puede ser expresa o deducirse de hechos que, valorados de acuerdo con las reglas de la sana crítica (artículo 493 del Código de

Trabajo), dejen en el ánimo de quien juzga, la convicción de que efectivamente tuvo lugar (sobre el punto se pueden consultar los votos n° 70, de las 9:30 horas del 15 de abril de 1994 y 893, de las 9:40 horas del 20 de octubre de 2000). Respecto de la renuncia implícita, en el voto n° 30, de las 9 horas del 5 de marzo de 1993, la Sala señaló:

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

En este caso, tal cual dijo bien la a quo, ninguno de los testigos de la parte accionada pudo indicar el motivo de terminación de la relación laboral entre los señores Vargas y Fisher, concretamente la renuncia expresa de don Yeison. Ante esa incerteza conviene revisar el acta de inspección de folio 39, en la cual los oficiales de la estación de guardacostas de Murciélago hacen constar que se apersonaron a la casa de habitación de don William Joseph Fisher, donde el señor Roberth Vargas les indica que el señor Fisher le comunicó que hasta ese día laboraba don Yeison Vargas Vargas, que tiene derecho a recoger sus cosas y puede marcharse con el visto bueno del patrono y que no hizo abandono del trabajo. Tampoco del contenido de dicha acta queda claro si se dio una renuncia o un despido, pero sí se desprende la inexistencia de un abandono de labores. Conviene recordar que en esta materia el trabajador debe acreditar la existencia de la relación laboral, lo cual no es controvertido en este proceso y el patrono debe demostrar la renuncia de forma fehaciente, caso contrario se tendrá la relación laboral como finalizada por despido, con todas las responsabilidades patronales que el mismo incumbe (ver Sala segunda, 10:30 hrs. del 18/03/99). Por ende, ante la imprecisión de la prueba en este aspecto, bien hizo la aquo al tener por cierto el despido, incluso sin aplicación del indubio pro operario, ya que de la lectura de la sentencia, a folio 77 queda bien claro que esa máxima jurídico laboral no fue aplicada para definir la forma de terminación de la relación laboral, sino respecto del no pago de aguinaldo y disfrute de vacaciones, lo cual se analizará más adelante. Así las cosas el primer motivo de agravio no deviene exitoso para los intereses del apelante. El segundo y tercer motivos del recurso giran en torno a la condena al pago de aguinaldo y vacaciones de toda la relación laboral. Ambas disconformidades no son de recibo por cuanto el patrono no demostró debidamente que haya cancelado esos

extremos al accionante. Y es que es precisamente a don William que corresponde ese deber procesal, al respecto se trae a colación la sentencia de la Sala Segunda número 655-2007:

"Por otra parte esta Sala ha reiterado que el patrono tiene la carga de demostrar la concesión de las vacaciones a sus trabajadores mediante una constancia que estos firmen (artículo 161 del Código de Trabajo, párrafo 2°), por lo que la prueba testimonial no resulta idónea (voto 145-04 de las 10:10 horas del 10 de marzo del 2004). La misma situación ocurre con el aguinaldo. En el mismo sentido en el voto N°001-2005 de las 9:30 horas del 21 de enero del 2005, con respecto a la carga probatoria del aguinaldo y vacaciones esta Sala ha establecido: ***“No obstante, tomando en cuenta que no siempre el trabajador está en posibilidad de aportar al expediente la prueba para acreditar su posición jurídica -lo que sí puede hacer el empleador-, se ha sostenido que respecto de los derechos que adquiere el trabajador con la sola prestación del servicio -salario, vacaciones y aguinaldo-, la carga de la prueba le corresponde al empleador, por ser el llamado a llevar registros, libros de salarios o planillas, de conformidad con los artículos 144 y 176 del Código de Trabajo, donde tiene que constar, en forma indubitable, que el trabajador ha recibido los rubros que por esos conceptos le correspondían. Por ello, en este asunto, el llamado a acreditar que las vacaciones se concedieron o cancelaron a la actora, es la accionada o parte empleadora. Sea que a la Asociación demandada le correspondía probar el pago de las vacaciones o el disfrute, por disponer de los medios y de la documentación necesaria para hacerlo; documentos que, por lo general, no están al alcance del trabajador. De ahí que las vacaciones, cuyo pago debe realizar el empleador, sólo podían considerarse canceladas, si la parte empleadora presenta prueba idónea que demuestre que tal pago se hizo y en el asunto que nos ocupa, la accionada no demostró haber pagado a la actora lo correspondiente a los siete años y cuatro meses de vacaciones reclamadas, por lo que no se pueden tener como canceladas.”***

Resulta claro entonces que es la prueba documental, la idónea para demostrar el efectivo pago del aguinaldo, así como el disfrute o pago de vacaciones. Claro está que el insumo probatorio estará al alcance de la patronal, si cumple a cabalidad los deberes que como empleador le asigna el Código de Trabajo, en lo concerniente a llevar los registros correspondientes, con indicación documentada del trabajador de haber disfrutado o recibido el pago de los derechos laborales, sea en este caso vacaciones y aguinaldo. Para estos efectos la declaración de la testigo Moraga Fonseca resulta insuficiente, pues sustenta su afirmación de pago del aguinaldo en el simple hecho de haber acompañado a su esposo a hacer los pagos, sin precisar con certeza fechas y montos de pago. Tampoco es posible presumir, como lo quiere el recurrente, que los días en que el actor viajaba a ver a su familia obedecieran a disfrute de vacaciones, ya que esa circunstancia debe ser acreditada documentalmente. Finalmente cabe

comentar la aplicabilidad del indubio pro operario a tenor de la jurisprudencia nacional, pues la a quo lo utilizó apropiadamente:

"Analizada la documental y la prueba testimonial evacuada, la Sala concluye, como lo hicieron los juzgadores de las instancias precedentes, que los elementos probatorios resultan insuficientes para tener por acreditada la existencia de la falta que se le atribuyó al demandante para justificar la máxima sanción. Y, en caso de duda, necesariamente deben aplicarse los principios propios de esta materia, concretamente el principio protector, en la modalidad del *in dubio pro operario*, regla que ha sido entendida en el sentido de que " en caso de que una norma se pueda entender de varias maneras, se debe preferir aquella interpretación más favorable al trabajador", pero cuyos alcances se han extendido a la valoración de las pruebas, indicándose que **"cabe aplicar la regla dentro de este ámbito en casos de auténtica duda para valorar el alcance o el significado de una prueba. No para suplir omisiones; pero sí para apreciar adecuadamente el conjunto de los elementos probatorios, teniendo en cuenta las diversas circunstancias del caso."** (PLA RODRÍGUEZ, Américo. Los principios del Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Ediciones Depalma, tercera edición, 1.998, pp. 84-85 y 92)."

8. Renuncia de Trabajador Adolescente

[Sala Segunda]^{xii}

Voto de mayoría

"IV. DE LA NORMATIVA QUE REGULA EL DESPIDO DE LA PERSONA TRABAJADORA ADOLESCENTE. En Costa Rica el tema del trabajo adolescente está sujeto a un régimen especial. El Convenio n° 138 de la Organización Internacional del Trabajo, -aprobado por la Asamblea Legislativa por Ley n° 5594 de 21 de octubre de 1974-, estableció en 18 años la edad mínima de admisión plena a cualquier tipo de empleo o trabajo (artículo 3), posibilitando el desempeño de funciones remuneradas, mientras se garanticen los derechos a la salud y educación. Conforme su ordinal 2, se fijó en 15 años la edad mínima para realizar, legítimamente, los denominados "*trabajos ligeros*". En 1998 aprobó el Código de la Niñez y la Adolescencia que dispuso en su Capítulo VII un "Régimen especial de protección al trabajador adolescente", comprensivo de los artículos 78 a 103. El numeral 91 señala que previo al despido con justa causa de una persona trabajadora adolescente, la parte patronal debe gestionar una autorización previo proceder al despido ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo. Para ello debe iniciar un proceso administrativo donde se da audiencia a las partes y se recibe la prueba pertinente. Si se deniega la pretensión, el empleador puede apelar ante el Tribunal Superior de Trabajo. De no agotar esta vía, la persona trabajadora puede solicitar la satisfacción de sus derechos indemnizatorios o su reinstalación. De

esta manera, antes del despido, el patrono debe someter su decisión ante la dependencia del Ministerio de Trabajo con el fin de verificar los méritos de la causal y velar por la subordinación a las condiciones impuestas por el fuero especial que protege a los(as) adolescentes –artículos 18 y 19 del “Reglamento para la contratación laboral y condiciones de salud ocupacional de las personas adolescentes” Decreto n° 29220-MTSS; y ordinal 83 del Código de Niñez y Adolescencia-. En efecto, el numeral 90 ibídem señala que la notificación del patrono a la dependencia administrativa se ejecuta con *“el fin de que le brinde a la afectada el asesoramiento necesario acerca de los derechos indemnizatorios originados en el despido”*. Sin embargo, no existe disposición que requiera ningún tipo de control previo para la renuncia de la persona adolescente, pues se enmarca en su libertad de vinculación el dar por terminada la relación laboral según sus intereses –artículo 1008 del Código Civil en relación al artículo 86 del Código de Niñez y Adolescencia-.

V. SOBRE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL EN EL CASO CONCRETO.

Reprocha la parte demandada que tanto la sentencia de primera como la de segunda instancia, erróneamente aplicaron la normativa referida al despido de una persona menor de edad, al exigir el desarrollo de un proceso administrativo previo a la terminación de la relación laboral, cuando lo acaecido fue una renuncia implícita por parte de la trabajadora. La renuncia es un acto unilateral de voluntad para ponerle término a la relación de empleo, que puede ser expresa o deducirse de hechos que, valorados de acuerdo con las reglas de la sana crítica (artículo 493 del Código de Trabajo), dejen en el ánimo de quien juzga, la convicción de que efectivamente tuvo lugar (sobre el punto se pueden consultar los votos n° 70, de las 9:30 horas del 15 de abril de 1994 y 893, de las 9:40 horas del 20 de octubre de 2000). Respecto de la renuncia implícita, en el voto n° 30, de las 9 horas del 5 de marzo de 1993, la Sala señaló:

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

En el caso bajo examen la relación laboral concluyó, según lo indicado por la señorita Artavia -porque ella decidió dejar en forma definitiva su trabajo debido a la

humillación de la que fue objeto- (folios 1 y 2). De forma categórica señaló en su demanda que se marchó porque aparentemente su patrono *“empezó a gritarme y a humillarme delante de todo el mundo”*; sin embargo, no aportó prueba que sustentara la supuesta agresión verbal expuesta. El artículo 317 del Código Procesal Civil, que rige también la materia laboral; desarrolla el principio general probatorio de que quien afirma debe probar. Lo que significa que ella debió probar los hechos constitutivos de su derecho. De manera que la conducta grosera del patrono debió ser soportada por probanzas pero, al estar ayuno el expediente de estas, se debe estar a que lo acaecido fue una dejación de trabajo, es decir, una renuncia implícita en virtud de una aparente llamada de atención por la falta de higiene en el puesto de trabajo –octavo hecho probado de la sentencia del tribunal-. La trabajadora indicó que se marchó sin más preámbulo, pues se dio por despedida, aunque no medió comunicación en ese sentido. Por ello aseveró: *“lo que me quedaba trabajar con ellos eran dos días pues prácticamente estaba despedida”*. Por lo que es errada la conclusión del ad quem, cuando aseveró, que por solo la minoridad de la actora, aún cuando ella implícitamente manifestó su deseo de no continuar con la relación laboral, debe subsistir la obligación patronal de iniciar un proceso administrativo que autorice el despido -numeral 91 del Código de Niñez y Adolescencia- cuando nos encontramos ante una renuncia implícita. Conforme lo expuesto, lleva razón el recurrente en tanto, se comprobó, a falta de prueba para concluir lo contrario, que operó una renuncia implícita, al dar la trabajadora por finalizada sin justa causa su relación laboral -artículo 78 del Código de Niñez y Adolescencia-, situación ante la cual no es posible exigir al empleador, agotar la vía administrativa de un proceso para despedirla, según lo establecido por el artículo 91 del Código de Niñez y Adolescencia previamente analizado. En virtud de lo expuesto, es posible concluir que incurrió en error el tribunal al exigir al patrono legitimar una renuncia mediante un proceso que verifica los méritos de un despido en sede administrativa, y por ende condenarle al pago del preaviso y cesantía.”

9. Pago de Salario Inferior al Mínimo y Renuncia del Trabajador

[Tribunal de Trabajo, Sección II]^{xiii}

Voto de mayoría

“V. [...]. El punto central de la inconformidad se refiere a que en la sentencia de primera instancia se tuvo por indemostrada la renuncia con responsabilidad patronal del trabajador y la exigencia de haber agotado los medios conciliatorios, ante el incumplimiento de su patrono de cancelar el salario mínimo legal y el aseguramiento ante la Caja Costarricense de Seguro Social, así como los rebajos injustificados a su salario. En primer lugar debe quedar claro que el trabajo es un derecho de la persona y una obligación para con la sociedad. El Estado debe procurar que en lo posible todas

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

. Se concluye entonces, que el patrono tiene la ineludible obligación de pagar el salario mínimo legal a todo trabajador que ocupe en su empresa, así como reportarlo en planillas del ente asegurador, lo contrario provocaría que se le acuse por infracción a las leyes de trabajo o bien que el trabajador en ejercicio de la facultad que le otorga el artículo 83 inciso a) del Código de Trabajo, dé por terminado el contrato de trabajo con responsabilidad patronal. Discrepa este Tribunal de lo resuelto en la sentencia, en el tanto estimó obligatorio que el trabajador agotara de previo el trámite conciliatorio ante el Ministerio de Trabajo. No se puede obligar a un trabajador a acudir de previo a la sede ministerial, cuando durante toda la relación laboral (11 meses y 13 días) recibió un salario inferior al mínimo de ley, lo cual era de conocimiento de su patrono, es decir, la demandada en la persona de su representante legal, era conocedora de que estaba cometiendo una ilegalidad, al pagar todas las quincenas un salario inferior al dispuesto en la ley, de ahí que sea innecesario que el trabajador haga una instancia a su patrono para que se ponga a derecho. Por tratarse de un derecho fundamental, el actor estaba facultado para romper el nexo laboral con el pago de las prestaciones legales, en ejercicio de las facultades que le concede a todo trabajador el inciso a) del artículo 83 del Código de Trabajo. La prueba de este hecho lo constituyen los recibos de pago del salario que constan a folios 9 a 13, así como la declaratoria que se hizo en la sentencia, de las diferencias salariales de toda la relación laboral en favor del actor. Ese simple hecho comprueba la procedencia de la renuncia con responsabilidad laboral

a que alude el actor en los hechos de la demanda, por lo que no podría decirse que la justificación de la ruptura esté ayuna de prueba. A lo que se agrega la doble sanción que sufrió el trabajador, en el sentido de que, además de recibir un salario inferior al mínimo de ley, se le castiga su ingreso quincenal con deducciones improcedentes, tales como mil quinientos colones por gafete, mil colones por loquers, tres mil colones por gastos, y seis mil quinientos colones por gastos operativos. No le queda la menor duda a este Tribunal que, la renuncia con responsabilidad patronal del actor, fue debidamente justificada y acreditada con la prueba documental citada y la testimonial a folios 65 a 66, esta última en cuanto el testigo manifestó que la demandada pagaba salarios inferiores al mínimo de ley, por lo tanto tiene derecho el actor a los extremos de preaviso y auxilio de cesantía. Finalmente, es importante indicar, que al no haberse demostrado que un motivo para renunciar, hayan sido las amenazas graves como consecuencia de una golpiza a un compañero de trabajo por supuesto robo, se tiene como único argumento válido para presentar la renuncia con responsabilidad patronal que hizo el actor, el hecho de los rebajos ilegales al salario, así como los pagos mensuales inferiores al mínimo de ley. [...].”

10. Diferencia entre Renuncia del Trabajador y Despido Encubierto

[Sala Segunda]^{xiv}

Voto de mayoría

“III. ACERCA DE LA FINALIZACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR LA VOLUNTAD UNILATERAL DE LA PERSONA TRABAJADORA: Antes de entrar a examinar el caso en estudio, deben hacerse algunas consideraciones de orden teórico y jurisprudencial sobre la materia. No puede confundirse la renuncia al trabajo, con el rompimiento o disolución justificada del contrato por parte de la persona asalariada. Resulta fundamental distinguir entre las dos figuras, pues aunque ambas dependen de la voluntad del trabajador, las indemnizaciones que se derivan de cada modalidad, varían. Así, cuando el empleado renuncia, no se hace acreedor del pago del preaviso y del auxilio de cesantía, mientras que, en caso de ruptura justificada del contrato, existe responsabilidad patronal (artículo 83 del Código de Trabajo). La renuncia es una típica manifestación de la autonomía de la voluntad, consciente y unilateral, que encuentra amparo en el artículo 28 del Código de Trabajo, mediante la cual, la parte trabajadora extingue el vínculo jurídico que la une a su empleador, sin más obligación que la de otorgarle el preaviso o la de pagarle la indemnización sustitutiva. Por tratarse de un acto jurídico unilateral, no requiere del concurso de otro - aceptación- ni de la existencia de una causa justa para ser plenamente eficaz, y lo es desde el momento mismo en que se expresa y se comunica, salvo, claro está, que se haga depender de alguna condición o término. Aunque nada impide que pueda existir, también, una aceptación de la renuncia, es lo cierto que la negativa del empleador o de la

empleadora a admitirla, no la deja sin efecto (consultar los votos n°s 66 de las 9:20 horas del 27 de febrero y 120 de las 10:00 horas del 6 de mayo, ambos de 1998). La segunda figura, por su parte, también conocida como despido indirecto o autodespido, previsto, en lo fundamental, por el numeral 84, en concordancia con el 83 ibídem del Código de Trabajo, consiste en *"la disolución del contrato de trabajo por iniciativa del trabajador, basándose en las que califica de justas causas para ello debidas al patrono o al empresario. Para Russomano, se está ante un acto del empresario por el cual se crean condiciones que imposibilitan la continuidad de la prestación de servicios. El patrono no declara la rescisión contractual, pero, al violar sus deberes legales y contractuales, coloca al trabajador, so pena de perjuicios morales y económicos, en el trance de no poder proseguir sus tareas en la empresa"* (CABANELLAS (Guillermo), Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1968, p. 778). Al respecto, la Sala ha resuelto: *"Sin duda, un acto de esa naturaleza constituye una modalidad de despido, es decir, un acto del empleador, que se manifiesta, en la realidad, como encubierto o velado. Por su medio, el patrono ubica al trabajador en una difícil posición: mantener su trabajo a costa de la vulneración de sus derechos o concretar, en la práctica, lo que aquél no ha tenido la deferencia de hacer. En estos casos, la resolución del contrato laboral no es, entonces, imputable al trabajador, aunque sea una acción suya la que le haya dado efectividad, sino que tiene su causa en la voluntad unilateral del empresario, exteriorizada irregularmente. Se trata, pues, de un típico cese patronal que es evidentemente contrario a la buena fe, que debe imperar siempre en toda relación jurídica y más aún en las laborales"* (voto n° 141 de las 16:00 horas del 4 de julio de 1997).

Ahora bien, cuando la persona asalariada decide romper la relación con plena responsabilidad patronal, "necesariamente" debe comunicárselo así a su contraparte, indicándole, también, los hechos en que se fundamenta. De igual modo, considerando tanto la necesaria estabilidad del contrato de trabajo, su contenido ético y los principios de buena fe y de equidad, que resultan consustanciales a los vínculos jurídicos laborales o de servicio, como la envergadura de la máxima medida a la que puede recurrir la parte afectada por un despido encubierto, la jurisprudencia ha sido conteste en señalar que, por regla general, de previo a ejecutarla, es preciso procurar el agotamiento de las vías conciliatorias (ver, sobre el particular, los votos n°s 88 de las 9:30 horas del 21 de abril de 1992; 21 de las 10:00 horas del 21 de enero, 31 de las 15:10 horas del 26 de enero, 284 de las 10:10 horas del 30 de setiembre, los tres de 1994; 80 de las 14:00 horas del 1° de marzo de 1995; 281 de las 9:00 horas del 14 de noviembre de 1997; 131 de las 14:50 horas del 27 de mayo y 318 de las 9:30 horas del 23 de diciembre, ambos de 1998; y 354 de las 10:10 horas del 12 de noviembre de 1999). En definitiva, la parte asalariada no puede recurrir a las vías de hecho y romper el contrato de trabajo, unilateralmente y con responsabilidad patronal, sin el indispensable y oportuno requerimiento a su contraparte. Además, a efecto de evitar

que se incurra en abusos, con perjuicio directo para la parte empleadora, las causas que originan esa medida deben ser diáfanos y han de tener un adecuado sustento probatorio, recayendo la carga de la prueba en el trabajador (ver el voto n° 184 de las 14:10 horas del 14 de julio de 1999). En materia de carga probatoria, se ha señalado que, en el Derecho Procesal Laboral, normalmente, es el patrono demandado, sobre quien recae una mucho mayor responsabilidad -no toda-, en cuanto a la aportación de la prueba relacionada con las particularidades de la relación de trabajo; por cuanto, al ser la parte más fuerte de la contratación, tiene mayor facilidad de preconstituir, durante el transcurso de la relación, la tendencia a demostrar los normales hechos aducidos, en un juicio de tal naturaleza laboral. Sin embargo, también está claro que, esa mayor responsabilidad del patrono está referida, precisamente, a los elementos normales de una contratación de ese tipo y, además, que ello no puede implicar, jurídica ni legítimamente, una liberación total, para el trabajador o la trabajadora, de su propia e ineludible carga probatoria; pues, respecto de ciertos hechos, sobre él o ella pesa, siempre y necesariamente, aquel determinado "onus probando (sobre este tema puede consultarse PASCO COSMÓPOLIS (Mario), Fundamentos de Derecho Procesal del Trabajo, Editorial AELE, segunda edición, 1997)."

11. Renuncia del Trabajador, y ¿Responsabilidad Patronal?

[Sala Segunda]^{xv}

Voto de mayoría

IV. DEL CONTRATO DE TRABAJO: El artículo 18 del Código de Trabajo, establece las características que definen una relación de naturaleza laboral al indicar que, independientemente del nombre que le otorguen las partes, media un contrato de trabajo cuando una persona se obliga a prestar a otra sus servicios o a ejecutar una obra, bajo su dependencia permanente y dirección inmediata o delegada, mediante el pago de una remuneración de cualquier tipo. La norma establece así una presunción legal *-iuris tantum-*, respecto de la existencia de un vínculo laboral entre la persona que presta sus servicios y quien los recibe, o se aprovecha de estos. Dicha presunción, por su naturaleza, admite prueba en contrario, de manera que la parte empleadora debe desvirtuar la laboralidad mediante la acreditación probatoria correspondiente. Se ha indicado, pues, que son tres los elementos que definen, jurídicamente, el carácter de una relación de trabajo, a saber: a) la prestación personal de servicio, b) la remuneración y c) la subordinación. Ahora bien, el surgimiento de nuevos sistemas de producción, así como los procesos de reconversión tecnológica y empresarial han propiciado el origen nuevas relaciones jurídicas donde los elementos de la prestación de los servicios, o la ejecución de obras, y el de la remuneración también están presentes, de ahí que generalmente se les ha denominado como "*zonas grises*" o "*casos frontera*". No obstante, para diferenciar dichas figuras de una relación

propriadamente laboral se ha considerado la subordinación como el elemento determinante, aun cuando en aquellas también una parte se obliga a realizar una prestación de trabajo. Luego, la subordinación puede definirse como el estado de dependencia directa en que se coloca el (la) trabajador (a) ante el (la) empleador (a) o sus representantes, en virtud del cual, queda supeditado (a) al poder de mando y dirección que aquellos (as) ejerzan en el desempeño de sus labores. Un aspecto a considerar con respecto a este tema es el de la aplicación del principio de primacía de la realidad, cuyo contenido está implícito en el artículo 18 citado y que, al igual que otros principios propios de esta materia, definen la particularidad del Derecho Laboral respecto de otras ramas de la ciencia jurídica. Según dicho principio, la verdadera esencia de una relación se debe reconocer a través de los hechos concretos y sus características, antes que lo dispuesto en el contrato o cualquier otro documento. (Sobre este tema, pueden consultarse, al respecto, las sentencias números 135, de las 9:30 horas del 8 de marzo y 377, de las 14:28 horas del 23 de mayo, ambas de 2006). Se han establecido ciertos elementos que pueden ayudar a distinguir con acierto cuándo se está en presencia de labores subordinadas, entre ellos están: a) la forma de pago de retribución reiterativa durante un período prolongado; b) la fijación del horario y/o la jornada de trabajo; c) el pago de los beneficios laborales tales como vacaciones y aguinaldo; d) la fijación de aumentos salariales según criterios de la actividad subordinada; e) el hecho de prestar funciones en locales de la empresa; f) el pago de los gastos de alojamiento y traslado; g) el marcado de tarjeta; h) la condición de estar a la orden (disponibilidad); i) la exclusividad de la prestación para un único (a) empleador (a); j) la entrega de herramientas y uniformes; k) la no asunción de riesgos; l) la aplicación de sanciones. Por otra parte, también se han definido ciertos indicadores que, por el contrario, excluyen la subordinación, entre estos están: a) la inexistencia de una contraprestación de tipo salarial a cambio del pago de honorarios a través de un arancel; b) la no reclamación durante un extenso período de los beneficios laborales; c) el desempeño contemporáneo de otro trabajo; e) la no inclusión de determinado tipo de tareas en un convenio colectivo; f) la falta de órdenes para la realización de las tareas; g) el no cumplimiento de horarios. No obstante, debe tomarse en cuenta que, generalmente, la sola presencia de uno de los criterios indicados no es definitiva o excluyente de la existencia de una relación laboral, por lo que se deberán analizar de manera conjunta y no aisladamente, según cada caso en concreto. Así bien, tales premisas deben orientar el estudio del recurso incoado por la parte accionada, a los efectos de determinar si la relación del actor con el señor Rodríguez Gutiérrez tuvo naturaleza laboral o no.

V. SOBRE LA NATURALEZA DE LA RELACIÓN EXISTENTE ENTRE LAS PARTES: En el caso bajo análisis, en las instancias precedentes, se tuvo por demostrado que el actor inició un vínculo laboral a partir del 15 de febrero de 1985, de manera que se desempeñó como mecánico en el taller ubicado en Heredia. Posteriormente, el 15 de enero de

2008, renunció por no estar asegurado por la Caja Costarricense del Seguro Social, situación que reiteradamente había expuesto a su patrono. Del análisis de las anteriores referencias, así como de la prueba constante en el expediente, se coligen ciertos factores que denotan claramente indicios de laboralidad, sobre todo los relativos a las funciones y jornadas encomendadas al accionante, mediante las cuales se vislumbran claros rasgos de subordinación respecto al demandado. [...]De las anteriores declaraciones se desprende que el actor cumplía un horario previamente acordado con su patrono, y ejecutaba sus labores sometido a las órdenes y supervisión del demandado, de manera que se evidencia claramente una relación de subordinación en la ejecución. El accionado le facilitaba la infraestructura, el equipo e instrumentos esenciales para el cumplimiento de sus funciones. Adicionalmente, el empleador reconocía como contraprestación a la labor semanal la suma de veinticinco mil colones. Cabe destacar que el accionante, en forma personal y exclusiva, era quien le prestaba su fuerza de trabajo, circunstancia que se desprende claramente de la prueba, cuyo análisis se realizó de conformidad con el principio de primacía de la realidad, y las verdaderas condiciones fácticas que definieron la relación entre las partes. De esta forma, se concluye, al igual que lo hicieron las instancias precedentes, que la relación sí fue de naturaleza laboral. En razón de lo expuesto, debe asumir las consecuencias pecuniarias que derivan de una relación de trabajo, según lo dispuesto en el Código de Trabajo y pretendido por el accionante.

VI. DE LA RUPTURA DE LA RELACIÓN DE TRABAJO: El recurrente alegó un presunto error del ad quem, al conceder el auxilio de cesantía cuando en su criterio, existió la renuncia del trabajador. Sin embargo, claramente el tribunal incorporó el elenco de hechos probados por el *ad quo*, quien indicó que la renuncia del señor Marín Arias, en realidad, se trató de una ruptura de la relación de trabajo por no asegurar a su trabajador ante la Caja Costarricense de Seguro Social. De esta forma indicó: *“Como vemos, ninguna de las declaraciones desacredita el dicho del actor sobre el tiempo de la prestación del servicio, la contraprestación económica señalada (salario), ni el motivo por el cual se terminó la relación, imperdano entonces la presunción legal apuntada”* (folio 116 vuelto). El artículo 83 del Código de Trabajo prevé los supuestos, dentro de los cuales el trabajador puede dar por terminado el contrato de trabajo. La causa más general está prevista en el último inciso (j) de ese numeral, así como en lo dispuesto en el último párrafo; que, en ambos casos, hacen referencia a la existencia de una falta grave a las obligaciones que la contratación le impone al empleador. De esta forma, el incumplimiento patronal de aportar al seguro obligatorio, dispuesto por los artículos 3 de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social y 2 del Reglamento del Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte, deviene en una causal para tener por finalizado el contrato con responsabilidad patronal, máxime cuando en una relación laboral tan prolongada se le insistió en diversas ocasiones esa no conformidad al patrono. Sobre este tema la Sala previamente ha señalado que:

“Así como el empleador puede poner fin a la relación de trabajo, sin responsabilidad, ante la comisión, de parte del trabajador, de alguna falta que de conformidad con la ley justifique esa ruptura; la normativa también prevé supuestos en los cuales este último puede poner término a la relación de trabajo, conservando los mismos derechos que le corresponderían en caso de un despido injustificado. Así, el artículo 83 del Código de Trabajo prevé una serie de supuestos, en los cuales el trabajador puede dar por terminado el contrato de trabajo. La causa más general está prevista en el último inciso (j) de ese numeral, así como en lo dispuesto en el último párrafo; que, en ambos casos, hacen referencia a la existencia de una falta grave a las obligaciones que la contratación le impone al empleador. Las demás hacen referencia a supuestos específicos; y, en el caso bajo análisis, las trabajadoras sustentaron su decisión en lo dispuesto en los incisos b), c), e) y en el i) del indicado numeral.(...) En nuestro medio normalmente se habla de despido indirecto o de autodespido, entendiéndose por ello la *disolución del contrato de trabajo por iniciativa del trabajador, con base en las que califica como justas causas atribuidas al empleador*. Al respecto, Cabanellas explica: “En el conocido por despido indirecto, el trabajador se ve obligado a dejar su empleo debido a un hecho imputable al empresario y que impide la prosecución normal de la prestación de los servicios” y, citando a Russomano, señala: “... se está ante un acto del empresario por el cual se crean condiciones que imposibilitan la continuidad de la prestación de los servicios. El patrono no declara la rescisión contractual; pero, al violar sus deberes legales y contractuales, coloca al trabajador, so pena de perjuicios morales y económicos, en el trance de no poder proseguir sus tareas en la empresa.” (CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Buenos Aires, Editorial Heliasta, S.R.L., tercera edición, 1.992, pp. 988-989). Asimismo se ha indicado que “... estamos ante una modalidad de dimisión, aunque fundada en un grave incumplimiento por parte del empresario de sus obligaciones contractuales. La peculiaridad es que lleva aparejado además del efecto extintivo, propio de toda dimisión y desde luego de la dimisión “extraordinaria” o basada en justa causa, un efecto adicional previsto por la Ley, la condena al empleador de las indemnizaciones que corresponden al trabajador en caso de despido. Como subraya ALMANSA, es la voluntad del trabajador la que extingue, si bien en base a determinados incumplimientos contractuales previos del empresario. Aunque el origen de la decisión del trabajador esté en la conducta irregular del empresario es el acto unilateral de voluntad del trabajador el que produce el efecto extintivo, liberando al trabajador de continuar el cumplimiento del contrato, y esa voluntad a su vez “funciona como fuente mediata de la obligación del patrono de indemnizar”.” (RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, Miguel y FERNÁNDEZ LÓPEZ, María Fernanda. La voluntad del trabajador en la extinción del contrato de trabajo, Madrid, La Ley-Actualidad, primera edición, 1.998, pp. 113-114)”. (Sentencia número 587 de las 09:30 horas del veintidós de noviembre de 2002).

En el caso que se analiza, está claro que el trabajador procedió en diversas oportunidades a interpelar al señor Rodríguez Gutiérrez por sus fallas al aporte de seguridad social, y al considerar que había incurrido la justa causa contemplada en el artículo 83 indicado, procedió a comunicar la decisión adoptada (según consta del documento visible al folio 5); situación que fue valorada por el tribunal al expresar que no se desacreditó “*el motivo por el cual se terminó la relación*”, es decir, la omisión del señor Rodríguez Gutiérrez de asegurar a su empleado.”

12. Ausencias Injustificadas y Renuncia al Trabajo

[Sala Segunda]^{xvi}

Voto de mayoría:

“III. La prueba para mejor proveer puede ser ordenada por el juzgador en el ejercicio de una potestad jurisdiccional. Se trata de una facultad discrecional respecto de la cual no puede ejercerse control de legalidad alguno, dado que, con base en los hechos que han definido el litigio, la persona que juzga puede disponer, de oficio o a petición de parte, la evacuación de nuevas pruebas, tendente a aclarar algún punto controvertido, a partir de las probanzas ofrecidas por ambas partes. De lo anterior se desprende que ordenar prueba para mejor proveer constituye una facultad de quien administra justicia. Por otro lado, en materia laboral, ante esta Sala, como de manera reiterada se ha establecido, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 561, del Código de Trabajo, no es factible proponer ni admitirse prueba alguna y tampoco pueden ordenarse pruebas con ese carácter, salvo que sean absolutamente indispensables para decidir, con acierto, el punto controvertido; supuesto ante el cual, se estima, no se está en presencia. En consecuencia, la alegada falta de pronunciamiento respecto de la prueba ofrecida con ese carácter en segunda instancia, no es un aspecto que pueda revisar la Sala. Y, en lo que respecta a la prueba que se aporta con el recurso para mejor resolver, tampoco es admisible, por no ser absolutamente indispensable para decidir el litigio (en ese sentido consúltense, entre otras, las sentencias números 251, de las 10:20 horas del 24 de mayo; 319, de las 11:10 horas del 26 de junio; 333, de las 10:50 horas del 28 de junio; y, 370, de las 14:40 horas del 26 de julio, todas del año 2002).

IV. En cuanto a los agravios de fondo, precisa resolver en primer término lo expuesto por la parte demandada relacionado con la causa del cese, dado que de estimarse, a nada conduciría analizar el de la parte actora, relativo a la denegatoria de daños y perjuicios. La principal disconformidad tiene que ver con la causa de la terminación de la relación laboral, pues, mientras el señor Zúñiga Jiménez alegó en la demanda que fue despedido el 26 de mayo de 2008, al trabarse la litis, la empleadora sostuvo que no hubo despido, sino abandono de trabajo desde el 29 de febrero de ese año, por lo que

en aquella otra fecha ya el actor había dejado de laborar para la empresa. Para resolver el punto, es importante tomar en cuenta que, pese a que la demandada hace referencia a un abandono del trabajo, de su exposición se desprende que hace referencia a una renuncia implícita y no propiamente al abandono regulado en la normativa laboral. En ese orden de ideas, resulta de interés citar la sentencia de esta Sala número 332 de las 10:05 horas del 29 de abril de 2009, en la cual se explicó la diferencia existente entre un abandono del trabajo, una renuncia implícita y las ausencias, así: *“Renuncia implícita o abandono de labores y ausencia injustificada al trabajo, son situaciones distintas que dan pie a estimar que la relación laboral concluye sin ninguna responsabilidad patronal. Por renuncia implícita, la jurisprudencia ha entendido aquellas conductas del trabajador/a de las cuales se puede derivar su voluntad de dar por concluido el vínculo laboral. Se dice implícita porque no hay una manifestación expresa del trabajador/a en ese sentido, pero su conducta refleja un comportamiento del cual es posible inferir que su voluntad es no continuar la relación laboral; así por ejemplo sucede cuando, debiendo hacerlo, el trabajador/a deja de asistir a laborar, lo que se conoce también como abandono de labores. En realidad, el abandono de labores implica una expresión tácita de la intención del trabajador de no volver más a su empleo, o bien, el deseo de no continuar laborando; aunque también puede enmarcarse como abandono de labores, la dejación temporal de las tareas que constituyen el objeto de su contratación. Este último de los sentidos, es el supuesto que establece el numeral 72 inciso a) del Código de Trabajo, como actos que son prohibidos a los trabajadores ... El abandono de labores, entendido como la voluntad implícita del trabajador de no asistir más a su trabajo, es una manifestación de su libertad de poder vincularse o desvincularse en una relación laboral. Esta situación es distinta y no debe confundirse con las ausencias al trabajo. En este otro caso, el trabajador deja de asistir injustificadamente a su trabajo, durante un lapso de tiempo, sin la intención de concluir la relación laboral. Este supuesto se encuentra tipificado en el inciso g) del numeral 81 del Código citado, que al mencionar las causas justas que facultan al patrono a dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad de su parte .../Respecto de la renuncia implícita, en el voto n°. 30, de 9:00 horas, del 5 de marzo de 1993, se señaló:/*

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

la vez, al patrono para disponer del mismo.../No es cierto que el ordenamiento jurídico no autorice la renuncia implícita. En la base de una relación de esta naturaleza subyace como principio, la libertad de las partes. Así como el patrono puede disponer la terminación del contrato de trabajo, igual derecho le asiste al trabajador cuando éste no conviene a sus intereses. El artículo 28 del Código de Trabajo establece a modo de principio esa libertad; salvo la obligación de otorgar un aviso previo que es dispensable si la parte que denuncia el contrato le cancela a la otra, una cantidad igual al salario correspondiente al período del preaviso. Es decir, esa comunicación tiene como propósito dar el aviso oportuno de la conclusión del vínculo, con el fin de que éste no resulta intempestivo o lesivo para los intereses de la otra parte; de modo que si lo omite, debe cubrir el monto señalado. Pero de ello no es posible deducir que la renuncia exija de una formalidad, sino que puede derivarse de un comportamiento que evidencie la voluntad del trabajador/a de no mantenerse vinculado en la relación laboral. Así lo autoriza el numeral 1008 del Código Civil. No hay duda de que cuando un servidor, a pesar de su deber de presentarse a laborar, no lo hace; y no brinda una comunicación o justificación en la que haga valer la imposibilidad de cumplir con su obligación, lo que está evidenciando es una voluntad de desistir de su empleo. Como se trata de una manifestación implícita de voluntad derivada de hechos de los que necesariamente debe deducirse, el trabajador puede acreditar el conocimiento que tenía el patrono sobre la imposibilidad de asistencia a su trabajo; desvirtuando de esa forma la existencia de una renuncia porque entonces por ese medio se desvirtúa el supuesto que permite tener por configurada la renuncia implícita, es decir, de los hechos el patrono no podía derivar que la voluntad del trabajador fuera renunciar al trabajo. El tema sería entonces, si la ausencia es justificada o no, y si esa justificación fue brindada en forma oportuna, porque en este supuesto se entraría al ámbito del supuesto establecido en el inciso g) del artículo 81, mencionado. En este otro caso, la causal de despido se configura independientemente de la voluntad del trabajador/a, con el hecho de haberse ausentado durante dos días consecutivos o más de dos alternos dentro de un mismo mes, sin haber brindado la justificación oportuna. Esta doctrina no se opone a la sentada en el voto n°. 904-2000, transcrito parcialmente por el tribunal, porque de ello claramente se deja ver la referencia a la renuncia expresa del trabajador, la cual, como su nombre lo indica, difiere de la situación en estudio. Sin embargo, lo resuelto en cuanto al fondo del asunto debe ser confirmado”. En el caso sometido a estudio, si la parte demandada alegó al trabarse la litis que la relación laboral concluyó por cuanto, el actor no se volvió a presentar a trabajar y negó expresamente la existencia de un despido, obviamente estaba haciendo referencia a una renuncia implícita. Ahora bien, respecto de la carga de la prueba, la jurisprudencia ha dejado claro que es la demandada quien debe acreditar el alegado “abandono” - entendido para nuestros efectos como la indicada renuncia implícita-: “Ha sido un criterio reiterado de esta Sala que el hecho del despido propiamente dicho debe ser acreditado por la parte que lo invoca, en este caso, por el trabajador (numerales 29,

82, 461 y 464 del Código de Trabajo); correspondiéndole luego a la parte patronal, invocar y acreditar las justas causales que le dan fundamento. Lo anterior, se refuerza si acudimos al numeral 317, del Código Procesal Civil, que puede aplicarse a la materia laboral, en atención a lo dispuesto por el artículo 452 del Código de Trabajo (Voto N° 553, de las 10:25 horas, del 24 de mayo del 2000). De ahí que, si el empleador no cumple con la carga procesal de demostrar, sin lugar a dudas, la falta invocada como sustento de su decisión de poner fin a la relación de trabajo sin responsabilidad patronal, debe entenderse que ésta fue infundada” (voto n° 1013, de las 9:45 horas del 24 de noviembre de 2004). Además, en el voto número 701 de las 9:55 horas del 22 de agosto de 2008, en el cual se citó también esa otra resolución, se expresó: “... cuando la parte accionada alega que lo que existió fue más bien una renuncia del trabajador o una dejación de sus labores, es aquella a quien le corresponde demostrar su dicho. Así, en la sentencia de esta Sala número 1016, de las 9:20 horas del 13 de diciembre de 2005, se indicó: “De los numerales 29, 82, 461 y 464 del Código de Trabajo, se desprende que el despido debe ser acreditado por la parte que lo invoca, en este caso, por el trabajador; correspondiéndole luego al patrono, acreditar las justas causales que le dan fundamento. Del mismo modo, ha sido un criterio reiterado de la Sala, que el patrono es quien tiene la carga procesal de demostrar, sin lugar a dudas, que la terminación de la relación de trabajo obedeció a la voluntad del trabajador (resolución n° 428 de las 9:00 horas, del 29 de agosto de 2002). Lo anterior, se refuerza con el numeral 317, del Código Procesal Civil, aplicable a la materia laboral, en atención a lo dispuesto por el artículo 452 del Código de Trabajo (ver resolución N° 553, de las 10:25 horas, del 24 de mayo del 2000). En esa norma se desarrolla el principio general probatorio de que quien afirma debe probar. Este principio, respecto de las partes, significa que el actor debe probar los hechos constitutivos de su derecho y el demandado los hechos impeditivos, modificativos o extintivos del que reclama el actor. También, puede entenderse la carga de la prueba, como la noción procesal, que le permite al juez, tener una regla de juicio, respecto a cual de los sujetos procesales le corresponde probar determinado hecho.” (El destacado fue suplido por la redactora). (Véanse, entre otras, las sentencias de esta Sala números 401, de las 15:18 horas del 31 de mayo; 1020, de las 9:30 horas del 8 de noviembre y 1131, de las 9:20 horas del 6 de diciembre; todas del 2006.). Expuestas estas premisas, relacionadas con la carga probatoria, está claro que, en el caso bajo examen, la parte accionada era la obligada procesalmente a acreditar el alegado abandono definitivo del trabajo o renuncia tácita por parte del trabajador, por lo que procede, entonces, determinar si esto quedó o no comprobado”. En el recurso, la parte demandada insiste en que el actor nunca fue despedido, sino que abandonó el trabajo. No obstante, esa manifestación suya, se opone abiertamente a la prueba confesional, en la cual, dicha parte dio cuenta de que en verdad recurrió al despido, entendido como sanción, luego de que don Alexis faltó al trabajo por muchos días (aproximadamente una semana), aduciendo que su último día de labores fue el 29 de febrero de 2008 (folios 37 y 38). Aparte de esas probanzas,

en el expediente sólo se evacuó el testimonio de Manuel Gerardo Alfaro Herrera, quien, en lo que interesa, se limitó a indicar que: *“El motivo de salida de Alexis fue porque... le dieron un día libre y luego de ese día no volvió más, faltó varios días no recuerdo cuantos días. No recuerdo en qué época pasó esto”* (folio 39); sin aportar mayores detalles sobre el cese. En ese orden de ideas, la parte accionada no cumplió con su carga procesal de acreditar que el accionante renunció implícitamente al trabajo luego del 29 de febrero de 2008 y que éste fuera su último día de trabajo. Por el contrario, pese a haber negado la existencia de un despido, en la prueba confesional aceptó haber adoptado esa decisión. Cabe indicar que, si los hechos no sucedieron en mayo de 2008, como lo afirmó el accionante en el libelo inicial, sino, aproximadamente tres meses antes, la empleadora, por estar en posibilidades reales de hacerlo, debió así acreditarlo sin lugar a dudas y, no lo hizo. Así las cosas, la tesis de la parte demandada esgrimida al trabarse la litis, según la cual, el actor renunció implícitamente a su trabajo, se encuentra ayuna de prueba.

V. El artículo 82 del Código de Trabajo establece: *“El patrono que despida a un trabajador por alguna o algunas de las causas enumeradas en el artículo anterior no incurrirá en responsabilidad. Si con posterioridad al despido surgiere contención y no se comprobare la causa del mismo, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen el importe del preaviso y del auxilio de cesantía que le pudieran corresponder y, a título de daños y perjuicios, los salarios que habría percibido desde la terminación del contrato hasta la fecha en que de acuerdo con los términos legales para tramitar y resolver, haya debido quedar firme la sentencia condenatoria en contra del patrono...”*

Tal y como se ha reiterado, el espíritu de la disposición de comentario viene dado en el tanto la parte empleadora despida a la persona trabajadora alegando alguna de las causas enumeradas en el artículo 81 del mismo cuerpo normativo, que luego no logra acreditar en el proceso judicial; es decir, por la imputación falsa de algunas de las causales de despido justificado, contempladas en ese numeral. En el caso concreto, al trabarse la litis, se negó la existencia misma del despido y se invocó un abandono injustificado y prolongado del trabajo, entendido según se dijo, como una renuncia implícita, la cual no se tuvo por acreditada. Mas, esa situación no da derecho a la indemnización prevista en la indicada disposición legal, por no ajustarse al contenido de la norma que la contempla. Así, en la resolución de un caso semejante, la número 409 de las 9:05 horas del 9 de mayo de 2008, se indicó: *“Sin embargo, no le corresponden los daños y perjuicios que reclama con base en el numeral 82 de ese mismo Código, por cuanto la norma presupone para su concesión que se haya atribuido una falta grave para justificar la sanción y que durante el proceso la parte demandada no la logre acreditar. En el caso, como se indicó, en la contestación se negó la existencia del despido, señalándose que la causa de terminación fue el abandono de trabajo. Esto fue lo que se valoró, determinándose que el abandono no había sido demostrado, por lo que no cabía hacer el análisis sobre la existencia de cualquier falta,*

pues en forma oportuna no se le atribuyó ninguna. La demanda se acoge porque se estima que el abandono no fue acreditado. El hecho de que luego la accionada admitiera la destitución e invocara faltas no le da derecho al actor a que se le conceda la indemnización prevista en la norma, en el tanto en que las manifestaciones no eran ya admisibles, por estar fuera del marco del debate, tal y como se explicó” (en igual sentido se puede consultar el voto número 304 de las 9:10 horas del 9 de abril de 2008).”

13. Clasificación de la Renuncia entre las Formas de Ruptura de la Relación Laboral

[Sala Segunda]^{xvii}

Voto de mayoría

“III. ACERCA DE LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL POR LA VOLUNTAD DEL TRABAJADOR: Antes de analizar el caso concreto, deben exponerse algunas consideraciones teóricas que serán utilizadas en la resolución de este asunto. La doctrina ha elaborado distintas clasificaciones sobre las causas de terminación de la relación laboral, distinguiendo, por ejemplo, entre aquellas que generan responsabilidad patronal y las que no lo hacen; individuales o colectivas; y, en lo que interesa, voluntarias o ajenas a la voluntad de las partes (ejemplos de lo último son la muerte del trabajador o la fuerza mayor). Dentro de las causas voluntarias, se ubica, en primer término, el mutuo acuerdo (artículo 86 inciso c) del Código de Trabajo). Si la decisión es tomada unilateralmente por el patrono, se trata del despido, que puede ser justificado o injustificado. Por su parte, la extinción unilateral por parte del trabajador puede operar de dos maneras: la renuncia y la ruptura del contrato ante el incumplimiento patronal. Resulta fundamental distinguir entre las dos últimas figuras mencionadas, pues aunque ambas dependen de la voluntad del trabajador, las indemnizaciones que se derivan de cada modalidad varían. Así, cuando el empleado renuncia, no se hace acreedor del pago del preaviso y del auxilio de cesantía, mientras que, en caso de ruptura justificada del contrato, sí existe responsabilidad patronal (artículo 83 del Código de Trabajo). La siguiente cita de doctrina resulta ilustrativa y permite distinguir con mayor nitidez ambos institutos laborales: *"Por otra parte, la locución "renuncia al empleo" revela que el trabajador se priva voluntariamente de una posición -el empleo- con la consecuencia de que pone fin al contrato (...). No es posible prohibirla ni siquiera limitarla porque nadie puede ser obligado a continuar un contrato de trabajo si desea terminar con él. Es una consecuencia del carácter personalísimo del contrato de trabajo, que lleva a requerir indispensablemente la conformidad del trabajador y, por tanto, a determinar el cese de la relación de trabajo si falta la voluntad del trabajador (...). Se busca en esta materia asegurarse de la autenticidad de la voluntad del trabajador de querer terminar con el contrato de trabajo existente.*

Dada la excepcionalidad de esta medida, ella no puede presumirse y, por el contrario, debe ser examinada con especial cuidado. Ha de expresarse en forma plenamente clara, libre y válida (...). Una situación completamente distinta es la del trabajador que, en virtud de las violaciones contractuales o de las infracciones legales del empleador, da por terminado el contrato, declarándose despedido (...). Es cierto que hay, en ambos casos, una decisión del trabajador comunicada al empleador, pero en un caso importa una denuncia y en el otro una renuncia. La diferencia de una letra marca la distancia que separa la ruptura provocada por la conducta del empleador y el cese determinado por la voluntad exclusiva del trabajador" (PLA RODRIGUEZ (Américo), "Extinción del contrato de trabajo en Uruguay", en La extinción de la relación laboral (perspectiva iberoamericana), Editorial AELE, Lima, 1987, p. 344).

IV. ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO: Esta Sala avala lo resuelto por el tribunal en cuanto a la inexistencia de los presupuestos de forma y de fondo para poder dar por terminada la relación laboral por renuncia justificada o despido indirecto. Tal conclusión se basa en las razones que de seguido se dirán. A folio 19 se ubica una carta confeccionada en computadora, rubricada por el actor, donde éste formalizó su decisión -pura y simple- de renunciar. Dicha epístola, fechada 10 de noviembre de 2007, literalmente refiere. *"Sr. Carlos Hernandez (sic) Cordero mediante la presente le informo que ya no trabajaré mas (sic) con usted. Por eso le hago entrega de esta carta de preaviso con forme (sic) la ley me lo pide, a partir de hoy 10/11/2007 – le trabajare (sic) los 15 días (sic) de preaviso que la misma ley me ejige (sic)".* Además, vale la pena destacar que de esa documental se confirió audiencia a parte actora, sin que ésta formulase ningún reparo. De lo anterior, se observa claramente que el actor al ponerle término a la relación laboral, no le indicó al empleador cuales eran las razones que lo motivaron a ello, así como tampoco hizo referencia a que la renuncia fuera con responsabilidad patronal, por considerar que las condiciones de trabajo fueran inseguras por la propia negligencia del empleador, o porque se le adeudara suma alguna por concepto de vacaciones o aguinaldo. El artículo 83 del Código de Trabajo establece las justas causas que autorizan al trabajador a dar por terminado el contrato de trabajo, mientras que el numeral 84 ídem dispone que cuando un trabajador le ponga término a la relación laboral, amparado en alguna de las causas comprendidas en el artículo 83 dicho, lo hará, conservando su derecho a las indemnizaciones y prestaciones legales. Estas normas no regulan un procedimiento determinado al que deba apegarse el trabajador para proceder a interponer su renuncia con justa causa, sin embargo, de conformidad con lo dispuesto en los numerales 15 y 19 ídem, se ha entendido que el trabajador debe conducirse en estricto apego al principio de buena fe - el cual es transversal a la relación laboral, debe primar en todas las etapas de ésta, y ser observado por ambas partes de la misma- y por ende, previo a dar por rota la relación laboral, debe darle la oportunidad al empleador -siempre que esto sea posible- de que rectifique en los incumplimientos contractuales que se le imputen,

agotando las vías conciliatorias pertinentes, y en caso de que el patrono insista en su conducta antijurídica, estará legitimado el empleado para ponerle término con justa causa al contrato. Al respecto esta Sala en su voto n° 245 de las 9:35 horas del 25 de febrero del año 2000, dijo: "III.-

[...]- *La jurisprudencia ha establecido que, por respeto del principio de buena fe, fundamental en materia laboral, para que la ruptura del contrato con responsabilidad patronal, con base en alguna de las causales del artículo 83 del Código de Trabajo, sea procedente, previamente deben agotarse las vías conciliatorias; esto es, debe indicársele al patrono, antes de la ruptura, la situación que justifique esa eventual ruptura del contrato, para que éste tenga la oportunidad de arreglarla, lo cual debe quedar plenamente probado en el juicio, para que pueda tener acogida una demanda de este tipo (consúltense, al respecto, los Votos de esta Sala N° 321, de las 9:40 horas, del 20 de octubre de 1998 y 184, de las 14:10 horas, del 14 de julio de 1999). La nota a que hace alusión el actor, no fue redactada en los términos que exige la jurisprudencia, pues en ella no se hizo referencia a la posibilidad de dar por roto el contrato, con responsabilidad patronal, ni a las situaciones concretas que justificaban tal decisión. Tampoco queda salvado este obstáculo, por el mero hecho de que en el escrito en que el actor le comunicó, a su patrono, su decisión de dar por roto el contrato con responsabilidad patronal, se haya consignado que, para evitar ser tildado de sorpresivo, se fijaba la vigencia de tal decisión para unos días después de la comunicación; pues no es este tipo de "preaviso" lo exigido por el ordenamiento; sino, que antes de comunicar la ruptura, se agoten las vías conciliatorias, lo cual no se cumplió en el caso en estudio; dado que, el actor, rompió sin previo aviso el contrato, solo que estableció la vigencia de tal decisión, para unos días posteriores. De lo expuesto anteriormente se colige que resulta inatendible este primer planteamiento que se hace en el recurso". El actor en su demanda afirma que procedió a "... poner mi renuncia con responsabilidad patronal debido a las condiciones inseguras que ejercía mi trabajo (sic) y los derechos laborales en materia de aguinaldo y vacaciones que me adeuda el demandado, esta renuncia la hice efectiva a partir del 24 de Noviembre de 2007 cuando termine (sic) el preaviso" (ver hecho 7 de la demanda a folio 2). Si bien, indica igualmente que "varias veces le manifesté al demandado los problemas de seguridad pero no tomo (sic) medidas para solucionarlo". Lo afirmado por el actor en su demanda se contradice con lo declarado por los testigos durante el proceso, al respecto el señor Danilo Fernández Vargas, declaró: "Jorge si solicitaba siempre que lo arreglaran, supuestamente lo arreglaban pero al rato se volvía a joder" (folio 43). Por su parte, Carlos Roberto Hernández Cordero, afirmó: "... como el chapulín que tenemos es rumano, nosotros tenemos solamente un mecánico que ve esos chapulines de él dependemos como técnico único para repuestos y todo, casi vivimos sujetos a esta persona en lo que se refiere al chapulín y en tiempo de cosecha no nos sirve que se pare el chapulín porque se nos perjudica la cosecha. Las últimas cuatro cosechas el chapulín*

a (sic) jalado café sin ningún problema. El actor conmigo nunca mostró o externó disconformidades la única fue cuando presentó la renuncia, no me indicó los motivos sino que me la dio solamente” (folio 40). En abono a lo anterior, el testigo Juan Manuel Alfaro Paniagua, indicó: “Cuando cogíamos café en la finca de barrí eran los problemas con el chapulín había que empujarlo para que arrancara, no tenía luces en una ocasión nos quedamos sin diesel hasta tarde y nos tuvimos que esperar hasta que le llevaran diesel y horas más tarde le llevaron una botella de dos litros de diesel, ahí fue donde Jorge Antonio le hizo ver a la mamá de Carlos y Rodrigo Hernández las malas condiciones en que tenía que laborar con ese chapulín” (folio 39). Analizados estos testimonios a la luz de las reglas de la sana crítica, no encuentra esta Sala que se presenten las violaciones que acusa el actor. De los elementos de convicción traídos por las partes al juicio, es posible concluir que el chapulín en el que el actor debía ejecutar sus tareas no se encontraba en las mejores condiciones mecánicas, dado la dificultad que había para conseguir las refracciones y el mecánico que lo reparara, y este hecho había sido motivo de disconformidad del señor Zárate Saborío en algunas ocasiones, sin embargo, cuando éste manifestaba una queja, el patrono procuraba repararlo y el actor continuaba ejecutando las tareas. Ahora bien, si el demandante consideraba que su vida y la de sus compañeros se encontraba en peligro en razón de tales desperfectos mecánicos (fallas en el motor y en las luces direccionales), debió hacérselo saber de forma apropiada al empleador, y advertirle que en caso de no adoptar medidas concretas para evitar un posible accidente, daría por roto el contrato de trabajo con responsabilidad de su parte, lo cual, en el caso concreto, no se acreditó. Por el contrario, los únicos elementos de prueba que existen sobre este punto concreto (carta de renuncia de folio 19 y testimonio de Carlos Roberto Hernández Cordero de folio 40), apuntan a que la renuncia que se presentó fue pura y simple, sin advertir en ningún momento la existencia de un motivo justificado (de conformidad con lo dispuesto en el artículo 83 del Código de Trabajo) para ello. Así las cosas, al no agotarse las vías conciliatorias previas que exige la buena fe dentro de la relación laboral, la pretensión del actor del reconocimiento del pago del auxilio de cesantía deviene en injustificada, y por ende, deberá confirmarse lo resuelto por el tribunal.”

14. Disponibilidad del Preaviso ante la Ruptura de la Relación Laboral por Renuncia

[Sala Segunda]^{xviii}

Voto de mayoría

“III. IMPROCEDENCIA DEL PREAVISO COBRADO EN EL CASO CONCRETO: Esta Sala comparte el voto de mayoría del *ad quem* por las razones que se dirán. El artículo 28 del Código de Trabajo reza:

“En el contrato por tiempo indefinido cada una de las partes puede ponerle término, sin justa causa, dando aviso previo a la otra, de acuerdo con las siguientes reglas:

a. Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, con un mínimo de una semana de anticipación;

b. Después de un trabajo continuo que exceda de seis meses y no sea mayor de un año, con un mínimo de quince días de anticipación, y

c. Después de un año de trabajo continuo con un mínimo de un mes de anticipación.

Dichos avisos se darán siempre por escrito, pero si el contrato fuere verbal, el trabajador podrá darlo en igual forma en caso de que lo hiciera ante dos testigos; y pueden omitirse, sin perjuicio del auxilio de cesantía, por cualquiera de las dos partes, pagando a la otra una cantidad igual al salario correspondiente a los plazos anteriores.

Durante el término del aviso el patrono estará obligado a conceder un día de asueto al trabajador, cada semana, para que busque colocación”.

Por su parte, el ordinal 32 ídem preceptúa:

“El patrono puede renunciar expresa o tácitamente los derechos que le otorgan los artículos 28 y 31. La renuncia se presumirá de pleno derecho siempre que no formule su reclamo antes de treinta días contados a partir de aquél en que el trabajador puso término al contrato”.

En el voto n° 162-97 de este Despacho acerca del preaviso se explicó:

“Este instituto jurídico es de carácter recíproco, pues tanto el trabajador está en la obligación de darlo, como el patrono, en su caso, de conferirlo; cuando alguno de los dos pretenda concluir la relación, en forma unilateral y sin justa causa. Significa, además, un medio que les permite, tanto al patrono como al trabajador, tomar las medidas necesarias para evitar los perjuicios que, para sus respectivos intereses, conlleva la terminación de la relación laboral”.

Posteriormente, en nuestra resolución n° 478-00 se ahondó en el tema:

“Éste, tiene por objeto, hacer saber una de las partes contratantes a la otra, con un tiempo prudencial - en este caso de un mes de anticipación, según lo estipulado en el inciso c, de la citada norma-, la decisión de disolver el contrato. El preaviso se caracteriza porque debe ser satisfecho en tiempo y sólo en forma subsidiaria en dinero. El preaviso es el período que precede a la ruptura del vínculo laboral, manteniéndose éste vigente durante su curso. La obligación de preavisar es bilateral, por cuanto está obligado a ello tanto el patrono como el trabajador. El primero,

normalmente, con el fin de garantizarle al trabajador la posibilidad de conseguir un nuevo empleo, para cuando cese en aquél del cual es despedido y, el trabajador, también tiene la obligación de otorgar el preaviso, principalmente, por si la parte patronal, desea sustituirlo”.

Interesa también rescatar lo que se plasmó en el fallo n° 69-08:

*“El preaviso constituye **una obligación** para quien pone término a la relación laboral en tanto **un derecho** para la parte que recepta esa decisión, porque por ese medio puede tomar las previsiones ante las consecuencias que se avencinen por la terminación de la relación laboral”* (énfasis suplido).

Específicamente sobre el punto que se discute en esta litis se cuenta con la reciente sentencia n° 794-08 (de esta misma redactora):

“En caso de dimisión el preaviso que el trabajador le otorga al empleador es un derecho del patrono y, correlativamente, una obligación del trabajador (o sea, no es un derecho de este último). Ese derecho de patrono es total o parcialmente renunciable, y como no constituye un derecho del trabajador, este no puede exigir que se le pague si el patrono opta por decirle que se marche antes de que finalice el período del preaviso”.

De la legislación y jurisprudencia mencionadas se colige que, ciertamente, el preaviso es un instituto de naturaleza bilateral, pero eso lo que significa es que si el patrono decide despedir al trabajador sin justa causa tiene que avisarle con la anticipación que fija la ley para que, durante ese lapso, este pueda conseguir otro empleo (en tal caso, el preaviso constituye una obligación del patrono y un correlativo derecho del trabajador), mientras que existe la obligación recíproca del trabajador (con el correspondiente derecho del patrono) de que si renuncia debe preavisar al empleador para que este pueda buscar un sustituto. En este último escenario, como se dijo, el preaviso es una **obligación** del trabajador (así lo entendió la propia actora cuando en su carta de renuncia escribió: *“cumpro con mi obligación de dar el preaviso”*) y un derecho del patrono -o sea, no surge para el trabajador derecho alguno-, y si el empleador considera innecesario ejercer ese derecho, el artículo 32 del Código de Trabajo le permite renunciar a él, lo que puede ocurrir de dos formas: a) que el trabajador se marche abruptamente sin otorgar el preaviso de ley y el patrono escoja no cobrarle la indemnización respectiva -o deje transcurrir los 30 días que la ley prevé a esos efectos-, o b) que el trabajador dé el preaviso y el patrono opte por dejarlo ir de una vez -ya sea el mismo día de la comunicación de la renuncia o cualquier otro día durante el devenir del preaviso-, sin tener que abonarle el salario de los días que no necesitó que el trabajador le prestase sus servicios. Idéntica solución se impondría en la hipótesis inversa, es decir, que al trabajador lo destituyan y le concedan el preaviso para que tenga la oportunidad de hallar otro empleo y que antes de vencerse el plazo

del preaviso lo contraten en otro lugar, caso en el cual podría retirarse en ese mismo momento y no cabría que el antiguo empleador le exija que se mantenga laborando hasta la expiración del término del preaviso. Ahora bien, no puede dejarse de mencionar que en el voto de esta Sala n° 300-05 se hizo un ligero matiz:

*“Cuando es el trabajador quien pone término al contrato, el pago de preaviso es una liberalidad del empleador quien puede renunciar a ese derecho, sin que asuma obligación económica por ello a favor del trabajador, salvo que la eficacia de la renuncia de éste (del trabajador) esté **condicionada a que le permitan completar el plazo de preaviso** a que legalmente esté obligado; supuesto de hecho en el que, por el principio de buena fe que debe regir las relaciones laborales, el empleador sí debe pagar el salario de los días que no le permitió laborar al trabajador durante el preaviso concedido, caso en que como se indicó en el voto antes citado, el empleador que renuncie al preaviso del que goza debe pagar la sumas que, por su decisión, dejó de recibir el trabajador”* (la negrita no está en el original).

No obstante, en el *sublitem* no se demostró que la actora hubiese sujetado su dimisión a que se le permitiese completar el periodo del preaviso, pues ello no se deduce del texto de la carta de renuncia ni de ninguna otra probanza allegada al expediente. Si bien en la misiva de folio 43 se consignó que la renuncia regiría a partir del 31 de julio de 2005, eso no implica *per se* una condición que la trabajadora estuviese poniendo en el sentido de que necesariamente el patrono se vería obligado a dejarla laborar hasta ese último día para que la renuncia fuese efectiva. Cambiando de tema, otro de los argumentos de la recurrente es que no se comprobó indefectiblemente que hubiese sido a solicitud suya que el patrono la relevó de la obligación de laborar durante el tiempo del preaviso. En realidad esta es una cuestión irrelevante, pues independientemente de que hubiese existido o no de parte de la actora una petición en ese sentido, lo cierto es que el empleador estaba facultado para renunciar *motu proprio* a su derecho al preaviso, indicándole a la accionante que se fuera de inmediato sin esperar al vencimiento del plazo, de conformidad con el numeral 32 tantas veces citado. En todo caso, la frase *“según lo conversado”* incluida en la carta de aceptación de la renuncia respalda la versión de los hechos expuesta por la parte demandada y torna creíble el testimonio que a continuación se transcribe, proveniente de la directora jurídica de la S.U.P.E.N., Silvia Canales Coto: *“(...) en esa época se estaba desarrollando una reestructuración (...) ella acababa de tener un bebito (...) me manifestó su interés de dedicarse a las labores de su hogar (...) se acercó a mi oficina para asesorarse sobre la posibilidad de acogerse a la movilidad laboral (...) y la administración se la rechazó (...). Posteriormente se me acerca y me dice que se le ha complicado su situación en el hogar (...). Yo hablé con don Javier y él la atiende, en esa reunión yo estuve presente. Ana Catalina le expone la situación familiar que tiene (...) y que necesita irse lo más pronto posible. Don Javier (...) le pregunta si ha tenido algún problema con otro compañero o jefatura (...) ella responde que no, que son razones personales (...)*

deseaba dedicarse a su hogar. Don Javier le reitera que si necesita más tiempo para reconsiderar su decisión, e incluso le hace un ofrecimiento de trasladarla a otra área más estratégica como lo es Planificación, ella le responde que no, que está decidida y que más bien busca la posibilidad de irse lo más rápido posible y que ni siquiera se le pida el preaviso. Se le manifiesta que se estudiará su solicitud, es decir, la viabilidad de renunciar al preaviso para que ella pueda irse más pronto. Yo me dedico a revisar su solicitud y se valora de conformidad con el artículo 32 del Código de Trabajo que faculta al patrono a renunciar al preaviso, yo le comento esa opción a don Javier y él acepta (...) con la finalidad de ayudar a Ana Catalina (...). Después se lo comenté a ella y le dije que si deseaba renunciar debía presentar una carta formal manifestando su deseo de renunciar y la fecha a partir de la cual rige. Ella presenta la carta y se le acepta la renuncia (...)" (folio 81). Por todo lo dicho, esta Cámara se inclina por prohiar lo resuelto por el órgano de alzada en cuanto decidió no otorgar el preaviso (ni sus respectivos intereses)."

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

ⁱ ASAMBLEA LEGISLATIVA. Ley 2 del veintisiete de agosto de 1943. **Código de Trabajo**. Vigente desde: 29/08/1943. Versión de la norma 27 de 27 del 12/08/2011. Publicada en: Gaceta N° 192 del 29/08/1943. Alcance: 0.

ⁱⁱ VAZQUEZ VIALARD, Antonio. (2008). **Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**. Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma. Buenos Aires, Argentina. Pp 562-564.

ⁱⁱⁱ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. (2001). **Compendio de Derecho Laboral**. Editorial Heliasta, Tomo I. Buenos Aires, Argentina. Pp 768-772.

-
- ^{iv} SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 659 de las nueve horas con veinte minutos del diez de agosto de dos mil doce. Expediente: 07-000300-0505-LA.
- ^v TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN SEGUNDA. Sentencia 394 de las diez horas del dieciséis de septiembre de dos mil trece. Expediente: 05-000462-0166-LA.
- ^{vi} TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN PRIMERA. Sentencia 139 de las diez horas con cincuenta minutos del cinco de abril de dos mil trece. Expediente: 08-002257-0166-LA.
- ^{vii} TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN PRIMERA. Sentencia 359 de las diez horas con cuarenta y cinco minutos del seis de septiembre de dos mil trece. Expediente: 11-300211-0217-LA.
- ^{viii} SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 262 de las diez horas con veinticinco minutos del trece de marzo de dos mil trece. Expediente: 09-300027-1046-LA.
- ^{ix} SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 172 de las nueve horas con treinta y cinco minutos del veinte de febrero de dos mil trece. Expediente: 06-000638-0641-LA.
- ^x TRIBUNAL DE TRABAJO, SECCIÓN SEGUNDA. Sentencia 449 de las nueve horas del treinta y uno de octubre de dos mil once. Expediente: 07-001176-0166-LA.
- ^{xi} TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN PRIMERA. Sentencia 325 de las ocho horas con cinco minutos del diecinueve de agosto de dos mil once. Expediente: 09-300042-0197-LA.
- ^{xii} SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 546 de las diez horas con cuarenta minutos del treinta de junio de dos mil once. Expediente: 08-000689-0166-LA.
- ^{xiii} TRIBUNAL DE TRABAJO, SECCIÓN SEGUNDA. Sentencia 261 de las ocho horas con quince minutos del veintitrés de junio de dos mil once. Expediente: 06-000422-0166-LA.
- ^{xiv} SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 267 de las diez horas con cuarenta y cinco minutos del treinta de marzo de dos mil once. Expediente: 09-300040-0927-LA.
- ^{xv} SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 233 de las nueve horas con diez minutos del dieciocho de marzo de dos mil once. Expediente: 08-000357-1021-LA.
- ^{xvi} SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 949 de las once horas con treinta y cinco minutos del treinta de junio de dos mil diez. Expediente: 08-000342-0505-LA.
- ^{xvii} SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 970 de las quince horas con dieciséis minutos del treinta de junio de dos mil diez. Expediente: 08-000036-0505-LA.
- ^{xviii} SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 261 de las nueve horas con cuarenta y cinco minutos del diecinueve de febrero de dos mil diez. Expediente: 05-003607-0166-LA.